

ACADÉMICO
MA DE

S
L
L
L



Superación Académica

Sindicato Único de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro

Año 5

Querétaro, Qro., mayo de 1997

Revista Trimestral Nos. 13 y 14

El  Libro se aprovecha mejor en la
Academia Libre de Arte

PLANTEL NORTE - CASA CLUB S.U.P.A.U.A.Q.

DIRECCION:

Av. del Sombrerete
Es. Playa Condesa Des. San Pablo
a un costado de Prepa Norte

INSCRIPCIONES ABIERTAS:

Horario de Oficina
10 - 14 Hrs. y 16:30 - 18:30 Hrs.

TAE-KWON-DO

INGLES

ADREZ

GUITARRA

MANUALIDADES

¡ Inscríbete ya !

echa mejor en
bre de Arce

UB S.U.P.A.U.A.

RIPCIONES ABIERTAS

Horario de Oficina
Hrs. y 16:30 - 18:30



LIDADE

Libre se aprovecha en Academia Libre de

PLAZA DEL NORTE - CASA CLUB S.U.P.A. S.A.

DIRECCIÓN:

Av. del Sur
Plaza Condor Loma San Pedro
en el costado de Plaza Norte

INSCRIPCIONES ABERTAS

Horario de Clase
10 - 14 Hrs. y 16.30 - 18.30

WON-DO
MARTIAL ARTS
GUITARRA
MANUALIDADES

Inscríbete ya



Universidad Autónoma de Querétaro

Facultad de Filosofía

Santiago de Querétaro, Qro., abril 28, 1997.

Q. A. ROBERTO CINTORA ALMANZA
SECRETARIO GENERAL DEL S.U.P.A.U.A.Q.
P r e s e n t e

Quisiera referirme al artículo: "Comentarios al proceso de selección de estudiantes a las escuelas y facultad de la U.A.Q.", publicado en la revista "Superación Académica" que edita el S.U.P.A.U.A.Q., en su número 12 con fecha de enero 1997.

Dicho artículo, de apenas una página, firmado por cinco investigadores, en su parte "atención oferta-demanda" (sic pág. 45) dice: "observamos un desequilibrio significativo en cuanto al comportamiento de la demanda en las diversas opciones que ofrece nuestra Universidad, en carreras de Licenciatura como: Matemáticas, Lenguas Modernas, Sociología, Educación Musical y Filosofía, el promedio de alumnos es mínimo y el costo que esto representa es muy alto, recomendamos emprender fuertes campañas de difusión....."

Ante esto manifiesto a Usted:

- 1º El análisis es simplista para haber sido efectuado por cinco investigadores. Yo haría una pregunta al respecto: ¿qué marco conceptual acerca de la Universidad como institución educativa están utilizando para este análisis? ¿qué es y qué finalidad tiene la Universidad Pública para este grupo de investigadores?
- 2º Otra cuestión en relación al texto mencionado: ¿el costo de estas licenciaturas es muy alto en relación a qué?. Porque yo podría asegurar que el costo para la Universidad y la sociedad sería muy alto si se pensara en no ofrecer estas y otras opciones humanísticas que siempre serán de matrícula baja.
- 3º Una pregunta más: ¿Todo este trabajo de cinco investigadores para concluir que nos recomiendan: "emprender fuertes campañas de difusión"?

Pienso que se deberían replantear estas afirmaciones y fundamentarlas en algo más sólido, más académico y más universitario.

Agradezco la atención que se sirva prestar a la presente y envío un respetuoso saludo.

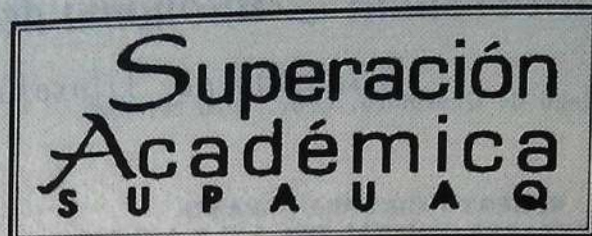
A T E N T A M E N T E
"EDUCO EN LA VERDAD Y EN EL HONOR"

Mtro. GABRIEL CORRAL BASURTO
Director

Cc. Secretaría Académica. Mtro. Salvador Lecona Uribe

Palio Barroco, Av. 16 de Septiembre N° 57 Altos, Centro Histórico C. P. 76000, Santiago de Querétaro, Qro.
Tels y Fax: 12-52-56 y 24-11-36

Lineamientos técnicos de la revista



En relación a los requisitos que pudieran cubrir los materiales para su publicación en la revista "Superación Académica", nos permitimos retonar algunos aspectos del "protocolo para entrega de colaboraciones" de la revista "Universidad Futura" de la UAM-A. Requisitos que son aceptados en forma convencional por la gran mayoría de las revistas que cuentan con una larga tradición y seriedad.

- 1.- Los trabajos presentados para su publicación (...), deberán ser inéditos.
- 2.- Se acompañará a estos de una breve ficha con la identificación del autor (dirección, teléfono, institución, etc.).
- 3.- Cada colaboración deberá entregarse impresa en original, si en matriz de punto, imprimir a doble pasada en tipo de letra *Times New Roman* o *Arial* 12 puntos, y diskette (opcional) en los siguientes procesadores de texto para DOS ó en ambiente Windows versión 3.11: *Word*, *Works* y *Word Perfect*.
- 4.- Los artículos deberán estar acompañados de una síntesis o abstract no mayor de 100 palabras.
- 5.- Los cuadros, tablas y gráficas se anexarán por separado y numerados.
- 6.- La extensión de las colaboraciones no deberá ser mayor de 30 cuartillas mecanografiadas, a doble espacio.
- 7.- Las notas deberán ser numeradas y presentadas al final del texto.
- 8.- Las referencias bibliográficas deberán ajustarse al sistema Harvad (ej.: Brunner, J. J. 1990; 161).
- 9.- Al final del trabajo se presentará la bibliografía con las obras citadas, siguiendo el mismo sistema: nombre del autor (año de publicación), título de libro o del artículo (en su caso título y número de la revista), lugar, editorial, páginas.
- 10.- Los artículos firmados son responsabilidad de los autores.
- 11.- Se autoriza la reproducción siempre y cuando se cite la fuente.

No enviar fotocopias como originales en los trabajos que serán publicados.

El proyecto editorial del SUPAUAQ se suma a las tareas esenciales de la universidad: docencia, investigación, difusión y extensión del conocimiento. Aun con sus múltiples limitaciones, nos interesa fortalecer el trabajo de los académicos y consolidar los propósitos de nuestra organización gremial, en un marco de pluralidad y conciencia.

En este tiempo, la racionalidad de la oferta de alternativas educacionales, su crecimiento y desarrollo, nos parece un tema medular y que requiere una pronta discusión en todos los sectores y en todos los niveles institucionales.

La universalidad, intrínseca a la Máxima Casa de Estudios, obliga a la atención de más amplio espectro del saber humano, su pertinencia y profundización se deriva (o debiera) de necesidades reales, no sólo del aparato productivo o del modelo de desarrollo establecido por el estado mexicano, sino por las sentidas demandas de la sociedad en que está inmersa; más allá, por supuesto, del modelo reduccionista de costo por alumno/eficiencia terminal.

Comprendemos que en la disyuntiva de formar o no científicos en ciertas áreas, porque resulta caro, -según los criterios de la SEP y la SHCP-, sería más oneroso no hacerlo, a más de la dependencia frente a los productores de este "saber" y la consecuente pérdida de soberanía intelectual; sin que esto signifique un apoyo al atraso o a la ineficiencia.

El asunto de los procesos de selección está llegando a su límite, y varios tópicos no quedan claros. Sólo señalaremos algunos a manera de pregunta: ¿Son adecuados los criterios de selección? ¿Qué se persigue con los cursos propedeúticos? ¿Por qué disminuye la matrícula? ¿Qué resuelve el aumento de cuotas? ¿Quién y cómo se decide la creación de una escuela?

Se pueden dar varias respuestas pero, como se ve, el asunto no es tan simple y requiere de una reflexión a la altura.

Por nuestra parte, mantenemos la defensa de la Universidad Pública y los principios constitucionales de gratuidad, obligatoriedad y laicismo, del artículo 3º, conforme se estableció en 1917; esto, para avanzar en la construcción de una Universidad Autónoma de Querétaro, rectora de la educación superior en el estado y con proyecto académico propio.

COMITÉ EJECUTIVO

Superación
Académica
SUPAUAQ



Q.A. Roberto Cintora Almanza
Secretario General

M. en C. Antonio Deolarde Pou
Secretario de Trabajo y Conflictos

M. en C. José Antonio Inclán Montes
Secretario de Finanzas

Profr. Angel Fernández Nieto
Secretario de Actas y Archivo

Lic. en Psic. Susana Valencia Ugalde
Coordinadora de Prensa y Propaganda

L.E. Gloria Miranda Rosillo
Secretaria de Educación Sindical

**Superación
Académica**
SUPAUAQ

Lic. en Psic. Susana Valencia Ugalde
Directora

LAE. José Luis de la Vega Estrada
Coordinador

Norberto Maya Mendoza
Mtro. Tomás Ortega Osorio
Redacción

D.G. Pablo Sánchez Rivera
Diseño

Fco. Rafael Aldrich Benavides
Formación

C. Martha Elena Ramírez Torres
Captura

Lic. Juan Pablo Mendoza Esqueda
Distribución

Servicio de Impresión de Calidad
Impresión

La ilustración de la portada y las de los interiores son de Norberto Maya Mendoza. D.R. SUPAUAQ, 1997, Hidalgo 299, Pte. Tel.: 16-28-39, fax: 15-24-35 SUPAUAQ@MAIL.INTERMEX.COM.MX Los artículos firmados son responsabilidad de sus autores. Se permite la reproducción, siempre y cuando se cite la fuente.

**Superación
Académica**
SUPAUAQ

Sumario

EDITORIAL	3
SINDICALISMO	
* <i>Cómo viven la democracia los trabajadores mexicanos</i>	5
<i>Arturo Alcalde J. y Bertha Luján.</i>	
ANTROPOLOGIA	
* <i>La Universidad de Querétaro ¿patrimonio de todos?</i>	19
<i>Sergio Quezada Aldama.</i>	
* <i>Los indígenas de Tolimán, Querétaro y la Nación Otomí</i>	21
<i>Abel Piña Ferrusquía.</i>	
* <i>El riego y la guerra en el México prehispánico</i>	35
<i>José Luis de la Vega</i>	
* <i>Género y telenovelas. Una aproximación antropológica</i>	41
<i>Gloria Rosas Rodríguez.</i>	
* <i>Marxismo y antropología De qué manera te olvidó</i>	47
<i>Francisco Ríos Agreda.</i>	
EDUCACION	
* <i>Modernización educativa</i>	59
<i>José Ambrosio Ochoa Olvera.</i>	
* <i>Fortalecimiento y modernización académicas de las escuelas Normales</i>	63
<i>José Carlos Segura López.</i>	
* <i>Estimulos académicos</i>	67
<i>Luis Gómez de Alba.</i>	
* <i>La didáctica crítica, ¿un camino hacia la educación humanista?</i>	71
<i>Juan Carlos Romo y López Guerrero.</i>	
* <i>Desvinculación de la formación docente y la investigación educativa (Contradicciones de un discurso oficial)</i>	77
<i>Jorge Landaverde y Trejo.</i>	
FILOSOFIA	
* <i>¿Se puede hablar de ética en la globalización?</i>	85
<i>Oscar Wingartz Plata.</i>	
* <i>Salvar los fenómenos (Bas C. Van Frasse)</i>	89
Traductor: <i>Francisco Arturo Escobedo Pech.</i>	
* <i>Hegel</i>	95
<i>Margarita Hernández Sánchez y María de los Angeles Galván Portillo.</i>	
GENERO	
* <i>Mujeres, ciudadanía y democracia</i>	99
<i>Yolanda Correa Castro.</i>	
LITERATURA	
* <i>Sobre: El cuarto de atrás de Carmen Martín Gaité</i>	103
<i>Marina Escobar Fierro.</i>	
PANORAMA	
* <i>Comentario sobre: Yo quiero, yo puedo</i>	111
<i>Ana María del Rosario Asebey Morales</i>	
* <i>Presencia de la mujer</i>	112
<i>Alejandro García Jiménez.</i>	
* <i>Entrevista con el Dr. Dov Orian</i>	112
<i>Juan Pablo Mendoza</i>	

Cómo viven la democracia los trabajadores mexicanos

Arturo Alcalde J. y Bertha Luján U.

Son licenciados en Derecho y asesores jurídicos del SUPAUAQ.

INTRODUCCIÓN

Quienes viven de su trabajo en nuestro país han sufrido en los últimos años terribles experiencias. Cada vez resulta más difícil satisfacer sus necesidades básicas de empleo, salario y sus condiciones de trabajo han sido constantemente afectadas.

El drama actual de los trabajadores y sus familias no tiene límites: cierre de fuentes de trabajo sin colchones sociales, reajustes masivos consentidos o promovidos por el gobierno, supresión y mutilación de derechos contractuales, despidos orientados a evitar la jubilación, subcontratación a través de empresas creadas para rehuir la responsabilidad laboral, empleados de confianza sin garantías elementales, todo ello apoyado por autoridades laborales cuya obligación principal es imponer la política oficial.

Podemos voltear hacia cualquier sector de la economía y constatar el modelo laboral precario que se impone: banqueros frente a reajustes constantes, trabajadores textiles enfrentando mutualidades saqueadas y contratos ley como el del algodón que se desmantelan en los hechos, burócratas frente a la compactación a la baja de sus tabuladores, y trabajadores de medianas empresas sujetos a contratos colectivos de protección administrado, por abogados y líderes negociantes.

El común denominador de la política laboral en los últimos quince años ha sido abatir derechos y garantías en favor de una lógica económica que considere que los trabajadores tienen demasiados privilegios, por lo que se impone reducirlos en favor de la acumulación económica y la formación de nuevos capitales que puedan invertir y competir en un mundo de economía abierta.

El hecho es que los trabajadores han visto abatidos sus niveles de vida personales y familiares sin ser tomada en cuenta su opinión, ya que las formas organizativas vigentes de representación y defensa laboral están subordinadas a otro interés.

Así, la población dividida entre los que tienen empleo y los que carecen de él, o cuentan con uno precario, se enfrenta a dos acontecimientos centrales: a una política económica que no tiene como prioridad su bienestar y a una estructura de control corporativo que le impide organizarse en forma autónoma y democrática.

Experiencias distintas demuestran que difícilmente podemos tener democracia en nuestro país si ésta no existe en el seno de las organizaciones sociales, en la vida cotidiana de obreros, y campesinos. De ahí la exigencia de la sociedad de democratizar el medio sindical.

En torno a esta exigencia se han venido planteando en los últimos años múltiples propuestas laborales, desde las muy prácticas, como convertir los archivos de registro de asociaciones gremiales y de contratos colectivos manejados por las autoridades como patrimonio propio y secreto del Estado, en archivos de acceso público para permitir a la población conocer el estado real de dicha información, acabando así con la simulación y la corrupción, hasta propuestas más amplias que tiendan a mejorar la importación de justicia laboral y a favorecer concertaciones colectivas a través de una auténtica participación social.

Hasta ahora todas estas propuestas han sido ignoradas. El régimen actual parece que ha optado por reestructurar el sector productivo por medios compulsivos que subordinan normas, prácticas y la administración de justicia laboral a las exigencias del modelo económico actual, manteniendo intactos los mecanismos de control y subordinación, necesarios según el gobierno, para aplicar los ajustes económicos

Superación Académica SUPAUAQ

con la menor oposición posible; sin embargo, una modernización efectiva y la creación de condiciones para competir en el concierto internacional, suponen la defensa del trabajo como patrimonio común de la sociedad.

El derecho de los trabajadores a asociarse libremente, a elegir a sus representantes, a defender el valor de su trabajo y promover mejores niveles de vida, es un derecho humano fundamental. La transición democrática no sólo es un reclamo popular de décadas sino una condición para dar certidumbre a un modelo económico estable internamente y aceptable internamente en el ámbito mundial. En este sentido, los problemas laborales parecen no tener solución, en tanto no se plantean claramente las causas que los condicionan e impiden sus cambios: la orientación de la política de la mano en el corporativismo sindical y las limitaciones de una administración justicia real.

De ahí que la agenda social de la transición democrática en México debe incluir la supresión del sistema corporativo sindical, eterno aliado de la intolerancia, del atraso y de la corrupción. El control férreo de trabajadores y campesinos ha demostrado que por ahora no sirve a nadie más que a los líderes que desesperadamente buscan mantener su poder actual. El corporativismo es inútil actualmente para crear o distribuir beneficios a los trabajadores. Los dinosaurios encabezados por Fidel Valázquez están siempre presentes en la oposición a toda reforma democrática, buscando que las cosas no cambien. Como dice Néstor de Buen: *Se trata de un sindicalismo en decadencia, atacado desde adentro y desde afuera, que pierde posiciones de manera continua y que, sobre todas las cosas, carece de elementos sólidos para justificar su conducta ante el Estado.*¹

Este trabajo se plantea contestar a la pregunta sobre cómo viven la democracia los trabajadores en el México de hoy. La respuesta que presentamos se apoya en el diagnóstico basado en la observación recogida respecto a tres aspectos fundamentales: los trabajadores en la vida económica del país, su participación en la política en general y en el diseño de la política laboral, y cómo enfrentan la administración de la justicia laboral.

¹ Néstor de Buen, *Sindicato, Democracia y Crisis*, Editorial Porrúa, México, 1994.

El análisis parte de la situación económica y social que padecen los trabajadores actualmente en el contexto de las políticas aplicadas en nuestro país durante los últimos catorce años, así como de sistema político y su funcionamiento en el sector laboral. Particularmente, se evalúa el cumplimiento de los derechos colectivos fundamentales de los trabajadores: el derecho de asociación, de contratación colectiva y de huelga. En la última parte se presentan distintas alternativas que tienen frente a sí los trabajadores para avanzar hacia un régimen democrático.

Esperamos con este esfuerzo contribuir a la reflexión colectiva sobre la construcción de la democracia en México, tema por demás crucial para el presente y futuro de nuestra sociedad y los trabajadores de nuestro país.

LOS INTERES DE LOS TRABAJADORES SUBORDINADOS A LA POLÍTICA

Los hombres y mujeres que trabajan padecen en forma creciente los efectos de una política económica y social que ha reducido las posibilidades de obtener empleo tanto en cantidad y calidad como en seguridad. Sin confesarlo, la política gubernamental ha considerado como un mal necesario de la estrategia económica que el salario y las condiciones de trabajo se restrinjan para favorecer el margen de ganancia, los niveles de inversión extranjera y el fortalecimiento de grupos económicos nacionales que puedan generar nuevos capitales.

La esperanza de esta política, según manifiestan sus promotores, es que la inversión revierta a futuro los efectos negativos que provoca. Se dice que mientras más grande sea el pastel, su dueño podrá repartir mejores tajadas; sin embargo, esta esperanza se ha visto frustrada, por realidades que hoy azotan a la mayoría de la población. En términos de salarios, empleo y condiciones de trabajo, las pérdidas son importantes y la deuda social acumulada gigantesca. No sólo contribuyen a ello los efectos derivados de la apertura comercial indiscriminado, y los nocivos impactos inflacionarios posdevaluatorios, sino también las políticas de urgencia recesivas y de contención salarial aplicadas sobre todo a partir de febrero de 1995, precisamente después de que el gobierno firmara la carta de intención con el FMI y asumiera las condiciones impuestas por las instituciones financieras

internacionales y el gobierno estadounidense a cambio del apoyo financiero.

Los trabajadores y las organizaciones sindicales que los agrupan se han visto incapaces hasta ahora de cambiar el rumbo de la economía. Tímidamente, los líderes del llamado sindicalismo oficial se han subordinado al mandato que viene del Ejecutivo y los organismos independientes no han podido, dada su debilidad, variar las constantes del deterioro social a nivel nacional.

Salarios

A fines de 1993, el líder de la mayoría demócrata en la Cámara de Representantes de los Estados Unidos, Richard Gephardt, dio su voto en contra de la aprobación del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN). Entre los motivos de su rechazo expuso la negativa del gobierno mexicano a mantener una política de aumentos salariales para impedir que los salarios bajos de los trabajadores de México actuaran como *dumping social*. Concretamente, planteó: *Los salarios mexicanos se mantienen deprimidos por acciones o por falta de que el gobierno las ejerza. El gobierno decide los topes salariales máximos y mínimos con el objetivo de promover el crecimiento económico*¹.

En su exposición, el congresista exhibió la política laboral mexicana en materia salarial. Mostró también sus preocupaciones reales, que no tienen que ver únicamente con el nivel de vida de los trabajadores sino con el hecho de que los niveles laborales y salariales tan bajos pudieran atraer, por razón comparativa con los existentes en el vecino país, el interés de los empresarios en cambiar sus industrias a México.

Gephardt tenía razón en su argumentación. Aún a pesar de las declaraciones a favor del libre mercado y la desregulación, el caso de los salarios se sigue ejerciendo un férreo control gubernamental para mantenerlos a la baja. Después del TLCAN, la reducción salarial y de *topes salariales* se han mantenido como un factor importante de la política, no solo antiinflacionaria, del gobierno actual sino como un incentivo importante al capital trasnacional y nacional. Vía mano de obra barata, las corporaciones compiten en mejores condiciones ante los asiático, y

europeos, y el capital nacional, por su lado, mejora la competitividad de sus exportaciones y disminuye el precio de sus productos en el mercado nacional.

En México, el salario mínimo hoy día no cumple con los preceptos que le marca la Constitución (suficiente para sostener a una familia dignamente). «En septiembre de 1995, sólo alcanzaba para comprar un 35% de una canasta mínima de alimentos. En 1995, el salario mínimo podía comprar sólo el 27.33% de lo que compraba en 1976 y el 41% de lo que podía adquirir en 1939. Con el TLC, el salario mínimo ha perdido un 16.15% a pesar de incluir un subsidio fiscal desde octubre de 1993.»²

La imposición gubernamental de la política salarial se ha venido apoyando desde hace años en la llamada concertación de los sectores productivos y el gobierno, y en la firma o ratificación de los llamados pactos o acuerdos económicos. Estos pactos, sin tener ningún estatus jurídico, han constituido, sin embargo, la norma máxima en materia económica que ha estado operando en nuestro país. En este sentido, el pacto vino a sustituir el orden constitucional vigente, en la medida en que hizo a un lado a los órganos competentes que dan vida a las leyes, como es el Congreso de la Unión. Los pactos presentados como acuerdos son en esencia un acto de imposición gubernamental.

El gobierno, de manera formal, llama a los representantes de los sectores económicos para firmar, a nombre de la sociedad entera, compromisos de carácter económico y social. Sin discusión alguna, a puerta cerrada, durante años se ha venido cocinando la estrategia económica y salarial con un puñado de líderes que dicen representar a las mayorías. Esta situación ha provocado que en los últimos tiempos, particularmente la ratificación del Parausse en 1995, algunos dirigentes sindicales se hayan negado a firmar, rechazando la simulación.

Actualmente, dos temas importantes cruzan la política salarial, el primero se refiere a la subordinación de la política laboral a las determinaciones del gabinete económico y el segundo, al absurdo de ligar los aumentos de los salarios mínimos a los aumentos en la productividad.

El primer tema tiene que ver con la contradicción que priva entre las políticas aplicadas por los

¹ Alberto Arroyo, Informe Nacional de México: dos años del TLCAN. Mimeografiado.

responsables del presupuesto, particularmente la Secretaría de Hacienda, y los responsables de la política laboral de las distintas dependencias públicas. Como ejemplo, en las negociaciones salariales en el sector universitario, durante 1996, se exhibió la ausencia de autonomía de dichas instituciones frente a la errática actitud de funcionarios hacendarios cuya prepotencia provocó incluso huelgas evitables.

Los funcionarios de Hacienda vienen orientando en los últimos años las negociaciones laborales hacia un nuevo esquema de contratación que incluye: la imposición de tabuladores de confianza al margen de la regulación legal, amplias partidas presupuestales para contratar bajo la modalidad de contratos civiles por honorarios, o la subcontratación de compañías intermediarias en actividades que obligarían a las instituciones a reconocerse como patrones. Obviamente la intervención de las autoridades hacendarias niega la posibilidad de una verdadera negociación de condiciones laborales entre las partes (trabajadores y patrones).

El segundo tema que se refiere a la vinculación del incremento a los salarios mínimos con productividad se viene planteando desde 1994 y ha respondido a compromisos presidenciales en el marco del TLCAN. Desde el momento en que se anuncia esta pretensión, se levantan fuertes críticas a la medida desde todos los sectores, en virtud de que el salario mínimo se ubica teóricamente en un nivel de subsistencia básica en el orden familiar y constitucional. No ha resultado procedente, por tanto, ligar este salario con el comportamiento productivo de la mano de obra, cuanto más por que se carece de instrumentos veraces de medición de la productividad de la mano de obra y su comportamiento es distinto entre una rama industrial y otra. Es el mismo problema con los salarios contractuales.

La relación de los salarios contractuales con productividad pareciera ser correcta, entendida ésta como el uso racional de los recursos. El problema es que en buena parte de los centros de trabajo la productividad se ha equiparado no con incremento salarial sino con precariedad laboral, reducción salarial, inseguridad en el empleo, unilateralidad en la fijación de normas de trabajo, despidos masivos y, en general, abatimiento en el costo de la mano de obra y de sus protecciones sociales.

Así tenemos que, por el lado de la productividad, ésta se ha incrementado, no así los salarios. En el sector de la manufactura, el nivel de productividad por trabajador anual pasó de 966.5 pesos a 1,603.5 en 1994, en el sector de maquinaria y equipo, en éste mismo período, la productividad pasó de 607.2 a 1,274. y en el sector textil de 961.1 a 1,224.6.4. Al contrario, en materia salarial, los trabajadores textiles de la lana perdieron de 1988 a 1993 un 16.6% del poder adquisitivo de sus salarios y los obreros de la transformación, particularmente en la industria hulera, perdieron 15.7%.⁵

En conclusión, en cuanto a las políticas de topes salariales, resulta equivocado plantear topes máximos a las remuneraciones; tan erróneo como poner un tope máximo a las utilidades. Los topes salariales atentan contra la productividad, no la promueven, pero esto parece estar fuera de las consideraciones de las dependencias gubernamentales que, a expensas de los trabajadores, sacrifican el ingreso personal y familiar de los asalariados. Es importante destacar que, en contra de lo que dice el gobierno, no todo incremento salarial es inflacionario en su misma proporción, ya que en primer lugar, esto depende del porcentaje que, en el costo total del producto, ocupe la mano de obra, y en segundo, de los niveles de productividad que se generen.

Empleo

Guillermo Ortiz, Secretario de Hacienda, informó que el desempleo en México *es la situación más grave que enfrentamos; probablemente, la cifra que hoy tenemos es la más alta de las últimas décadas, incluso superior a la reportada en la crisis de 1982-83*.⁶ Efectivamente, después de la crisis de diciembre de 1994, el problema del empleo se agudiza en México. Miles de pequeñas y medianas empresas cierran y el sector público reduce su personal y capacidad para crear empleos. En 1995, un millón y medio de trabajadores se incorporan a las filas de los desempleados. La capacidad de la economía nacional para producir empleos se reduce.⁷

No solamente el desempleo crece sino también la precariedad de los empleos existentes. Los gobernantes sostienen la tesis de abaratar y precarizar

⁵ Alberto Arroyo.

⁶ La Jornada Laboral, 31 de agosto 1995.

al empleo para aumentarlo. Se dice que las reglas laborales vigentes, calificadas como rígidas, inhiben el interés de los inversionistas nacionales y extranjeros para crear más plazas de trabajo. Se orienta una reforma laboral derivada de la tesis económica que plantea la necesidad de reducir la estabilidad y la bilateralidad laboral para supuestamente favorecer la promoción del empleo.

La posición de abaratar el empleo para lograr un incremento ha fracasado. La flexibilidad, entendida como mayor libertad al patrón para contratar y, en su caso, separar al trabajador para imponerle nuevas formas de pago y características distintas a su jornada, no ha traído consigo los beneficios esperados por sus promotores. Por el contrario, ha generado más precariedad social y, como consecuencia, más preocupaciones a los inversionistas en actividades productivas.

En el caso de México, son obvias las causas que generan y producen las condiciones precarias del empleo y el desempleo. Podríamos señalar, entre otras: la carga fiscal, la ausencia de una política de industrialización regional y nacional, la apertura comercial indiscriminada, la promoción de la inversión especulativa, la caída del poder adquisitivo del ingreso y las altas tasas de interés bancario, junto al problema de los adeudos impecables.

También hay que mencionar la enorme cantidad de vicios generados por un sistema laboral corporativo que aboga la iniciativa y participación de los trabajadores y las posibilidades reales de incrementar la productividad. Baste observar que la casi totalidad de los centros de trabajo medianos y pequeños (en los que recae la mayor parte del empleo) carecen de formas de gestión y concertación laboral, subsistiendo en su lugar una ausencia total de formas de participación de los trabajadores.

Otras formas de precarización del trabajo

Como hemos señalado, para enfrentar la actual crisis se ha echado a andar en los últimos dos años una nueva racionalidad laboral en nuestro país. Los primeros tres actos que la componen son: los despidos de personal, la compactación a la baja de los salarios y, en general, distintas formas de flexibilización laboral.

Las técnicas para lograrlo son varias: reducir

salarios mínimos de fábrica, integrar las prestaciones al salario para bajar su impacto de largo plazo (proceso llamado de monetarización), despido de personal y contratar nuevo con menos salario, menos edad y mejores cualidades profesionales; desintegrar las empresas en varias razones sociales, ampliar los horarios, imponer retiros voluntarios, etc.

Un ejemplo claro de este proceso es el que se ha realizado en los principales bancos del país. Estos han sido muy ingeniosos en sistemas de disminuir el costo del trabajo. Han llevado a cabo despidos masivos, obligando a los trabajadores a pagar con su indemnización las deudas contraídas como prestación laboral en el propio banco. Así, el despido se convierte en un medio de saneamiento de sus propias carteras. El banco alega que se trata de retiros voluntarios, cuando son en realidad técnicas que obligan a los trabajadores a seguir procesos largos ante la autoridad laboral. Por lo que se refiere al personal antiguo, las medidas llegan a impedir que se beneficien con los fondos de retiro. Es creciente el número de casos de trabajadores despedidos meses antes de cumplir con el número de años requeridos para ser jubilados. La banca de desarrollo, como Banrural, es pionera en estas modernas técnicas de saqueo a los trabajadores.

La nueva racionalidad laboral incrementó la inseguridad en el trabajo. Durante mucho tiempo presumimos hacia fuera que contábamos con una legislación laboral avanzada; sin embargo, hoy muchas de sus instituciones y garantías están siendo cuestionadas por la realidad.

Particularmente, los derechos que protegen la estabilidad en el empleo se enfrentan al fenómeno cada vez más común de la subcontratación de personal que constituye un mecanismo creciente que tiende a privar a los trabajadores de sus derechos laborales.

La subcontratación es una forma de simulación en la relación laboral y opera en distintas formas: a través de un contrato entre compañía privada y el auténtico patrón, la creación de una nueva persona moral dentro de otra, o la contratación con una entidad que aparezca como patrón sustituto aparente. La subcontratación se inició históricamente con los servicios de vigilancia, encontrando su justificación en lo especializado de la labor, el manejo de armas y la vinculación con organismos policíacos. Más tarde se amplió a servicios de limpieza, y es en este sector

en el que más se ha desarrollado, generando un sórdido submundo laboral, a través de empresas carentes de patrimonio para responder de sus obligaciones, cambiando constantemente de razón social. Curiosamente, sus mejores clientes son los sectores público y bancario. Podemos observar a estos modernos indocumentados laborales en las oficinas de las dependencias estatales e incluso en las encargadas de administrar justicia laboral.

Este negocio a costa del trabajo humano se ha ido ampliando a otras actividades: mantenimiento, captura de datos y, en general, labores ordinarias de una empresa o entidad que deberían realizarse con personal propio. Las empresas que operan la subcontratación son el modelo de la nueva racionalidad laboral que incluye: salarios disminuidos, violaciones a las garantías, renunciaciones en blanco, contratos eventuales en actividades permanentes, sindicatos controlados y múltiples formas de opresión, aprovechando la indefensión obrera.

La subcontratación se realiza como un negocio redondo. Requiere de un sindicato y contrato de protección que impidan el ejercicio del derecho de contratación colectiva y de huelga. A nivel individual, garantiza a sus clientes la imposición de topes salariales y el control sindical.

La subcontratación es para los trabajadores una nueva forma de servidumbre, de fraude al derecho laboral, de pérdida de calidad de vida, de descomposición social. Es claro que cualquier plan de modernización efectiva de las relaciones laborales se estrella con un muro, ni la capacitación, ni la productividad, ni las diversas formas de mejoría productiva funcionan ante personal que no es reconocido como propio.

Esta racionalidad viene operando de manera constante en el sector público, central o paraestatal; en la secretaría de Estado se vienen imponiendo renglones presupuestales que obligan a los titulares de las dependencias a contratar personal al margen de la legislación laboral, bajo la modalidad de contratos de servicios profesionales u honorarios, o vía otras formas de contratación simulada. En materia de personal de confianza, a través de la imposición presupuestal y de catálogos de puesto al margen de la ley laboral, se disuelve día a día la estabilidad en el empleo, al grado que existen instituciones como las

Comisiones de Seguros y Fianzas, la Bancaria y de Valores, en donde más, 80% del personal es considerado de confianza, sin posibilidad de sindicalización y defensa laboral, reduciéndose el personal de base a condiciones de excepción.

La declaración de quiebra de las empresas es también un camino para que el patrón se ahorre créditos laborales. En la actualidad, se ha desnaturalizado el sentido de la quiebra como un mecanismo protector de intereses colectivos, para convertirse en un acto simulado, tendiente a reducir las cargas laborales del patrimonio de la entidad supuesta o realmente quebrada. El caso más sonado en este sentido es el de los trabajadores de Ruta-100, quienes requirieron más de un año para recibir un pago indemnizatorio justo y la posibilidad de instrumentar medidas alternativas de empleo.

Otra forma utilizada frecuentemente para precarizar el trabajo ha sido ampliar las posibilidades de los despidos. Es común escuchar entre los funcionarios de gobierno la sentencia de que *nadie puede obligar al patrón a darte trabajo* y justificar los despidos de personal. Salvo que exista causa legal para disolver la relación laboral (como el incumplimiento de las condiciones en que fue contratado el trabajo, o el cometer faltas de probidad), el trabajador tiene derecho a conservar su empleo.

El despido masivo de trabajadores ha sido la medida más practicada por las empresas para reducir costos y elevar la productividad. En este sentido, la respuesta de los trabajadores la podríamos resumir en dos planos: la de trabajadores agrupados en sindicatos oficiales y la de sindicatos democráticos o más representativos. La reacción sindical es distinta: mientras para los primeros se trata de aceptar los despidos casi siempre sin discusión, y reinvidicar su propio interés a través de gratificaciones especiales o una cantidad alta por la liquidación de los contratos los segundos suelen analizar alternativas y proponer medidas para limitar los despidos. Entre éstas las últimas medidas, podríamos mencionar la revisión o adecuación de las condiciones de trabajo, la recapacitación de personal, compromisos de desempeño productivo y hasta la posibilidad de los llamados *paros técnicos* con descansos obligatorios del personal, ya sea a cuenta de vacaciones o con pago salarial parcial.

La experiencia nos indica que no es correcto pensar que mientras más precaricen las condiciones de trabajo más empleos se obtendrán, puesto que ha pasado curiosamente lo contrario. El empleo funciona de acuerdo con la estrategia económica que se adopte. La política económica actual subordina el empleo a objetivos macro de largo alcance, sacrificando lo más valioso del patrimonio nacional, los hombres y las mujeres que crean con su trabajo la riqueza nacional. El empleo es, hasta hoy, el instrumento de distribución del ingreso y de desarrollo más importante, por lo que debería tener la máxima protección posible.

Modernización-flexibilidad-productividad

Cada día se habla con mayor énfasis en nuestro país de modernizar las relaciones laborales. El problema es que, frecuentemente, esta modernización se entiende simplemente como supresión de derechos. En este sentido, se vienen reestructurando y cambiando los contratos colectivos para adaptarlos a la nueva situación de racionalidad laboral. Ejemplo de lo anterior son las transnacionales automotrices que se instalan en el norte del país y la región del Bajío, con *contratos modernos*.

Estos contratos incluyen que tipifican un cambio en el régimen actual de relaciones laborales, inaugurando un proceso aparentemente *concertado* de disminución de prestaciones y derechos adquiridos. Entre cuestiones, los contratos amparan:

- Ampliación del personal de confianza,
- Reducción de vacaciones y descansos,
- Unilateralidad en el ingreso y promoción de personal por parte de la empresa,
- Más contratación temporal,
- Supresión de mecanismos de participación sindical,
- Subcontratación de compañías intermediarias de limpieza, vigilancia, informática, etc.
- Reducción de salarios, sobre todo en categorías iniciales en el tabulador,
- Reducción generalizada de prestaciones sociales.

Junto con lo anterior, se flexibilizan cláusulas consideradas como rígidas por las empresas, porque *impiden el uso adecuado del lugar, tiempo e intensidad de la relación laboral*.

En las empresas nuevas, como transnacionales, maquiladoras u otras, los trabajadores que se contratan

se enfrentan a condiciones laborales ya pactadas entre la empresa y el sindicato, mismo que fuera elegido por la misma para representar a los futuros trabajadores. En los últimos años, también se ha generalizado el caso de empresas que liquidan a sus trabajadores y contratan nuevamente a los empleados en las condiciones laborales señaladas. Tal fue el caso de la planta Ford de Cuautitlán Izcalli en la ciudad de México, en 1993.⁸

Las prácticas anteriores vienen definiendo una reforma laboral en los hechos y provocando cambios en tres dimensiones: reducción de las garantías en materia de estabilidad en el empleo: fijación unilateral por parte del patrón al trabajador, de condiciones de trabajo, especialmente en salario, ascenso y jornada; y una modificación al régimen de seguridad social, limitando sus beneficios y favoreciendo su privatización. Estas líneas, sustentadas por los planes de gobierno actuales, coinciden con los reclamos básicos del sector patronal de exportación (las 300 empresas más grandes del país, la mayoría de ellas transnacionales).

En meses pasados, la Coparmex logró integrar a la CTM en un paro llamado de *nueva cultura laboral* que significa para esta central administrar los contratos de las nuevas empresas transnacionales que se instalan en el país; sin embargo, esta suscripción de documentos indefinidos de principios orientadores de una nueva cultura laboral, acreditan, un avance en la intención reformadora, no tanto por su contenido sino porque permitió sentar a la CTM en la mesa de negociaciones.

La reforma laboral

A pesar de los cambios que en la práctica, se han venido dando en las relaciones de trabajo, nuevamente, -durante 1995- estuvo presente en la opinión pública nacional la demanda empresarial de reformar la Ley Federal del Trabajo, además de una propuesta de nueva legislación presentada por el Partido Acción Nacional ante la Cámara de Senadores.

Aún cuando la Ley Federal del Trabajo es sólo un marco que fija pisos o garantías mínimas en la relación de trabajo (en porcentaje habría que decir que la ley no abarca más de 20% del escenario laboral, frente a

⁸ Este caso fue ampliamente tratado en Resistencia Obrera, órgano informativo del Frente Auténtico del Trabajo, núm. 124

80% restante repartido en costumbres o normas derivadas de la contratación colectiva), se ha venido insistiendo en la necesidad de reformas legales *para dar mayor confianza a la inversión*.

Se trata, al decir de sus promotores (asociaciones empresariales y algunos funcionarios de gobierno), de cambios que tiendan a identificar la norma con las necesidades de un mundo globalizado y de un proceso de integración que obliga a las empresas a ganar terreno en términos de competitividad. Las propuestas de reforma que viene presentando la Coparmex, por ejemplo, repiten el esquema flexibilizador impuesto por la vía de los contratos: reducir el ámbito de la estabilidad en el empleo, ampliando la contratación de personal temporal, contratación por jornada o por horas, escalafón fundado en la capacidad y no en la antigüedad, supresión de la huelga por solidaridad, reducción de costos adicionales al salario, evitar el pago de salarios caídos por efectos de las huelgas, etc.

En realidad, la mayoría de estos planteamientos no están vinculados a una reforma de la ley laboral. Se trata de un cambio integral al modelo de relaciones laborales que beneficien al capital, posibilitando el manejo de la mano de obra o del trabajo en función de las necesidades de la producción y del mercado.

Acorde con los compromisos creados con el TLCAN, y en base a todo este nuevo esquema de relaciones laborales, se viene planteando también la reducción del sistema de seguridad social, no sólo como un requerimiento para disminuir las cargas económicas de las empresas sino para poner en el mercado nuevas áreas a la disposición del libre mercado. En esta línea se ubican las reformas a la ley del IMSS, instrumentadas a fines del año pasado, que privatizan los fondos de pensiones y jubilaciones de los trabajadores, así como el proceso de privatización de áreas o funciones antes contempladas en el quehacer de esta institución de salud pública.

Esencialmente las reformas a la ley del IMSS plantean la incorporación de servicios públicos al mercado, amplían la posibilidad de hacer negocio a las aseguradoras e instituciones financieras nacionales y transnacionales, y terminan con el carácter solidario de la seguridad social, que en otro tiempo compensaba a través de fondos de habitación, ahorro y salud, necesidades básicas de la población.⁹

LOS TRABAJADORES Y LA DEMOCRACIA POLITICA SINDICAL

Los trabajadores mexicanos son y han sido víctimas durante décadas de una estructura política corporativa que utiliza los derechos colectivos e individuales de los trabajadores. El sometimiento de los trabajadores a organizaciones sindicales que se le imponen como condición para tener la *paz social* y la estabilidad política en el país. Esta justificación parte de la consideración que han hecho los distintos regímenes en turno, de que los trabajadores mexicanos no tienen la madurez necesaria para ejercer los derechos laborales contenidos en la Constitución y que, por tanto, es necesario apoyar una estructura de control sobre éstos y sus demandas, para conservar y garantizar su inmovilidad y, por tanto, *la estabilidad social*.

A cambio de mantener el control de los trabajadores, los líderes de las corporaciones sindicales oficiales tuvieron la posibilidad de compartir el poder, influyendo hasta hace algunos años en políticas decisivas para el país y los trabajadores; han participado en un sistema de seguridad social avanzado y una legislación laboral considerada como *progresista* en los medios internacionales.

Sin embargo, la estabilidad laboral lograda a cambio de estas concesiones se acabó con las políticas denominadas neoliberales. El salario cayó a niveles alarmantes, lo mismo que el empleo; el trabajo se hace más precario y las conquistas laborales de años desaparecen de los contratos colectivos y con las reformas al sistema de seguridad social. La austeridad del gasto público y la consecuente reducción del gasto social cerraron el círculo en contra de los trabajadores.

En este contexto, el control ejercido por los llamados líderes del sindicalismo oficial tiende a debilitarse y la violación a los derechos laborales, fundamentalmente colectivos, apoyada o en ocasiones ejercida directamente por el gobierno, aparece como el medio idóneo para mantener el sistema corporativo en decadencia.

El derecho de libertad sindical

En México, la libertad sindical o derecho de asociación es prácticamente inexistente en sus tres

⁹ Ver a Cristina Laurell, La política social del pacto posrevolucionario y el viraje neoliberal, en edición

dimensiones tradicionales: frente al Estado, frente al patrón y en la vida interna de los sindicatos. Frente al Estado. Éste corta la existencia y desarrollo de las organizaciones a través del control del registro sindical y de la autorización periódica de las directivas sindicales (la llamada *toma de nota*). También utiliza la función jurisdiccional, formalmente imparita, para influir en las controversias de titularidad de contrato cuando los trabajadores optan por un cambio en su representación profesional. Registro, toma de nota y titularidad de contrato son mecanismos que permiten al Estado favorecer a las organizaciones sindicales subordinadas, obstaculizando el nacimiento o desarrollo de aquellas que pretenden funcionar de manera democrática. En nuestro sistema corporativo, la autonomía sindical se concibe obviamente como disidencia.

Los controles estatales son complementarios de una normatividad jurídica que es, en sí misma, contraria a un régimen de sindicalismo libre. La ley señala específicamente tipologías sindicales que cortan el derecho de asociación, más aún cuando se trata de trabajadores al servicio del estado.

Existe en nuestra legislación, y en la práctica sindical diaria, una serie de normas jurídicas y de procedimientos que hacen imposible el derecho de libertad sindical. Las legislaciones específicamente de excepción se ubican particularmente en el área de los trabajadores al servicio del gobierno federal y de gobiernos estatales, bancarios, trabajadores de las instituciones de educación superior y los llamados empleados de confianza.

Por disposición de la ley burocrática (artículo 78), los burócratas pueden formar parte de una sola federación sindical, la FSTSE (Federación Sindical de Trabajadores al Servicio del Estado). Los sindicatos de este sector únicamente pueden afiliarse a trabajadores de base y no pueden integrar nuevos sindicatos; las elecciones en estos sindicatos son dirigidas desde el gobierno. En materia de contratación colectiva, existe una figura denominada: condiciones generales de trabajo, que son fijadas unilateralmente por los titulares de las unidades burocráticas. En relación con la huelga, se da sólo en caso de una *violación general y sistemática de los derechos de los trabajadores*. Este derecho resulta tan ineficaz que no se tiene noticia de huelga alguna que haya sido declarada legalmente

existente en toda la vida de la legislación que abarca a los trabajadores del Estado, llamados del Apartado B.

La FSTSE actúa más como una oficina de gobierno para trámites laborales que como organización sindical. A través de la federación se tramitan los incrementos salariales y las prestaciones sociales. En la práctica, el secretario general de la federación se nombra de la Secretaría de Gobernación. Las elecciones en el seno de los sindicatos agrupados en la FSTSE son inexistentes. Hace días, los trabajadores del servicio de transporte colectivo Metro, en la ciudad de México, denunciaron cómo la convocatoria a elecciones había sido publicada dos horas antes de que feneciera el plazo para presentar planillas para elegir al comité ejecutivo sindical.

En relación con los trabajadores de instituciones de educación superior, éstos tienen impedido por ley, según el artículo 353 de la Ley Federal del Trabajo, constituir sindicatos llamados por rama o nacionales. Sólo tienen derecho a formar sindicatos gremiales de trabajadores académicos, manuales y administrativos, o de ambos.

A los trabajadores de confianza, en la práctica se les impide asociarse. Los que están regidos por la Ley Federal del Trabajo tienen derecho a asociarse, pero en sindicatos distintos al resto de los trabajadores de un mismo centro de trabajo. Al ser minoría en una institución o fábrica, no tienen derecho a la contratación colectiva. Los trabajadores de confianza del gobierno federal están totalmente excluidos por ley (artículo 8 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado) de este derecho. Actualmente no existe en el país ningún sindicato de trabajadores de confianza que opere regularmente, aun cuando sigue creciendo, tal como hemos venido planteando, el número de trabajadores de confianza en todo el país.

Los trabajadores bancarios se encuentran la mayoría en el régimen general de los trabajadores del llamado Apartado A, que está regulado por la Ley Federal del Trabajo, y la minoría se encuentra regido por el Apartado B. Con el fin de evitar inquietudes de los compradores de la banca privatizada, las autoridades crearon en su momento una Federación de Trabajadores Bancarios, (Fenasib), la cual fue incorporada al sector popular del PRI, ni siquiera al

Congreso del Trabajo; sin embargo, en fechas recientes, es la CTM la que está suscribiendo los contratos con los bancos de nueva creación, en donde la inmensa mayoría del personal es considerado como de confianza o subcontratado (los sindicatos cetemistas admiten hasta una tasa de sindicalización de 10%) y ha desaparecido la posibilidad de obtener créditos hipotecarios y otras prestaciones sociales en los nuevos contratos colectivos.

En el sector privado, existe una especie de rectángulo opresivo sobre los trabajadores que impide en la práctica el ejercicio del derecho de libertad sindical. Esta figura de cuatro partes la conforman: el registro sindical, la contratación colectiva de protección, al margen de la voluntad de los trabajadores, la ineficacia del juicio de titularidad de contrato que se relaciona con los recuentos sindicales y la tipología sindical impuesta que se relaciona con el espacio de representación.

En relación con este último elemento, mientras las empresas tienen libertad para dedicarse a lo que ellas quieran, importación, exportación, actividades industriales, comerciales o financieras, a los sindicatos se les impone una tipología que restringe su actividad, obligándolos a competir entre sí permanentemente. Así, si se pertenece a un sindicato de la rama textil, sólo se puede aspirar a afiliar trabajadores de esta rama, lo mismo que si se trata de obreros del hule, trabajadores de la construcción, etc.

El siguiente elemento se refiere al registro sindical. Los sindicatos deben tener personalidad jurídica para existir, para ser reconocidos y poder firmar contrato colectivo en una empresa, o ejercer el derecho de huelga. Este registro, de acuerdo a la ley (artículos 365 a 368 LFT), está en manos de la autoridad laboral, la cual, de manera discrecional y casi siempre con criterio político, da o niega el registro. Ante la solicitud de registro sindical, la política general aplicable ha sido negarlo, salvo que se acredite plenamente el respaldo oficial de los solicitantes. Así, la actitud del Registro de Asociación, tanto en materia local como federal, tiene un carácter eminentemente político.

De acuerdo con la ley, aparentemente es muy sencillo el trámite para obtener el registro de un sindicato: 20 trabajadores como mínimo, unos estatutos, padrón de socios, acta de asamblea constitutiva y la directiva electa acompañada de

documentación con la solicitud. En la práctica, sin embargo, es sumamente difícil la obtención de un registro, ya que se instrumentan comúnmente por parte de la autoridad una serie de mecanismos para cancelar o retardar la solicitud.

Al registro sindical se acompaña la facultad que la autoridad se ha dotado para condicionar el registro de las directivas sindicales al terminar cada período, o antes si existe un cambio en la propia representación. Los registros de directivas son aplicables a sindicatos ya reconocidos, y se han venido convirtiendo en auténticos registros sindicales que condicionan el funcionamiento de la organización, ya que sin la resolución positiva de la autoridad, el sindicato no puede acreditar su personalidad ante ninguna dependencia. Tal es el caso de los trabajadores de la hulera Euzkadi, quienes, al oponerse a los planes de flexibilización unilateral en las relaciones laborales, se toparon con este tipo de limitaciones en el año de 1995, aplicadas por las autoridades laborales.

El tercer lado del rectángulo que planteamos se refiere a los contratos de protección. En México, la contratación colectiva es la principal fuente de afiliación sindical; pues, en virtud de la existencia de la llamada cláusula de exclusión por ingreso, todos los trabajadores que deseen trabajar en una empresa deben afiliarse obligatoriamente al sindicato titular del contrato, aceptando las reglas de trabajo acordadas con anterioridad a su contratación individual. En la cuarta dimensión de rectángulo están las limitaciones para que los trabajadores puedan cambiar de organización sindical si así lo desean. El primer obstáculo real para que esto suceda se ubica en la llamada cláusula de exclusión por separación. En virtud de ella, el sindicato titular puede exigir a la empresa el despido del trabajador o trabajadores que éste determine. En segundo lugar se encuentra el problema de cambio de sindicato. De acuerdo con la legislación vigente, el camino para optar por otro sindicato es un juicio llamado de titularidad que pasa por un recuento. Además de que el recuento debe ser público, existen toda clase de prácticas que impiden la realización del recuento como una forma transparente e imparcial para definir quien ostenta la mayoría de los trabajadores en un centro laboral. Estos mecanismos son, por ejemplo, los despidos, amenazas, alteración de padrones, instrumentación de grupos de

abuso, represión física a los trabajadores, etc. Estos elementos ayudan a crear un clima de zozobra e intimidación en contra de los trabajadores que se oponen a la organización sindical existente. Ejemplos recientes de lo anterior los encontramos en las fábricas de Kirkwood en el Estado de México y en la filial de General Electric en Ciudad Juárez, Chih. La Suprema Corte de Justicia ha establecido jurisprudencia muy grave en materia de recuentos al determinar que la mayoría que debe acreditarse para cambiar de sindicato debe contarse del total de los trabajadores del centro de trabajo y no de los asistentes al recuento. Este criterio hace difícil el acreditamiento de la mayoría, además de que alienta nuevos mecanismos de presión para que los trabajadores no asistan a los recuentos ya que el voto de los no asistentes se acredita en favor del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo.

En relación con la vida interna de los sindicatos, la antidemocracia impera en la mayor parte de las organizaciones. Muy pocas de ellas celebran asambleas para elegir sus representantes, y cuando lo hacen es a través de delegados casi siempre impuestos. Este mecanismo de elección indirecta, muy común entre los sindicatos de trabajadores al servicio del Estado, permiten manipular las elecciones finales a través de la práctica de designar como delegado a los incondicionales de los comités en funciones, impidiendo los cambios.

En México, es muy difícil hacer efectivos los derechos individuales sin acudir a los representantes sindicales que son todo en la empresa y monopolizan la representación ante los patrones, por ello, la necesidad de acudir a los representantes para gestionar asuntos laborales hace que éstos se legitimen en la práctica, aun cuando originalmente hayan sido impuestos, incluso en contra de la voluntad de la mayoría.

El derecho a la contratación colectiva.

Los trabajadores se organizan para representarse y defenderse buscando vender, en las mejores condiciones, su fuerza de trabajo, y es justamente en el contrato colectivo donde tratan de plasmar tales condiciones. De ahí resulta que la contratación colectiva es la institución central del derecho del trabajador, pues es aquí donde pueden participar

trabajadores y patrones para acordar o negociar las condiciones salariales y de trabajo en un lugar determinado; sin embargo, si bien nuestra legislación supone que los contratos colectivos se celebren con la participación de los trabajadores miembros del sindicato correspondiente, se ha tergiversado su interpretación, por considerar que basta la firma del secretario general de un sindicato y la del representante legal de la empresa, para que dicho convenio colectivo tenga vigencia en un centro laboral, aun cuando los trabajadores afectados no tengan conocimiento del contenido de dicho pacto o, peor todavía, sin que ni siquiera existan trabajadores en la empresa en que se celebre. Esta práctica anula la bilateralidad y el derecho de representación de los intereses de los asalariados en la relación laboral, y es una de las acciones antidemocráticas más comunes en la vida nacional.

La huelga

La huelga, como fenómeno laboral, no es más que un producto natural, y muchas veces espontáneo, que los trabajadores ejercen para obtener o para recuperar del patrón mejores condiciones de trabajo.

Es cierto que en estos tiempos en los que se habla de la productividad, como la clave para crear y distribuir riqueza, pensar tan solo en la suspensión de labores puede aparecer como un acto contrario a la nueva racionalidad social, pero se olvida que también los patrones, cuando no cuentan con elementos mínimos para producir, acuden al paro de labores como recurso para subsistir.

En México, la huelga sufre la misma suerte del resto de los derechos colectivos y suele controlarse por una administración de justicia sometida a las instrucciones del poder ejecutivo federal o local. Las limitaciones al ejercicio del derecho de huelga que normalmente se practican en nuestro medio son:

* Los obstáculos para actuar como coalición de trabajadores; sólo los sindicatos con registro pueden ejercer el derecho de suspender las labores y, como hemos visto, la posibilidad de contar con un sindicato representativo en nuestro país es muy remota. La estructura de control corporativo opera para impedir la libre organización de los trabajadores y también para restringir las posibilidades de ejercer el derecho a la huelga, de ahí que las políticas económicas

antipopulares aplicadas por los últimos y el actual gobierno hayan sido respondidas con una generalizada inmovilidad de los sindicatos, salvo honrosas excepciones.

* Para cumplir con los requisitos de legalidad y existencia de una huelga debe tenerse, o pretenderse al menos, la titularidad de contrato colectivo. Los contratos de protección limitan evidentemente el ejercicio del derecho de huelga.

* La autoridad laboral ha creado múltiples maniobras para reducir el alcance de este derecho. De ellas cabe destacar: el archivo intempestivo de expedientes, la negativa para dar trámite a los emplazamientos de huelga o las fórmulas complejas para acreditar la voluntad de los trabajadores al estallar una huelga.

Asimismo, es frecuente encontrarse con declaraciones de inexistencia de huelgas dictadas por las autoridades por motivos diversos, pero que obligan a los trabajadores a regresar a laborar aceptando casi siempre las pretensiones originales del patrón.

* La requisa y la denominada intervención administrativa son también recursos aplicados a movimientos de huelga, fundamentalmente en empresas estratégicas como Teléfonos de México o la Cía. de Luz y Fuerza del Centro.

* En el sector burocrático es, en los hechos, inexistente el derecho de huelga, por su objeto (la violación persistente y sistemática de los derechos laborales) y por la calificación previa del tribunal que exige la legislación: en el sector bancario, regido por el Apartado B. por las mismas razones; en la banca comercial, por las limitaciones que establece una ley secundaria que regula a las instituciones financieras.

Es normal escuchar estadísticas de los funcionarios de gobierno en relación con los conflictos laborales conciliados y los emplazamientos que no terminan en estallamiento de huelga. Esto pudiera reflejar una labor profesional de conciliación o la existencia de un clima de paz social; sin embargo, más bien se trata de la labor efectiva desarrollada por los funcionarios de trabajo que frecuentemente maniobran para impedir el uso de este derecho por parte de los trabajadores.

La administración de la justicia laboral

Después de 40 años de vigencia de la Ley Federal del Trabajo, puede afirmarse que si bien la eficacia de

los organismos de participación tripartita (con representantes de gobierno, patrones y trabajadores) difiere de una región a otra del país, por lo general prevalece la voluntad del representante del gobierno en la impartición de justicia laboral, se dictan laudos haciendo contar el voto en contra del representante del sector en cuya contra se dictó la resolución.

Un tribunal laboral, formidablemente tripartita, pero en los hechos unipersonal, trae consigo una serie de limitaciones que condicionan la eficacia de esta actividad jurisdiccional. Asimismo, el régimen corporativo existente, que atañe no sólo a las organizaciones sindicales sino también de representación patronal, hace que la representación en las juntas y tribunales sea nula y que los espacios del tripartismo en las distintas instancias de gobierno se conviertan en un motivo de enriquecimiento personal o mantenimiento de espacios de poder de líderes u organizaciones.

El tripartismo teóricamente es una figura alentadora que debiera conciliar intereses distintos impidiendo los conflictos. Esto sería así si comparecieran en las instancias tripartitas auténticos representantes del capital y del trabajo que fueran tomados en cuenta.

En relación con el derecho de información en materia laboral es inexistente. Respecto al registro de los sindicatos, los padrones de socios y cambios de directivas, la información es secreta y se maneja para favorecer en la realidad a los líderes y abogados que comercian con sindicatos y contratos. Existe toda una red de intereses entre funcionarios y estos negociantes para mantener esta situación en contra de los trabajadores. La falta de información favorece la impunidad de las autoridades y ayuda a mantener el sistema laboral actual sustentado en el corporativismo sindical.

LAS ALTERNATIVAS QUE TIENEN LOS TRABAJADORES PARA AVANZAR HACIA UN RÉGIMEN DEMOCRÁTICO

El alto nivel de corrupción y de simulación ha influido sensiblemente en la imagen de los sindicatos frente a los trabajadores y frente a la sociedad. Es claro que para llevar a cabo un análisis más preciso sería necesario evitar las generalizaciones. El estudio de rama, de región y de sector dentro de las propias