

SINDICALISMO Y NEOLIBERALISMO EN MEXICO

Edel Cadena Vargas

Facultad de Ciencias. Políticas y Administración Pública Universidad Autónoma del Estado de México

Uno de los cambios más importantes en los últimos ocho años de la vida nacional, ha sido la modificación dramática del ámbito laboral y productivo en nuestro país

Y no ha sido para menos, ya que en ese lapso las relaciones laborales, sindicales y económicas han sufrido espectaculares modificaciones que nunca antes de esa fecha habían sido imaginadas, sobre todo a partir de la reorientación económica y política del Estado Mexicano.

En primer término, salta a la vista que la fuerza del movimiento obrero organizado ha disminuido en grado sumo, al punto que algunos dirigentes sindicales han sido encarcelados, vituperados, perdido cuotas de poder en el reparto de curules, aplicado la requisa, arrebatado contratos colectivo e impuesto severísimos topes salariales en las revisiones.

Después de haber sido uno de los pilares del partido en el poder, hoy día su fuerza es prácticamente nula y su capacidad de negociación ha reducido al máximo en el ámbito político y en el ámbito de las conquistas laborales.

En segundo término, el sindicalismo independiente ha sido prácticamente eliminado, a partir de la cooptación de sus líderes, la virtual desaparición de sus sindicatos, el cierre de sus empresas, cuan persecución o encarcelamiento. Claro ello sin contar con el desmembramiento interno, producto de las añejas pugnas o recomposición de fuerzas.

En tercer lugar, y quizá una de las variables más importantes a tener en cuenta, es la anulación de facto de las conquistas laborales de los últimos cincuenta años, a partir de cambios legales, o de hecho, en la negociación sindical.

Ello incluye a los contratos colectivos, el derecho de huelga, los incrementos salariales, el carácter nacional de las organizaciones, los procesos legales y, sobre todo, un cambio drástico en la correlación de fuerzas de los sindicatos para la negociación y/o reivindicaciones laborales. Mención aparte merecen las probables modificaciones del artículo 123 constitucional y la Ley Federal del Trabajo donde, además del siniestro Sistema de Ahorro para el Retiro, es

previsible que se flexibilicen los procesos despido y quizá el salario mínimo, se elimine la contratación exclusiva por parte de los sindicatos y hasta cambie sustancialmente la reglamentación para el actuar sindical.

Pero, esto hay que recalcarlo, todo este procedimiento de desgaste es la consecuencia lógica de las nuevas necesidades derivadas de la implantación de un modelo neoliberal en nuestro país desde 1982, fecha en que se empiezan a tomar las medidas en ese sentido. No es, por tanto, producto de la malevolencia o bonhomía de los actores sociales, sino un cambio drástico en el contexto en el cual se desarrollan los procesos político sociales.

Quizá por ello, a riesgo de caer en el lugar común, se precisa recordar que la economía mexicana, hasta antes de esta fecha, se caracterizó por ser protegida, subsidiada, petrolizada, endeudada, ineficiente, con una paridad ficticia, inflacionaria, estatista, cerrada y arcaica. Su capacidad de competencia era escasa, vista desde una perspectiva internacional, lo que impedía plantarse modelos de desarrollo productivo eficientes y con capacidad de insertarse mundialmente.

Ello estuvo acompañado de un sistema corporativo, en donde las organizaciones sindicales representaban una fuerza política importante, y por eso se les asignaban cuotas de poder a cambio de lealtad.

Muestra de ello es que en 1964, del total de las diputaciones federales, al Congreso del Trabajo se le asignaron el 19.2%, en 1967 dicha cuota aumenta al 31.4%, en 1970 desciende a 18.0%, en 1973 al 17.3%, en 1976 alcanza el mínimo de 15.6%, para repuntar en el periodo de 1979 a 1982 con el 29.3% de las curules.

Paralelamente a ello, una complicidad gubernamental evidente se manifestaba cuando los líderes sindicales tenían patente de corzo para enriquecerse o controlar por la fuerza sus sindicatos.

La simbiosis entre el partido en el poder y los líderes sindicales oficialista era un sistema de control, en la medida en que los contingentes obreros eran la masa que aseguraba legitimidad de los actos gubernamentales. De hecho, dicha legitimidad se basaba en una concentración de gente que supuestamente apoyaba al líder o gobernante en turno.

Sin embargo, a la par del resto del mundo, en la política la razón cuantitativa cede su paso a la razón técnica. Las decisiones y su legitimidad se sustentan ya no en el consenso masivo, sino en el supuesto tino que da la aplicación de la ciencia y tecnología al ámbito del quehacer gubernamental.

Aquí es donde aparece la llamada tecnoburocracia, cuyo ascenso a los altos cargos se funda en un sistema meritocrático de obtención de diplomas y por ello los egresados de las universidades extranjeras comienzan a desplazar a la vieja clase política.

Es por eso que las masas dejan de tener un significado en un sistema que se pretende neoliberal y que busca afanosamente la aplicación de la razón, en vez de la manipulación política, aunque no la excluya. De ahí que los líderes sindicales corporativos empiecen a dejar de ser funcionales en nuestro nuevo sistema político, ya que podían convertirse en un obstáculo en esto que se ha dado en llamar el proceso de modernización.

En efecto, si lo que el neoliberalismo necesita forzosamente es incrementar la productividad, el esquema añejo de organización sindical lo impedía, ya que su centralización estorba la instrumentación de medidas eficientistas en la producción.

Es quizá esa la razón de que a principios de los ochenta se empieza a notar una marcada preferencia por centrales sindicales distintas de la CTM, entre ellas la CROC, que no han ocultado su alianza incondicional con el nuevo modelo. Y por ello el encumbramiento paulatino del Sindicato de Telefonistas y del Mexicano de Electricistas.

En este contexto, el punto donde se empieza a vislumbrar el nuevo trato a las organizaciones sindicales, es en los meses de mayo junio de 1983, fecha en que la CTM amenaza con una huelga general por un incremento salarial de emergencia.

Dicha demanda no era ingenua, por el contrario, detrás de ella se escondía su preocupación por no perder el consenso de sus bases, ya que el poder adquisitivo del salario decaía vertiginosamente.

Después de semanas de amagos, la CTM se retira del movimiento, a raíz de lo cual sólo lo secundan tres sindicatos independientes: el de la UNAM, el de la UAM y los Nucleares.

El 30 de mayo de 1983 estallan la huelga los sindicatos independientes, y un mes después sobreviene la gran tragedia de URAMEX, primer signo del trato que esperaba a los trabajadores y de las modificaciones de facto a la legislación laboral del país.

El SUTIN se desistió de la huelga, en medio de una fuerte escisión interna, a raíz de lo cual las autoridades laborales le anuncian que no puede hacerlo unilateralmente, sólo con el consentimiento de la parte patronal, y se despiden a la totalidad de los trabajadores. Acto seguido el STUNAM y el SITUAM se desisten de la huelga con 0% de incremento salarial y 50% de salarios caídos.

La derrota era previsible desde días antes de estallar el conflicto, pero la tozudez de los dirigentes sindicales, quiénes estaban más preocupados por la instrumentación de las directrices de sus partidos políticos de izquierda que por la supervivencia de sus organizaciones, fue el sino fatal.

Aunque en esas fechas se quiso responsabilizar del conflicto a los trabajadores del Centro Nuclear de Salazar, quiénes veían en el movimiento un carácter suicida, la historia le dio la razón a los rebeldes. Hoy dos dirigentes de esos sindicatos están completamente integrados al sistema en una alcaldía del norte del país y como asesores o promotores del Pronasol.

Empezaba a vislumbrarse, con los trágicos resultados del movimiento de mayo de 1983, que la huelga se convertía paulatinamente en un arma en contra de los trabajadores y, sobre todo, que se estaban modificando de facto los procedimientos laborales de nuestro país.

En el caso particular de URAMEX, el requisito del consentimiento patronal para el levantamiento de la huelga fue una argucia legaloide para poder liquidar una empresa y sus trabajadores. Si la huelga es una medida unilateral, que no necesita del consentimiento de ambas partes, el levantamiento tampoco podía serlo.

A mediados de los ochenta, el Sindicato Mexicano de Electricistas emplaza a huelga en demanda de un aumento salarial de emergencia, argumentando desequilibrio en los factores de la producción. La causal, una de las cuatro que contempla la Ley Federal del Trabajo, estaba más que demostrada.

Sin embargo, poco antes de que estallara la huelga, el movimiento es declarado ilegal, por que dicho desequilibrio, se dijo, no era responsabilidad de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro.

Tan pueril argumento anulaba de facto el derecho de huelga, ya que ningún desequilibrio entre los factores de la producción puede ser responsabilidad de una empresa en lo particular. La inflación y la pérdida consecuente del poder adquisitivo son fenómenos nacionales, incluso internacionales, donde no se pueden imputar responsabilidades particulares.

Un trato análogo recibió el Sindicato de Telefonistas cuando emplazó a huelga. En este caso se aplicó la figura de la requisa, también un recurso legal reglamentado amañadamente para institucionalizar el esquirolaje cuando una empresa es considerada estratégica.

Otro de los conflictos que marcó una línea a seguir en los diferendos laborales, fue, sin duda alguna, la liquidación de los trabajadores de la planta de Ford Motor Company. En el marco de lo que se denominó reconversión industrial, la transnacional automotriz se deshizo de todos los trabajadores, volviendo a contratar a parte de ellos, con la finalidad exclusiva de reducir sueldos, eliminar el Contrato Colectivos de Trabajo y el sindicato mismo.

En efecto, el contrato colectivo se había convertido en un obstáculo de la modernización, ya que legalizaba una estructura poco ágil, desde el punto de vista del capital, para la productividad. Aunado a ello establecía una serie

de prestaciones económicas en beneficio de los trabajadores, que ciertamente disminuía la rentabilidad de la planta. En una palabra la Ford “compró” el contrato colectivo a fin de disminuir sus gastos de operación y ello representaba un antecedente más en los cambios legales y de facto en el ámbito laboral.

Mención aparte merecen las quiebras fraudulentas con el mismo propósito, especialmente en las compañías de aviación, quiénes en medio de un proceso de huelga se declaran en quiebra y liquidan a la totalidad de los trabajadores, aunque en esencia es sólo para deshacerse, también, de los contratos colectivos y los sindicatos.

Otro de los conflictos que marca la pauta para la relación entre los sindicatos y el gobierno y los patrones, es el de la Volkswagen y los textiles.

En el primero, una inopinada estrategia de dirimir los conflictos internos hace que el contrato colectivo, uno de los mejores de este país, sea liquidado junto con la organización sindical.

En el segundo, en el marco de la renovación tecnológica, se liquida de facto el contrato ley, máxima figura laboral en México, con el fin de permitir la tecnificación (previa liquidación) de la organización laboral.

Pero lo último en el panorama laboral lo constituye la liquidación de facto de las organizaciones sindicales por la vía de los pactos individuales.

Efectivamente, en vez de la negociación colectiva, hoy día se instrumentan sistemas de remuneración por la vía de la productividad, y que en primer término han afectado el trabajo universitario. Las llamadas Becas de Estímulo Académico no son más que una forma de eliminar la injerencia de los sindicatos en la remuneración, para sustituirlos por un sistema discrecional y políticamente clientelista

Esta disminución de la fuerza sindical se ha reflejado inmediatamente en los niveles de vida de la población. Para 1990, según el Censo de esta fecha, el 73.1% de la población del Estado de México vive en condiciones de pobreza, siendo la entidad con mayor índice de industrialización y sindicalización del país.

Más aún, si consideramos pobreza a los ingresos menores a tres salarios mínimos, el 78.1% de la población del Estado de México vive en esas condiciones.

Aunado a ello, si el índice de Población Económicamente Activa tiene que ver con las condiciones de un país, la PEA en el este estado ha tenido un comportamiento peculiar. Si la PEA de esta entidad hubiese crecido al mismo ritmo de la población, 2.6% anual, actualmente habría 3 115 536 personas en esta categoría. No obstante, se reportan apenas 2860 976, lo que significa que casi un cuarto de millón, alrededor del 10% de la PEA ha dejado de pertenecer a dicho rubro.

Recapitulando:

En primer lugar, un replanteamiento extremo de las relaciones entre los líderes sindicales oficialistas y el partido en el poder, producto de un modelo neoliberal que ya no precisa de alianzas, sino de la razón técnica.

Con certeza, en los próximos años, acudiremos al desplazamiento de líderes tradicionales por líderes de nuevo cuño que sepan combinar un cierto grado de consenso interno con la capacidad negociadora ante los embates de la modernización. Líderes al estilo, quizá, de Francisco Hernández Juárez o de Jorge Sánchez, para constituir un “neocharrismo” sindical a la altura de los tiempos. Todo ello seguramente redundará en la pérdida de influencia dentro de las estructuras del partido en el poder, con la consecuente disminución de curules u otros puestos.

En segundo término, el derecho de huelga ha sido prácticamente anulado, ya que de facto se ha eliminado una de las causales (el desequilibrio entre los factores de la producción), se declaran quiebras fraudulentas, se exige el consentimiento patronal para desistirse de una, la requisa se aplica a la conveniencia o de plano se despide a la totalidad de los trabajadores.

En tercer lugar, los contratos colectivos dejarán de tener la función que tienen, ya que ciertamente dentro de la lógica eficientista y pragmática del neo liberalismo resultan disfuncionales, porque fijan su atención la tipificación de las tareas y no en su incremento.

A cambio, regirá el principio de la productividad, sólo que a partir de un límite salarial que es de los más bajos del mundo, y en donde las prestaciones económicas pueden ser negociadas, incluso eliminadas, so pretexto de la inserción de nuestro país en los procesos de globalización económica.

En cuarto lugar, en el marco del Pacto de Estabilidad y Crecimiento Económico, el movimiento obrero oficialista renuncia voluntariamente al único derecho y arma que le queda a la clase obrera: el derecho de huelga. Ello significa, de plano, una franca capitulación de los trabajadores frente a los empresarios y el gobierno.

En quinto lugar, la fuerza del sindicalismo independiente es hoy prácticamente nula, en la medida en que sus pugnas internas lo han menguado, pero sobre todo porque la mayor parte de los dirigentes se involucraron en proyectos partidarios de izquierda, mismos que los han introdujeron en conflictos y lógicas distintas a la sindical, en detrimento y hasta extinción de sus organizaciones.

En sexto término, la reestructuración económica nos conducirá a un cambio en la estructura ocupacional de la población, en la medida en que la mediana y pequeña industria tienden a desaparecer, para ceder su lugar a la

industria maquiladora. Paralelamente se prevé una creciente terciarización de la economía, ya que el sector servicios tenderá a crecer de manera “explosiva”. Ello traerá como consecuencia la conversión de obreros a “empleados de cuello blanco” con su consecuente cambio en la orientación de clase.

En término, la negociación individual sustituirá a la colectiva, dejando a los menos dotados (los viejos y los incapacitados) en la absoluta indefensión. Todo ello acompañado de la eliminación de derechos tan elementales como la jubilación, las guarderías, las tiendas y centros sociales.

En suma, a guisa de conclusión, es necesario reflexionar profundamente acerca del papel de los sindicatos en la nueva sociedad. Es un hecho que el sentido de la organización sindical se está perdiendo paulatinamente, ya que la mayor parte de sus métodos y armas están cayendo en una obsolescencia creciente. La huelga, por ejemplo, en vez de ser un arma en favor de los trabajadores, se está convirtiendo en un recurso en su contra. Los contratos colectivos no responden a las nuevas necesidades productivas y resultan excelentes pretextos para la liquidación de los trabajadores.

Pero quizá lo más preocupante sea que la legitimidad de una representación sindical radica en su posibilidad de negociación del bienestar de los agremiados, lo que en últimas fechas es más que evidente se está perdiendo.

Por ello puede presenciarse la desaparición de los sindicatos, en la medida en que no puedan revertir este proceso de pérdida de sentido.

Es hora, por tanto, de replantearse la pertinencia de las actuales estrategias sindicales más allá de proyectos que veían a la organización como parte de un proyecto histórico y de clase, como una acumulación de sucesos donde la clase obrera va a paraíso. Es tiempo de responder con inteligencia, y no utopías, a las exigencias del cambio en el entorno.