

Del Estado corporativista al Estado neoliberal. Las repercusiones en el ámbito del derecho de huelga

Laura Nelly Medellín Mendoza

Introducción

En el estudio de las relaciones Estado-sociedad se retoma la temática laboral, área importante del derecho social y que incide directamente en la construcción de una política democrática. Los derechos colectivos, patrocinados por los cuerpos sindicales, teóricamente tendrían que defender sus intereses de clase ante el Estado y ante los empresarios. Los sindicatos, en la conformación de una política democrática, son agentes clave y no se podría prescindir de su estructuración para los objetivos de la gobernabilidad. Sin embargo, como demostraremos a lo largo del ensayo, el Estado ha tenido un tratamiento poco defensivo de los derechos colectivos, en particular, el derecho de huelga, a pesar de tener una garantía constitucional.

Contextualizamos que este derecho se ha enfrentado con históricos controles políticos y administrativos, engarzados primero al corporativismo del Estado posrevolucionario y después al Estado converso a una ideología neoliberal.

En la estructura del ensayo teórico, enunciamos primero la normativización del derecho de huelga dentro del ordenamiento laboral. Esto es importante para ponderar la importancia del instrumento dentro de la codificación vigente de las relaciones laborales; sin embargo, al mismo tiempo, se expresan los controles políticos y administrativos a los que se enfrenta, que fueron conformando la estructura corporativista del Estado y que terminó por dominar toda la inercia ya dada en el derecho colectivo.

Por último, sostenemos que el mismo Estado como una consecuencia de la globalización económica, esté convenido a justificar una nueva cultura laboral basada en acuerdos entre los factores de la producción para suscribir la competitividad empresarial, pero en donde los derechos colectivos, y suponemos que aún más, el derecho de huelga, termina por ser todavía minusvalorado.

1. El reconocimiento del derecho de huelga

La estructura de las relaciones laborales en donde intervienen los sindicatos está supeditada a la normatividad del derecho colectivo –o derecho sindical también. Puede definirse que sus fines son tres: nivelación de las fuerzas sociales mediante el reconocimiento a los organismos de representación clasista –sindicalismo–; el establecimiento de sistemas normativos adaptados a las situaciones particulares de las empresas –contratación colectiva– y el reconocimiento estatal de la autodefensa colectiva –huelga (Santos Azuela, 2003, p. 124).

El derecho sindical es un medio de autodefensa colectiva y un motor indispensable de la democracia social para renovar los intereses de los trabajadores frente a los del patrón y del Estado (Santos Azuela, 2003, p. 115).

Se asume que este ordenamiento jurídico –reconocido como derecho sindical– regula las relaciones internas entre los sindicatos y su empresa, así como aquéllas de carácter externo que involucran su existencia laboral. El ordenamiento reglamenta las relaciones y los conflictos colectivos de trabajo, entendidas como aquéllas en las que intervienen uno o más sindicatos y uno o más sindicatos de patronos. Su regulación queda plasmada en los contratos colectivos de trabajo o en los contratos-ley. Cuando se disputan los términos del mismo o su incumplimiento es cuando surgen los conflictos, materia de un ajuste entre el trabajador considerado en lo colectivo y el patrón.¹

Ahora bien, dentro de los pilares que conforman el triángulo del derecho sindical retomamos para efecto de este estudio particularmente el derecho de huelga. El efecto supuesto de una armonía entre los factores de la producción, es decir, entre los empresarios y los trabajadores tendrían como consecuencia una «paz laboral».

Sin embargo, aquí la discusión es que esta «pretendida armonía» no necesariamente trae implícito el correlato de una negociación justa para la clase social de menor poderío económico y que se ha dispersado de actor colectivo a ser un actor individual, al desarticularse la fuerza sindical. Gradualmente se

1 Para una mayor precisión hay que señalar que existen los conflictos colectivos de trabajo y los conflictos individuales de trabajo. Los primeros son definidos como las pugnas de intereses entre el sindicato y el patrón, con motivo de la violación de las normas de trabajo pactadas en el contrato colectivo o las originadas por la presentación de algunas de las partes para modificar las condiciones de trabajo en vigor, acordadas anteriormente. Los segundos están tipificados como las desavenencias que surgen entre los trabajadores individualmente determinados y el patrón con motivo de omisiones, faltas o incumplimientos de algunas de las partes a las condiciones de trabajo que fueron pactadas por éstos, o de aquellas normas que están estipuladas por ley. Asimismo, se celebra el contrato individual de trabajo, el cual es un convenio celebrado entre un trabajador y un empleador, en el que una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. Tomados los términos del *Glosario jurídico de estadísticas sobre relaciones laborales de jurisdicción local*. Cuaderno núm. 8, INEGI, 1999, Aguascalientes, p. 289.

ha minusvalorado esta garantía social de los trabajadores, atacando incluso el constructo de una identidad de la clase obrera, como «sujeto histórico».² Y justamente, uno de sus instrumentos que le dan esa identidad de clase obrera es el uso de la huelga como fuerza colectiva oponible a intereses ajenos a sus demandas. Pero entremos por partes a la discusión.

La huelga es un derecho social consagrado constitucionalmente. La constitución política de 1917 fue la primera de las constituciones modernas en consignar en el cuerpo ideológico-programático del artículo 123, el derecho de huelga. De esta manera, los constituyentes de 1917 institucionalizan la lucha de clases en el ámbito del régimen político, apuntalando con esto el carácter tutelar del Estado en la dinámica de las desigualdades sociales y económicas.³

La fracción XVIII del artículo 123 constitucional que permite a los trabajadores pronunciarse a favor de la huelga, le dio a este instrumento de la lucha de clases una garantía legal. Esto es importante, ya que aunque si bien unas de las demandas primerísimas de la revolución mexicana fueron las agrarias, las demandas obreras dentro del Congreso Constituyente de Querétaro se fueron perfilando como nodales en la inclusión de las garantías sociales dentro del texto constitucional.

Pero poco tiempo después, en las leyes reglamentarias de la Ley Federal del Trabajo de 1931, y con las actuales modificaciones, se han señalado un cúmulo de requisitos cuya finalidad tiene más de control social que de cauce para el desahogo de la resistencia obrera. La eficacia de la huelga se convierte ahora en una figura controlada. Se ha buscado desintegrar el soporte reivindicatorio del derecho sindical. Así, la huelga, de ser un instrumento de auto-defensa colectiva (como identidad de clase trabajadora) se transformó en un mero proceso administrativo (De Buen, 2001, pp. 128-129).

Pese a sus controles, la huelga «todavía» se define como un acto jurídico que permite la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de los trabajadores hasta la obtención de sus demandas. Por coalición se entiende el acuerdo permanente de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes, según lo señalan los artículos 440

2 Trayendo a la discusión a los ideólogos marxistas es la clase obrera el *sujeto histórico* determinado por la lucha de clases para confrontar a la acumulación de capital. La reivindicación de la lucha de clases dentro de la conciencia obrera impediría la fragmentación de las necesidades en objetivos dispersos. La huelga sindicalista, en clave marxista, funciona como un referente ideológico para la «identidad proletaria». Ver a Laclau, Ernesto y Chantal Mouffe. *Hegemonía y estrategia socialista. Hacia una radicalización de la democracia*, FCE, Buenos Aires, 2004, pp. 64, 72-73.

3 Esta tutelación del Estado ha sido configurada a partir del carácter centralizado que fueron adquiriendo las relaciones de poder desde mediados del siglo XIX, en parte por la herencia novohispana, en parte por el legado personalista de la figura presidencial.

y 441 de la Ley Federal del Trabajo (LFT).⁴ Como señala acertadamente el jurista Néstor de Buen (2001): «La huelga es histórica y jurídicamente un instrumento de la lucha de clases. Presume un ambiente capitalista y una finalidad: que mediante la suspensión, los obreros obtengan mejores condiciones de trabajo o el cumplimiento de las pactadas» (p. 881).

El artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo establece el objeto de la huelga: conseguir el equilibrio entre los factores de la producción (patrón-trabajadores) armonizando los derechos laborales con los del capital.

Hay que diferenciar entre un emplazamiento a huelga y un estallamiento de huelga. El emplazamiento a huelga es un proceso a través del cual el sindicato hace del conocimiento del patrón que ha sido presentado un pliego de peticiones en su contra. Esto tiene como fin que el patrón conteste el emplazamiento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y asista a juntas previas de conciliación a deducir sus derechos. Si no hay posibilidad de arreglo entre ambos factores de la producción el sindicato tiene como derecho legítimo suspender las actividades laborales. A esto se le conoce como estallamiento de huelga. La huelga es un acto independiente de la voluntad mayoritaria, (aunque ésta se pone de manifiesto después de que la huelga estalla y sólo para su calificación) pero corresponde al grupo, sindicato o coalición y no a los trabajadores considerados en su individualidad, como lo señala el artículo 451, fracción III.

Podría suponerse el poder social que tendría el estallamiento de una huelga en una empresa determinada y la posible solidaridad que encontraría en otros gremios sindicales, como ha ocurrido. Pero existe la contraparte: la inestabilidad económica que tendría para las finanzas de la empresa y que puede poner en riesgo las fuentes de trabajo, como también ha ocurrido.

La regulación del equilibrio supone también considerar los efectos políticos y económicos, además de las necesidades legítimas de los factores de la producción.

El objeto del equilibrio es la justeza en los campos de poder entre el capital y el trabajo. En este objeto se espera que la búsqueda del «equilibrio entre los factores de la producción» sea un círculo virtuoso. Pero si se maximiza la variable política se puede producir lo contrario: la huelga también puede ser usada como objeto de manipulación por parte de sindicatos, que

4 En el pasado, se diferenciaba el derecho de coalición con el derecho de asociación y se señalaba que la titularidad del derecho de huelga correspondía a la coalición y no a los sindicatos, lo que obligaba a éstos en constituirse en esa forma a efecto del reconocimiento legal de la huelga. Es por ello que desde 1956 se considera a los sindicatos como coaliciones permanentes. Véase a Coll, Tatiana, et al., *Lucha obrera en México. La visión de sus líderes y conceptos fundamentales*, Editorial Popular de los Trabajadores, México, p. 202.

presionan incluso por demandas que desafían tanto la conducción económica de la empresa como al Estado en su conjunto.⁵

Pero por el otro lado, el control ejercido por el Estado para restringir el uso de este derecho legítimo del trabajador también es maximizado. De acuerdo a una interpretación, esto tiene su razón de ser desde el momento mismo en que se correlacionan las fuerzas entre la economía y el Estado. Como ha señalado el jurista De Buen (2001), cuando se admite la fuerza social de la clase trabajadora, pero se vive en un sistema capitalista, el derecho colectivo es el instrumento de que se vale el Estado para controlar esta fuerza (p. 579). Pasamos de un terreno meramente jurídico, como es el de garantizar la autodefensa de los trabajadores, a un terreno político donde se prioriza el control de los actores sociales. Aunque el uso de la fuerza no es descartable, las argucias administrativas se ponderan en este sentido.

Los mecanismos usados por el Estado, condicionados por las restricciones políticas en el ámbito federal y/o local, impiden que este derecho colectivo sea respetado a cabalidad. Alcalde y Luján (1997) han enumerado para el caso mexicano las «maniobras institucionales» más frecuentes para bloquear el derecho de huelga, entre los que se encuentran, por ejemplo, el que sólo los sindicatos con registro pueden ejercer el derecho de suspender las labores, pero la posibilidad de conseguir tal registro sigue siendo un camino tortuoso. Por otra parte, la autoridad laboral ha creado múltiples maniobras para reducir tal derecho: archivo intempestivo de expedientes; la negativa para dar trámite a los emplazamientos a huelga o las fórmulas complejas para acreditar la voluntad de los trabajadores para estallar la huelga. También señalan la frecuencia de encontrarse con declaraciones de inexistencia de huelgas dictadas por autoridades y que obligan a los trabajadores a regresar a laborar aceptando las condiciones del patrón (p. 110).

Ahora bien, no obstante estos controles administrativos para el derecho de huelga, existen los controles heredados de una estructura corporativa que ha estado al servicio de las necesidades clientelares del régimen político pos-revolucionario priísta, aunque su poder de negociación se ha debilitado con la ascendencia de los ajustes estructurales a la economía.

5 Cabe mencionar que es claro el uso de la amenaza de la huelga con fines expresamente políticos, como ha evidenciado el caso minero en Cananea, Sonora. Los conflictos en la que se ha involucrado el dirigente del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la RM, Napoleón Gómez Urrutia, (exiliado en Canadá) han sido por las acusaciones en su contra ante la PGR por el presunto desvío de recursos de los trabajadores. Esto ha mantenido en una agria disputa al Sindicato con la Secretaría de Trabajo y con la empresa Minera de México, ya que mientras los primeros acusan de una persecución política, los otros actores defienden su acusación y niegan reconocer la legalidad de la dirigencia sindical.

En añadidura para nuestro caso de estudio, el fuerte impulso al corporativismo de origen empresarial también ha sido otra forma de control para los trabajadores, incluso más en el estado de Nuevo León, en donde se registró otro procesamiento corporativo ligado al modelo empresarial.⁶ Abundaremos en el siguiente apartado en la estructura corporativista del Estado para explicar el modelo nacional.

2. El anclaje corporativo

El corporativismo mexicano surge a consecuencia de la escasa autonomía de los actores sociales ante el régimen político, dado que éste institucionaliza los derechos populares, crea los organismos sindicales que son controlados a través del partido dominante a lo largo de su recorrido histórico –PNR, PRM, PRI. Esto ocasionó la falta de expresión política y de representación autónoma de la sociedad civil.

El corporativismo ha funcionado a lo largo de la relación Estado-sociedad, lo cual implicó que haya sido una condición imperante para la gobernabilidad del sistema político mexicano. La eficacia en el control de este instrumento es lo que proporcionó legitimidad al longevo régimen autoritario desde fines de los años treinta. Existió una capacidad para responder a las demandas populares que las organizaciones corporativas reivindicaron bajo el manto protector de las conquistas revolucionarias. A su vez, se cerraron paulatinamente las posibilidades para la construcción de actores colectivos independientes del Estado, aunque existieron intentos fallidos por conformarlos (Durand, 1994, pp. 111-112).

El Estado mexicano integró a las clases populares, ya sea a través de su discurso nacional-populista o de liberalismo social, manteniendo el esquema corporativo y clientelar para legitimar su estructura de autoridad. El «estilo de desarrollo social autoritario», como nombra a este proceso De la Garza

6 No abundaremos en este apartado en el caso específico de Nuevo León. Podemos ver una excelente referencia en Palacios Hernández, que señala acertadamente que tanto se creó una estructura corporativa ligada al poder político, como una estructura corporativa ligada al poder empresarial. La fundación de la CTM en febrero de 1936 obligó a una respuesta por parte de la clase empresarial para inducir a la creación de la Federación de Sindicatos Independientes de Nuevo León (FSINL) en marzo de 1936. Este nuevo órgano corporativo surge a iniciativa de la organización gremial de mayor presencia en el estado, la Unión de Trabajadores de la Cuahtémoc y Famosa (UTCYF). Éste, a su vez, proviene de uno de los grupos industriales importantes, la Sociedad Cuahtémoc y Famosa (SCYF). El empresariado regional era lo suficientemente fuerte para ejercer un poder paralelo al corporativismo ligado al poder político. Ver a Palacios Hernández, Lylia I. *Respuestas regionales a la globalización: capitalismo familiar y cambios en las relaciones laborales en Monterrey, México*, tesis doctoral, U. de Utrecht, Holanda, 2004. Véase también el capítulo laboral de la tesis doctoral de Medellín Mendoza, Laura Nelly. *Liberalización política y la necesidad de una gobernabilidad democrática: el reemplazo interpartidario en Nuevo León (1997-2003)*, Instituto de Investigaciones Sociales, UANL, tesis doctoral inédita, pp. 286-348.

(1996), privilegió el gasto social como uno de los ejes de mediación entre la clase obrera y el capital en el ámbito de las relaciones laborales, que fueron subordinadas a la directriz laboral del Estado (pp. 404-405).

La etapa del crecimiento económico sustentado bajo el modelo del desarrollo estabilizador fue un componente esencial para el sostenimiento del pacto corporativo entre la clase obrera y la elite gobernante. En efecto, durante este periodo se experimenta una alza sostenida e ininterrumpida en los salarios reales (1952-1977) lo que permitió al enclave corporativo intercambiar apoyo político a cambio de reformas sostenidas de bienestar social, como el reparto de utilidades; el subsidio en vivienda, salud, créditos, etcétera. Las centrales obreras y campesinas –CROC, CTM y CNC– mantuvieron aceitado el esquema de intercambio político-social con las necesidades clientelares del PRI. Pero la crisis posterior a 1982 desencadenó un difícil proceso de ajuste estructural económico que erosionó estas conquistas laborales. Las centrales obreras mostraron una incapacidad para mantenerse en las mismas condiciones de sus contratos colectivos. Esto obligó incluso a una reestructuración dentro de la organización del PRI, en donde el enclave corporativo tuvo que enfrentarse a la emergencia de nuevos liderazgos.⁷

Por su parte, el régimen político tuvo que adecuarse a los nuevos discursos impuestos por una lógica de globalización económica de tendencia neoliberal que se legisla de manera oficial en 1994, con el Tratado de Libre Comercio firmado con Estados Unidos y Canadá. La apertura comercial trae en consecuencia que la creación y mantenimiento del empleo esté supeditado a las necesidades del capital prioritariamente. Esto implicó un cambio estructural en el aparato productivo, sin una presencia importante de la regulación gubernamental. Se instruyó un amplio proceso de reestructuración económica que incluyó una drástica reducción del presupuesto gubernamental, además de la privatización de paraestatales, que se acentuó en la administración salinista (1988-1994). Estas medidas de pleno ajuste económico neoliberal, afectó el tradicional control de los líderes sobre los programas de beneficencia del movimiento laboral, el espacio de negociación dentro del régimen político (en política laboral y económica) y la influencia sobre la canalización o arbitraje de los conflictos (Middlebrook, 1997, pp. 401-402).

La disminución del proteccionismo estatal que transporta la política del *Estado de bienestar* y en contraste, el ascenso vertiginoso de la globalización

7 Resulta explicable el nacimiento del Movimiento Territorial en el PRI en el año de 1993 (esto sucede en la celebración de la XIV Asamblea Nacional y coincidiendo con el 64 aniversario del partido) con el fin de servir de espacio de participación para «las nuevas expresiones de la sociedad» ante la evidente crisis de la movilización corporativa. El Movimiento Territorial fue vinculado a los Comités Sociales de Base que surgieron a su vez de las estrategias del PRONASOL (Programa Nacional de Solidaridad).

que conlleva la liberalización de las economías, cambió el paradigma de las políticas públicas en el país.⁸ Se magnificó la importancia del capital inversor sin priorizar de igual forma la mejora de los niveles de vida a la clase trabajadora, justificando que la calidad de vida mejoraría con la apertura de la economía nacional.⁹ Pero el cambio en el modelo económico implicó la desarticulación de las bases económicas del corporativismo, la ruptura de las grandes negociaciones salariales y contractuales, además de la disminución de los compromisos sociales del Estado mexicano (Aguilar, 2005, pp. 388-389). Domina la lógica económica que considera que los trabajadores tienen demasiados privilegios, por lo que se impone reducirlos en favor de la acumulación económica, para competir en un mundo de economía abierta.¹⁰

La reducción del gasto social disminuyó los acostumbrados beneficios sociales de la clase trabajadora. Por tanto, el control ejercido por parte del sindicalismo oficial tendió a debilitarse. Esto repercutió en los espacios de dominación de la representación política del PRI.¹¹ Los sindicatos, entonces, no se vuelven ajenos a este discurso de competitividad y flexibilidad laboral que impone la globalización económica.

Adicionalmente, como hemos señalado, las condiciones estructurales económicas apuntan a una caída vertiginosa en la fuerza del aparato corporativo, como un espacio tradicional de interlocución política para la conservación de las garantías de seguridad social para sus agremiados.

8 Hay una sucinta diferenciación entre el Estado benefactor y el neoliberalismo, en donde se explican los supuestos agravamientos a la gobernabilidad en ambas posturas. Véase a Cohen, Jean L. y Andrew Arato. *Sociedad civil y teoría política*, FCE, México, 2001, pp.30-34.

9 Desde la filosofía política, se puede mencionar la obra de Robert Nozick, en donde su querrela fundamental es contra el Estado de Bienestar en su revestimiento económico, político y social. En su construcción teórica hay una absolutización del derecho de propiedad, como el soporte principal de todos los demás derechos del individuo. La más mínima sugerencia redistributiva aparece entonces como un atentado contra la inviolabilidad personal. Para Nozick el Estado Mínimo es el «Estado más extenso que puede ser justificado»; hay una justificación ética del capitalismo salvaje: la acumulación tutelada de la propiedad conduce a la acumulación del capital y por ende, a la imposición de las condiciones laborales a los demás, convirtiéndolos en «medios» para sus «fines». Véase el análisis sobre la obra del autor en Rubio Carracedo, José. *Paradigmas de la política. Del Estado justo al Estado legítimo* (Platón, Marx, Rawls, Nozick), Anthropos. Barcelona, pp. 243-275.

10 Véase este argumento en Palacios Hernández, op. cit. y Alcalde y Luján, op. cit. 91-92, 104. Consúltense también como referencia los estudios compilados por Gentili y Frigotto, que analizan las condiciones de exclusión social producidas tanto en el campo de la educación como en el trabajo en los regímenes neoliberales de América Latina. Se parte de la premisa de que la negación de tales condiciones niegan o interfieren con la realización de los derechos inalienables para el ejercicio de la ciudadanía democrática. Gentili, Pablo, Frigotto, Gaudencio (comp.), *La ciudadanía negada. Políticas de exclusión en la educación y el trabajo*, CLACSO, Buenos Aires, 2001.

11 Puede ilustrarse este proceso para la elección de los diputados federales durante el periodo 1979-1988 en Pacheco, Guadalupe y Juan Reyes del Campillo. «La estructura sectorial del PRI y las elecciones federales de diputados 1979-1988», *Revista Sociológica*, UAM-Azcapotzalco, núm. 11, septiembre-diciembre, 1989, pp. 59-74.

3. La nueva cultura laboral

Ante la imposibilidad de reformar la Ley Federal del Trabajo por la vía de negociación legislativa, por lo menos desde el sexenio de Ernesto Zedillo (1994-2000) y hasta los últimos gobiernos de extracción panista (2000-2006; 2006-2012) se han impulsado acuerdos entre los factores de la producción para arribar a una nueva cultura laboral, de tendencia «colaboracionista».¹²

El marco para iniciar estos acuerdos fue la crisis económica de 1995, ante un potencial escenario de ingobernabilidad estructural propiciado por la severa afectación a la vida productiva del país. La firma en julio de 1995 del documento «Por una Nueva Cultura Laboral» nace bajo esta primera coyuntura de crisis económica que estalló en el segundo año del gobierno zedillista. Los primeros en reunir las firmas fueron Fidel Velázquez, dirigente transhistórico de la CTM y Carlos Abascal, presidente de la Coparmex. También fue suscrito el documento por el Congreso del Trabajo (CT) y el Consejo Coordinador Empresarial (CEE).¹³ Después de mesas de trabajo entre gobierno, trabajadores y empresarios, en 1996, representantes de los tres sectores firmaron los principios de la Nueva Cultura Laboral. El documento insta al «diálogo, la concertación y la unidad entre las organizaciones sindicales y empresariales» («La Nueva Cultura Laboral en México»).

Suponemos que como un efecto a corto plazo de este compromiso puede reflejarse en las mismas estadísticas una disminución significativa del estallamiento de huelgas. En las cifras que ofrece la Secretaría de Trabajo y Previsión Social señala que se presentaron en 1994 (antes de la firma del Acuerdo), 116 huelgas estalladas; para el mismo año de 1995 se presentaron tan sólo 96, volviéndose este indicador a partir de esta fecha sostenidamente a la baja.¹⁴

12 Sólo para entrar en contexto comparado, puede verse que en Alemania hay una tradición de colaboracionismo entre los sindicatos y las empresas. El jurista Hugo Sinzheimer fue el principal responsable de la articulación jurídica del convenio salarial en Alemania. Desarrolló el convenio como una forma contractual que identificaba a los sindicatos como organizaciones de un sistema colectivo de negociación y les concedía el reconocimiento político y social por el que habían luchado por décadas. Aunque de raigambre marxista, su posicionamiento reformista lo llevó a considerar un interés común en ambas factores de la producción. Como ponente para las reformas en la Constitución de la República de Weimar hizo notar su influencia. En el artículo 165 de esta constitución queda como sigue: «Los trabajadores y los empleados son llamados a participar, en igualdad de derechos y conjuntamente con los empresarios, en la regulación de las condiciones salariales y de trabajo, así como en el desarrollo global de las fuerzas productivas. Las organizaciones respectivas y sus acuerdos son reconocidos por la ley» Véase a Colom González, Francisco. *Las caras del Leviatán. Una lectura política de la teoría crítica*, Anthropos-Universidad Autónoma Metropolitana, Barcelona, 1992, p. 77.

13 Cabe destacar que Abascal, sin militancia formal dentro del PAN, al inicio del gobierno del presidente Vicente Fox, (2000-2006) fue Secretario del Trabajo y a la postre Secretario de Gobernación.

14 Puede ampliarse la presentación de todos los datos de huelgas estalladas en el ámbito federal en <http://www.stps.gob.mx/DGIET/>, fecha de consulta, 20 de julio de 2008. Sin embargo, estos mismos deben contrastarse con los

Bajo esta óptica, se considera que son las necesidades de la empresa las que deben considerarse prioritariamente para posteriormente otorgar los beneficios a los trabajadores. Sin embargo, aunque se considera la importancia de dirimir las controversias ante los órganos jurisdiccionales encargados de la justicia laboral y se apuesta a la buena fe y la lealtad para el «buen desarrollo de las relaciones laborales», a partir de estos principios no se puede demostrar empíricamente que estas «negociaciones» se hicieron bajo un diálogo de respeto de reciprocidad a los diversos intereses. Como hemos señalado anteriormente, las mismas cifras de la STPYS indican que la huelga va sostenidamente a la baja; sin embargo, de la evidencia empírica disponible no se puede colegir el grado de calidad democrática en que se suscitan estos encuentros (<http://consultasjfca.gob.mx>).

Puede ser (y aquí entramos al terreno especulativo, al carecer de datos duros), que esta nueva cultura laboral reedite o «haga funcional» la estructura de control corporativo en detrimento del derecho colectivo. Como ha señalado Santos Azuela (2003), los principios torales del derecho sindical se han visto afectados por una política de «concertación social» en donde los sindicatos se sientan a firmar acuerdos con las partes empresarial y gubernamental, pretendidamente ajenos a la «justicia social» (p. 144).

De acuerdo al discurso gubernamental, esto resulta así, dado que no se puede permanecer ajeno: «[...] de la globalización y de alta competitividad que caracteriza a la economía mundial, pues de hacerlo se limitaría la capacidad de crecimiento económico y de generación de empleos bien remunerados» («La Nueva Cultura Laboral en México»).

Ahora bien, aquí hacemos una acotación. Reconocemos que el diálogo es el núcleo de la democracia deliberativa. Sin esta acción comunicativa entre los actores sociales no puede entenderse la construcción de una gobernabilidad democrática, como hemos ponderado al inicio del documento.¹⁵

En consecuencia, la apuesta al diálogo entre los factores de la producción es lo más importante que se puede obtener de los principios de la Nueva Cultura Laboral. Pero ¿dónde encuentra sus límites esta política de institucionalidad democrática en la perspectiva de la gobernabilidad? Consideramos que el «diálogo» no debe trastocar los principios rectores del triángulo del derecho colectivo: sindicalismo, contratación colectiva y huelga.

demandas individuales que estarían a la alza. Por la dificultad para un lograr un emplazamiento a huelga, se pueden desbocar por la vía de la demanda individual, como sucede en el caso de Nuevo León y que se ha demostrado en Medellín Mendoza, op. cit, pp. 286-348.

15 Hay restricciones político-ideológicas implícitas en la búsqueda del diálogo, por lo tanto, la asunción de actores dialogantes libres y racionales puede ponerse a discusión. Puede verse este argumento en Stokes, Susan. «Patologías de

Cuando se agotan las posibilidades del diálogo, no hay justificación racional para imponer barreras administrativas o reprimir (lo que refleja en todo caso un espíritu autoritario) las manifestaciones de inconformidad por parte de los trabajadores. No se puede ir en contra de lo que está garantizado constitucionalmente, salvo que no se tenga un apego al imperio de la ley, dentro del régimen político.

Es manifiesto que, en la empresa, es el patrón quien dispone abiertamente de los medios de producción, y por tanto, una mayor organización institucional, encontrándose, sin duda, en una situación de prominencia frente a sus trabajadores. Pero por el contrario, son los trabajadores quienes tienen el poder social para organizarse y enfrentarse –justificadamente en todo caso–, al poder institucional. La lógica del neoliberalismo acentúa con mayor rigor esta contradicción de intereses, desfasando la importancia de los principios rectores del derecho sindical, como señala acertadamente Santos Azuela (2003):

Con el neoliberalismo y las políticas económicas monetaristas en aras de destronar el derecho sindical, se intenta nulificar el derecho a la sindicalización, violentando los aspectos de la libertad sindical y la vida democrática. Así, al desalentar a los obreros de la organización sindical, se pretende desvirtuar el contrato colectivo de trabajo, sancionar la resistencia sindical, cuya legalidad está constituida en la huelga (p. 124).

La historia contemporánea ofrece innumerables ejemplos de cómo la acumulación capitalista se contrapone a los intereses de la clase trabajadora: es «un estira y afloja» que necesita invariablemente la intervención de la autoridad jurisdiccional para regular el conflicto.¹⁶

El inicio de un proceso democrático en el ámbito del régimen político puede ser una condición para dar certidumbre a los derechos económicos, sociales y políticos de los ciudadanos.¹⁷ Pero Middelbrook ha demostrado que el corporativismo mexicano ha sido esencialmente resistente a las necesidades de la transición democrática. Su política no fue acorde a las premisas de la liberalización política; el movimiento obrero no apoyó de forma irrestricta

la deliberación», en Jon Elster (comp.), *La democracia deliberativa*, Barcelona, Gedisa, 2001, p.162 y Przeworski, Adam «Deliberación y dominación ideológica», en Jon Elster (comp.) *La democracia deliberativa*, Barcelona, Gedisa, 2001, p.184.

16 Antes de que estuviera legislado el derecho de huelga en nuestro país, la reacción defensiva de los trabajadores frente a la injusticia era la huelga como un hecho natural producto de estas consecuencias. Casos ejemplares de esto ocurren en Cananea en 1906, en Río Blanco en 1907 y por trabajadores en la ciudad de México en julio de 1916 en plena revolución, o como lo diríamos en términos neoinstitucionales, en plena ingobernabilidad

17 En el periodo del gobierno federal 2000-2006 hay pautas que permiten entender el comportamiento del movimiento obrero. El núcleo del Congreso del Trabajo-CTM hace más explícito su apoyo al actual gobierno, pero sin

el inicio de este proceso a finales de los años ochenta y principio de los noventa (Middlebrook, 1997, p. 406).¹⁸ No en balde el tema laboral incide enormemente como una variable de primer orden para un acercamiento al estudio de los derechos sociales. Es la clase trabajadora, pensando en un plano democrático, la que otorga una defensa para la autonomía reivindicativa de sus demandas, una legítima resistencia sindical dentro del vigente marco constitucional.¹⁹ Como lo ha manifestado Santos Azuela (2003): «[...] en el marco democrático de la república, es un auténtico axioma que el total respeto a la libertad sindical y al derecho de huelga, representan la piedra de toque del constitucionalismo y la justicia social» (p. 130).

La apuesta es hacia una recuperación de su autonomía para la reivindicación de los intereses de la clase trabajadora, superando las constricciones políticas y administrativas que le han impuesto, incluso hasta por las mismas dirigencias sindicales.

Un posicionamiento adecuado de los trabajadores ante las políticas neoliberales implica una defensa adecuada de los derechos fundamentales como libertad de asociación, contratación colectiva y el derecho de huelga. Pero en cambio, en las mismas dirigencias obreras se observa que, ante los efectos globalizadores, se acepta «la moderación» de sus posturas. Los sindicatos asumen como «el precio de la modernización económica» no presentarse con una radical reivindicación de sus intereses de clase y en esto, ya puede considerarse como una parte fundamental de su «nueva» política sindical (y hasta cierto punto presentada como «irrevocable» por parte de su misma clase dirigente).

deslindarse de su base priista. La UNT y el SME-FSM han sido más críticos de la política laboral. El proyecto de reforma laboral aún no aprobado por el Congreso de la Unión fue liderado por Carlos Abascal (ex Secretario del Trabajo y a la postre ex Secretario de Gobernación) extraído de un partido que prometía acabar con el corporativismo, pero acabó por adaptarse a él, imprimiéndole un sello antiestatista y pro empresarial a este proyecto. Véase este análisis en Quiroz Trejo, José O. «Sindicalismo, núcleos de agregación obrera y corporativismo en México: inercias, cambios y reacomodos», *El Cotidiano* 128, noviembre-diciembre, UAM-Azcapotzalco, 2004, pp. 7-17. Todo parece indicar que el corporativismo en la alternancia no dejó de ser una técnica útil para el mantenimiento del control político-ideológico de los trabajadores.

- 18 Para una mejor comprensión del papel sindicalista en los procesos de transición política es indispensable referir al trabajo de De la Garza en donde se analizan las dos matrices sindicales predominantes en la América Latina: el clasista y el corporativista. El primero predominó en Uruguay, Chile, Bolivia y menor medida en Colombia, Perú y Ecuador. El segundo dominó en México, Venezuela, Brasil, Argentina y Paraguay. El sindicalismo clasista parte de la ideología de la lucha de clases, muy influido por el marxismo-leninismo. Al corporativista se le asocia con los regímenes populistas o desarrollistas, cuando lograron institucionalizar el conflicto de clases. Particularmente en los sindicatos corporativos, como se menciona para el caso mexicano, una vez que devinieron los procesos de ajuste estructural, refuncionalizaron su alianza con el Estado, ahora de corte neoliberal. Véase a De la Garza, op. cit.
- 19 En agosto de 1990, el COFIPE prohibió la afiliación colectiva a cualquier partido. El PRI, en su XIV Asamblea Nacional en septiembre de 1990, canceló formalmente la adhesión colectiva, al establecer que la membresía de sus militantes es individual, por lo que los sindicatos oficialistas no podían obligar formalmente a sus agremiados para la afiliación partidista, pero se conservaron las prácticas de intimidación para votar a favor del partido oficial o participar obligatoriamente en los actos del 1º de mayo.

Consideran que en este sentido deben flexibilizar el carácter de contrato colectivo o abandonar la «fuerza revolucionaria» de la huelga. Por tanto, se vuelve necesaria la desarticulación de una identidad colectiva para defender el derecho de huelga y se vuelven sujetos individuales los que buscan arreglar sus diferencias con el patrón. En esa dinámica, los sindicatos concentran su defensa en demandas que no afecten los intereses empresariales ni la atracción de inversiones extranjeras. Sin embargo, la compresión de los derechos sociales de los trabajadores con plena garantía constitucional nos obliga a considerar que el clima inversor no lo justifica todo.

Reflexiones finales

Dentro de la lógica de la globalización económica que redimensiona las relaciones laborales, es esperable que los sindicatos tengan cada vez menores márgenes de negociación para defender los intereses de la clase trabajadora.

Del Estado corporativista al Estado neoliberal la apuesta es la misma: mantener una paz laboral como un objetivo de su política pública, pues no se asume una posición favorable para una confrontación de los intereses de clase, ya que en un primer término serían las estructuras corporativas y después las ganancias empresariales con la globalización, ahora imbuidas en el discurso de la nueva cultura laboral, las que traerían beneficios a la clase trabajadora. Ideológicamente se dan criterios para surcar una corresponsabilidad de los factores de la producción, capital y trabajo, para favorecer el crecimiento económico.

Ahora bien, para ser coherentes con el sentido que hemos otorgado a la gobernabilidad democrática en este estudio, la concertación entre los actores es la ruta esencial para el diálogo, para la comprensión intersubjetiva, materia prima de la democracia deliberativa. En ese sentido, la finalidad de los acuerdos constituye una institucionalidad de política democrática. Sin embargo, en la búsqueda de estos acuerdos institucionales se ha navegado con restricciones históricas y de contexto. Por un lado, el peso histórico del corporativismo mexicano produjo actores sociales limitados en su autonomía y en su capacidad de autodefensa colectiva. Aunque exista la garantía constitucional para acceder al derecho de huelga como un mecanismo del sujeto colectivo para buscar el justo equilibrio en la producción, han existido casi a la par los controles políticos y administrativos que retrasan el cumplimiento de este derecho.

La otra restricción reciente reside en el discurso neoliberal contemporáneo que restringe aún más la autonomía de los sindicatos que se enfrentan a una reconversión tecnológica del aparato productivo; donde hay una disminución de las tasas de sindicalización o donde las crisis macroeconómicas han afectado negativamente a la generación de empleos en el ámbito formal.

Los sindicatos ante este entorno, al no querer perder su ahora reducido espacio de interlocución, se subordinan ya frente a la hegemonía del poder político o económico.

Pero tanto, el Estado como los sindicatos se ven compelidos a ofrecer las garantías necesarias para mantener un clima inversor, para no «espan-tar» el crecimiento económico. Pero tengamos cuidado en esta última afirmación. Viendo el asunto desde una posición normativa, el fin de contribuir al crecimiento económico mediante la creación de empleos es un sentido razonablemente justo en el fomento del bienestar social de los ciudadanos, y en último término, para el logro de la gobernanza.

El Estado, por supuesto, está obligado por el pacto social a favorecer estos objetivos de bien común. Pero también, en el marco de una legitimidad plenamente democrática, el respeto a las garantías sociales de los trabajadores también es una condición indispensable. Y quizá en este sentido, cualquier Estado enfrenta la crisis de legitimidad que advierten los teóricos neomarxistas al señalar las limitaciones que impone el poder del capital al poder político, dada la dependencia del Estado de los recursos generados, en buena medida, por la acumulación privada del capital.

El Estado debe adoptar decisiones a largo plazo que sean compatibles con los intereses empresariales, pero al mismo tiempo tiene que «parecer neutral» respecto a todos los intereses sociales. Así, no sólo puede imputarse una responsabilidad a los sindicatos, que capitularon en torno a su identidad para la autodefensa colectiva, sino al mismo papel asumido por el Estado en este dilema.

No podemos soslayar un principio básico, que quizá nos acerque al pensamiento marxista: viviendo en un sistema capitalista, la clase obrera es y seguirá siendo el único *sujeto histórico* para defender su interés de clase frente al interés del Estado (conservación del poder político) y de la clase empresarial (acumulación del capital). Éste es un principio fundamental para el análisis político de cara a la gobernabilidad democrática. Aquí es donde se enfrentan con mayor crudeza los intereses antagónicos que tienen que superponerse en el objetivo de la estabilidad política.

Sin embargo, es en el «cómo» se logra esta estabilidad, lo que implica la diferencia cualitativa que tendrán los gobiernos y lo que finalmente importa para la aplicación de una política democrática.

Por supuesto, como hemos señalado, la conformación de un arreglo institucional entre el gobierno, empresarios y sindicatos puede propiciar el acuerdo, este espacio deliberativo necesario para legitimar las decisiones en materia laboral, pero *sin pasar por alto* los instrumentos del derecho colectivo.

Tan sólo aquí hemos analizado el derecho de huelga como un referente para conformar la identidad colectiva, este *sujeto histórico* que sigue siendo clave en el análisis político. El asunto no es sostener la gobernabilidad a toda costa, sino sostenerla de acuerdo a los principios democráticos, que por supuesto implica la aceptación de una tensión permanente del equilibrio societal; de la aceptación por parte del gobierno y la clase empresarial de la contingencia de que un grupo de trabajadores pueda determinar que sus intereses serán mejor representados por la vía colectiva que si se presentan individualmente sus querellas. Aquí lo importante no es mantener una fachada de armonía social, sino entender que los imperativos de la ley existen para usarse en caso de algún atropello. Por supuesto, los condicionamientos socioculturales en los que se ve inmersa la clase trabajadora puede explicar también esta pasividad ante el pensamiento neoliberal, materia que no entramos en detalle en este documento, pero que sin duda, tiene una influencia potencial para el *status quo*.

Obra consultada

- Aguilar García, Javier. *La población trabajadora y sindicalizada en México en el periodo de globalización*. México, IIS-UNAM, FCE, 2005.
- Alcalde, Arturo y Bertha Luján. «Cómo viven la democracia los trabajadores mexicanos», en Jorge Alonso y Juan M. Ramírez Sáenz (coord.) *La democracia de los de abajo en México*. México, La Jornada Ediciones, Consejo Electoral del Estado de Jalisco, Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Humanidades/UNAM, 1997, pp. 91-114.
- Cohen, Jean L. y Andrew Arato. *Sociedad civil y teoría política*. México, FCE, 2001.
- Colom González, Francisco. *Las caras del Leviatán. Una lectura política de la teoría crítica*. Barcelona, Anthropos-Universidad Autónoma Metropolitana, 1992.
- Coll, Tatiana, et al. *Lucha obrera en México. La visión de sus líderes y conceptos fundamentales*. México, Editorial Popular de los Trabajadores.
- De Buen, Néstor L. *Derecho del trabajo. Tomo II. Derecho individual, derecho colectivo*. México, Porrúa, 2001.
- De la Garza Toledo, Enrique. «La reestructuración del corporativismo en México», en María E. Cook, Kevin Middlebrook y Juan Molinar H. (eds.) *Las dimensiones políticas de la reestructuración económica*. México, Cal y Arena-UNAM, 1996.
- Durand Ponte, Víctor Manuel. «El movimiento obrero, el sindicalismo y la transición política en México», en Víctor M. Durand Ponte (coord.) *La construcción de la democracia en México*. México, Siglo XXI, 1994, pp. 103-164.
- Gentili, Pablo y Gaudencio Frigotto (comp.) *La ciudadanía negada. Políticas de exclusión en la educación y el trabajo*. Buenos Aires, CLACSO, 2001.
- Glosario jurídico de estadísticas sobre relaciones laborales de jurisdicción local*. Aguascalientes, Cuaderno núm. 8, INEGI, 1999.
- Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Consultado el 22 de julio de 2008. www.jfca.gob.mx
- Laclau, Ernesto y Chantal Mouffe. *Hegemonía y estrategia socialista. Hacia una radicalización de la democracia*. Buenos Aires, FCE, 2004.
- Medellín Mendoza, Laura Nelly. *Liberalización política y la necesidad de una gobernabilidad democrática: el reemplazo interpartidario en Nuevo León (1997-2003)*. Instituto de Investigaciones Sociales, UANL, tesis doctoral inédita.

- Middlebrook, Kevin J. «Movimiento obrero y democratización en regímenes posrevolucionarios: las políticas de transición en Nicaragua, Rusia y México», *Foro Internacional*. COLMEX, núm.3, julio-septiembre, 1997, pp. 365-407.
- Pacheco, Guadalupe y Juan Reyes del Campillo. «La estructura sectorial del PRI y las elecciones federales de diputados 1979-1988», *Revista Sociológica*. UAM-Azcapotzalco, núm. 11, septiembre-diciembre, 1989, pp. 59-74.
- Palacios Hernández, Lyliá I. *Respuestas regionales a la globalización: capitalismo familiar y cambios en las relaciones laborales en Monterrey*. México, tesis doctoral, U. de Utrecht, Holanda, 2004.
- Przeworski, Adam, «Deliberación y dominación ideológica», en Jon Elster (comp.) *La democracia deliberativa*. Barcelona, Gedisa, 2001, pp. 183-206.
- Quiroz Trejo, José O. «Sindicalismo, núcleos de agregación obrera y corporativismo en México: inercias, cambios y reacomodos», *El Cotidiano* núm. 128. noviembre-diciembre, UAM-Azcapotzalco, 2004, pp. 7-17.
- Rubio Carracedo, José. *Paradigmas de la política. Del Estado justo al Estado legítimo (Platón, Marx, Rawls, Nozick)*. Barcelona, Anthropos.
- Santos Azuela, Héctor. «Sistema y genealogía del derecho sindical», *Boletín Mexicano de Derecho Comparado* núm. 106. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, enero-abril, 2003, pp. 115-146.
- Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Consultado el 20 de julio de 2008. www.stps.gob.mx
- Servicio Nacional de Empleo. Consultado el 20 de agosto de 2006. www.seever.gob.mx
- Stokes, Susan. «Patologías de la deliberación», en Jon Elster (comp.), *La democracia deliberativa*, Barcelona, Gedisa, 2001, pp. 161-181.

