

Nueva cultura laboral y respuesta sindical

Javier Huerta Jurado

Caneck dijo:

Las cosas no vienen ni van. Las cosas no se mueven. Las cosas duermen. Somos nosotros los que vamos a ellas. Por esto la memoria no es un arma del espíritu dispuesta para evocar el pasado. Es más bien una facultad que nos permite en un instante, ver lo que es, en su esencia, fuera del tiempo. La memoria nos permite subir a un estadio, inexplicable para nuestra conciencia, en el cual todo está presente. Esto que les digo me lo explicaba con razones y palabras buenas mi padrino ' que era hombre de mucho saber y pocos libros. Es cosa que nunca entendí, pero que me agrada recordar aquí dentro de mi corazón.

Ermilo ABREU GÓMEZ

El avance acelerado de las concepciones neo-conservadoras de corte tecnocrático-científico con base estructural-funcionalista de la mejor tradición sociológica de tipo weberiano,¹ se presenta bajo diferentes rostros; a saber: globalización de las economías, modernización y cambio estructural, combinadas con el derrumbe ideológico, temporal pero estrepitoso, de las concepciones social demócratas, socialistas, populistas, nacionalistas, que cambiaron las imágenes concretas de los problemas sociales y provocaron una terrible confusión.

En estos tiempos no hay, certidumbre de que en el uso de los conceptos se alcance la rigurosidad suficiente para saber que en ciencias sociales hablamos de lo mismo al abordar un tema general o particular. Esto se dificultó más después de la caída del muro de Berlín, la desintegración de la Unión Soviética y el campo socialista, acelerándose vertiginosamente la evolución y el uso de conceptos que desplazaron a la lucha de clases como eje articulador de los procesos sociales, por "la necesidad" de adecuarse a los cambios que el nuevo panorama exigía. En tal virtud, los estudios se fueron trasladando hacia el uso de conceptos más generales o más particulares, más abstractos o más concretos,

pero con una necesidad apremiante de distanciarse de la lucha de clases como referencia teórica para analizar los problemas que vive la sociedad contemporánea.

En este periodo se han dado dos desplazamientos en el pensamiento social: uno hacia la especialización y profesionalización, privilegiando el estudio micro social con sólida base empírica de raíces estructural-funcionalista, y otro que se asume en los hechos como interdisciplinario profesionalizado, a través del cual se pretende lograr una visión integral de la dinámica que vive la sociedad actual y así poder encontrar el centro que dé cuenta de la forma en que se articulan los procesos sociales.

El ratificar a la inter disciplina como instrumento indispensable para que los estudios sociales alcancen una mayor rigurosidad retornando una temática central, que contemple una visión de conjunto del rumbo y dirección de los cambios mundiales, para algunos tal vez signifique un retroceso debido a que la profesionalización y especialización han cobrado una gran fuerza en los últimos tiempos, sin embargo, es necesario detenerse a reflexionar sobre las rutas seguidas por los estudiosos de lo social y saber reconocer que no toda conceptualización pasada es errónea, de la misma forma que no toda conceptualización moderna es correcta. Cada marco conceptual, de alguna manera está vinculado a las imágenes del momento histórico en el cual fue-

1. GONZÁLEZ CASANOVA, Pablo, "La crisis del mundo actual y las ciencias sociales en América Latina", suplemento del periódico *La Jornada*, 19 de septiembre de 1990.

En estos tiempos no hay certidumbre de que en el uso de los conceptos se alcance la rigurosidad suficiente para saber que en ciencias sociales hablamos de lo mismo al abordar un tema general o particular.

ron acuñados. En este sentido, a veces es necesario retroceder con el objeto de identificar dónde se perdió el rumbo y así reencontrar la ruta. Es probable que las rutas sean cortas o largas, pero en ciencias sociales lo anterior significa haber perdido el rumbo histórico y su reencuentro es apremiante.

En este contexto se han asumido posiciones que pretenden demostrar que se ha llegado al fin de la historia y de las ideologías; que se ha arribado al predominio de las posiciones liberales; que los problemas que hoy se viven escapan a la teoría de la lucha de clases; que hoy se viven problemas insospechados y que las respuestas que se requieren deben ser de carácter universal, por lo que no se pueden resolver con posiciones de clase.

El predominio de dichas concepciones pierde de vista lo que ha estado presente aún desde antes de la estrepitosa caída del campo socialista, que los problemas que hoy vive la humanidad están medidos por los intereses de grupo o de clase y son los que dividen a la comunidad.²

Los cambios mundiales han contribuido a la modificación de los marcos conceptuales, lo que ha percutido no sólo en desviar la atención de los procesos sociales sino, como lo sostiene Agustín Cueva,³ -y que resulta más grave todavía- han entorpecido el avance y desarrollo de una metodología que ayude en la definición de una temática central que sirva como eje articulador de los procesos sociales para identificar los alcances que tienen los problemas del momento.

La temática sobre la nueva cultura laboral no escapa a los problemas derivados de los cambios mundiales antes señalados ni a las dificultades que enfrentan las ciencias sociales; es un fenómeno que se ubica en el plano de las relaciones jurídico-políticas, en el plano súper estructural, dado que se trata de una manifestación de las relaciones de producción que se establecen entre capital y trabajo en la estructura económica, reconociendo la relativa autonomía que existe entre ambas. Es por esto que forma parte de toda una temática de las nuevas formas de explotación que se vienen estableciendo entre capital y trabajo bajo el nuevo ropaje de la reestructuración productiva que tiende a eliminar los espacios muertos dentro del proceso productivo. Con lo anterior, se pretende elevar la tasa de explotación de los trabajadores, derivado de los cambios en el modelo de acumulación capitalista.

En medio de la confusión que priva en estos tiempos, esta problemática es analizada desde distintas perspectivas. Algunos especialistas consideran positivo el acuerdo recién firmado⁴ entre patronos, Estado y cúpula sindical; otros lo ven como un catálogo de buenas intenciones y además reiterativo, en virtud de que algunos de los puntos del acuerdo repiten lo que establece la Ley Federal de Trabajo. Hay quienes ponen énfasis en la legitimidad de los firmantes⁵ y, finalmente, están aquellos que sostienen que es necesario, urgente e innegable sanear las relaciones laborales, dado el ambiente anti productivo en el que laboran una gran cantidad de empresas mexicanas, que influye en su nivel competitivo, en el marco de los cambios que se vienen dando en el mercado mundial.

Tomando en cuenta que la temática sobre la nueva cultura laboral se ubica en el plano súper estructural, es decir, en las relaciones jurídico políticas, sus efectos no solamente se van a expresar en ese nivel analítico sino también en el económico. Por tanto, se hace indispensable trasladarse al plano de las relaciones de trabajo y más específicamente a las formas de producción para verificar la forma en que se materializan los cambios que se planean desde el ámbito súper estructural.

6. SÁNCHEZ VÁZQUEZ, Adolfo, "Izquierda y derecha en política: ¿y moral?", periódico *La Jornada*, 26 de febrero de 1996, p. 12.

7. CUEVA, Agustín "Problemas y perspectivas de la Teoría de la Dependencia", en *Teoría social y procesos políticos en América Latina*. Editorial Edicol.

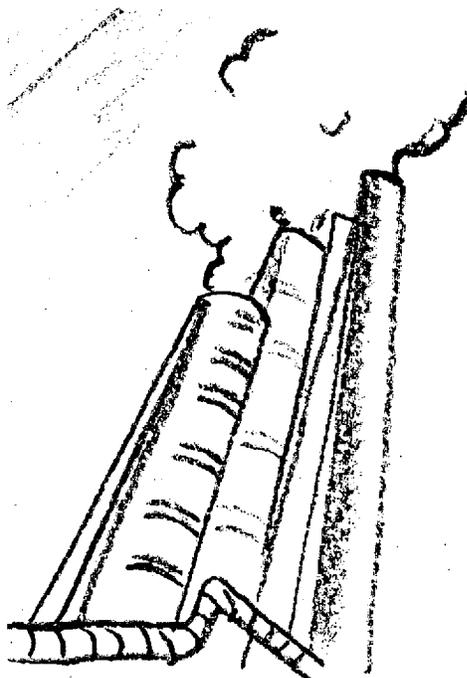
4. Documento "Principios de la nueva cultura laboral", agosto de 1996.

5. Véase "Los discutibles interlocutores sociales", suplemento *La Jornada Laboral*, 29 de agosto de 1996.

Es necesario emprender este tipo de análisis debido a que la flexibilidad de las relaciones laborales, no solamente se viene dando de manera directa, brusca y violenta dentro del proceso de trabajo sino que previamente se buscará darle legitimidad a las nuevas formas de explotación derivadas de la reestructuración productiva, a partir de la incorporación de las nuevas técnicas y tecnologías en los procesos productivos. Lo anterior requiere pasos previos en el plano de la ideología, juego en el que han entrado las cúpulas sindicales que se incorporaron temprana o tardíamente, activa o pasivamente, a las negociaciones de la nueva cultura laboral.

Las formas de flexibilización del trabajo, en el marco de la reestructuración productiva, tienen diferentes niveles de implementación: pueden expresarse desde cambios profundos en las relaciones laborales reguladas por la ley, cambios en la Ley Federal de Trabajo o bien acuerdos paralelos entre las cúpulas obrera y patronal en acuerdo con el Estado, entendiendo que los cambios planteados a partir de la nueva cultura laboral expresan un cierto grado de flexibilización de las relaciones laborales como parte de un proceso general de la economía capitalista.

En la economía mexicana se ha elegido la tercera, acuerdos cupulares paralelos, debido a que si se optaba por cualquiera de las otras dos vías (la reorganización profetada y directa de los procesos de trabajo, o bien, la modificación de la Ley Federal de Trabajo) se habría incorporado más decididamente a los asalariados a la lucha política contra el neoliberalismo, como ha sucedido recientemente en Argentina, donde los trabajadores realizaron un paro general contra la flexibilización de las relaciones laborales, acto en el que estuvieron presentes líderes sindicales de Brasil, Uruguay y Paraguay.⁶



Sostienen los empresarios y las autoridades del Estado que la reestructuración productiva exige cambios importantes en el campo industrial, en la organización del trabajo y en las relaciones de producción, pero las condiciones del país sólo permiten establecer acuerdos paralelos sin entrar por el momento al fondo del asunto debido a las condiciones políticas que son extremadamente volátiles. Algunos especialistas en estudios patronales manifestaron que la nueva cultura laboral y firmada recientemente, tiene la finalidad de *sanear las relaciones de trabajo*; lo que no dijeron es que dicho saneamiento se da en favor de la eliminación de los tiempos de recuperación del trabajo, al tiempo que sienta las bases para hacer cambios profundos en la Ley Federal de Trabajo, como consecuencia de los cambios de fondo que se están instaurando-

6. "Dio inicio la huelga de 36 horas en Argentina; ratifica Menem el rumbo" periódico *La Jornada*, viernes 27 de septiembre de 1996, p. 551.

En dicho evento se avanzó hacia la creación de una fuerza anti-neoliberal agrupada en el Congreso Argentino de Trabajadores (CAT), que se constituyó en un encuentro de casi siete mil personas entre las que se encontraban cinco mil doscientos delegados de todo el

país y representantes de organizaciones gremiales de España, Portugal, Italia, Bélgica, Francia, Brasil, Chile, Uruguay, Paraguay, Bolivia, Cuba, Venezuela y otros países, además de organismos defensores de derechos humanos, quienes en conjunto se plantearon la posibilidad de constituir coordinaciones regionales, así como, la búsqueda de alternativas mundiales para impulsar un gran movimiento en contra del neoliberalismo. Periódico *La Jornada*, martes 5 de noviembre de 1996, p. 50.

do en las relaciones de producción. De tal suerte que, reconociendo la relativa autonomía que hay entre la estructura económica y la superestructura jurídico-política-ideológica, se puede afirmar que la nueva cultura laboral está encubriendo la definición de nuevas formas de explotación que responden obviamente a la reestructuración capitalista. Los cambios anteriormente señalados tienden a eliminar la rigidez en los puestos de trabajo, buscando el establecimiento de relaciones laborales polivalentes, modificando las formas de pago de los asalariados, haciendo uso intensivo y extensivo de la fuerza de trabajo.

Una de las razones que se han invocado cuando se habla de que se requieren hacer cambios en la legislación laboral, es la necesidad de adecuar la Ley Federal de Trabajo a las nuevas condiciones prevalecientes; sin embargo, desde distintos ángulos se han asumido posiciones diferentes.

Al interior del sindicalismo oficial, unos se resisten a los cambios en la ley, pero aceptan la nueva cultura laboral imponiendo decisiones cupulares a los asalariados (CTM); otros rechazan los cambios señalados y tampoco aceptan plenamente la nueva cultura laboral (foristas), sin embargo tienen ya sus propios pactos y lo que demandan son más espacios de participación política, dejando a sus agremiados al margen de las decisiones. Entre estas corrientes no hay grandes diferencias en cuanto sus métodos de consulta a las bases, sus negociaciones cargan con una perspectiva colaboracionista caduca que les impide ver que ya no representan los intereses de los trabajadores.

La pugna entre estas dos corrientes ha provocado fisuras al interior del antes monolítico Congreso del Trabajo, que cada vez tiene menor capacidad de convocatoria y credibilidad. A partir de la firma del documento sobre la nueva cultura laboral, los foristas manifiestan con mayor énfasis sus diferencias con la CTM y reciben como respuesta -haciendo uso de los métodos antidemocráticos que son característicos en los organismos que conforman la cúpula obrera- la imposición del líder de los ferrocarrileros como máximo dirigente del Congreso del Trabajo. En respuesta, los foristas discuten y deciden su nueva estructura y toman la determinación de buscar el diálogo con el gobierno. En tomo al primer punto, acordaron que su dirección estará a cargo de una coordinación ejecutiva, que incluye un presidente y cuatro vicepresidentes, así como cuatro comisiones para el funcionamiento de ese organismo. En reunión de 14 dirigentes se estableció que la dirección de la comisión ejecutiva será rotativa con periodos de aproximadamente

cuatro meses; en este primer periodo se eligió por mayoría de los presentes al dirigente del Sindicato Mexicano de Electricistas -Pedro Castillo Medelín- como máximo dirigente de los foristas.⁷

En este marco, los foristas plantean la necesidad de impulsar una nueva estrategia sindical, a partir de la cual proponen varios puntos para contribuir al debate y a la definición de mecanismos para la renovación democrática del sindicalismo mexicano. De estos puntos destacan: convocar aun encuentro con todas las organizaciones representativas del país, que preceda a una gran asamblea nacional de trabajadores; diseñar una estrategia económica viable que garantice la recuperación del empleo y el salario, y establecer las propuestas claras y consensadas sobre productividad y competitividad.⁸ Este evento se realizará a finales del mes de enero en un lugar por definir, para lo cual se nombrarán delegados que representen proporcionalmente a cada organización sindical.

Por otro lado, una de las organizaciones más importantes en la promoción del grupo de foristas (telefonistas) plantea la posibilidad de discutir la creación de una nueva central que incluiría al Congreso del Trabajo y los sindicatos pertenecientes al foro.⁹ Esta proposición refleja la intención de buscar un reacomodo de las fuerzas sindicales al interior del organismo cúpula del movimiento obrero oficial, sin que se advierta la intención real de avanzar en un proceso de incorporación de los asalariados del país en una alternativa diferente para contener la imposición de las estrategias neoliberales. Al interior del sindicalismo independiente se expresan dos corrientes: una inmediatista y pesimista, que al estar marginada de las discusiones y tener como referentes los pactos cupulares paralelos que se han firmado y en los hechos haber sido obligada a asumir la nueva cultura laboral, tiene la necesidad de introducir en su agenda de discusión los programas de productividad. Por tanto, aceptar que el salario sea pagado como estímulos, la reestructuración del trabajo, y que la organización sindical tenga menor influencia en la definición colectiva de las relaciones laborales.

7. CALDERÓN GÓMEZ, Judith, "Pedro Castillo Medelín preside a foristas", periódico *La Jornada*, jueves 3 de octubre de 1996, p. 21.
8. BECERRIL, Andrea, "Plantea el grupo de los foristas una nueva estrategia sindical", periódico *La Jornada*, viernes 20 de septiembre de 1996, p. 20.
9. CALDERÓN GÓMEZ, Judith, "Discutirán telefonistas posible creación de una nueva central", periódico *La Jornada*, miércoles 25 de septiembre de 1996, p. 20.

Otra de las corrientes del sindicalismo independiente, sostiene que, ante la estrepitosa caída de los salarios reales de los trabajadores y la pérdida de fuentes de empleo, se hace indispensable reconstruir los espacios colectivos que ha desarticulado el neoliberalismo, promoviendo al mismo tiempo la democratización de las organizaciones de los trabajadores. Esto con el objeto de que sean ellos quienes decidan sobre cualquier forma de flexibilización de las relaciones laborales, así como las formas de lucha tendientes a rescatar el poder adquisitivo del salario. En otras palabras, propone aprovechar la oportunidad que el neoliberalismo brinda para promover la más amplia consulta y participación de los asalariados del país desde una perspectiva de clase. No obstante los esfuerzos efectuados en el ejercicio de la política sindical que se ha desarrollado entre las distintas corrientes del sindicalismo mexicano, no se observa con claridad la emergencia de una fuerza organizada de los asalariados que avance en la construcción de un organismo que represente los intereses de los trabajadores. Tampoco se perfilan los mecanismos que logren la incorporación de las bases de asalariados, a implementar las formas de resistencia adecuadas para impedir el desmantelamiento de las relaciones laborales que garanticen el futuro de los trabajadores.

La toma de decisiones se sigue haciendo al margen de los mismos y contrariamente a lo que se requiere: revitalizar, reforzar, o bien, reconstruir las organizaciones sindicales, y restablecer los mecanismos horizontales de consulta a las bases. En muchas de las organizaciones se han tomado medidas para cancelar cualquier forma de participación de los trabajadores, incluso boicoteando y anulando las instancias de participación colectiva. Resulta más grave aún que en la agenda de las organizaciones sindicales no ha tenido gran resonancia la experiencia del cono sur, donde las organizaciones sindicales de diferentes países han comprendido que el problema es regional y mundial. En este sentido, han iniciado esfuerzos y acciones más decididas para contener el avance de las estrategias laborales que están orientadas a reforzar el modelo neoliberal.

Por otro lado, no se debe desligar el análisis de la nueva cultura laboral de la libre sindicalización, la creación de las afores, y los cambios pendientes en la seguridad social. Esto debido a que se pretende debilitar la fuerza de los sindicatos que se opongan a los cambios de la legislación a partir de la firma de la nueva cultura laboral, al tiempo que el trabajador renuncia a su derecho a organizarse y contribuye a desmantelar los obstáculos que encuentran los patrones para explotar libremente a la fuerza de trabajo.

Por tanto, se hace indispensable trasladarse al plano de las relaciones de trabajo y más específicamente a las formas de producción para verificar la forma en que se materializan los cambios que se planean desde el ámbito súper estructural

En síntesis, se trata de que los trabajadores renuncien voluntariamente a sus derechos y a eliminar de la ley la responsabilidad que hoy tienen los empresarios, dueños del capital, y el Estado ante los asalariados, cuando su capacidad productiva entre en declive.

///

En este contexto, el trece de agosto de 1996 se firma el documento denominado Principios de la Nueva Cultura Laboral, por los dirigentes del Congreso del Trabajo, la Confederación de Trabajadores de México y los principales dirigentes de la cúpula empresarial del país, con el aval de las autoridades del trabajo y el testimonio presidencial.

El evento tiene sus antecedentes en los intentos que se expresaron en la segunda mitad de la década de los ochenta cuando, a propósito del denominado cambio estructural que se planteó en el Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988, se decía que era necesario implementar cambios profundos en la Ley Federal de Trabajo, con el objeto de adecuarla a las modificaciones que se preveían en las relaciones laborales.

Después de una serie de discusiones entre un grupo de empresarios y sus asesores, algunos líderes y asesores sindicales, etc; se percibieron los intereses que estaban en juego entre patrones y trabajadores, llegándose a acuerdos en relación con los cambios que se pretendían hacer en las relaciones laborales de los trabajadores mexicanos. Todo ello con el fin de avanzar en los objetivos que los empresarios habían propuesto para *sanear las relaciones laborales y lograr con ello un incremento en la productividad de los trabajadores*, obviamente, al margen de los asalariados.

Esta discusión no ha concluido, por el momento está aplazada, debido a la gran cantidad de problemas políticos y sociales que ha enfrentado el país desde los terremotos de 1985; siendo uno más de los asuntos pendientes en la agenda nacional.

El sólo hecho de profundizar en la discusión e implementación de cambios de fondo en los espacios correspondientes, provocaría la activación de la clase trabajadora que parcialmente ha estado ausente en los últimos años en la lucha política. Lo anterior como resultado de los efectos que la crisis ha propiciado en el campo laboral: la caída en los niveles salariales y la pérdida de fuentes de trabajo.¹⁰

Es indudable que los diferentes sectores que participaron en las mesas sobre la nueva cultura laboral tienen sus razones para tratar de avanzar en la definición de cambios de fondo a Ley Federal de Trabajo, sin embargo, cada uno tiene motivos para no introducir el tema en estos momentos. Para la representación de los trabajadores, resultaría complicado coadyuvar a la instrumentación de una nueva Ley Federal de Trabajo, debido a que su colaboración en la aplicación de las estrategias de política económica, en la imposición de topes salariales y los diferentes pactos que se han firmado para contener las demandas salariales de los trabajadores le han restado legitimidad. La ausencia de mecanismos de consulta a las bases de sus representados, le impiden pactar los compromisos trascendentes que se requieren para la elaboración de una nueva legislación laboral. En el preámbulo del documento sobre los principios de la nueva cultura laboral, se parte de que la globalización, integración económica y el desarrollo tecnológico, han modificado la dinámica económica mundial. En virtud de lo anterior, se han registrado transformaciones en las actuales circunstancias y mayores desafíos en el entorno económico.¹¹

10. Baste consultar los últimos informes del Banco de México y la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, quienes después de diversas protestas de trabajadores y exposiciones de otros estudios sobre la caída de los niveles salariales, en el mes de enero de 1997, reconocen que, comparando la evolución de las variables, salarios y precios, desde el periodo de Miguel DE LA MADRID y más específicamente desde la firma del primer Pacto de Solidaridad Económica, los salarios han sufrido una caída permanente. *La Jomada*, 5 de enero de 1997, p. 22, nota de Humberto ORTIZ.

11. Es evidente que la nueva cultura laboral se está dando en el marco de la reestructuración de las formas de producción y está contribuyendo a acelerar los cambios en la estructura productiva nacional. En este sentido, la estructura productiva nacional no ha permanecido al margen de los cambios continuos que vive el mundo del trabajo sino, por el contrario, ha tendido a adecuarse a los mismos. Por tanto, en el plano de lo superestructural se está encubriendo las nuevas formas de explotación a las que es sometido el trabajo.

En este sentido, se plantea que de la consistencia, profundización y eficiencia de los cambios que se llevan a cabo, dependerán el desarrollo y la competitividad de cada economía en el contexto de la globalización.

México no ha sido ajeno a las transformaciones; en la esfera laboral a través de la contratación colectiva, sindicatos y empresas se ha venido adaptado a los constantes cambios del entorno productivo y de la organización del trabajo. Bajo esta lógica se considera de vital importancia el diálogo obrero empresarial dirigido hacia una cultura laboral que se inscribe en el contexto de un cambio continuo.

El panorama empieza a aclararse al mismo tiempo que las imágenes concretas reflejan cada vez con mayor nitidez las contradicciones entre el capital y el trabajo, que tienden a agudizarse en la medida que el modelo neoliberal se profundiza,

Como complemento de lo anterior, en dicho documento no se prevé que los salarios de los trabajadores deben cambiar para mejorar sus condiciones materiales de existencia. Esto se debe a que la reestructuración productiva no puede seguir cargándose sobre los trabajadores, quienes están obligados a aceptar salarios bajos ante la amenaza del creciente desempleo.

En el corto plazo no se contempla la creación de fuentes de trabajo tendientes a abatir el desempleo, que es creciente no sólo en el plano nacional o regional sino mundial y que no es patrimonio exclusivo de los países subdesarrollados.¹²

12. Según la OIT, hay por lo menos mil millones de personas sin empleo en el mundo. Sólo en los países más ricos, pertenecientes a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo hay, por lo menos, treinta y cuatro millones de desempleados. *La Jomada*, martes 26 de noviembre de 1996, p. 43.

En décadas anteriores la libre sindicación, la democratización de las organizaciones sindicales y el manejo transparente de los dineros, derivados de las cuotas de los trabajadores* eran motivo de profundos debates entre las diferentes corrientes sindicales de tipo independiente y democrático. Estas buscaban poner fin a la corrupción y al corporativismo que predominaba sobre las organizaciones de los trabajadores.

En aquel momento, las corrientes democráticas donde se agrupaban los trabajadores independientes fueron arduamente combatidas y reducidas a su mínima expresión, debido a la rigidez del control corporativo que se ejerció desde la cúpula obrera.

Esto convenía a los intereses de empresarios y Estado, en virtud de que el tipo de sindicalismo predominante era funcional para el modelo de acumulación vigente.

En estos tiempos de modernización, globalización, cambio estructural o reestructuración productiva, parece que empresarios, Estado y trabajadores coinciden en la necesidad de recuperar la libre sindicación para los trabajadores, la erradicación de prácticas corporativas y la conformación de organizaciones sindicales fuertes y democráticas.

¿Será cierto que ahora sí, empresarios, Estado y trabajadores están de acuerdo en ello?, ¿por qué ahora y no en otro momento? Tomando en cuenta que éstas eran demandas históricas de los movimientos democráticos de los trabajadores en décadas anteriores, se hace indispensable tomar en cuenta cómo influyó la represión ejercida en la imposición de representaciones sindicales corporativas y en la importancia que tuvieron éstas para afianzar el modelo de acumulación de capital que fue diseñado por el Estado y los patrones bajo la lógica del estado del bienestar.

¿Será que el tipo de sindicalismo corporativo y corrupto que sirvió para hacer funcional el modelo de acumulación imperante en las décadas anteriores, ya no sirve para el nuevo modelo, o bien que finalmente los empresarios y el Estado descubrieron la importancia de los valores de la democracia y la ética en el ámbito laboral?

Es importante no perder de vista que se está asistiendo a un periodo de grandes transformaciones de la vida económica, política y social, pero también es importante que estamos en el centro de un conjunto de confusiones teóricas, metodológicas, políticas e ideológicas. De tal suerte que lo que antes se apreciaba sólido, se ha desvanecido y se tiene como reto encontrar el centro articulador de los procesos sociales, redescubrir, o bien reconstruir conceptos,

defensores de qué. Lo anterior, se hace indispensable en virtud de que, repentinamente, los empresarios y los representantes del Estado acuden a las asambleas sindicales para decirles a los trabajadores que se tiene que hacer lo que éstos vienen señalando, demandando y construyendo desde hace varias décadas, como es el caso de la democracia sindical, la libre sindicación, el manejo transparente del patrimonio sindical, el fortalecimiento de las organizaciones de los trabajadores, salarios justos y dignos, etcétera.

Cuando se habla de democratizar las organizaciones sindicales, desde la perspectiva de los patrones o del Estado, o bien las cúpulas sindicales, cuando menos cabe plantearse algunas interrogantes:

¿Estarán hablando de lo mismo que reclaman los trabajadores, es decir, el derecho a formar sus propias organizaciones, fijar sus reglas de funcionamiento, elegir y remover a sus representantes, definir los mecanismos de consulta que se requieren para garantizar la participación de todos en la toma de decisiones, en fin de generar una cultura democrática entre los trabajadores?, o sólo tienen interés por utilizar la tradición corporativa y poco clara en los manejos de las cúpulas sindicales, para imponer un conjunto de criterios que permitan darle un orden diferente y flexible a las relaciones laborales?

¿Habrá verdadero interés por democratizar los sindicatos y desterrar la falta de transparencia en el manejo de los recursos de las organizaciones sindicales por aquellos que la han tolerado y se han beneficiado de ella? ¿Tal vez sólo quieren valerse de ésta para someter a las dirigencias, carentes de legitimidad, a dar los pasos que se requieren para flexibilizar las relaciones laborales a partir de ir sentando las bases para eliminar los obstáculos que la Ley Federal de Trabajo representa para optimizar el uso de la fuerza de trabajo sin menoscabo de las ganancias?

En el documento signado sobre la nueva cultura laboral, se dedica un capítulo a proponer un conjunto de medidas para garantizar que las representaciones tradicionales de los trabajadores den pasos para la transparencia al manejo de los recursos derivados de las cuotas de los mismos, así como el apego a la legalidad y el respeto a las decisiones de los trabajadores expresadas en los votos. ¿Es acaso esto un reconocimiento explícito de que anteriormente no se respetaba la legalidad ni las decisiones de los trabajadores expresadas en los votos? De ser así, es un reconocimiento grave porque si antes los trabajadores no confiaban y por eso buscaban construir alternativas independientes, ¿por qué habrían de creer v

confiar ahora? Tomando en cuenta que la nueva cultura laboral recientemente pactada entre aquellos que les han impedido organizarse de manera autónoma e independiente en asociaciones que respondan a sus intereses, está orientada a las necesidades del modelo de acumulación de capital imperante y no a atender las aspiraciones democráticas e independientes de los trabajadores mexicanos.

En el punto número III del documento mencionado, denominado "Principios éticos en las relaciones laborales", más específicamente en la parte que corresponde al papel de los sindicatos, la forma en que están redactadas las propuestas del pacto se presta para diversas interpretaciones. En este orden, podría pensarse que los propósitos firmados pretenden darle legitimidad a la intervención de los empresarios y el Estado en asuntos que hasta hoy sólo competen a los trabajadores, como es la regulación de su vida interna y los fines para los que fueron creados.

En un contexto tan confuso como el actual, nadie puede estar en contra de la democratización y la transparencia en el uso de los recursos de los trabajadores por parte de los líderes sindicales. Sin embargo, no es conveniente pasar por alto que cuando ha convenido a los intereses de los patrones y el Estado, éstos han guardado silencio cómplice frente a los manejos económicos de las dirigencias sindicales. Más evidente ha sido la imposición de representaciones obreras sin ningún arraigo en los centros de trabajo, pero fieles y disciplinados ante la cúpula sindical controlada en forma jerárquica y autoritariamente; métodos que han sido evidentes en la firma de los pactos que han carecido de legitimidad, en la medida que las bases trabajadoras nunca han sido consultadas para tal efecto. Entonces, ¿cuál es el interés que pueden tener los empresarios y el Estado en que se manejen con transparencia y democracia las organizaciones sindicales?

Es probable que conociendo cuál es el talón de Aquiles de la dirigencia sindical corporativa, a partir de la introducción de los propósitos de ética en las relaciones laborales, se pretenda chantajearlos para obligarlos a sentar las bases para una nueva Ley Federal de Trabajo que responda a las nuevas necesidades que reclama el modelo de acumulación que se está imponiendo, sobre la base de una intensificación en las formas de explotación de los trabajadores y la expulsión parcial de fuerza de trabajo del proceso productivo.

La cúpula empresarial y el Estado son conscientes de que la representación corporativa de los asalariados, en las condiciones actuales, no es confiable para dar un paso tan trascendente en la vida económica y política del país. La irritación expresada por los trabajadores en las movilizaciones del primero de mayo de 1995 y 1996, son muestras de la falta de control que las cúpulas sindicales tienen ante los nuevos cambios. El interlocutor monolítico que tuvieron en el pasado ha perdido el control por el uso abusivo de mecanismos corporativos y la alianza a ultranza con un modelo de acumulación que pretende seguir cargando sobre los trabajadores el costo de la reestructuración productiva. Hay una gran desconfianza en la capacidad de contención de la protesta de los asalariados, propiciada en parte, por las diferentes posiciones que han manejado las corrientes sindicales que conforman el Congreso del Trabajo, tal vez por la ausencia de mecanismos de consulta entre los líderes y hacia, las bases de sus agremiados y la disputa que existe por la representación de los trabajadores. Lo más preocupante es que, aún entre los que disienten, 110 existe una cultura democrática que permita garantizar la incorporación de las bases trabajadoras a un proceso de renovación de la Ley Federal de Trabajo. Se infiere de lo anterior, que en todos los niveles la desconfianza predomina: entre Estado y cúpula sindical; de los empresarios hacia la cúpula sindical, entre los dirigentes sindicales y de los trabajadores hacia los dirigentes.

Regresando a la interrogante, se puede afirmar que entre los objetivos de la nueva cultura laboral con respecto a los sindicatos, se busca, entre otros puntos, la conformación de un renovado sindicalismo que esté dispuesto a fomentar un neocorporativismo, pensando en relaciones laborales menos estables para abaratar la fuerza de trabajo, con información menos exacta; acortando los tiempos de elaboración de los bienes y servicios; promoviendo la minimización de costos de producción, mejorando relativamente la calidad de lo que se produce; regulando la relación entre el costo global, reduciendo el valor de la fuerza de trabajo.

El interés está fincado en la necesidad de sentar las bases para el desmantelamiento de las relaciones laborales "rígidas" que se establecieron con el modelo de acumulación que está de salida; aquel modelo que suponía a la estabilidad como el medio más idóneo de garantizar el funcionamiento de la empresa que, a partir de información más precisa, suponía el descubrimiento de la mejor forma de

realizar el trabajo, que buscaba la eficiencia productiva como un México y no como un fin para el desarrollo de las actividades productivas y pretendía que el valor de la mano de obra fuera proporcional al costo global.¹³

Lo que se busca a través de la nueva cultura laboral, es darle legitimidad a un modelo que tiene como base fundamental la inestabilidad en el trabajo que se ha venido estableciendo en los hechos en diferentes centros laborales, donde los trabajadores son sometidos a prueba a partir de contrataciones temporales sin una expectativa clara sobre su futuro dentro del centro laboral, sin descansos claramente especificados, con horarios inestables y prolongados más allá de lo que establece la Ley Federal de Trabajo, con salarios por hora y sin un puesto claramente definido. Esto es lo que representa la flexibilidad laboral, lo que permite al patrón hacer un uso indiscriminado de la fuerza de trabajo contratada, que se ha complementado con cierto desorden informativo, lo que genera confusión donde lo menos importante es discutir las condiciones laborales de los trabajadores, centrándose los comentarios sobre la eficiencia productiva de los trabajadores, de tal suerte que estos debían sentirse agradecidos por tener trabajo, la inestabilidad laboral puede pasar a segundo plano.

Cualquier tipo de sindicalismo es incómodo para la implementación de las nuevas condiciones laborales, ya que hasta este momento ni los sindicatos con la más añeja tradición corporativa ni los neo-corporativos ni los sindicatos independientes han podido encontrar la forma de enfrentar la estrategia, ya que de una u otra forma, en su sentido más amplio o más restringido, en mayor o menor medida, todos han asumido algunos de los preceptos de lo que plantea la nueva cultura laboral y han sido vehículo para la implementación en los hechos de los nuevos esquemas laborales, independientemente que se declaren en contra de los mismos.

IV

El panorama empieza a aclararse al mismo tiempo que las imágenes concretas reflejan cada vez con mayor nitidez las contradicciones entre el capital y el trabajo, que tienden a agudizarse en la medida que el modelo neoliberal se profundiza. Sólo que

esas contradicciones pretenden ser minimizadas con diferentes proyectos, entiéndase flexibilidad laboral, nueva cultura laboral, o bien reestructuración productiva. Los efectos hacia los trabajadores han sido devastadores: pérdida de puestos de trabajo, caída en los niveles salariales, modificaciones en las condiciones laborales para los asalariados, etcétera.

En este sentido, para las ciencias sociales también se empieza a aclarar el panorama, a la vez que se empieza a perfilar una temática central que le permita analizar los elementos articuladores de los procesos sociales. En este caso, es el redescubrimiento de las nuevas formas de explotación que están predominando en las relaciones entre el capital y el trabajo, y remite necesariamente al reconocimiento de que las relaciones en toda sociedad han estado y están mediadas por intereses de clase, de tal suerte que la lucha de clases no es un concepto caduco sino que es más vigente que nunca.

Las protestas obreras que han tenido lugar recientemente en Argentina, la presencia de representaciones obreras de diferentes países del Cono Sur y de Europa, así como los planteamientos encaminados a promover la coordinación regional y mundial, como forma de resistencia al neoliberalismo y sus mecanismos para renovar las formas de explotación del trabajo, son muestras claras de la dimensión que tienen las transformaciones de las relaciones entre el capital y el trabajo.

Las contradicciones entre el capital y el trabajo están llegando a un nivel de maduración tal, que su solución no es local, regional ni burocrática y mucho menos con los métodos corporativos tradicionales. Las condiciones actuales exigen de los trabajadores, comprender las transformaciones en el mundo del trabajo con la implantación de los esquemas productivistas. La necesidad de unir esfuerzos nacional e internacionalmente para resistir y responder frente a la embestida neoliberal, recuperar sus organizaciones sindicales, así como reconstruirlas con una cultura profundamente democrática sólo podrá llevarse a cabo proponiendo alternativas resultado de consultas permanentes y amplias, 'utilizando los canales y métodos que garanticen la participación de la mayoría de los trabajadores organizados desde la base, dado que la reestructuración productiva afecta a todos en diferente grado.

Las organizaciones del movimiento obrero oficial parecen no haber comprendido la dimensión del problema; siguen en un conflicto interno para decidir quién tiene la mayor membrecía y quién es el interlocutor más confiable para el Estado y los patrones. Estas agrupaciones expresan sus diferentes

13. Consultar SUÁREZ FERNÁNDEZ, Pedro, en "Del control central a la empresa flexible" en la sección de análisis del periódico El Financiero, de fecha 20 de septiembre de 1996, p. 24A.

posiciones con respecto a la nueva cultura laboral. Por un lado, están las pertenecientes al Congreso del Trabajo, que han sido partícipes de la discusión con la representación de los empresarios y el gobierno, quienes en diferentes fechas y formas de evaluación se han puesto de acuerdo en los cambios que se requieren realizar en las relaciones obrero patronales, así como las formas a través de las cuales se puede lograr mayor productividad del trabajo sin reconocer que decisiones tan trascendentes como las que hoy deben tomarse -los cambios a la legislación laboral, la nueva cultura laboral, modificaciones a los sistemas de seguridad social, aumentos salariales, alianzas, etcétera- no pueden ni deben ser decididos al margen de la opinión de los directamente involucrados, es decir, los trabajadores. También se encuentran las organizaciones que dentro del, mismo organismo dicen no haber sido consultadas y al no tomar parte en los eventos de discusión sobre la nueva cultura laboral, no pueden estar de acuerdo en algo que no conocen.

Otro bloque de trabajadores, el perteneciente al sindicalismo independiente, que al no formar parte del organismo cúpula del movimiento obrero, ha estado parcialmente al margen de las discusiones sobre la nueva cultura laboral y se ha mantenido expectante con respecto a la temática; ha explorado alternativas como "la consulta sobre la libertad sindical" a partir de la cual se ha desarrollado la organización de grupos de trabajadores quienes se han encargado de promoverla. Es una iniciativa que ha sido precedida de las protestas masivas de trabajadores, los días primero de mayo de 1995 y 1996, cuando el organismo cúpula del movimiento obrero oficial renunció explícitamente a celebrar el día de los trabajadores. El esfuerzo emprendido por las corrientes del sindicalismo independiente es muy significativo en cuanto a la voluntad de avanzar en una iniciativa de reagrupamiento de los asalariados. Sin embargo, no es suficiente, hace falta ir madurando espacios de discusión política y organizativa a donde puedan incorporarse todas las fuerzas sindicales que estén dispuestas a contribuir al desarrollo de formas de defensa de los derechos de los trabajadores, que pasan necesariamente por resistir a las estrategias neoliberales. Por las declaraciones hechas a los medios de comunicación por parte de las cúpulas sindicales, éstas parecen no haber entendido la dimensión que tiene la firma de la nueva cultura laboral, advirtiéndose que solamente les interesa la lucha por posiciones políticas, sin que se tome en cuenta los mecanismos de consulta hacia los agremiados que dicen representar.

Un ejemplo de lo anterior es en la posición contradictoria de los llamados "foristas", quienes, por un lado, sostienen un discurso crítico, pero por el otro aceptan ocupar cargos en el partido en el poder, legitimando así la política económica, proponiendo la creación de un organismo nuevo y unitario de los trabajadores. Se advierte en este discurso la necesidad de impulsar un proceso de renovación del sindicalismo que supere el viejo modelo corporativo y las prácticas viciadas, al tiempo que llaman a la realización de una asamblea nacional de los trabajadores donde participen todas las organizaciones del país.¹⁴ Sin embargo, uno de los principales dirigentes de este foro lleva al líder de la COPARMEX a la convención de los trabajadores, para que utilice este espacio para reafirmar las posiciones que ha venido sosteniendo en torno a las relaciones obrero patronales, y poco después invita a la clausura del mismo evento, a quien ha instrumentado la política económica.

¿Qué opciones tiene el sindicalismo independiente? ¿Es la Intersindical "primero de mayo" una iniciativa real?

Todo parece indicar que las opciones que tienen los trabajadores mexicanos son pocas y los retos de dimensiones incalculables; las dificultades se podrán ir enfrentando con resultados positivos, a partir de definiciones claras en torno a la coyuntura por la que se está atravesando. Para esto, es indispensable la reagrupación de todas las fuerzas democráticas existentes dentro del sindicalismo independiente, definiendo mecanismos y métodos de incorporación de los trabajadores a fin de reconstruir sus organizaciones gremiales. Lo anterior, con el objetivo de reorganizar territorial y horizontalmente a los apremiados, atendiendo a los cambios que plantea el mundo del trabajo.

14. BECERRIL, Andrea, "Plantea el grupo de los Foristas una nueva estrategia sindical", periódico *La Jornada*, 20 de septiembre de 1996, p. 20.