

El Sindicalismo y el Cambio en las Relaciones de Trabajo durante el sexenio de Fox

Enrique de la garza Toledo¹

En este ensayo analizaremos los cambios en las relaciones de trabajo y las posiciones de los sindicatos durante el sexenio de Vicente Fox (2000-2006). Estamos entendiendo por relaciones de trabajo a las que se dan entre el capital y el trabajo dentro o fuera del proceso de trabajo, en el mercado de trabajo, en la reproducción de los trabajadores, en las instituciones laborales y de seguridad social, en las relaciones sindicales y de estos con los partidos y en especial las de carácter corporativo. El ángulo de análisis de las relaciones de trabajo no es la eficiencia, la productividad o la competitividad sino la regulación de estas que implica tanto la negociación como el conflicto.

El cambio en las relaciones laborales en los últimos años se encuentra enmarcado en dos procesos, por un lado, en la crisis del sector manufacturero que ha durado casi todo el sexenio, en particular la crisis de la maquila de exportación hacia mediados del sexenio, que pudieran significar que el corazón del modelo económico acuñado en México desde la década del ochenta, el modelo manufacturero exportador hay llegado a su límite para permitir el crecimiento de la Economía, la exportación y el empleo (De la garza, Enrique, 2006). Esta decadencia manufacturera se ha reflejado en una disminución en la tasa de sindicalización, como veremos más adelante. Por el otro lado, en la restauración parcial del corporativismo de Estado, entre los sindicatos del Congreso del Trabajo y el gobierno de Fox, los primeros tres años de gobierno. Esta restauración de la relación corporativa se tradujo en esos tres años en un intercambio de paz laboral a cambio de protecciones estatales tradicionales al monopolio de la representación frente a eventuales competidores, especialmente de la Unión Nacional de Trabajadores. Lo anterior repercutió que el sexenio no se alteró la presencia mayoritaria del corporativismo sindical en el país, en el apoyo de casi todos los sindicatos del Congreso del Trabajo al proyecto de Ley laboral impulsada por el gobierno y en la marginación del sindicalismo independiente de la consulta sobre políticas laborales. Pero esta restauración parcial de la relación corporativa por arriba, en la

¹ Profesor investigador del Postgrado en Estudios Sociales de la UAMI, email: egt@xanum.uam.mx; página web: <http://docencia.izt.uam.mx/egt>

cúpula del Estado, no hizo sino coincidir con la permanencia del pacto laboral en los niveles mezo y micro entre sindicatos, autoridades locales del trabajo y empresarios. Sin embargo, desde hace dos años el corporativismo sufre en su unidad, primero con la gran división de la FSTSE, luego del propio Congreso del Trabajo y la confluencia de estas oposiciones con la UNT, que habría que relacionar con el fracaso de la política de bonos de productividad como mecanismo para incrementar el ingreso de los trabajadores y de los intentos de conformar una ideología laboral cristiana, alternativa a la de la revolución mexicana, para los sindicatos y en última instancia un corporativismo católico. Es decir, se puede hablar en el 2006 con propiedad de una crisis de las relaciones de los sindicatos con el Estado y de una crisis y división del propio corporativismo. Es decir, hay un cambio importante que afecta al sistema de relaciones industriales. De esto tratará el presente ensayo.

1. La flexibilización de las relaciones laborales a partir de los Contratos Colectivos y los Convenios de Productividad

En México, en la primera mitad del 2006, la mayor parte de la población ocupada se encontraba laborando en el sector terciario.

Cuadro No. 1 : Distribución de la población ocupada por sector (segundo trimestre del 2006)

Sector	Porcentaje
Primario	4.9
Secundario	18.3
Terciario	76.2
No especificado	0.6

Fuente: INEGI (2006) Encuesta Nacional de Empleo, series unificadas

Aunque los destinatarios de las relaciones de trabajo codificadas han sido tradicionalmente los asalariados, estos se han mantenido en alrededor del 30% en la industria en el sexenio actual con ligera disminución, pero la mayoría están ocupados en los

servicios con más del 60% del total de asalariados porcentaje que se han mantenido casi constante en este gobierno.

Cuadro No.2 : Distribución de la población asalariada por sector

Año	Primario	Secundario	Terciario
2000	9.8	32.5	58.2
2001	9.5	31.8	59.1
2002	9.5	30.5	60.6
2003	8.9	30.4	61.2
2004	8.6	30.7	61.3
2005	8.1	29.6	61.6
2006	8.3	29.0	61.7

Fuente: INEGI (2006) ENE, series unificadas (segundo trimestre de cada año)

A pesar de los agoreros que proclamaban el fin del trabajo, en particular del asalariado, en el total de la población ocupada a partir de 1993 el porcentaje de asalariados en la población total ocupada ha aumentado (aunque se mantiene estancada en este sexenio en alrededor del 60%), en cambio, en contra de pronósticos apresurados, el porcentaje de la población ocupada que trabaja por su cuenta disminuyó entre 1993 y el 2006.

Cuadro No 3: Distribución porcentual de la población ocupada

Año	Asalariados	Por cuenta propia
2000	63.5	23.6
2001	63.1	24.2
2002	62.6	24.4
2003	62.7	25.1
2004	62.9	24.9
2005	64.2	23.7
2006	65.3	22.8

Fuente: INEGI (2006) ENE, series unificadas, segundo trimestre de cada año

Una suerte diversa han tenido las tasas de sindicalización, medida con respecto de la PEA, esta disminuyó entre 1992 y el 2002 al pasar del 13.6% al 10%. En cuanto a los sindicalizados en la industria con respecto del total de asalariados de más de 14 años (edad que marca la Ley como límite para formar parte de un sindicato) entre 1992 y el 2002 la disminución fue muy grave al pasar del 22.1% en el primer año al 11.6% en el último. En el actual sexenio se detuvo el declive de la tasa de sindicalización con respecto de la PEA no así en la industria, resultado de la decadencia de este sector en la Economía y en el empleo.

Cuadro No. 4: Tasa de sindicalización

Año	Sindicalizados/PEA	Sindicalizados industria/asalariados industria (más 14 años)
1992	13.6	22.1
2000	9.8	15.0
2002	10.0	11.6

Fuente: Esquinca, M.T. (2006) “Afilación Sindical y Premio Salarial” en E. De la Garza y C. Salas, La Situación del Trabajo en México, 2006. México, D.F.: UAM-IET-Plaza y Valdés.

Lo anterior se refleja en los trabajadores cubiertos por las revisiones de salarios y contractuales que han disminuido ligeramente al pasar de 11.7% en el 2000 al 11% del total de asalariados en el 2004.

Al mismo tiempo, el porcentaje de contratos colectivos controlada por los sindicatos pertenecientes al Congreso del Trabajo han disminuido un poco, al pasar del 85.4% en el 2000 al 81.5% en el 2005, a la inversa los contratos en manos de sindicatos independientes (que incluyen tanto de oposición al gobierno como los llamados blancos) ha aumentado, posiblemente aumentado sobre todo los de los sindicatos blancos.

Cuadro No. 5: Porcentaje de contratos de jurisdicción federal por tipo de sindicalismo

Año	Congreso del Trabajo	Independientes	No especificado
2000	85.4	11.1	3.5
2001	84.7	12.3	3.0
2002	82.2	15.3	2.5

2003	84.7	11.9	3.4
2004	80.0	19.2	0.8
2005	81.5	14.4	4.1

Fuente: STPS (2005) Estadísticas Laborales

Cuadro No. 6: Revisiones salariales y contractuales, federales más locales

Año	No. de revisiones	No. Trabajadores	Porcentaje de la población asalariada que revisa
2000	38 611	2 924 640	11.7%
2001	37 946	2 788 999	11.2%
2002	36 871	2 790 621	11.1%
2003	37 232	2 785 103	11.0%
2004	40 237	2 916 771	11.0%
2005	44 150	2 890 565	

Fuente: STPS

En cuanto a los incrementos salariales y en remuneraciones totales promedio al personal ocupado, tenemos que el salario mínimo real, entre el año 2000 y el 2005 ha crecido 4.3%, incremento insuficiente para recuperar el nivel de 1993, entre 1993 y el 2005 la caída del salario mínimo real fue del 33.3%. En cuanto al salario promedio sujeto a negociaciones contractuales de carácter federal, que supuestamente serían las mejores del país, este ha crecido en términos reales entre el 2000 y el 2005 en un 4.1%, nuevamente insuficiente para recuperara la pérdida a partir desde 1993 que es de 20.9%; en cuanto a las remuneraciones medias por persona en la manufactura entre el 2000 y el 2005 han crecido en términos reales 6.0%, pero con un máximo en el 2004, de cualquier forma, con respecto de 1993 la perdida real de estas remuneraciones ya es solo del 4.2%.

Cuadro No. 7: Incrementos salariales y en remuneraciones medias (pesos diarios de 1993)

Año	Salario mínimo general	Salario contractual en ramas federales	Remuneraciones medias Industria manufacturera
1990	58.81	100.24	333.52

1993	50.22	100.87	354.48
2000	37.59	76.74	320.36
2001	38.6	78.71	341.06
2002	38.24	79.29	347.72
2003	38.34	79.43	352.29
2004	37.50	79.01	352.79
2005	39.20	79.88	339.66

Fuente: STPS (2005) Estadísticas Laborales

Desde 1994 el gobierno federal impulsó la firma de convenios por productividad que incluyeran bonos, forma parte del repertorio de flexibilización del trabajo, en este caso de flexibilización salarial, es decir, poner una parte del ingreso de los trabajadores en función de su desempeño y evitar que todo el ingreso sea fijo según categoría en los tabuladores.

La pregunta es que tanto en la actual administración han contribuido a esa recuperación relativa de los salarios y las remuneraciones los bonos por productividad. Primero hay que investigar cual es la extensión de los convenios de productividad. Del total de revisiones salariales o contractuales en el 2000, solamente 7.8% incluyeron bonos o estímulos, en el 2005 bajaron al 6.2% amparando a 414 210 trabajadores en el 2000 y bajando a 394 296 en el 2005 . De 1994 año en que se iniciaron masivamente estas negociaciones han pasado por tres etapas, la primera fue la inicial cuando crecieron rápidamente el número de convenios de productividad y trabajadores involucrados, luego una caída en los dos rubros durante el gobierno de Zedillo y un crecimiento con estancamiento en el actual gobierno en número de convenio y disminución en el número de trabajadores involucrados, sin llegar al nivel de 1994 y 1995 en los dos casos.

Cuadro No. 8: Revisiones contractuales y salariales que incluyen bonos o estímulos

Año	Nacional		Federal		Local	
	Revisiones	Obreros	Revisiones	Obreros	Revisiones	Obreros
1994	2 629	1 203 071	1 505	1 126 555	1 124	76 516
1995	4 351	621 920	1 913	527 915	2 438	94 005
1996	2 870	273 655	832	216 550	2 038	57 105

1997	2 089	280 197	859	252 555	1 230	27 642
1998	2 700	314 099	1 044	282 916	1 656	31 183
1999	2699	314 788	932	274849	1767	39 939
2000	3 092	414 210	1183	365 504	1909	48 706
2001	3 308	377 631	880	304 346	2012	40 641
2002	3 335	377 631	872	318 562	2 463	59 069
2003	3 371	395 306	897	337 646	2474	57 690
2004	3 076	420 404	1020	376 691	2056	43 713
2005	2 726	394 296	839	355 246	1887	39 050

Fuente: STPS (2001) Estadísticas Laborales.

Sin embargo, los convenios de productividad siguen arrastrando el pecado original de haber sido inducidos por el gobierno en su mayoría a las empresas y en el 2005 el 52.6% de estos no incluían metas de productividad o solo consideraban puntualidad y asistencia.

Esta situación, de no creencia en las bondades del modelo de bonos por una parte importante de las empresas ha provocado que el monto de los mismos haya sido muy bajo en el gobierno de Zedillo

Cuadro No 9: Porcentaje de convenios de productividad sin metas o solamente de puntualidad y asistencia.

Año	Porcentaje del total de convenios de productividad
2000	54.4
2001	53.9
2002	49.9
2003	52.0
2004	43.4
2005	52.6

Fuente: STPS (2005) Estadísticas Laborales

Cuadro No. 10: Incrementos salariales obtenidos en revisiones de jurisdicción federal (Porcentajes de incrementos anuales)

Año	Aumento directo al tabulador	Por ajuste	Por productividad	En prestaciones	Por retabulación
1996	21	0.6	0.4	1.3	0.0
1997	19.5	0.05	1.2	2.1	0.09
1998	17.7	0.05	1.2	1.5	0.08
1999	16.5	0.03	1.0	1.6	0.1
2000	12.4	0.04	1.8	0	0.1
2001	9.1	0.05	1.6	0	0.06
2002	5.8	0.01	1.9	---	0.01
2003	4.7	0.004	2.0	--	0.004
2004	4.1	0.003	2.5	---	0.03
2005	4.4	0.0	3.4	--	0.1

Fuente: STPS (2001) Estadísticas Laborales

En el actual gobierno, a partir del 2000, aparece una política salarial diferente del sexenio anterior: los aumentos salariales directos al tabulador son progresivamente menores a partir del 2001, en cambio aumentan los montos de los bonos por productividad, a cambio desaparecen en las empresas sujetas a convenios de productividad los aumentos en prestaciones. Es decir, pareciera haber una política dirigida al sector minoritario (1.5% del total de asalariados del país están sujetos a convenios de productividad) que está sujeto a convenios por productividad de lograr la recuperación de las remuneraciones reales vía bonos por productividad, aunque la suma de incremento directo al tabulador más bono se ha estancado a partir del año 2002, además de que los bonos por productividad no repercuten en montos de las prestaciones ni en las pensiones y jubilaciones.

Cuadro No. 11: Aumento salarial directo al tabulador más bono por productividad

Año	
-----	--

2000	14.2
2001	10.7
2002	7.7
2003	6.7
2004	6.6
2005	7.8

Fuente: Elaboración propia a partir de STPS (2005) Estadísticas Laborales

Los cambios hacia la flexibilidad de los contratos colectivos de trabajo en México se iniciaron en la década del ochenta. La primera generación de cambios se concentró en la flexibilidad funcional (De la Garza y Bouzas, 1998) (dentro del proceso de trabajo, polivalencia, movilidad interna, ascenso según capacidad), la limitación de la rigidez en el sector formal de la Economía en lo numérico (capacidad de la empresa para emplear a despedir mano de obra según las necesidades cotidianas de la producción) solo avanzó en los grandes contratos en aquellas cláusulas que añadían restricciones o imponían cargas extras a lo que señala la Ley a la indemnización por despido, pero lo fundamental en los causales de despido justificado, y las indemnizaciones en este caso, así como los procedimientos en las demandas no cambiaron porque se encuentran contenidos en la Ley Federal del Trabajo o la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y estas no han cambiado (De la garza y Bouzas, 1999). El predominio de la rigidez en cuanto a estabilidad en el empleo del sector formal queda demostrado en cifras tan elevadas como el 90% de la mano de obra con contrato definitivo en la manufactura (la ENE proporciona cifras menores, 71% de los asalariados en la manufactura con contrato escrito, de cualquier manera cifra muy elevada)² En cuanto a la flexibilidad salarial, mencionábamos que la novedad en el actual sexenio ha sido impulsar en un sector pequeño sujeto a convenios de productividad una mayor flexibilidad salarial, al crecer la importancia de los bonos con respecto de los aumentos anuales en salarios tabulados, aunque en el conjunto de las

² A principios del 2006 pareciera haber un cambio de tendencia en este predominio del empleo formal estable, en el primer trimestre del 2006 el Banco de México reporta que 65% de los nuevos empleos formales (inscritos en el seguro social) son eventuales, incluyendo los creados en la industria manufacturera, aunque el número de trabajadores manufactureros registrados en el IMSS en marzo del 2006 es todavía 585 000 menor al de Octubre del 2000.

relaciones de trabajo son pocos los trabajadores cubiertos y menos aún aquellos en los que los convenios forman parte de una visión integral de cambio organizacional de la empresa.

Por otra parte, indicadores de precariedad laboral vinculados a la regulación de las relaciones de trabajo han seguido muy elevados en el actual gobierno. Es el caso del porcentaje de trabajadores con contrato escrito por tiempo indeterminado han disminuido en el total de asalariados de 48.8% en el 2000 al 41.7% en el 2006. Lo mismo los trabajadores asalariados sin prestaciones que aumentaron en el total de asalariados de 39.3% en el 2000 al 41.7% en el 2006, o los que tienen prestaciones de salud que decayeron un poco en esos años, así como los que trabajan en micronegocios que sostienen que aumentaron en el sexenio del 23.1% al 27.1%. En pocas palabras, durante el actual gobierno no ha mejorado la precariedad en relaciones de trabajo, manteniendo niveles elevados la población asalariada que no tiene contrato escrito y no cuenta con prestaciones de salud.

Cuadro No.12: Porcentaje de trabajadores asalariados sin contrato escrito y prestaciones

Año	Con contrato escrito por tiempo indeterminado	Sin prestaciones	En micronegocios no agropecuarios
2000	48.8	39.3	23.7
2001	49.5	38.7	24.4
2002	48.6	40.8	25.6
2003	48.2	41.2	25.7
2004	48.2	40.7	25.8
2005	41.6	40.5	26.7
2006	41.7	41.1	27.1

*segundo trimestre de cada año, series unificadas.

Fuente: Anexo del sexto informe de gobierno de V. Fox.

Entre el 2000 y el 2005 la tasa de desocupación creció de 3.1% a 3.5%, pero el problema no es el desempleo abierto sino la precariedad de las ocupaciones. Según Salas (2006), durante el gobierno de Fox de los nuevos empleos creados 54% fueron asalariados y 43% por cuenta propia, pero entre 2000 y 2004 el 62% de estos empleos no tuvieron prestaciones y el 49% fueron sin contrato escrito, el 72% estaban ubicados en microunidades (de los asalariados el 54% se crearon en microunidades), es decir, la mayor parte fueron empleos precarios.

Un indicador muy socorrido de formalidad y relativa no precariedad es la afiliación al IMSS. Considerando que el otro gran Instituto de Seguridad Social, el ISSSTE, casi no ha variado su composición (en el 2000 había 2 337 814 trabajadores afiliados al ISSSTE, en el 2005, 2 398 358), por Ley todos los nuevos asalariados tendrían que estar afiliados al IMSS, con pequeñas excepciones como las fuerzas armadas. Entre el 2000 y el 2005 los asegurados permanentes y eventuales en el IMSS (excluyendo estudiantes, con seguro facultativo y voluntario) aumentaron en 319 884 puestos (crecimiento de 2.5%, los asegurados permanentes en el IMSS solo crecieron en 0.5% en ese período); los asalariados en el periodo crecieron en 9.3%, lo que da un déficit de 82% de nuevos asalariados en el período sin IMSS o ISSSTE. En el 2005 el 44.3% de asalariados mayores de 14 años no tenían seguridad social. Entre el 2000 y el 2005 la proporción de población asegurada a población ocupada asalariada prácticamente no cambió, de ser 60.8% en el 2000 bajó a 58% en el 2005. Es decir, el comportamiento de la Economía y el agotamiento del modelo maquilador manufacturero se ha traducido en este sexenio en la insuficiente creación de empleos formales, sin suponer que la mayoría de estos afiliados al IMSS se encuentran en óptimas condiciones salariales, tomando en cuenta que el salario mínimo es insuficiente para el sostenimiento de una familia de trabajadores.

2. El proyecto de Ley Laboral

En Agosto del 2001, recién iniciado el actual gobierno, la Secretaría del Trabajo convocó a las organizaciones patronales y sindicales a una Mesa Central de Decisión que elaboraría un proyecto de Ley Laboral. La UNT, inicialmente convocada a la Mesa, se deslindó finalmente de dicho proyecto y elaboró con el PRD otro diferente. Ambos proyectos fueron

presentados formalmente a la cámara de diputados a finales del 2002. A partir de entonces ha habido muchos intentos de llevar el primero a votación en el pleno de la Cámara para su aprobación, pero incidentes políticos diversos, ajenos al contenido de la Reforma, han impedido que el PAN y el PRI, que coinciden en los términos de dicha reforma, llegasen al acuerdo final para su aprobación.

El marco conceptual elaborado por la STPS para el arranque de la Mesa Central de Decisión y que culminó en el proyecto del Congreso del Trabajo y el Consejo Coordinador Empresarial auspiciado por el ministerio del Trabajo, es una mezcla de reconocimiento de los retos de la Globalización para las empresas, en cuanto a ser más competitivas, y un núcleo duro de la *Doctrina Social* de la Iglesia católica referida al trabajo. En esta medida, se puntualiza que la Globalización y la revolución tecnológica presionan al establecimiento de Nuevas Formas de Organización del Trabajo, implican además una mayor competencia, la extensión de los servicios y del trabajo basado en el conocimiento. De esta lectura por demás elemental, esquemática y poco crítica de lo que sucede globalmente en las economías y Modelos de Producción en el mundo, se pasa a que las nuevas formas de organización implican el derecho a ser escuchados los trabajadores y a colaborar en las soluciones de la producción; es decir, se introduce en este momento lo más esquemático de la doctrina gerencial de la *Calidad Total*. De este punto se salta a la necesidad de reforma de la Ley, se supone que para ser más competitivos hay que establecer nuevas formas participativas de producir.

A continuación se añade que la reforma debe ser por consenso, incluyente y, además, que el mercado no debe decidir sino someterse al Derecho, la función del Derecho sería proteger la libertad y la dignidad humanas. En este punto aparece una parte de la doctrina católica, el ser humano es por esencia digno y de libre albedrío, merece el máximo respeto, hay derechos inherentes a la persona, entre otros los derechos al trabajo y dentro del trabajo. Es decir, no se plantea que el derecho laboral deba someterse al mercado, pero tampoco al Estado. Los derechos laborales parecieran una suerte de derechos naturales, por ser el hombre producto divino y tener una alma inmortal. Como todos los hombres son iguales frente a Dios, sean empresarios u obreros, el trabajo debe ser medio de solidaridad y amor entre dichos hombres.

Este parece ser el principio fundamental: la igualdad en esencia entre los hombres, que se merecen respeto y amor, en particular en el trabajo.

El principio central de la esencia divina del hombre impone tareas al derecho de garantizar que obreros y patrones se comporten de acuerdo con su esencia. En México sería necesaria una legislación nueva, “revolucionaria”, que siguiera principios diferentes de la de 1930. Esto es una legislación no basada en el concepto de lucha de clases, que se opone a la de esencia humana igual y, por lo tanto, se debe negar que los obreros y patrones sean enemigos por naturaleza; por el contrario, los dos se necesitan para que exista la empresa. Aunque ambos son iguales en esencia se plantea un *realismo económico*, es decir, que la empresa necesita utilidades para subsistir, aunque la ganancia no debiera ser prioritaria sobre la persona humana. En esta medida, es la Ley y no el mercado la que debe buscar el equilibrio entre el *realismo económico* de la empresa y los derechos inalienables de la persona humana: entre la necesidad de la empresa de eliminar rigideces, de ser más flexible y los derechos laborales y la estabilidad en el empleo. Se trataría de tener relaciones laborales flexibles pero sin basar la competitividad de las empresas en los bajos salarios sino en una nueva cultura laboral y empresarial, en un nuevo modelo de gestión de la empresa y de la mano de obra.

En síntesis, los principios normativos centrales son:

1. El trabajo debe ser considerado como expresión de la dignidad humana
2. La igualdad esencial de todos los seres humanos
3. La libertad de trabajo y asociación en las relaciones laborales
4. El trabajo como realización del ser humano
5. El Trabajo no debe ser visto como mercancía
6. La persona debe estar por encima de los intereses de grupo
7. La empresa como unidad de convivencia y de vida que debe ser conservada
8. La estabilidad en el empleo
9. Autonomía, libertad y democracia sindical (elecciones directas y secretas de dirigentes)
10. El derecho laboral debe ser tutelar del más débil
11. Reivindicación de los derechos de huelga y de Contratación Colectiva, y la posibilidad de la renuncia de derechos (flexibilidad laboral con *responsabilidad social*)

Al respecto podemos hacer los siguientes comentarios:

1). Hay un claro cambio de concepciones en términos de principios de derecho laboral entre los propuestos para la Ley Laboral del siglo XXI y aquellos de la ley de 1930, también con los de corte Neoliberal.

El punto de partida es la persona humana con una esencia que iguala a todos los hombres, en particular a obreros y patrones. La Ley de 1930 partía de la desigualdad no sólo en términos de recursos sino de intereses entre el capital y el trabajo. Se trata de una concepción que viene del marxismo, aunque suavizado en el derecho mexicano por la idea de la Justicia Social. La justicia social implicaba en la concepción mexicana que había derechos de los cuales los trabajadores habían sido despojados por la dictadura porfirista (mito de un pasado que tampoco fue mejor), de tal forma que se trataba de un concepto retributivo. Esta restitución de derechos o justicia social se lograría en los marcos de los gobiernos de la Revolución Mexicana, no por la vía de una nueva revolución, esta ya había acontecido en 1910. Los derechos laborales, incluyendo el concepto de salario, serían por tanto no los que fijase el mercado, ni los derivados de una esencia humana inmutable, sino los contruidos históricamente por el pueblo con sus luchas. En particular el concepto de salario era el *remunerador* de reminiscencia marxista, es decir no el que se fija por la libre oferta y demanda de mano de obra sino el necesario para satisfacer las necesidades del trabajador y de su familia. Por su parte, la concepción Neoliberal implicó una revisión profunda de estos principios, el concepto de justicia social desapareció en la medida en que los salarios, el empleo y las condiciones de trabajo serían aquellas que se fijasen de manera espontánea por el mercado, de tal forma que no habría condiciones injustas en sí mismas sino aquellas que fija el mercado neutralmente, excepto sí los hombres crearan leyes que violentaran a la oferta y la demanda.

2). La concepción a vencer es el concepto de lucha de clases. Pero, la forma de combatir la idea de que obreros y patrones no tienen los mismos intereses no es por la vía de ser simples factores de la producción que se pagan de manera neutral de acuerdo con la productividad del trabajo y del capital como en los Neoliberales. Esto sería ver al trabajo como simple costo o precio. La neutralidad de intereses no viene del mercado sino de la esencia humana (divina) que iguala a obreros y a patrones. De esta manera no habría una razón estructural para la diferencia de intereses, sí esta se da es puramente circunstancial, porque alguno de los dos no se comportó de acuerdo con su esencia (libre albedrío). Acorde

con dicha esencia deberían de amarse y ser la empresa un terreno para la solidaridad y la concordia.

Aunque las concepciones Neoliberal y Católica de derecha tienen raíces doctrinarias diferentes, de hecho surgieron simultáneamente en las últimas décadas del siglo XIX y tuvieron como enemigo común al Marxismo. Cada una con sus diferentes fundamentos trató de neutralizar a la relación laboral, los neoliberales dejándola a las fuerzas ciegas del mercado, los católicos a la esencia humana inmutable. Se trataba y aun se trata de enseñar a los trabajadores que sus contradicciones con el capital se resuelven por la vía del dialogo amoroso, como seres humanos poseedores de la misma esencia.

3). Pero, para los católicos el libre albedrío también permite que los hombres se dejen tentar por el mal; para los neoliberales los factores de la producción pueden tomar decisiones irracionales. Es decir, puede haber alteraciones a la esencia y al mercado. La primera sería la justificación de la existencia de un derecho laboral, si los hombres se dejan tentar y pecan, para frenarlos se construyen leyes laborales acordes con su esencia humana, para reencausarlos por la buena senda. El derecho debe fijar normas, para que no haya confusión entre lo bueno y lo malo, pero también sanciones, equivalentes a la penitencia del pecador. Lo importante es que ese derecho atienda al concepto de esencia humana y no al de lucha de clases.

4). Sin embargo, las relaciones laborales tienen que atender al “realismo económico. Es decir a que la empresa tiene que obtener utilidades, más aun en un contexto de Globalización, aunque se trataría de compaginarlo con el concepto de esencia humana. Es en esta línea realista de la empresa donde se añaden los principios de la Calidad Total, es decir, la necesaria flexibilidad laboral y una nueva cultura laboral y gerencial, todo ello con participación e involucramiento de los trabajadores.

Estos principios fueron ratificados y formalmente aceptados por la máxima jerarquía del Congreso del Trabajo y de los patronos presentes en la Mesa Central de Decisión que elaboró el proyecto de ley que se presentó a la Cámara de Diputados. Sin duda que había un proyecto no solo de reformar artículos de la Ley sino de cambiar las concepciones del

mundo laboral en el sentido mencionado anteriormente. Analizaremos más adelante si este proyecto ideológico prosperó.

La Ley federal del Trabajo actual tiene aspectos de rigidez y otros de flexibilidad, los flexibles a veces se han convertido en rigideces al nivel de los contratos colectivos de trabajo, como parte de las tradiciones de negociación colectiva en México. Además, no toda rigidez tendría que considerarse como negativa, hay derechos laborales que pueden apuntar a fijar la mano de obra al puesto de trabajo y con esto evitar la rotación voluntaria como en la maquila de exportación que desperdicia saberes acumulados y gastos en capacitación; por otro lado, hay condiciones que desde el punto de vista de protección del ambiente, de la vida y de los derechos humanos no puede la sociedad actual aceptar se flexibilicen en aras de reducir los costos, por ejemplo, el evitar los gastos para evitar la contaminación, o bien los de higiene y seguridad en las empresas.

En todo caso, muchas de las rigideces criticadas por los empresarios en la Ley del Trabajo actual en realidad corresponden a su traducción en los contratos colectivos de trabajo. La Ley del Trabajo actual abre un abanico muy amplio de formas de contratación, no reducidas al contrato por tiempo indeterminado, como son por obra o por tiempo determinado. Aunque los artículos 46 y 47 de la Ley no contemplan como causas de rescisión del contrato de trabajo las variaciones en la producción, el 439 abre la posibilidad de reducción de personal por implantarse maquinaria o procedimientos de trabajo nuevos. En cuanto al ascenso de categoría en el escalafón, el artículo 154 da preferencia a la antigüedad, pero solo en igualdad de condiciones de capacidad, el ascenso será de la categoría inferior a la superior y corresponderá al más apto y antiguo. El artículo 24 considera que las condiciones de trabajo deberán contener los servicios que el trabajador debe prestar, pero no ha sido un obstáculo para que empresas establezcan la polivalencia y la movilidad interna. El salario, para la Ley (art. 83) podrá ser por obra, comisión, precio alzado, o cualquier otra forma, es decir, legalmente es posible incluso el salario por hora. Finalmente, la Ley no contempla la participación de los sindicatos en las decisiones de la producción, del cambio tecnológico u organizacional. El hecho es que la flexibilidad en los contratos colectivos de trabajo avanzó mucho desde la década del ochenta y la Ley actual no ha sido un obstáculo importante en este proceso.

Sin embargo, pareciera que la estrategia empresarial relativa a los cambios legislativos laborales implica la promulgación de una Ley flexible de carácter preventivo, que de confianza a los inversionistas, principalmente a los extranjeros, más allá de que las grandes empresas ya hayan conseguido ya condiciones adecuadas de flexibilidad.

Así, el proyecto de ley laboral presentado por la Mesa central de Decisión a través de los diputados obreros del PRI a la cámara respectiva tiene como componentes principales los de flexibilidad del trabajo, pero también las restricciones a la libertad de asociación, de contratación y de huelga. En cuanto a la flexibilidad del trabajo abarca aunque de manera desigual las tres dimensiones de aquella. En flexibilidad numérica –ajuste del número de trabajadores a las condiciones del mercado del producto – establece los contratos con período de prueba durante 30 días sin responsabilidad para el patrón en cuanto a indemnización por despido y los contratos de capacitación hasta por tres meses. En la flexibilidad funcional o dentro del proceso productivos se plantea la posibilidad de jornadas discontinuas, la ampliación pactada de tareas, y de cambiar los días de descanso contenidos en los contratos, así como la flexibilización de la jornada que, sin rebasar el total de horas semanales o mensuales, pueda ajustarse diariamente en función de las necesidades de la producción (banco de horas). También se establece como criterio principal para el ascenso en el escalafón al desempeño y la capacitación. En flexibilidad salarial es más pobre que en la numérica y funcional, no hay compromisos explícitos de compartir las ganancias de productividad a través de bonos. A lo sumo se propone la ampliación de las comisiones de capacitación al tema de la productividad, pero en este ámbito las comisiones solo propondrán a las gerencias posibles cambios en maquinaria, organización del trabajo y relaciones laborales, pero no hay mención específica alguna al reparto de los beneficios.

El proyecto mencionado adiciona y detalla muchos los requisitos para celebrar un contrato colectivo de trabajo: se requiere de la firma de todos los miembros del sindicato, de las constancias emitidas por el registro de asociaciones a la directiva del sindicato, de sus estatutos en los que se especifique que dentro de su radio de acción está la empresa con la que se quiere firmar contrato, así como el padrón de agremiados. Otro tanto sucede con el procedimiento para emplazar a huelga por firma de contrato colectivo: constancia certificada del registro del sindicato, que en sus estatutos se especifique que en su radio de acción esta la empresa, la relación firmada por todos los trabajadores afiliados al sindicato,

la certificación por parte de la autoridad que dichos trabajadores forman parte del sindicato; cuando haya un juicio por titularidad del contrato colectivo no se aceptará otra demanda similar en tanto no se resuelva; y se establece el voto secreto certificado por la STPS para el estallamiento de la huelga.

Es decir, en este proyecto se sintetiza demandas históricas de los empresarios en cuanto a reforma flexible de la ley, aunque no se llegó a proponer el pago por hora, las prestaciones en función con la capacidad financiera de la empresa o la eliminación de salarios caídos. En cambio, se dejaron de lado la eliminación de las cláusulas de exclusión, la prohibición de afiliar sindicatos a partidos, la penalización a los dirigentes sindicales que no proporcionen los estatutos del sindicato y el contrato colectivo a los trabajadores, el voto secreto y directo para elegir dirigentes, y un nuevo instituto de registro de contratos y sindicatos con información abierta a quienes tengan interés jurídico, aunque las últimas tres cuestiones aparecían en el penúltimo borrador del proyecto de ley y se eliminaron en el momento de entregarlo a la cámara de diputados. En otras palabras, el proyecto proporciona flexibilidad laboral a las empresas, impone requisitos adicionales a la titularidad de contratos, a la firma de estos y a la huelga y no modifica la situación actual para el registro de sindicatos.

Por su parte, el proyecto presentado por la UNT y el PRD, parte de una concepción funcionalista e institucionalista de las relaciones industriales y plantea la necesidad de un pacto social entre trabajadores, empresarios y Estado, implícito en la experiencia de negociación entre el sindicato de telefonistas y Telmex.³ Este proyecto se centra en los aspectos procesales relacionados con la libertad de asociación, de contratación colectiva y de huelga. Al respecto conserva la cláusula de exclusión por ingreso al trabajo pero no por separación, establece el voto secreto y directo para elegir dirigentes sindicales, y el registro nacional de sindicatos y contratos colectivos, la posibilidad de celebrar contratos colectivos por rama y cadena productiva, crea una nueva institución (Instituto Nacional de Salarios, Empleo y Productividad), el salario mínimo lo fija la cámara de diputados, así como el

³ En un texto reciente de crítica a la reforma de la investigadora Graciela Bensunsan (2003) reafirma esta visión funcionalista de las relaciones industriales y de la globalización, al considerar que el proyecto mencionado es condenable porque no servirá ni tan siquiera al Neoliberalismo y a la globalización porque la autora supone, funcionalista y esquemáticamente, que la eficiencia productiva y la competitividad en las economías abiertas sólo se pueden conseguir con sindicatos participativos, democráticos y buenos repartos de la ganancia. La experiencia internacional muestra que esta competitividad, dependiendo del contexto puede lograrse por vías muy diversas, incluso las de bajos salarios y con corporativismo (Boyer y Frayssenet, 2000)

reparto de utilidades, propone semana de 40 horas y un solo salario mínimo nacional. En el tema de productividad, el desarrollo, como en el primer proyecto, también es limitado, aunque adopta el concepto de productividad ampliada contenido en el contrato colectivo del sindicato con Telmex, supone la formación de comisiones mixtas de productividad y capacitación, encargadas de diagnosticar, elaborar programas, evaluarlos, y proponer el reparto de las ganancias por incremento en la productividad.

En síntesis, el aspecto central del proyecto de Ley impulsado por el Congreso del Trabajo y las organizaciones empresariales es la flexibilidad del trabajo a través de:

- 1). Contratos a prueba por 30 días
- 2). Contratos de capacitación
- 3). Contratos por tiempo indeterminado discontinuos
- 4). La Polivalencia
- 5). Jornada semanal flexible
- 6). Días de descanso flexibles
- 7). Eliminación del escalafón ciego
- 8). Comisión de capacitación y productividad

Las primeras tres propuestas se refieren a la flexibilidad numérica, impactan la estabilidad en el puesto de trabajo; las 5 restantes a la funcional (uso de la mano de obra dentro del proceso productivo); sobre la salarial, poner el salario en función de productividad y calidad o desempeño, no se consideran en el proyecto de Ley compromisos concretos.

Sin embargo, nadie ha calculado el monto de los beneficios de las tres primeras para las empresas y en la investigación laboral internacional no está plenamente probado que la máxima productividad se alcanza con la máxima flexibilidad, puede jugar en contra de esta correlación la inseguridad del trabajador que no se siente parte de la empresa ni dispuesto a poner su iniciativa al servicio real de la producción o de la compañía (Addison y Hirsch, 1989; Clarke, 1980; Hertz, 1982; Monsley y Thompson, 1990; Metclaf, 1993; Rosenberg, 1988; Sylos Labini, 1972), no basta con que se demuestre un teorema abstracto al respecto, que normalmente tiene supuesto que no se cumplan en la realidad, como sería la ausencia de instituciones reguladoras de lo laboral. Sigue discutiéndose las relaciones entre regulaciones y flexibilidad, puesto que en nuestros países buena parte del mercado laboral

está fuera de las regulaciones legales; el impacto de la desregulación y la flexibilidad en el crecimiento del producto y del empleo; la diferencia entre desregulación del mercado de trabajo y flexibilidad en el proceso de trabajo (Weller, 2000). Además, en América Latina aunque en la normatividad hay altos niveles de protección del trabajo, existe un sector no estructurado y muy poco regulado inmenso, y las violaciones a las normas laborales son frecuentes (Heckman y Pagés, 2002). La OCDE (1999) ha señalado como se ha sobrevalorado la importancia de la flexibilidad externa (mercado de trabajo) sobre la interna (funcional), así como la aparente paradoja en algunos países entre regulaciones altas y bajo desempleo. Los trabajadores que más probablemente pueden hacer valer sus derechos son los que cuentan con contratos colectivos y por lo tanto con sindicatos, por otro lado, los contratos pueden añadir protecciones laborales a las que establece la ley del trabajo.

3. El Cambio en las Relaciones Sindicales

El Corporativismo Mexicano conformado en la década de los treinta, con sus antecedentes en la CROM de los años veinte, combinó la representación de intereses de los trabajadores con la intermediación y subordinación de estos frente al Estado y las empresas. Cuando hubo representación y en las diversas formas de intermediación, en general no se dio a través de formas democráticas de selección de las dirigencias y de toma de decisiones. Se trató mas bien de un Corporativismo Autoritario subordinado al Estado.

Pero el Corporativismo mexicano también fue una forma de gobernabilidad extraconstitucional, paralelo al Parlamento y a la lógica ciudadana. Para que esta gobernabilidad funcionase no bastó que el Estado apoyase el monopolio de la representación de los sindicatos corporativos a través de medidas legales y extralegales sino se nutrió de un amplio sistema de intercambios con las bases obreras a cambio del orden laboral, el apoyo a las políticas gubernamentales en lo económico, político y social y el voto por el PRI. Estos intercambios se estratificaron según la importancia política y gremial de las organizaciones obreras, en la cúspide estaban los grandes sindicatos nacionales de industria, especialmente de las empresas paraestatales, seguidas de las privadas grandes, a continuación los sindicatos de los trabajadores del Estado y en la cola los de las empresas

medianas y pequeñas. En condiciones muy diferentes siempre estuvieron los trabajadores no organizados de los microestablecimientos, autoempleados y los que trabajan en la familia. Estos intercambios incluyeron salarios y prestaciones económicas a la alza hasta 1976, extensión de la seguridad social y favores diferenciados para los trabajadores en los lugares de trabajo. Para los líderes implicaron puestos de elección popular y en los gobiernos en diferentes niveles, tráfico de influencias y las posibilidades de hacer negocios diversos, legales e ilegales, utilizando amplias redes de relaciones y sobre todo por formar parte de la elite del poder, junto a funcionarios partidarios, gubernamentales y empresarios.

Pero el Corporativismo Mexicano no fue solamente forma de representación parcial, piramidal y autoritario de intereses, forma de gobernabilidad y de control de los trabajadores, y sistema de intercambios sino también parte del circuito keynesiano a la mexicana entre Estado Social y Modelo Económico de Substitución de Importaciones. Desde los años cincuenta, el estrato alto de la clase obrera se convirtió en pieza importante para compaginar oferta manufacturera dirigida al mercado interno y demanda de productos de consumo industriales (De la Garza, 1988). Es decir, el circuito keynesiano entre oferta y demanda se trataba en parte de cerrar por la inducción de esta última a través de llevar los salarios de la capa alta de los trabajadores hacia la alza, así como por el gasto del Estado en inversión productiva, gasto corriente de la administración pública y el social.

La crisis del Estado Social Autoritario la hemos tratado con detalle en otros momentos (De la Garza, 1988) y hemos discutido también acerca de la crisis del Corporativismo Mexicano (De la Garza, 1994). Dos factores consideramos que han contribuido a la crisis estructural del Corporativismo Mexicano desde los años ochenta y con toda claridad en estos momentos: por un lado, la transformación del Estado hacia el Neoliberalismo (De la Garza, 2000), el Estado Neoliberal no trata ya de inducir el crecimiento de la demanda agregada a través de su gasto ni llevando los salarios a la alza, sino que esta se deja a las libres fuerzas del mercado. Al dejar de inducir la demanda, el Estado Neoliberal afectó a algunas de las formas principales de los intercambios que permitían la reproducción del Corporativismo: el Estado deja de ser el medio para conseguir, como parte de la gran negociación política, los aumentos salariales y las prestaciones a la alza y se maneja el salario como variable de ajuste para controlar la inflación; la decadencia de la seguridad social y su privatización subterránea de los servicios de salud, de pensiones, así como la

focalización del gasto social hacia la extrema pobreza que poco toca a los trabajadores asalariados, especialmente de los gremios importantes políticamente; las privatizaciones directas que, excepto en el caso de Telmex, se han traducido en recortes de personal, disminución de prestaciones y prerrogativas para los sindicatos y flexibilizaciones unilaterales de los contratos colectivos de trabajo. Es decir, el Neoliberalismo para la relación Corporativa ha significado una crisis de Intercambios, pero sin irrupciones importantes de sus bases.

En el año 2000 con la derrota del PRI y la llegada al poder de un partido anticorporativo hizo suponer a una parte de los analistas que las relaciones corporativas entre los sindicatos y el Estado sufrirían cambios. Sin embargo, tanto la CTM como la UNT compitieron en felicitar al candidato triunfante y prestarse a dialogar con el mismo. La CTM prometió al nuevo gobierno impulsar el Acuerdo por una Nueva Cultura Laboral con orden, paz y armonía. El sindicato de petroleros reconoció también el triunfo y pidió respeto a las relaciones laborales en Pemex y que la empresa no fuera privatizada; el de Mineros reconoció por igual el triunfo del PAN y pidió respeto a la autonomía de los sindicatos; otro tanto hizo la FSTSE. La UNT no sólo felicitó al candidato triunfador sino que pidió el fin del corporativismo y enarbó sus propuestas de negociación de la productividad y alianza con las empresas. Detrás de este panorama estaban las ideas del nuevo presidente durante la campaña: acabar con el corporativismo, favorecer la democracia sindical, no al populismo ni al neoliberalismo, mejorar las condiciones laborales, respeto a los derechos de los trabajadores, mejorar la capacitación para el trabajo, repartir los frutos de la productividad.

Para el gobierno de Fox se abrían varias alternativas: primera, el favorecer la libertad sindical tal como postuló en el discurso, para esto podría emprender una campaña en contra de los contratos de protección y en contra de los apoyos estatales al corporativismo que pudiera llevarse hacia una reforma democrática de la Ley laboral; segunda, más moderada que la primera pero que apuntase hacia un respeto a la legalidad vigente con funcionarios honestos en las Juntas de Conciliación y en el registro de Asociaciones; tercera, no hacer grandes cambios, considerando la experiencia del PAN en los Estados en los que tienen gobernadores como Baja California Norte, en donde han entrado en un *modus vivendi* con las centrales oficiales, sin favorecer a independientes ni a blancos, jugando entre las

centrales y utilizando los resortes legales y extralegales para conformar una suerte de restauración corporativa no partidaria cuyo único interés es satisfacer al máximo a los inversionistas.

Para los sindicatos del Congreso del Trabajo, a su vez, se abrían varias opciones, la primera era la de seguir a la cola del PRI apoyando sus campañas electorales y parlamentarias, esperando nuevas elecciones; la segunda entrara en negociación con el nuevo gobierno. Por parte de la UNT al parecer sólo existe la opción ya emprendida, la de mostrarse como la base de un nuevo sindicalismo responsable ante la economía y las empresas, interesado en la productividad, democrático, propositivo. Su estrategia se mueve por un lado en volverse polo de atracción de sindicatos del Congreso del Trabajo y por el otro en el centro de un nuevo pacto social basado en la productividad, la legalidad y la democracia.

Por su parte los grandes empresarios que controlan a la mayoría de las organizaciones patronales pudieron emprender una crítica al corporativismo por su corrupción, escasa representatividad y poco interés en la productividad; o bien presionar al gobierno para que nada cambiara, excepto la flexibilidad al nivel de la Ley laboral.

A cinco años de distancia podemos concluir que las relaciones sindicales, que en su mayoría siguen en manos de sindicatos corporativos, han tenido dos cambios importantes: la restauración parcial de las relaciones corporativas entre sindicatos y Estado en los primeros tres años y la escisión de las dos grandes organizaciones corporativas sindicales, la FSTSE y el Congreso del Trabajo y el acercamiento de los disidentes con el sindicalismo de la UNT y del Frente Sindical Mexicano que encabeza el SME.

En los primeros tres años de gobierno la UNT pasó a la oposición, luego de deslindarse del proyecto de Ley Laboral del CT-CCE y presentar el suyo propio con el PRD. Por su parte el SME consolidó otro foco sindical y social en el Frente Sindical Mexicano. Pero ninguno de los dos focos independientes lograron prosperar mayormente en esos tres años, la UNT, despreciada por el gobierno actual como interlocutor no creció prácticamente en afiliados, el FSM se enfrascó en luchas declarativas muy concentradas en la defensa de la fuente de trabajo de los electricistas. En cambio, el Congreso del Trabajo estableció buenas relaciones con el gobierno federal, apoyando el diálogo entre los factores de la producción

impulsado por la Secretaría del Trabajo, el proyecto de Ley Laboral, los aumentos salariales anuales como en los tiempos de los gobiernos pristas y la paz laboral.

Durante el sexenio de Fox la huelga no fue un medio muy socorrido para solventar los conflictos obrero patronales, de inicios de los noventa a los primeros años de este siglo las huelgas decayeron casi a un tercio y se estabilizaron en este nivel; otro tanto sucedió con los conflictos colectivos sin emplazamiento a huelga, en cambio los conflictos individuales solo en jurisdicción local aumentaron en un 37.5% en el quinquenio. Los datos anteriores muestran que las preocupaciones empresariales por poner obstáculos legales a las huelgas a través del proyecto de Legislación comentado más arriba no obedecen a la actividad huelguística actual, sino que tienen un carácter preventivo frente al predominio de trabajos precarios en el país. Los primeros cinco años del gobierno actual no se caracterizaron por un incremento en la conflictividad laboral colectiva, para esto el sistema corporativo mostró su eficiencia.

Cuadro No. 13: Número de huelgas estalladas y conflictos colectivos de jurisdicción federal (A) y local (B)

Año	No. De huelgas A+B	No. de conflictos colectivos sin emplazamiento (A+B)
1993	155+474=629	940 + 2210=3150
2000	26 + 147=173	315 + 1070=1385
2001	35 + 219=254	344 + 1368=1712
2002	45 + 213=258	278 + 1249=1527
2003	44 + 202=246	330 + 1363=1693
2004	38	307
2005	50	314

A=federales, B=locales

Fuente: STPS (2005) Estadísticas Laborales.

El corporativismo en México demostró con su restauración en el gobierno actual que más que de partido es de Estado, y al frente del Estado en México se encuentra todavía la

presidencia de la república, en esta medida, las direcciones sindicales entraron en negociaciones no muy diferentes a las de la era priista, intercambiar paz laboral por protecciones estatales al monopolio de la representación corporativa, erradicando liderazgos u organizaciones alternativos. Además, la red de relaciones corporativas no solo implica las de las cúpulas del mayor poder, sino niveles medio y bajo, es decir en los niveles de entidad federativa, rama o bien el de la empresa. Estas redes de complicidad en las que el eje central es también la paz y el control laboral a cambio del monopolio de la representación más prebendas para los dirigentes, no cambiaron en el actual régimen. Anteriormente, en estados como Baja California y Chihuahua se había demostrado que era posible la convivencia y los acuerdos entre sindicatos del PRI con gobiernos estatales del PAN, porque en el plano laboral defienden intereses semejantes. Esta tupida red de compromisos, confianzas, lealtades e intereses es lo que mantiene vivo al corporativismo. Por esto hemos hablado de una restauración de la relación corporativa sindical sin el PRI en los primeros tres años del actual gobierno.

Pero la restauración corporativa, en la que con mayor habilidad política podía haber participado la UNT, al menos así fue la intención al llamarla a la Mesa Central de Decisión, sufrió una primera frustración al alejarse la UNT de las coincidencias con la política laboral del gobierno, pasar a la oposición y acercarse al FSM. Pero el asunto se complicó, primero por una diferencia entre líderes que llevó a la fractura de la FSTSE y a formar la Federación Democrática de Sindicatos de Servidores Públicos, que con la presencia del SNTE agrupa a la mayoría de los burócratas, pasando la FSTSE a ser federación minoritaria. En segundo término la escisión de la cúpula del Congreso del Trabajo en torno de la elección de su presidente, la CROC, la CROM, la COR y otros sindicatos nacionales pasaron a la oposición. A lo anterior se añadió el conflicto del gobierno de Fox con el liderazgo del sindicato minero metalúrgico, que tenía como antecedente las críticas de este al proyecto de Ley laboral, el apoyo a los disidentes del Congreso del Trabajo y que explotó en torno del problema de la mina de *pasta de conchos*, en el que el dirigente del sindicato responsabilizó al ministerio del trabajo y a la compañía Minera México del desastre. Como sabemos, el torpe manejo del problema político sindical lo ha escalado a otras minas y sobre todo a la siderúrgica Lázaro Cárdenas Las Truchas, con una sección sindical democratizada en este sexenio, que dio una lucha exitosa al margen de la ley el año pasado y que aparece ahora

como centro de la resistencia en el sindicato minero. Este proceso de deslegitimación de la política laboral y sindical del gobierno de Fox, más la coyuntura electoral en la que la el PAN y el PRD muestran fuerzas equivalentes, la torpeza de operadores políticos, ignorantes de tradiciones, culturas de los sindicatos han unido, aunque sea coyunturalmente, fuerzas impensables de hacerlo en otro momento: el Frente Sindical Mexicano, siempre reacio a las acciones conjuntas con los corporativos; la UNT, distanciada de los corporativos y en relaciones pero no de confianza con el FSM; la Coalición de Sindicatos nacionales y Confederaciones del Congreso del Trabajo, disidentes del Congreso del Trabajo y de lo que queda de la FSTSE, considerados tan corporativos como estas dos organizaciones; y la Federación Democrática de Sindicatos de Servidores Públicos, escindida de la FSTSE, anatematizada por el FSM, por la UNT, por los líderes sindicales priistas. Nada asegura la continuidad de esta coalición, pero si simboliza dos fracasos del régimen foxista en lo sindical: primero, la ilusión de convertir al sindicalismo corporativo a la doctrina social de la iglesia católica, aunque los dirigentes sindicales que participaron inicialmente en la Mesa Central de Decisión, incluyendo los de la UNT, firmaron su adhesión a los nuevos principios que guiarían en el futuro las relaciones laborales, se trataba de principios ajenos a las tradiciones sindicales mayoritarias en México y a sus prácticas, en esta medida la firma no trascendió la duración de un documento olvidado y aunque Abascal ha insistido en las exhortaciones cristianas, más han despertado sonrisas que adhesiones. Segundo, la propia restauración corporativa se encuentra en peligro de venirse abajo, por la torpeza política del régimen. Quedan dentro de este endeble pacto la CTM y la débil FSTSE, pero los disidentes son suficientemente numerosos como para poner en peligro la paz laboral eje central del pacto corporativo, el otro eje del pacto la protección del monopolio de la representación el propio gobierno se ha cuidado de ponerlo en cuestión al desconocer a la dirigencia del minero, con los titubeos con respecto de la nueva federación burocrática, con la imposición de la dirigencia del Congreso del Trabajo y, finalmente, en el último suspiro de un régimen que fenece, tratando de apadrinar a una nueva central (Alianza Sindical Mexicana) con sindicatos blancos, de protección y una escisión de la CROC, que introducirá en el futuro una nueva conflictividad con respecto de los sindicatos corporativos tradicionales y con los independientes.

Las escisiones del corporativismo sindical no son de poca monta, como hemos visto, pero no se trata de una rebelión de las bases con respecto de liderazgos indeseables, sino una rebelión de las cúpulas ante un gobierno incapaz de reconocer las reglas no escritas que el priismo acuñó con tanto celo, mucho menos es el intento gubernamental de acabar con el corporativismo, de hecho se queda con el peor, el de la CTM y de la FSTSE. Sin embargo, la escalada gubernamental, deslegitimada en Pasta de Conchos y en Las Truchas comienza a transformarse en rebelión de las bases y este es el peligro real, no el de las cúpulas para el sistema corporativo mexicano. Mal inicio para un posible segundo período presidencial de la derecha en México.

Siglas

CCE: Consejo Coordinador Empresarial, organismo cúpula de las organizaciones empresariales de México.

COR: Confederación de Obreros Revolucionarios, tercera confederación corporativa
CROC: Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos, segunda confederación corporativa

CROM: Confederación Revolucionaria de Obreros Mexicanos, central corporativa más antigua, la tercera en tamaño.

CT: Congreso del Trabajo, organismo cúpula del sindicalismo corporativo mexicano, sus dos organizaciones principales son la CTM y la FSTSE, incluye otras confederaciones como la CROC, la CROM, la COR y sindicatos nacionales de industria como el minero metalúrgico.

CTM: Confederación de Trabajadores de México, principal central corporativa
ENE: Encuesta Nacional de Empleo (encuesta representativa del empleo elaborada por el INEGI)

FSM: Frente sindical Mexicano, frente de sindicatos independientes y movimientos sociales encabezado por el SME

FSTSE: Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, agrupaba hasta hace dos años a todos los trabajadores sindicalizados de la burocracia, pertenece al Congreso del Trabajo

IMSS: Instituto Mexicano del Seguro Social en el que deberían afiliarse todos los empleados de empresas privadas y públicas

ISSSTE: Instituto de seguridad social de los trabajadores (burocracia) al servicio del Estado

SME: Sindicato Mexicano de Electricistas, sindicato de los electricistas de la zona centro del país de larga tradición democrática

STPS: Secretaría del Trabajo y Previsión Social

UNT: Unión Nacional de Trabajadores (creada en 1997 con disidentes del Congreso del Trabajo y sindicatos independientes)

Bibliografía

Addison, J.T. y B.T. Hirsch (1989) "Union Effects on Productivity, Profits and Growth", *Journal of Labor Economics*, vol 7, No. 1, pp. 72-107

Bensusan, G. (2003) "Alternancia Política y Continuidad Laboral: limitaciones de la propuesta del CCE/T" en Varios autores *Reforma Laboral: análisis crítico del proyecto Abascal de reforma de la Ley federal del Trabajo*. México, D.F.: UNAM-UNT-FAT.

Boyer, R. y M. Freyssenet (2001) *Los Modelos Productivos*. Buenos Aires: Lumen-Humanitas.

Clark, K. (1980) "Unionization and Productivity", *The Quarterly Journal of Economics*, Diciembre.

De la Garza, E. (1988) *Ascenso y Crisis del estado Social Autoritario*. México, D.F.: El Colegio de México.

De la Garza, E. (1994) "El Corporativismo Teoría y Transformación", *Iztapalapa*, Año 14, No. 34, Julio-dic.

De la Garza, E. y A. Bouzas (1998) *Contratación Colectiva y Flexibilidad del Trabajo*. México, D.F.: IIEc-UNAM

De la Garza, E. y A. Bouzas (1999) *Relaciones Laborales en México*: México, D.F.: IIEC-Plaza y Valdés.

De la Garza, E. (2000)(coord.) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México, D.F.: Fondo de Cultura Económica.

De la Garza, E. (2006) "Los Límites de la Reestructuración Productiva en México", ponencia presentada en el encuentro binacional México-Brasil: Balance Laboral de dos Gobiernos, UAMI, México, D.F., 17 de Abril (<http://docencia.izt.uam.mx/egt>)

Heckman, J. y C. Pagés (2002) "Introduction", en *Law and Employment: lessons for Latin America and Caribbean*. Washington: University of Chicago Press.

Hortz, B. (1982) "Productivity Differences and Industrial Relations Structure", *Labor and Society*, No. 7, pp. 333-54.

Marslen, D. y M. Thompson (1990) "Flexibility Agreements and their Significance in the Increase in Productivity in British Manufacturing since 1980", *Employment and Society*, V. 5, No. 1, Marzo, pp. 17-35.

Metclaf, D. (1993) "Industrial relations and Economic Performance", *British Journal of Industrial relations*, V. 31, No. 2, Junio.

OCDE (1999) *Employment Outlook*. Paris: OCDE.

Rosenberg, R. (1988) "Participation and Productivity an Empirical Study", *Industrial and Labor Relations Review*.

Salas, Carlos (2006) " Perspectivas del Mercado de Trabajo en México", ponencia presentada en el Seminario Internacional Balance Laboral de dos gobiernos: México y Brasil, UAMI, México, D.F., 17 de Abril

Sylos Labini, P. (1972) *Trade Unions, Inflation and Productivity*. London: Saxon House/Lexinton Books.

Weller, J. (2000) *Economic Reforms and Employment*. Santiago: CEPAL.