

4. La Cuarta Transformación frente al corporativismo.

Contenido y límites de las reformas legislativas al neocorporativismo mexicano

Resumen

La victoria de Andrés Manuel López Obrador en las elecciones presidenciales de 2018, fruto del apoyo mayoritario a su mensaje de transformación del país, sitúa al nuevo Presidente y el movimiento político que lo acompaña ante la necesidad de impulsar reformas que atañen al núcleo del sistema político que ha imperado durante ocho décadas en México.

La mutación del modelo corporativo que se dio durante la década de los 80 mediante la implementación de políticas neoliberales, derivó en una praxis corporativa en la que el sindicalismo mayoritario apoyaba medidas liberalizadoras de la economía impulsadas por los gobiernos del PRI y del PAN, que golpeaban a los trabajadores y las capas populares de la población, a cambio de mantener el modelo corporativo. Modelo en el que las dirigencias sindicales seguían manteniendo posiciones privilegiadas e influyentes sobre el poder político.

La reversión de las políticas neoliberales implica necesariamente la modificación de las condiciones que permiten la continuidad del sistema neocorporativo. La profundidad y extensión de los cambios en esta materia marcarán el alcance de la transformación del país.

Palabras clave

CORPORATIVISMO; SINDICALISMO; NEOLIBERALISMO; TRAYECTORIAS DE DEPENDENCIA; REFORMA LABORAL; CUARTA TRANSFORMACIÓN.

1. Introducción

Las elecciones federales celebradas en México el 1 de julio de 2018 arrojaron unos resultados en los que la alianza “Juntos haremos historia”, encabezada por el candidato de MORENA Andrés Manuel López Obrador, obtuvo una victoria inapelable. En la elección a la Presidencia de la República, López Obrador logró el 55,19% de los votos; en la Cámara de Senadores, la coalición consiguió 69 de los 128 senadores, y en el Congreso, “Juntos haremos historia” se alzó con 308 de los 500 diputados en liza. De esta forma, se abrió la posibilidad de desarrollo en México de una nueva fase política bautizada por el nuevo Presidente como la *Cuarta Transformación*. Con este término, López Obrador pretende dar una transcendencia histórica a su Presidencia, dando continuidad a los tres procesos esenciales que han marcado el devenir de la historia mexicana: la Independencia, la Reforma y la Revolución.

El proyecto político del nuevo Presidente da prioridad a acabar con la pobreza y la desigualdad, enfatizando la necesidad de implementar políticas que favorezcan la justicia social (López Obrador, 2017:132). Sin embargo, conscientes de las limitaciones que impone el sistema político corporativista adaptado a la era neoliberal que impera en México, los impulsores de la *Cuarta Transformación* comenzaron a adoptar medidas legislativas con el objeto de desmontar el andamiaje jurídico que consolida un sindicalismo y un modelo de relaciones laborales que se adapta a la perfección a la definición que del neocorporativismo hizo Schmitter (1974).

En el presente artículo, se identificarán los anclajes jurídicos que han posibilitado el desarrollo de este modelo en materia socio-laboral, para posteriormente confrontarlos con las reformas legislativas que se han impulsado desde la Cámara de Senadores e inferir en qué medida las reformas habilitan la transformación del modelo. Se trata, por lo tanto, de un estudio de caso que resulta relevante no solo por la importancia que tiene México en el conjunto de América Latina, sino porque puede revelar cambios en curso y límites a los mismos para gobiernos de izquierda que quieren modificar los equilibrios del neoliberalismo en el mundo sindical latinoamericano.

2. Sindicalismo corporativo en la era neoliberal

Entender el modelo de relaciones socio-laborales mexicano implica necesariamente aproximarse a él desde el enfoque del “Path dependence” en su concepción amplia, esto es, entendiendo que “lo que sucedió en un momento anterior afectará a los posibles resultados de una secuencia de eventos que ocurren en un momento posterior” (Sewell, 1996:262-3).

El modelo corporativo clásico de relación entre el sindicalismo y el Estado mexicano tiene unas raíces profundas que parten de la época del proceso revolucionario; se caracterizaron durante el gobierno de Lázaro Cárdenas y se fortalecieron en el sexenio de Ávila Camacho (1940-1946). El sistema permaneció inalterable durante décadas, fortalecido por un crecimiento económico constante y una redistribución de la riqueza considerable (Zapata, 2004).

El conocido como “milagro mexicano”, logró transformar el país conformando una nación moderna e industrializada. Sin embargo, como señala De la Garza (2013), la crisis de la deuda de 1982 y la entrada en vigor de políticas neoliberales fue transformando el modelo paulatinamente.

Desde la perspectiva sindical, la crisis de la deuda de 1982 supuso un parteaguas en el modelo de relación que tenía con el Estado. La “reforma de Estado” que comenzó el presidente De la Madrid a consecuencia de la citada crisis, derivó en la implantación de políticas neoliberales que estimulaban el capital privado nacional e internacional y que trajeron consigo consecuencias negativas para los intereses de los trabajadores. Ante esta situación, entre junio y julio de 1983 el sindicalismo mexicano respondió con un movimiento huelguístico muy importante en defensa del aumento de salarios de los trabajadores, y como forma de cuestionamiento del modelo de desarrollo del gobierno.

Las huelgas, sin embargo, no obtuvieron resultados, puesto que la CTM⁶² optó por la vía de la negociación política para mantener su posición preeminente y el mantenimiento del sistema corporativo a cambio de pacificar la situación y amoldarse a las reformas implementadas desde el gobierno, dejando de lado la lucha por el salario directo y aceptando una desarticulación de la rigidez contractual y el desmantelamiento de la protección laboral al trabajo (Pérez, 2002).

En el sexenio presidido por Carlos Salinas de Gortari (1988-1994), se profundizó en las reformas neoliberales emprendidas por Miguel De la Madrid, intensificando las privatizaciones de las empresas públicas y flexibilizando las condiciones laborales, al tiempo que el propio Presidente apostaba por una nueva “cultura laboral” que favoreciera el entendimiento entre empresarios y trabajadores con el fin de aumentar la productividad como fórmula de beneficio mutuo. En otras palabras, el Presidente, aprovechando la debilidad sindical, imponía más reformas liberalizadoras y buscaba el aval del sindicalismo corporativo para evitar la conflictividad. Desde posiciones sindicales oficialistas, se optó por acoplarse a la nueva realidad cerrando filas con el gobierno y reviviendo la alianza histórica corporativa (Mendez,quiróz, 1994).

El sexenio de Ernesto Cerdillo (1994-2000) no trajo grandes novedades en cuanto a la relación Gobierno-sindicatos. El gobierno continuó la política de privatizaciones enfrentando abiertamente a los sindicatos cuando en algún caso se oponían, y el sindicalismo corporativo contemporizaba intentando mantener su posición de privilegio.

⁶² CTM (Confederación de Trabajadores de México) es la mayor confederación sindical de México, por su transcendencia histórica y peso específico se convirtió desde su nacimiento en uno de los pilares del sistema corporativo mexicano.

En este sentido, cabe destacar la firma de un pacto por la “Nueva cultura laboral” entre la CTM y la COPARMEX, apadrinado por el Presidente Cedillo donde, en su parte preliminar, se destaca que,

“En 1995, cuando la crisis económica ponía en peligro el desarrollo de nuestro país, los representantes de los trabajadores y de los empresarios decidieron superar sus diferencias por el bien de los trabajadores mexicanos, a través del diálogo. El 25 de julio, la Confederación de Trabajadores de México (CTM) encabezada por el Sr. Fidel Velázquez y la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX⁶³) dirigida entonces por el Lic. Carlos Abascal Carranza, determinaron poner fin al antagonismo histórico e iniciar una etapa de colaboración basada en nuevos valores y nuevas actitudes” (CTM, COPARMEX, 1996).

Que en un contexto histórico de crisis económica con privatización intensiva de las empresas públicas, destrucción de trabajo formal⁶⁴ y pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores la respuesta sindical sea la firma de un pacto que impulsa la paz social, nos habla de una praxis sindical por parte de la CTM más pendiente de mantener privilegios y cotas de poder emanadas del gobierno, que de atender las demandas y reivindicaciones de los trabajadores.

Con el cambio de milenio, llegó la alternancia política al país, y el sindicalismo mexicano tuvo que hacer frente al reto de enfrentarse a un gobierno derechista que se reclamaba anti corporativo. La adaptación del sindicalismo a la convivencia con el gobierno *panista* fue asombrosamente rápida. Los sindicatos saludaron la llegada del nuevo gobierno y el Presidente Fox estableció un *modus vivendi* con la CTM y el resto de sindicatos afiliados al CT (Congreso del Trabajo) consistente en apoyar al sindicalismo corporativo a cambio de que éste controlara las demandas de sus bases (Bensusán, Middlebrook, 2012).

La relación entre los sindicatos y el segundo gobierno *panista* de Felipe Calderón (2006-2012) siguió por el mismo camino que la de su antecesor; por lo tanto, desde el punto de vista sindical, los gobiernos *panistas* tuvieron muy poco impacto de cara a sus intereses

⁶³ COPARMEX es la principal asociación de empresarios mexicanos.

⁶⁴ El trabajo formal en México hace referencia a puestos de trabajo legalizados y bajo control de la hacienda pública. El trabajo informal, por su parte, se define como «unidades económicas no agropecuarias orientadas a la producción de mercado de bienes y/o servicios y/o no constituidos como entidades independientes del individuo u hogar al frente de ellas, siendo además conducidas sin las prácticas contables mínimas que presuponen un registro ante la autoridad fiscal» (Negrete, 2011)

corporativos.

En la Presidencia del *priista* Enrique Peña Nieto (2012-2018), las relaciones entre el sindicalismo corporativo y el gobierno del PRI volvieron a ser como las de antaño. El pacto corporativista se reeditó y los sindicatos afiliados al Congreso del Trabajo, y en especial la CTM, siguieron disfrutando del favor gubernamental a cambio de no poner obstáculos a las reformas liberalizadoras impulsadas desde el gobierno (Barrientos y Añorve, 2014).

El acomodamiento del sistema neocorporativo al modelo económico neoliberal, tuvo un impacto muy importante en el peso y capacidad de influencia del movimiento obrero mexicano.

A continuación se muestran tres indicadores clave que reflejan las consecuencias que la mutación del sistema ha tenido sobre el peso del sindicalismo (afiliación sindical), su capacidad de acción (huelgas estalladas) y sobre las condiciones laborales del conjunto de los trabajadores (Negociación colectiva). Los datos empíricos muestran la evolución de la afiliación sindical y el número de huelgas estalladas a partir de mediados de la década de los 80s donde las reformas comienzan a tener repercusiones notorias, hasta el año 2018. En el caso de la negociación colectiva, los datos son del 2015 y muestran a México en comparación con el resto de países de la OCDE, permitiendo un análisis de la problemática en un contexto más amplio.

Afiliación sindical

Tabla 1 - Densidad sindical (calculada en millones)

	1984	1992	2000	2008	2016	2018
Población Económicamente Activa	22,31	29,58	39,29	46,54	52,91	54,59
Afiliación sindical	3,72	4,12	4,01	4,69	4,41	4,31
Tasa	16,7%	13,9%	10,2%	10,1%	8,3%	7,9%

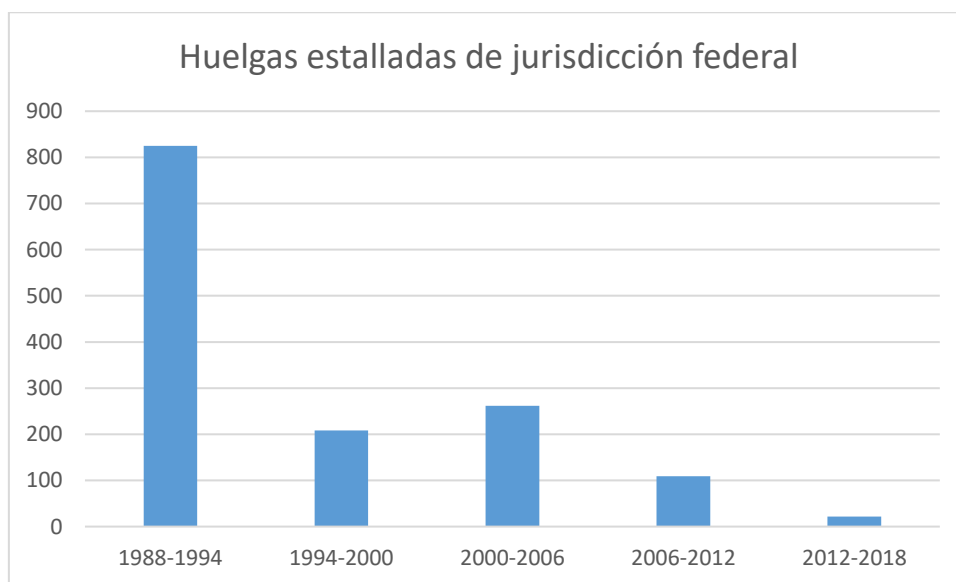
Fuente: INEGI (2018)

La densidad sindical está calculada en base a los trabajadores que están afiliados a algún sindicato sobre la población económicamente activa. Sobre los datos expuestos, se pueden extraer dos conclusiones fundamentalmente; por una parte la tasa de densidad sindical ha disminuido dramáticamente en el periodo neoliberal perdiendo prácticamente la mitad de porcentaje. La segunda conclusión extraíble es que el número total de

trabajadores afiliados a sindicatos se ha mantenido estable durante todo el periodo, lo cual demuestra una estrategia defensiva y conservadora por parte del sindicalismo mexicano dirigida a proteger su núcleo de afiliación sindical a cambio de permitir la desregulación en sectores tradicionalmente no sindicalizados.

Huelgas de jurisdicción federal

Gráfico 2. Huelgas estalladas de jurisdicción federal



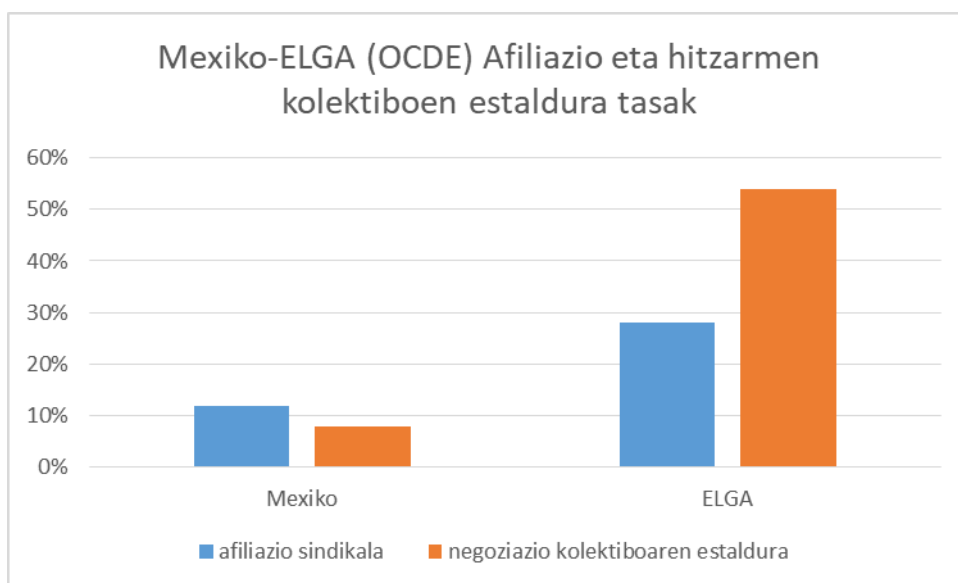
Fuente: Elaboración propia con datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Las huelgas estalladas de jurisdicción federal, son las huelgas que se dieron en más de una entidad federativa; por lo tanto, pueden considerarse como las huelgas que adquieren un mayor peso a nivel político. Como se observa, las huelgas están contabilizadas por sexenio y la tendencia es claramente a la baja. El descenso en cuanto a las huelgas estalladas nos habla del control del sindicalismo corporativo sobre el conjunto del movimiento obrero, y responde al intercambio corporativo con el poder político.

Negociación colectiva

Asumiendo la dificultad para obtener datos sobre la negociación colectiva en México, el informe “Growing for Growth” elaborado por la OCDE nos muestra dos datos de especial relevancia. El primero es que, en el año 2015, el porcentaje de trabajadores cubiertos por algún tipo de contrato colectivo apenas alcanzaba el 7%. El segundo es que el porcentaje de afiliación sindical es mayor que el de cobertura por negociación colectiva, lo que nos indica la nula incidencia que la negociación colectiva sectorial tiene en México.

A partir de los datos mostrados en los tres rubros, se concluye que, durante el periodo neoliberal, se ha roto la balanza de poder que fue característica del modelo corporativo mexicano. La asunción de las políticas neoliberales por parte del poder político provocó la toma de medidas que resultaron ser perjudiciales para el movimiento obrero y las condiciones laborales del conjunto de los trabajadores mexicanos. El descenso del número de huelgas estalladas de jurisdicción federal hasta cotas que reflejan una práctica desmovilización sindical, demuestra que el sindicalismo mexicano optó por la no confrontación con el poder político y la asunción de su nuevo papel como dique de contención de las demandas de los trabajadores para facilitar las reformas neoliberales.



Fuente: Grafica elaborada por el Centro de Política Laborales de la Universidad Francisco Ibáñez a partir de los datos del informe “Growing for Growth” de la OCDE. 2015.

Afiliazio sindikala: Afiliación sindical. Negoziaziokolektiboaren estaldura tasa: Tasa de cobertura de la negociación colectiva.

3. Anclaje legislativo del modelo neocorporativo de relaciones laborales

Los principales actores del modelo neocorporativo mexicano en materia socio-laboral tradicionalmente han sido el Gobierno Federal y las confederaciones sindicales mayoritarias agrupadas en el Congreso del Trabajo (CT), destacando la central obrera histórica que aún, a día de hoy, sigue siendo mayoritaria en México: la Confederación de Trabajadores de México (CTM).

El modelo de relaciones laborales ha sido, históricamente, el que Schmitter describe como *neocorporativo*, en el que el Estado concedía un deliberado monopolio de representación de los trabajadores a las centrales agrupadas en el CT, a cambio de seguir ciertos controles en su selección de líderes y articulación de demandas y apoyos.

Como se ha explicado anteriormente, la alternancia política no modificó el esquema de relación corporativa entre los actores. En este esquema de relación, hay un factor determinante que puede permitir a un gobierno aplicar políticas económicas lesivas para las condiciones laborales de los trabajadores, sin provocar una respuesta por parte de estos: el control monopólico de representación de los sindicatos corporativos sobre el conjunto de la representación del movimiento obrero. La Ley Federal del Trabajo, que entró en vigor en 1931 y que es la principal legislación en cuanto relaciones laborales se refiere - más allá de las distintas reformas a las que ha sido sometida -, contiene ciertos artículos que posibilitan el control al que se ha hecho referencia. A continuación, paso a desglosar los artículos clave en este sentido, ordenándolos en tres ejes temáticos: la estructura organizativa del sindicalismo mexicano, la democracia sindical y la negociación colectiva.

3.1. Estructura organizativa del sindicalismo mexicano

Según datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en el año 2017 estaban registradas 3.347 agrupaciones de trabajadores, de las cuales 47 son confederaciones o centrales obreras, 532 son federaciones y 2.768 organizaciones sindicales.

Del total de las organizaciones sindicales, 775 (29,99%) se aglutinan en torno a la Central de Trabajadores de México (CTM), 412 (14,88%) son de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), y 352 (12,71%) a la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) (STPS, 2017). Las tres confederaciones citadas, que son las más representativas del país, forman parte, junto con otras confederaciones y federaciones, el Congreso del Trabajo (CT), que es el órgano de coordinación sindical del sindicalismo corporativo. Las dos principales consecuencias de esta distribución del poder sindical son la enorme dispersión operativa del sindicalismo y su centralismo en cuanto a su capacidad de interlocución política.

Los sindicatos son los responsables de llevar a cabo la negociación colectiva y los conflictos con las empresas; sin embargo, son las confederaciones sindicales agrupadas en el CT las que marcan el rumbo sindical en connivencia con el poder político y

empresarial. De esta forma, se facilita el control por parte del Estado del movimiento obrero, restringiendo su capacidad de acción por la dispersión y pactando, desde una posición de fuerza, con una dirigencia sindical nacional muy centralizada.

Existe un segundo factor que caracteriza la estructura sindical mexicana, la figura del trabajador de confianza y la imposibilidad de que forme parte de los sindicatos del resto de los trabajadores. El trabajador de confianza es aquel que accede a un puesto de trabajo de carácter directivo mediante la confianza que le otorga el empleador. Si bien a principios de los años 30, cuando se consagró la figura a través de su inclusión en la Ley Federal del Trabajo, la existencia de trabajadores de confianza se ligaba a los altos puestos directivos de las grandes empresas, con el transcurrir de los años y la paulatina tercerización de la economía y su liberalización, los trabajadores de confianza cada vez son más numerosos en México. Sirva como ejemplo que, tan solo en la Administración Pública Mexicana, en el año 2018 estaban registrados 318.000 trabajadores de confianza (gobmx, 2018). Se podría deducir que los trabajadores de confianza se asemejan a los trabajadores “de cuello blanco” y, al proliferar estos, se niegan los derechos sindicales de cada vez una mayor cantidad de trabajadores, ahondando de esta forma en la división de la clase trabajadora.

En resumen, la estructura sindical mexicana favorece la división entre los trabajadores de cuello blanco y cuello azul, asignándoles a estos últimos la capacidad de afiliación a pequeños sindicatos que, a su vez, son representados por grandes confederaciones sindicales que los controlan mediante pactos corporativos con el Estado. El anclaje jurídico de esta estructura se da en dos bloques diferentes: Artículos 182, 183, 184, 185 en lo referente a la estructura organizativa, y el artículo 186 de la LFT en lo referente a los trabajadores de confianza, donde se consagra la imposibilidad de que los trabajadores de confianza puedan pertenecer a los sindicatos del resto de los trabajadores.

3.2 Democracia sindical

La forma de entender la democracia sindical en México tiene que ver con el legado histórico corporativista. Tradicionalmente, la democracia o falta de democracia sindical en los centros de trabajo se ha entendido como la libertad o falta de libertad de elección de la dirigencia de cada sindicato. El debate se ha situado en si los trabajadores tienen fórmulas de libre elección de sus líderes, sin cuestionar la posibilidad de elección entre modelos alternativos de sindicalismo. Efectivamente la legislación laboral mexicana

permite la existencia de más de un sindicato en una empresa; sin embargo, hay dos imponderables que coartan el ejercicio de la democracia sindical: Por una parte, es el sindicato mayoritario, en cuanto a membresía, el que está capacitado para celebrar contratos colectivos y, por otra parte, es el líder del sindicato mayoritario el encargado de firmar el contrato colectivo acordado. De esta forma se favorece la existencia de un único sindicato en las empresas, pues al no tener cauces de participación, la existencia de un sindicato no mayoritario en una empresa carece de sentido.

Sin duda es importante que los trabajadores puedan elegir a los líderes sindicales con libertad, pero eso no garantiza que se den procesos democráticos en el ámbito sindical. La cooptación de la negociación colectiva por parte de un sindicato, aun existiendo la posibilidad de libre elección de sus líderes, favorece dinámicas clientelares que desembocan en corruptelas y control antidemocrático de los trabajadores, como ilustra, a modo de ejemplo, el proceso de entronización como líder máximo del Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM), por el cual Víctor Fuentes Villar (Sobrino del anterior líder García Alcaine) fue proclamado dirigente máximo del sindicato sin la realización de una asamblea o consulta alguna a los trabajadores, después de que su tío pasó a dirigir la CTM. A finales de 2018 fue reelegido para un nuevo mandato entre denuncias y fuertes sospechas de corrupción (La Jornada, 2018)

Para que exista una democracia sindical real, son necesarios mecanismos que posibiliten la competencia sindical democrática dentro de las empresas facilitando una representatividad plural en función de las preferencias de los trabajadores, que imposibilite el monopolio de la representación por parte de un solo sindicato.

La legislación laboral, en cuanto a la negociación colectiva, es la que condiciona el funcionamiento no democrático de los sindicatos en las empresas. En los artículos 385 y 395 de la LFT se establecen los condicionamientos. Aparte de la legislación restrictiva, en esta materia lo que se denota es una ausencia de legislación que posibilite la introducción de mecanismos que favorezcan la libre elección de la representación sindical, la competencia democrática entre sindicatos y la representatividad plural de estos en las empresas.

Un segundo factor importante que coarta la democracia sindical en México es la forma en que el Estado puede influir a la hora de dar registro, y por tanto legalidad, a los sindicatos. Los artículos 365 y 366 de la LFT obligan a los sindicatos a registrarse ante la

Secretaría del Trabajo y Previsión Social o ante las juntas locales de conciliación y arbitraje y otorga a éstas la capacidad de negar el registro bajo ciertas circunstancias. Por tanto, el Estado puede negar el registro a ciertos sindicatos arbitrariamente a través de los organismos citados. No es difícil inferir que los sindicatos que se alejen de la lógica corporativa lo tendrán más difícil a la hora de obtener el registro que los corporativos.

3.3 Negociación colectiva

Existen en México dos formas de llevar a cabo la negociación colectiva. Por una parte, pueden celebrarse los contratos colectivos de trabajo y, por otra, los contratos ley. El artículo 386 de la LFT establece:

“Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos” (LFT, art.386).

El contrato colectivo de trabajo es, por tanto, el convenio que se firma a nivel de empresa o grupo de empresas. En cuanto al contrato ley, la LFT establece:

“Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional” (LFT, art. 404).

El contrato-ley es, por tanto, el contrato colectivo sectorial o de rama industrial.

A pesar de las dificultades para obtener datos al respecto, el porcentaje de trabajadores cubiertos por un contrato colectivo en México se situaba en 2015 en torno al 7%, como se muestra en la gráfica III. Uno de los principales condicionantes para que se dé un porcentaje tan bajo de contratación colectiva en México es el escasísimo nivel de contratación colectiva sectorial. En toda la República solo se mantienen activos ocho contratos ley que no afectan ni al 0,1% de los trabajadores mexicanos (STPS, 2019). La principal característica de la negociación colectiva sectorial, es que afecta a los trabajadores que no tienen capacidad de organización y negociación en las empresas. Los trabajadores que laboran en empresas pequeñas, característica mayoritaria del sector

servicios, no tienen capacidad de organizarse en torno a sindicatos para posteriormente negociar un convenio colectivo de empresa y, por tanto, defender sus derechos con mayores garantías.

En consecuencia, al haber un número tan bajo de contratos ley, una gran parte de los trabajadores mexicanos quedan al margen de la negociación colectiva.

Lo que subyace de la concepción mexicana de la negociación colectiva sectorial es la visión de esta desde la perspectiva contractual del “inter-pares” y no desde el “Erga omnes”.

A modo de ejemplo, en España, donde si se aplica el “erga omnes” la tasa de sindicalización no alcanza el 20% y la de cobertura por negociación colectiva supera el 70%. La negociación colectiva sectorial es entendida como el contrato colectivo de mínimos que implica a un sector en concreto y cuya firma afecta a todos los trabajadores del sector, estén o no sindicalizados o exista o no exista un sindicato en su empresa. El contrato colectivo sectorial se suscribe para el conjunto de trabajadores del sector.

En España, la legitimidad para poder negociar los contratos colectivos sectoriales en nombre de los trabajadores viene emanada de su representatividad en base a la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) en la cual se especifica que los sindicatos mayoritarios en el sector son los que superan el 10% del conjunto de los delegados sindicales y de comités de empresa (LOLS, art.6) y del Estatuto de los trabajadores (ET) que indica que son estos sindicatos los legítimos para negociar los convenios colectivos sectoriales (ET, art.87).

De esta forma, los sindicatos mayoritarios de un sector tienen la posibilidad de celebrar contratos colectivos con las organizaciones patronales, y en caso de darse un acuerdo, el convenio colectivo tendrá validez para todos los trabajadores de dicho sector. Bajo esta fórmula, la negociación colectiva se extiende a un número mucho mayor de trabajadores y es lo que explica que el número de trabajadores cubiertos por un contrato colectivo supere ampliamente a la cantidad de trabajadores sindicalizados.

En el caso mexicano, El artículo 406 de la LFT señala,

Pueden solicitar la celebración de un contrato-ley los sindicatos que representen a las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias entidades federativas, en una o más zonas

económicas, que abarque una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional (LFT, art. 406).

Por lo tanto, la ley exige que sea un porcentaje de los trabajadores sindicalizados, y no de los representantes del conjunto de los trabajadores los que puedan celebrar un contrato-ley, manteniendo la visión del “inter-pares” contrato trabajadores sindicalizados-patronal y no el Erga-omnes, conjunto de los trabajadores (representados por los sindicatos mayoritarios)-patronal. El artículo 418 de la LFT refuerza lo expuesto:

“- En cada empresa, la administración del contrato-ley corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores conforme a lo señalado en el artículo 408. La pérdida de la mayoría declarada por los Tribunales produce la de la administración” (LFT, art. 418).

En base a este artículo podría formularse una pregunta que clarifica la diferencia existente entre el convenio sectorial español y el contrato ley mexicano, ¿ En caso de no existir sindicato alguno en una empresa, quien administra el contrato ley?

A esta visión patrimonialista de la negociación colectiva sectorial hay que sumar que teniendo en cuenta la enorme dispersión sindical antes señalada, es muy complicado cumplir con la exigencia de que sean 2/3 de los trabajadores sindicalizados representados los que celebren el contrato ley. La suma de estos dos factores explican la escasa presencia de los contratos ley en México.

Los tres tipos de impedimentos, referidos a la estructura organizacional, la democracia sindical y la negociación colectiva en México, constituyen el nudo gordiano que ha permitido el desarrollo de un modelo de sindicalismo complementario al sistema político mexicano. Para que un movimiento sindical fuerte influyente y decisivo, como lo era el mexicano hasta la década de los 80, se plegara y acomodara a una dinámica que lo trasladó a la casi irrelevancia en cuanto a su peso político e influencia entre el conjunto de los trabajadores, sin mostrar resistencia alguna, independientemente del impulso político, la estructura jurídica aquí mostrada era esencial.

Nos encontramos, por lo tanto, ante un caso de *path dependence* en el que el marco institucional corporativo, construido históricamente sobre la base de la cooperación entre el poder político y el movimiento obrero que permitía la implementación de políticas públicas de carácter nacional-popular, es atravesado por una serie de reformas

neoliberales aplicadas en el contexto de la globalización. El resultado de esta mutación política del Estado manteniendo la institucionalidad corporativa es el desplazamiento del sindicalismo de la centralidad en la toma de decisiones políticas hacia una posición de subalternidad y apoyo a las reformas neoliberales impulsadas desde el poder político. He aquí una de las principales peculiaridades de la evolución del sindicalismo mexicano, no se distingue del resto del sindicalismo mundial en cuanto al retroceso de su peso y capacidad de incidencia en la era neoliberal, lo que caracteriza al sindicalismo mexicano es su apoyo a las reformas neoliberales lesivas para los trabajadores mexicanos. Este hecho solo puede entenderse por la dependencia del camino transitado históricamente.

4. La reforma laboral, hacia la *Cuarta Transformación*

Una de las primeras iniciativas legislativas aprobadas por la mayoría parlamentaria electa tras los comicios federales del 1 de julio de 2018, fue la ratificación del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo por parte del Senado de la República, el 20 de septiembre de 2018 (SRE, 2018). De esta forma, el movimiento político que resultó vencedor en las elecciones, encabezado por el entonces todavía Presidente electo (no tomó posesión hasta el 1 de diciembre de 2018), Andrés Manuel López Obrador, mostraba que la reforma legislativa en materia laboral sería una de las prioridades de su mandato.

El convenio 98 de la OIT consagra la protección de la libertad sindical y fortalece el ejercicio de la negociación colectiva exigiendo la creación de organismos que garanticen el derecho a sindicación y la estimulación por parte de la administración de la negociación colectiva entre empleadores y organizaciones de trabajadores adoptando medidas para tal efecto. (OIT, 2019)

El Convenio 98 de la OIT fue aprobado en 1949. Su ratificación era una deuda pendiente que tenía México, pero no era casual que durante tantos años no se hubiera dado la ratificación. Los elementos que contiene el convenio 98 obligan a la Administración Pública a tomar una serie de medidas que golpean en la línea de flotación al modelo corporativo sindical mexicano. La ratificación de los convenios de la OIT obliga a los países que los ratifican a tomar medidas que vayan acordes a lo establecido en los convenios. Por lo tanto, el mantenimiento de las relaciones neocorporativas y la ratificación del Convenio 98 eran incompatibles. Es bajo esta lógica como hay que entender la iniciativa impulsada por el nuevo senado mexicano, ratificar el Convenio 98 de la OIT para, posteriormente, hacer una reforma de la legislación laboral que se adapte

al convenio y, de esta forma, transformar el modelo de relaciones neocorporativas que tenía cooptado al movimiento obrero.

El 29 de abril de 2019, el Senado de la República aprobó cambios en la LFT y en otras instancias, aplicándose así la reforma laboral necesaria para el cumplimiento del Convenio 98 de la OIT. La reforma fue de gran calado, afectando a múltiples aspectos de la legislación laboral mexicana, no obstante, no todos los contenidos que afectan al neocorporativismo fueron modificados.

En base a los ejes de actuación que marca el Convenio 98 de la OIT, a continuación paso a analizar las reformas aprobadas y su efecto sobre los “anclajes” legislativos antes señalados.

4.1. Libertad sindical

La reforma de la LFT, en cuanto a la libertad sindical se refiere, muestra un avance muy significativo. Las reformas impulsadas protegen la libertad de los trabajadores respecto a su libre elección de afiliación sindical, dificultando los mecanismos de coacción patronal y sindical que operaban hasta el momento. En el mismo sentido, se democratiza la elección de las directivas de los sindicatos garantizando su elección mediante el “voto personal, libre, directo y secreto” de los trabajadores. La transparencia es otra de las cuestiones que se abordan en la reforma laboral, estipulándose la obligatoriedad, por parte de los sindicatos, de la rendición de cuentas frente a sus agremiados.

Probablemente la reforma más significativa es la que garantiza el cumplimiento de lo anteriormente indicado. La sustitución de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y las Juntas de Conciliación y Arbitraje por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, como órgano que realice la función conciliadora en materia federal y que lleve el registro de los contratos colectivos de trabajo, reglamentos interiores del mismo y también el de las organizaciones sindicales. La importancia de esta modificación radica en que en el nuevo organismo,

“Cada Centro de Conciliación se constituirá como Organismo Público Descentralizado de la respectiva Entidad Federativa, los cuales tendrán el número de delegaciones que se considere necesario constituir y contarán con personalidad jurídica y patrimonio propio, así como plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión” (Art. 390F).

En consecuencia, se sustituye la tutela gubernamental de los procesos de conciliación y de registro de la contratación colectiva por organismos descentralizados que garantizan una mayor imparcialidad en los procesos.

En el otro lado de la balanza, en cuanto a la libertad sindical, se sitúa la cuestión de los trabajadores de confianza. En lo referente a este tema, en la reforma solo se modifica el artículo 183, y se hace en sentido restrictivo; es decir, se garantiza la imposibilidad de estos trabajadores de participar en el proceso de negociación colectiva.

Así pues, la perspectiva política desde la que se lleva a cabo la reforma segrega, aún más de lo que ya estaba, la figura del trabajador de cuello blanco frente a la de cuello azul, ahondando en la división existente entre los trabajadores.

4.2. Negociación colectiva

Las reformas emprendidas, en cuanto al modelo de negociación colectiva mexicana, tienen mucho que ver con el rubro anterior; esto es, impulsan una mayor democratización y posibilidad de participación de los trabajadores en los procesos, pero esto no favorece necesariamente la extensión de la contratación colectiva a un mayor número de trabajadores.

La reforma más importante en este rubro es la que atañe a los artículos 388 y 390 de la LFT, la cual posibilita la concurrencia de diferentes sindicatos a unas elecciones para proclamar cuál de ellos será el titular de la negociación del contrato colectivo. Hasta la implementación de la reforma, existía la posibilidad de que hubiera más de un sindicato en las empresas; sin embargo, quien celebraba el contrato colectivo era aquel que más agremiados tenía, abriéndose la posibilidad a manejos oscuros y clientelares. En la reforma del artículo 388 se establece que “Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que obtenga el mayor número de votos de los trabajadores dentro de la empresa” (Art. 388). En consecuencia, el sindicato que celebra el contrato colectivo ya no es el que tiene el mayor número de miembros, sino el que obtiene el mayor número de votos.

El artículo 390 bis desarrolla la normativa del proceso de elecciones sindicales, introduciendo elementos garantistas para el limpio desarrollo del proceso.

Junto a los citados elementos, más otra serie de modificaciones de artículos, la reforma combate la existencia de contratos de protección patronal⁶⁵ y clarifica el estado de la negociación colectiva obligando al registro de los contratos colectivos de trabajo ante los centros federales de conciliación y registro laboral.

Sin duda, estas reformas son de vital importancia puesto que atacan la monopolización de la negociación colectiva por parte de los sindicatos corporativos, empoderan a los trabajadores y favorecen la aparición de nuevos sindicatos que operen al margen de la lógica corporativa. Pero las reformas no tienen por qué aumentar el número de trabajadores que estén cubiertos por contratos colectivos. Las reformas posibilitarán la democratización sindical y a raíz de esta, posiblemente mejorarán las condiciones de los trabajadores que tienen contratos colectivos al poder confrontar con la patronal con mayor libertad. Incluso puede que se organicen nuevos sindicatos en algunas empresas de sectores concretos, y que estos sindicatos celebren contratos colectivos, pero aun así es dudoso que aumente significativamente la negociación colectiva pues la reforma no transforma la figura del contrato sectorial, o contrato ley.

Las reformas que se introducen respecto al contrato-ley tienen que ver con la adaptación de éste a las modificaciones introducidas en otros artículos, no con la forma de entender lo que es un contrato colectivo sectorial. La reforma no introduce la visión erga-omnes descrita anteriormente, las dificultades para la celebración de contratos-ley sigue siendo la misma y no se ha introducido modificación alguna en cuanto a la extensión de los trabajadores a los que se les podría aplicar este tipo de convenios. Por lo tanto la ausencia de una legislación que permita una extensión de la contratación colectiva a modo del ejemplo español, probablemente impedirá que la negociación colectiva se extienda significativamente en México.

5. Conclusiones

La adhesión al Convenio 98 de la OIT y la reforma laboral impulsada denotan la voluntad política de transformación del modelo corporativo existente, por parte del movimiento político que abandera el Presidente López Obrador. El neocorporativismo adaptado al neoliberalismo mermó notablemente la fuerza y capacidad de acción del sindicalismo

⁶⁵ Se denominan contratos de protección patronal a aquellos contratos colectivos firmados por un sindicato a espaldas de los trabajadores. En México es relativamente frecuente esta práctica mediante la cual un sindicato “fantasma”, que los trabajadores no conocen, firma un contrato colectivo con la empresa que regulando las condiciones laborales del conjunto de la plantilla.

mexicano, lo que se tradujo en una gran bajada de la densidad sindical, un volumen de cobertura por contratación colectiva mínimo y una desmovilización del movimiento obrero en su conjunto. Las reformas emprendidas, apuntan hacia un intento por democratizar las relaciones laborales permitiendo de esta forma una revitalización del sindicalismo en México.

Como apunta Ana Elisa Arriaga, la revitalización sindical lejos de ser un concepto – aunque a veces así se lo presente –, aparece como un horizonte de preocupaciones, en el que conviven diferentes perspectivas y procesos (Arriaga, 2018). Las reformas emprendidas en México están en una fase embrionaria. Se podría afirmar que pretenden desactivar los elementos legales que impedían desarrollarse a un tipo de sindicalismo alternativo al corporativo. Sin embargo, la falta de medidas conducentes a expandir la negociación colectiva y el reforzamiento de la división de los trabajadores de cuello blanco y azul mediante la figura del trabajador de confianza, generan ciertas dudas sobre la dirección que tomará el proceso.

Al tiempo que se daban las reformas, han sucedido ciertos movimientos político-sindicales que acrecientan las dudas. La creación de la nueva confederación sindical CIT (Confederación Internacional de Trabajadores), abanderada por el líder del sindicato minero y senador de MORENA Napoleón Gómez Urrutia, demuestra que más allá de una mera democratización de las relaciones laborales, la reforma laboral ha podido servir como fórmula para abrir las puertas a nuevas dirigencias sindicales más alineadas a las tesis políticas del actual gobierno.

Dejando al margen las dudas razonables, lo cierto es que las reformas implementadas posibilitan la entrada de nuevos actores sindicales en las empresas y garantizan, mediante la creación de los “Centros federales de conciliación y registro laboral”, procesos de libre elección que permitirán a los trabajadores optar entre diferentes modelos sindicales.

Con esto, se rompe el tradicional control del sindicalismo corporativo sobre el conjunto de los trabajadores y permite afirmar que la *Cuarta Transformación* comienza a ser algo más que un eslogan electoral en lo concerniente al mantenimiento del núcleo del sistema que ha imperado en México durante ocho décadas.

En función de los pasos que se vayan dando a futuro, se podrá analizar si se ha dado o no una revitalización del sindicalismo mexicano, en qué forma se ha caracterizado, y si esta revitalización ha transformado el sistema en su conjunto. Lo que sí se puede afirmar en

la actualidad, atendiendo a lo expuesto en el artículo, es que las reformas impulsadas han cimentado las bases que eran condición de posibilidad para poder emprender un camino alternativo en México.