

INTRODUCCION

El presente trabajo se pregunta de qué manera los cambios políticos que han ocurrido en México, que incluyen alternancia de gobierno en varios estados a cargo del Partido Acción Nacional o del Partido de la Revolución Democrática, así como la nueva conformación de la Cámara de Diputados con mayoría de oposición al PRI, crean condiciones de cambios en la realidad sindical y laboral en el país.

A través del análisis de cuatro luchas obreras, y una breve reseña sobre los acontecimientos laborales ocurridos en el Distrito Federal en los nueve meses de gobierno del Ing. Cuauhtémoc Cárdenas, se van tejiendo algunas conclusiones a lo largo del trabajo.

Tres de los casos que se presentan se ubican en estados donde gobierna el Partido Acción Nacional. La conclusión que se plantea es que no hay cambios de fondo de las políticas laborales implementadas por los gobiernos priistas durante más de seis décadas, e incluso, que las dirigencias sindicales oficiales (CTM por ejemplo), en algunos estados se han fortalecido durante la gestión panista.

El cuarto caso se refiere a una corporación transnacional ubicada en el Estado de México, en donde las prácticas sindicales no se diferencian con las que existen en el sector maquilador de la frontera, por la existencia de sindicatos de protección que además de asegurar el control de los trabajadores, posibilitan a las empresas a trabajar con costos muy bajos de mano de obra.

Los ejemplos incluyen dos conflictos en las maquiladoras del norte del país (Tijuana y el Estado de Chihuahua), una empresa agroindustrial exportadora de capital nacional con fuertes alianzas con firmas estadounidenses; y una filial de una corporación estadounidense de la rama de autopartes.

En el caso del Distrito Federal quedan más bien planteados los retos que tiene frente a sí el gobierno cardenista en materia laboral, dadas las reglas de juego y las normas vigentes a nivel federal en materia laboral y el estancamiento del proceso de reforma del Estado, que encamine a México por una real transición a la democracia .

Los actores sindicales son organizaciones oficiales, pertenecientes a la CTM o CROC, una organización independiente, el FAT y nuevos actores representados por abogados que venden protección a las empresas.

En la mayoría de los casos, se mezcla la lucha de los trabajadores por mejorar sus condiciones laborales con la posibilidad de tener un sindicato que les sirva para lograrlo.

También, en la mayoría de los ejemplos, el gobierno sigue actuando en contra de la modernidad en las relaciones laborales optando pro mantener “el estado de cosas” actual en el ámbito laboral.

Otros ejemplos actuales (que no incluye el presente trabajo) como el de la maquiladora Costumtrim, la Ford, los petroleros de PEMEX, ferrocarrileros o obreros de Kirwood refuerzan estos planteamientos.

Seguramente, para algunos existirá la fácil conclusión de que los errores deben achacarse a una organización como el FAT, quien durante casi cuatro décadas ha insistido en la organización de sindicatos independientes. Pero más allá de la existencia de algunas limitaciones, que siempre existen, con lo que nos topamos hoy es con una clara resistencia de los poderes económicos y políticos constituidos para transitar hacia un proceso de democratización integral del país, e incluso, frente a opciones por formas aún más precarias de representación de los trabajadores como son los contratos de protección y de plano negar la existencia a los sindicatos.

En esta línea, no se ven avances en la adopción de un posible nuevo pacto entre el Estado, los sindicatos y los empresarios, que incluya un nuevo modelo de relaciones laborales, la reforma laboral institucional y legal, y la apertura del mundo sindical (Véase Graciela Bensunsan en "México : una agenda para fin de siglo" ; puntos esenciales de la agenda de democratización laboral en el país).

Sin embargo, la situación actual puede variar si los gobiernos de alternancia asumen un compromiso real, no demagógico, con el proyecto de construcción de un sindicalismo moderno, democrático, autónomo y representativo, necesario para alcanzar "niveles de calidad total" no sólo en la producción sino también en las condiciones de vida del pueblo trabajador. Estamos seguros que el voto por la oposición está en su mayoría optando por estos cambios.

LA SITUACION SINDICAL ACTUAL : CUATRO - CASOS

1.- ITAPSA, S.A. DE C.V. (ESTADO DE MEXICO).

La empresa Itapsa, S.A. de C.V. ubicada en el Estado de México en el Municipio de los Reyes La Paz, es filial de la transnacional Echlin con sede en Connecticut, Estados Unidos.

Itapsa se dedica a la fabricación de autopartes para el sistema de frenos y exporta la mayor parte de su producción a Sudamérica, Europa, Estados Unidos y Canadá. El capital más importante de la empresa es estadounidense, tiene 270 trabajadores organizados en la Sección 15 de la CTM, cuyo Secretario General es Francisco del Olmo y el asesor legal Carlos Aceves (quien funciona en Itapsa como delegado, representante de los obreros sindicalizados).

El 26 de mayo de 1997 el Sindicato de Trabajadores de la Industria Metálica, Acero, Hierro, Conexos y Similares (STIMAHCS), organización afiliada al FAT, demandó la titularidad del contrato colectivo al sindicato cetemista. Desde el inicio del proceso judicial, quien comparece es la empresa, presentando objeciones e incidentes de ilegitimidad, para bloquear la entrada de la organización independiente. Los diligentes abogados empresariales sustituyen a la representación sindical cetemista, para impedir la afiliación de los trabajadores a otra organización sindical.

Es hasta el 28 de agosto cuando las autoridades laborales a través de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, acuerdan fecha de recuento. Ya para entonces han sido

despedidos de la fábrica 33 trabajadores, acusados por la empresa de organizar el sindicato independiente. Un día antes del recuento, el sindicato cetemista presenta un incidente de nulidad y la Junta lo suspende, lo que es aprovechado por la empresa para despedir otros 17 obreros de planta.

A partir de éste día, circulan profusamente volantes en la empresa firmados por el Sindicato de Trabajadores de la Industria Automotriz, Similares y Conexos de la República Mexicana (CTM) donde se acusa de “vende patrias y subversivos” a los dirigentes del STIMAHCS y de ser “usurpadores que obedecen a intereses de empresas de Estados Unidos que al sentirse desplazados en el mercado mundial por los productos mexicanos de calidad, pretenden acabar con nuestras fuentes de trabajo”. (se anexan documentos al respecto).

Mientras, la empresa a través de sus representantes en todos los niveles (gerentes, jefes de personal y supervisores) realiza una amplia labor de amedrantamiento y amenaza en contra de los que promueven al STIMAHCS, planteando el riesgo del cierre de la fuente de trabajo si “esas gentes logran quedarse aquí”. Visitas a puerta de casa, entrevistas entre jefes y obreros, toda una labor de “convencimiento”.

El 9 de septiembre se realiza el recuento. Un día antes, la empresa es tomada auténticamente por el grupo de los “chiquiticos”, 200 golpeadores al mando de Daniel Castillo (conocido en las Juntas por sus trabajos “profesionales” con golpeadores a sueldo), quienes realizan su labor de hostigamiento cobijados en el pretexto de la “protección” de las instalaciones de la empresa.

En este ambiente, se concreta el voto de los trabajadores por la CTM o el STIMAHCS. Los actuarios de la Junta hacen caso omiso de las observaciones sobre la presencia de gente extraña en la empresa ; los empleados de confianza por decenas, forman parte de los votantes. Ante las irregularidades, la organización independiente demanda la nulidad del recuento, que formalmente es ganado por la CTM.

El juicio legal se mantiene hasta la fecha y se han presentado dos demandas ante las Oficinas Nacionales Administrativas en Estados Unidos y Canadá (derivadas del acuerdo paralelo al TLC en materia laboral), por violaciones de la transnacional Echlin al derecho de libertad sindical en México.

Conclusión

El conflicto sindical en la empresa ITAPSA, ejemplifica la forma como operan estas empresas de capital extranjero en México. Además de pagar la mano de obra barata que les ofrece el país, aprovechan también sus condiciones laborales caracterizadas por :

- ◆ Sindicatos corporativos que ofrecen protección a las empresas, asegurándoles amplias posibilidades para actuar sin contrapesos de tipo sindical.
- ◆ Unilateralidad en las relaciones laborales. Los cambios en la materia de trabajo y las relaciones laborales que implican la flexibilización de la mano de obra y el proceso de reconversión industrial, son impuestos sin mediar ninguna negociación.

- ◆ Protección legal ante posibles conflictos. Las autoridades laborales aplican las leyes con un criterio que favorece comunmente los intereses empresariales. Esta política se siguió fielmente durante los dos sexenios del Lic. Arsenio Farrell al frente de la Secretaría del Trabajo (gobiernos De la Madrid y Salinas).
- ◆ Recursos ilimitados de las empresas para impedir la libre organización de los trabajadores, la cual se ve como un peligro hacia la producción y la generación de beneficios para la empresa. Entre estos recursos están los despidos de los trabajadores inconformes a quienes se ofrece muchas veces jugosas liquidaciones para que abandonen la acción, la contratación de grupos de choque, inversiones cuantiosas para que los sindicatos de protección se muevan sin dificultades, contratación de despachos jurídicos encargados de desmantelar las posibilidades legales de los trabajadores al buscar la libre asociación, etc. etc.
- ◆ Las normas laborales vigentes que permiten la intromisión permanente de la autoridad laboral en la vida interna de los sindicatos, la posibilidad de que se impida el ejercicio del derecho de huelga vía las declaraciones de ilegalidad o inexistencia de los movimientos, o bien por la aplicación de la requisa ; los recuentos abiertos que actúan como mecanismos de intimidación y chantaje a los trabajadores ; el secreto en los registros de contratos y sindicatos, lo que favorece la presencia cada vez más amplia de contratos de protección firmados entre sindicatos” fantasma” y las empresas (a espaldas de los trabajadores), entre otras cuestiones.

En el caso de ITAPSA han operado casi todos los mecanismos descritos para lograr mantener a la CTM como titular de los intereses colectivos de los obreros. La empresa ha dedicado cuantiosos recursos para lograrlo, desde indemnizaciones a los despedidos, contratación de golpeadores, recursos legales para actuar “jurídicamente” en contra de la organización independiente, etc.

Como consecuencia del control sindical, ITAPSA tiene posibilidad de mantener a sus 270 trabajadores sujetos a contratos temporales aunque la materia de trabajo no lo justifique, seguir ahorrando inversiones en medidas de seguridad e higiene, mantener salarios bajos, continuar aplicando sus planes de productividad de manera arbitraria, y mantener a la mayoría de sus jóvenes trabajadores como eventuales, sin posibilidad de acumular antigüedad.

2.- MAR - BRAN (IRAPUATO, GUANAJUATO).-

El pasado mes de mayo, 22 trabajadoras fueron despedidas de la empresa MAR-BRAN, S.A. de C.V. ubicada en Irapuato, Guanajuato, con motivo de la protesta que realizaron alrededor de 2,500 trabajadoras por la irrisoria cantidad recibida por concepto de reparto de utilidades.

MARBRAN es una empresa de capital mexicano, propiedad de la familia Nieto de Celaya, Gto., quien tiene inversiones importantes en sectores como agricultura, partes metálicas, industria de electrodomésticos, etc. y una importante relación con el poder político en el Estado.

La empresa se dedica a la exportación de alimentos congelados (fundamentalmente vegetales como brócoli, coliflor, zanahoria y ajos) a Estados Unidos, Canadá, Alemania,

Bélgica, Japón y Australia, y mantiene una alianza económica con una de las principales empresas agro-industriales en Estados Unidos, la JR. SIMPLOT, CO.

MARBRAN opera en el Estado de Guanajuato con tres plantas que agrupan a un promedio de 4,000 trabajadores, el 95% de ellas mujeres, provenientes en su mayoría del campo. Las tres plantas, asentadas en localidades rurales, forman parte de ésta empresa que cuenta con tres oficinas dedicadas a ventas en Estados Unidos , en MacCallen, Tex., Virginia y California (MarBran, USA).

La empresa propagandiza su producción en el exterior exhibiendo los premios de calidad total obtenidos de distintas instituciones como OTCO, OCIA Y Kosher Services y argumentando el carácter “orgánico” de sus productos.

Sin embargo, las condiciones de sus trabajadores no son exactamente óptimas. El trabajo se realiza a destajo por lo que las jornadas de trabajo oscilan entre 10 y 12 horas diarias (obviamente sin pago de tiempo extra) ; se trabajan los 7 días a la semana sin descansos ; por estas jornadas extenuantes de clasificación, corte, lavado y empaquetado de verduras las trabajadoras perciben de 300 a 400 pesos a la semana. Los trabajadores son obligados a comprar el equipo de trabajo que utilizan como batas, guantes o los cuchillos ; existe una gran inseguridad, pues las trabajadoras que terminan sus turnos en la madrugada no cuentan con transporte para regresar a sus casas, y hay un trato despótico de los capataces hacia las trabajadoras.

Los hechos que originaron el descontento obrero se relacionan con el pago de 50 a 70 pesos que recibieron como utilidades cuando las trabajadoras alegan, “hubo mucha producción y venta durante 1997, y no es justo que haya muchas inversiones en maquinaria y otras cosas, y a nosotras nos dejen sin nada” ; pero también influyeron las condiciones de trabajo.

En mayo, la mayoría de las trabajadoras hacen un paro laboral y como consecuencia vienen los despidos. Las trabajadoras que quedan fuera del trabajo mantienen un plantón durante veinte días en la plaza pública de la ciudad de Irapuato, el cual se levanta al aceptarse las liquidaciones de ley.

Las trabajadoras no saben de la existencia de ningún sindicato que las agrupe. Sin embargo, existe desde 1995 un Contrato Colectivo de protección firmado entre empresa y un sindicato manejado por el abogado Ramón Gamez Martínez, conocido en el medio por el crecimiento que ha tenido su negocio de “venta” de contratos a empresas transnacionales, en la industria cinematográfica, hospitales, tiendas de pintura, empresas farmacéuticas, etc. (véase el trabajo de CEREAL “Derechos Humanos Laborales en México. Entre la imagen protectora y una política de represión” 1977).

A raíz del movimiento, los trabajadores se organizaron para presentar una demanda ante las autoridades laborales y de salud en el Estado, denunciando las condiciones insalubres en que se presta el trabajo en MarBran, que cuestionan el nivel de calidad con que dicha empresa opera.

Obligada la empresa a realizar cambios en sus instalaciones como consecuencia de la presencia de inspectores que dieron cuenta de ésta situación, los patrones han anunciado vacaciones forzadas para los trabajadores, y paros “técnicos” en dos de sus plantas. Abiertamente, los supervisores hablan de la molestia de la empresa por la denuncia presentada por los “malos” trabajadores.

Conclusión

La situación en que opera MarBran en el Estado de Guanajuato es una muestra de las condiciones que existen en la mayoría de las empresas agroindustriales que existen en el país. Ya sea con capital nacional o transnacional , realizando operaciones principalmente de exportación a los Estados Unidos, con contratos muchas veces leoninos entre las empresas y los agricultores y campesinos de la localidad, mantienen condiciones sumamente precarias de carácter laboral (cero prestaciones, no hay seguridad social, trabajo temporal, pago a destajo, jornadas excesivas), no permiten la sindicalización y operan por tanto, con contratos de protección, y ante cualquier brote de inconformidad reaccionan inmediatamente “cortando” de raíz el mal, despidiendo a los llamados “revoltosos”, a los organizadores del movimiento.

El trabajo está totalmente subordinado a las exigencias de la producción y es casi inexistente la estabilidad en el empleo, las labores que se realizan son muy simples y se contratan sobre todo mujeres, quienes más fácilmente se incorporan a estas condiciones laborales, pasando de ser amas de casa o trabajadoras de su parcela a empleadas fabriles ; la mayoría de las mujeres trabajadoras no tienen experiencia de organización sindical, de ahí que son presa fácil de los “nuevos” contratos que incorporan flexibilidad, unilateralidad en la relación laboral, y abaratamiento cada vez mayor de la fuerza de trabajo.

(Se anexan copias de recortes de prensa e información sobre la lucha de los trabajadores en el mes de mayo de 1998).

3.- AVIO EXCELENTE DE CHIHUAHUA (AVX).

El día 22 de junio de 1998, el STIMAHCS emplazó a huelga a la empresa AVX por firma de Contrato Colectivo, tal como lo marca la Ley. Sin embargo, con absurdas e ilegales argumentaciones, la Junta de Conciliación y Arbitraje en Chihuahua, archivó el expediente y se negó a dar trámite a la demanda interpuesta por esta organización.

El viernes 31 de julio del mismo año, los obreros de AVX ponían las banderas rojinegras en ésta empresa maquiladora que opera en la ciudad de Chihuahua de capital estadounidense. Los huelguistas se enfrentaron a un nutrido grupo formado por empleados de confianza, gerentes de producción, de personal, jefes de línea, personal de seguridad y mantenimiento, y hasta los abogados patronales quienes querían impedir el cierre de la planta.

A las dos horas, ya estaban en la sede de la empresa las diligentes autoridades del gobierno del Estado (que provienen del Partido Acción Nacional), las autoridades de trabajo acompañados por el Gerente General Clemente Aguilar, para convencer a los trabajadores de levantar su movimiento. Horas más tarde, agentes del Ministerio Público Federal levantaban actas, hostigando a los trabajadores.

Durante los siguientes días, la empresa a través de sus agentes, se dedica a visitar las casas de los obreros, para convencerlos de lo equivocado de su movimiento, y haciendo promesas respecto a incrementos salariales y mejoramiento de prestaciones, siempre y cuando la organización independiente según ellos, dirigida “desde los Estados Unidos”, saliera de la empresa.

La patronal levanta denuncias penales contra 33 trabajadores por daños en propiedad ajena, despojo, secuestro, entre otras cuestiones, acusándolos de haberle hecho perder 150 millones de pesos por el paro laboral.

El gobierno panista actúa llamando a los trabajadores a “dialogar”. Plantea dos alternativas : que la empresa lleve adelante las demandas penales y que la autoridad del trabajo declare ilegal el movimiento (con riesgo incluso de intervención de la policía si los trabajadores se niegan a acatar la disposición gubernamental), o bien, llegar a un acuerdo que incluye : indemnización de algunos trabajadores, reinstalación de otros, obtención de un registro de sindicato local y el compromiso de la empresa de mejorar algunas condiciones laborales como el comedor, auscultar “en privado” en la enfermería, mejorar el trato de los supervisores y aumentar los salarios ; todo ello a cambio de levantar el paro laboral.

Después de cinco días el movimiento se levanta, aceptando los trabajadores la segunda alternativa planteada por el gobierno. Sin embargo, al regresar a laborar 50 obreros se topan con el impedimento de entrar pues han sido despedidos”, y lo mismo pasa en los siguientes turnos ; total, 113 trabajadores fuera de la empresa y planas completas en los diarios locales donde la patronal acusa a los líderes del movimiento de “agitadores, y cierra-empresas”.

Junto a las organizaciones que les dieron apoyo como la UNT, sindicatos de electricistas de la CTM, postales de la FSTSE, empleados del municipio y choferes del transporte público, se realiza una movilización que incorpora a cientos de simpatizantes, para demandar justicia. A la fecha, la empresa se niega a reinstalar a los despedidos, éstos han interpuesto demandas judiciales, la patronal ha otorgado algunas de las prestaciones ofrecidas a los obreros y se está esperando que el gobierno cumpla su promesa de entregar el registro del sindicato local.

(Se anexan recortes de prensa donde se da cuenta de la actitud de la empresa y las acusaciones al FAT de “estar manejado por los intereses de los grandes sindicatos de EU” y como provocadores de conflictos laborales “para que las maquiladoras se retiren de México”)

Conclusión

Los gobiernos estatales panistas aparecen como rehenes de los empresarios que encabezan el sector maquilador, y a la vez, de las direcciones sindicales oficiales, que tienen muchos años actuando como caciques en el sector laboral, apoyados por el sistema de partido único y el corporativismo sindical.

A pesar del discurso panista en pro de la democratización del país, y su evidente desvinculación con el charrismo sindical imperante, estos gobiernos no se atreven a desafiar a quien controla el movimiento sindical, mucho menos a dismantlar el sistema corporativo que abiertamente actúa en su contra en los momentos electorales (Véase sino la derrota del PAN en el Estado de Chihuahua, fraguada en parte, por la dirigencia sindical oficial aliada al candidato priista triunfante).

Al decir de algunos analistas, durante el sexenio de Francisco Barrio no sólo se mantuvieron las formas de control sindical preexistentes a su gobierno, sino que hubo un

fortalecimiento de la CTM como el “garante” de los intereses empresariales en el sector maquilador y transnacional en el Estado de Chihuahua.

4.- HAN YOUNG DE MEXICO, S.A. DE C.V. (TIJUANA, BAJA CALIFORNIA)

Tijuana, una de las más importantes ciudades fronterizas considerada como enclave de la industria maquiladora en México, ha sido testigo de múltiples luchas de los obreros por conseguir mejorar sus situación laboral a través de sindicatos democráticos.

Es también escenario de ésta estrecha alianza entre gobiernos locales y empresas transnacionales, toda vez que la industrialización de éstas zonas y el crecimiento del empleo está basado en el sector maquilador y que al mismo tiempo, las empresas buscan abatir sus costos de producción y una ordenada “estabilidad” social para funcionar sin conflictos laborales.

Así, las luchas de los trabajadores en Tijuana se han visto permanentemente obstaculizadas por el binomio empresas - gobierno, que es acompañado y apoyado por un sindicalismo colaboracionista, que más allá del control sindical, participa en el mantenimiento de condiciones laborales por debajo de las existentes en otras zonas fronterizas del país (como Matamoros, o Reynosa en el Estado de Tamaulipas).

La principal organización sindical oficial en la ciudad es la CROM, quien desplaza a la CTM y la CROC a partir de su alianza con autoridades locales, y su eficaz labor para convencer al empresariado de negociar con ella, a cambio de mantener contratos “pelones” (sin prestaciones, al nivel de la legislación vigente) y de aceptar los planes de flexibilización aplicados unilateralmente en los centros de trabajo. (Véase el trabajo de Cirila Quintero “La sindicalización de las maquiladoras tijuanaenses” Consejo Nacional de Cultura).

La CROM mantiene el control a través de contratos de protección, contando con el amplio apoyo de la Junta de Conciliación Local, quien depende directamente del gobierno estatal, que hoy encabeza el PAN.

La empresa Han-Young de capital coreano ubicada en esta ciudad fronteriza, cuyo propietario es Ho Young Lee, mantuvo durante años un contrato de protección a cargo de la CROC. Cuando los trabajadores, jóvenes en su mayoría, deciden en 1997 organizarse para luchar por mejores condiciones de trabajo, se topan con ésta central como representante de sus condiciones laborales. En este proceso, deciden organizarse de manera independiente y a mediados del año se incorporan al STIMAHCS, sindicato independiente de la rama metal-mecánica, quien plantea una demanda por la titularidad del contrato.

Fijando la Junta de Conciliación fecha de recuento, éste se realiza el 6 de octubre ; los trabajadores rechazan en su mayoría a la central oficial y deciden dar su voto al STIMAHCS. Sin embargo, a pesar del triunfo arrollador del sindicato independiente, la autoridad se niega a dar el laudo a favor de la decisión de los trabajadores ; la empresa inicia el despido y ello es el detonante de un movimiento que incluye una huelga de hambre de 26 días de varios obreros de la fábrica, una movilización amplia y una serie de acciones de solidaridad sin precedentes por parte de organizaciones estadounidenses y canadienses.

El STIMAHCS actúa a nivel federal para instar a las autoridades laborales federales, a actuar para obligar a la Junta Local a reconocer el triunfo de los trabajadores. Así, la Secretaría del Trabajo ordena un nuevo recuento “administrativo”, mismo que vuelve a ganar el STIMAHCS con amplia mayoría. Las autoridades locales no tienen más remedio que reconocer legalmente la titularidad del contrato a favor del sindicato independiente.

Sin embargo, la patronal se niega a reconocer al sindicato titular. Al contrario, continúa con los despidos de trabajadores y aprovecha para reemplazarlos con personas que le ofrece la CTM local, en un intento porque ésta central dispute la mayoría al sindicato independiente.

Así las cosas y venciendo el contrato para su revisión, los trabajadores estallan un movimiento de huelga legal, el cual es declarado inexistente por las autoridades locales, en un laudo totalmente arbitrario. Decenas de policías desalojan a los huelguistas de la fábrica, y se levantan órdenes de aprehensión en contra de los dirigentes locales. Mientras la empresa declara que “el sindicato independiente no es sincero, pues quiere conseguir más dinero cuando ellos son los que pagan mejores sueldos en el ramo”, el gobierno dice que “se trata de un movimiento político y que el PRD está detrás del conflicto”.

Otra Conclusión :

Se ha venido construyendo en la zona fronteriza y más allá de la frontera, una relación de unidad y solidaridad entre organizaciones sindicales de México y Estados Unidos. Esta alianza es resultado del proceso de globalización y del TLCAN, pero también es producto de coincidencias importantes entre el sindicalismo independiente en México y los sindicatos de E.U. en cuanto a la concepción sobre el deber ser y el quehacer de los sindicatos, así como la convicción de que es necesario enfrentar a las corporaciones con estrategias comunes más allá de las fronteras.

El caso de Han Young es un interesante ejemplo de como la solidaridad internacional puede proyectar una lucha de trabajadores de una pequeña empresa a un ámbito internacional.

LA SITUACION LABORAL EN EL DISTRITO FEDERAL.

Durante los primeros meses el gobierno cardenista enfrentó dos problemas laborales añejos, que absorvieron buena parte de su acción : La huelga en el Nacional Monte de Piedad y el conflicto de Ruta - 100.

El primero tuvo una solución para muchos de los trabajadores satisfactoria, solución que fue construida con la intervención del gobierno capitalino, y el segundo, aunque en la actualidad sigue presentándose como un problema no resuelto, tuvo una etapa de acuerdo impulsado por el gobierno defeño.

La constitución de la Subsecretaría de Trabajo al inicio del gobierno de Cárdenas, mostró su interés por dar una atención especial al tema laboral ; y la integración de militantes y

abogados democráticos a la misma, una voluntad de avanzar en la democratización de la vida laboral, en el ámbito local.

Sin embargo, podemos decir que hasta hoy, las demandas presentadas por múltiples organizaciones sociales y sindicales durante la campaña electoral anterior a julio del 97, siguen siendo cuestiones pendientes de cumplirse.

Efectivamente, todavía no se ven con claridad los avances en cuanto a la transparencia con que debe actuar la Junta Local de Conciliación y Arbitraje al frente de la cual se nombró a un abogado de carrera académica ; tampoco respecto a la constitución de un registro público de sindicatos y contratos colectivos, medida importantísima para enfrentar de manera más contundente la práctica extendida de los contratos de protección, que en el Distrito Federal incluye al 90 por ciento de las empresas privadas. No se ven cambios sustanciales en cuanto al registro de sindicatos, que lleven a la práctica los derechos de asociación y de pluralidad sindical.

Obviamente, los problemas presupuestales han bloqueado la posibilidad de incrementar los recursos necesarios con que deben contar las instancias de justicia laboral, para hacer posible un funcionamiento profesional y adecuado ; también, el personal heredado y la fuerza de la estructura sindical oficialista, han impedido erradicar de manera importante, la corrupción que corroe desde hace décadas éstos espacios del gobierno local.

Así, uno de los problemas más graves al que se ha enfrentado la administración perredista ha sido el control corporativo que ejerce el Sindicato de Trabajadores del D.F., con más de 60 años de existencia. Esta organización fue construyendo su fuerza de negociación con cada uno de los gobiernos priistas, ofreciendo apoyos incondicionales a cambio de que los líderes encontraran recompensada su actuación con cargos públicos, o con formas de incremento de su patrimonio personal. En estos 60 años se acuñó una burocracia difícil de extirpar de la noche a la mañana, formada no sólo por cientos o miles de aviadores -gente que cobra sin trabajar-, sino también de personas que checan tarjeta, se presentan a trabajar, pero que en la práctica no hacen nada. Asimismo, el sistema construyó una pirámide de favoritismos y corruptelas, en la que unos dependen de los otros, empezando por los trabajadores de base, hasta llegar a los jefes de más alto nivel. Sobra decir que es ésta estructura sindical la que ha constituido el obstáculo más importante para que avancen planes de gobierno impulsados por varias de las delegaciones, o bien, por dependencias del gobierno capitalino.

Sin embargo, existen corrientes que actúan al interior del sindicato y que representan una alternativa al poder gangsteril de los dirigentes actuales, aunque todavía no han podido cambiar las prácticas y los intereses clientelares construídos durante décadas de extorsión y compadrazgos.

Otro tema que ha absorbido de manera importante el quehacer de la Subsecretaría del Trabajo, ha sido el ambulante, el caótico comercio informal que inunda la ciudad. Este sector fue durante mucho tiempo campo propicio del clientelismo del PRI-Gobierno y ha venido actuando como grupo de presión y de chantaje frente al gobierno cardenista. La ausencia de una organización independiente y poderosa de trabajadores del sector informal, ha hecho también casi imposible una relación más horizontal entre trabajadores y gobierno.

Es claro, que el gobierno del D.F. tiene límites muy claros derivados de las políticas impulsadas e impuestas desde el gobierno federal, así como de la legislación laboral actual. Sin embargo, dentro de éstos límites, pueden desarrollarse políticas que atiendan tanto a las necesidades económicas urgentes de los trabajadores como aquéllas que marquen la diferencia con las administraciones pasadas, en términos de transparencia en la aplicación de las leyes, la impartición de justicia, y la implementación de cambios que apoyen la democratización en el ámbito laboral, así como el establecimiento de políticas no clientelares entre trabajadores y gobierno del Estado. Esta es la agenda pendiente para el gobierno perredista en la capital del país.

REFLEXIONES FINALES.-

- Es difícil pensar en un cambio profundo en la situación sindical y laboral existente en México, si éste no se enmarca en un proceso de democratización integral del país, en la llamada “reforma del Estado”, que hasta ahora ha sido postergada en aras de mantener y ampliar el modelo económico neoliberal, que es la única alternativa que los últimos gobiernos priístas han planteado al pueblo mexicano.
- La manera como nuestro país se ha insertado en el proceso de globalización neoliberal, conlleva la subordinación total de lo social a lo económico ; el cumplimiento de compromisos con las instancias financieras internacionales (desde el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional, hasta el Tesoro de Estados Unidos) y la construcción de un modelo industrial en el que México se desarrolla como un país maquilador, oferente de mano de obra barata, dócil y controlada. El modelo hace depender el crecimiento económico de la inversión extranjera, y uno de los incentivos importantes para atraerla es el mercado de mano de obra barata y “flexible”, en donde es posible fijar las reglas del trabajo de manera unilateral, e inducir formas de precarización del empleo como forma de aumentar la competitividad.
- La precarización del trabajo es una de las características importantes del actual modelo laboral. Este proceso implica a) La caída salarial y la estratificación de la mano de obra, de manera que se mantengan los salarios de hambre para la mayoría y avance lentamente el incremento salarial para el trabajo más especializado. b) La disminución de prestaciones (imponer el salario pelón). c) Formas cada vez más amplias de abaratamiento de la mano de obra, como la subcontratación. d) El debilitamiento de las políticas sociales y de compensación salarial, como la seguridad social, vivienda, salud y educación. e) Un mercado laboral con mano de obra disponible en grandes cantidades, lo que presiona a la baja a los salarios.
- El gobierno mexicano ha postergado por lo tanto la modernización del aparato laboral y opta por sostener el régimen de control sindical, que hasta ahora ha sido lo suficientemente eficiente para mantener la llamada “paz social”, y el modelo económico asumido. Ante el temor de desbordamientos sociales, el gobierno ha optado por mantener el “status quo”. Sin embargo, es difícil pensar que puede darse un proceso de democratización del país, sin que se incluya éste elemento tan importante de la vida nacional.
- Ahora bien, las fuerzas democráticas en el país y el sindicalismo independiente presionan para impulsar un proceso de democratización sindical y laboral que incluya

cinco elementos centrales, sin los cuales no habría cambios substanciales en esta materia :

- 1o.- La construcción de un sindicalismo independiente de patrones, Estado y partidos políticos.
- 2o.- La reorganización del movimiento sindical actual para lograr recuperar al sindicato como factor de poder.
- 3o.- Una reforma laboral integral.
- 4o.- Una reforma judicial de orden laboral.
- 5o.- La instrumentación de convenios y normas internacionales del trabajo, para protección de los derechos de los trabajadores frente a los procesos de globalización y de apertura comercial. (Ver en la democracia de los de abajo en México, el trabajo : “Como viven la Democracia los Trabajadores Mexicanos”. De Arturo Alcalde J. y Bertha E. Luján).

De la correlación de fuerzas que se logre construir en los próximos tiempos y la voluntad política de los gobiernos “alternos” dependerá el avance laboral-sindical que se obtenga en el México del fin de siglo.

SIGLAS

CTM - Confederación de Trabajadores de México
CROC - Central Revolucionaria de Obreros y Campesinos
FAT - Frente Auténtico del Trabajo
PAN - Partido Acción Nacional
PRI - Partido Revolucionario Institucional
PRD - Partido de la Revolución Democrática
PEMEX - Petróleos Mexicanos
UNT - Unión Nacional de Trabajadores
FSTSE - Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado
CROM - Confederación Revolucionaria de Obreros de México
D.F. - Distrito Federal.