

## La transparencia y los sindicatos<sup>§</sup>

*Luis Emilio Giménez Cacho*

En el mes de abril de 2007 la Secretaría del Trabajo y Previsión Social hizo el anuncio oficial de que dentro de poco tiempo estarán disponibles en sus páginas de internet los documentos que sirven de base a la Dirección del Registro de Asociaciones para tomar nota de la constitución de sindicatos y para otorgar personalidad jurídica a los comités ejecutivos electos por éstos. Con esta decisión se ha reconocido finalmente el carácter de información pública a los estatutos sindicales, los padrones de trabajadores afiliados y a las notificaciones de nombramiento de comités ejecutivos en los sindicatos. Asimismo, la Secretaría del Trabajo anunció que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ha iniciado el proceso para digitalizar los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo que se encuentran depositados en dicha junta. Se ha ofrecido que en unos meses estos documentos podrán ser consultados por cualquier persona interesada a través de la internet.

---

<sup>§</sup> Este texto es una versión ampliada y revisada de la ponencia presentada el 12 de junio de 2007 durante la Cuarta Semana Nacional de la Transparencia 2007 organizada por el Instituto Federal de Acceso a la Información Pública (IFAI).

La decisión definitiva de reconocer el carácter público de los contratos colectivos y de los documentos de registro sindical es un logro de quienes a lo largo de los cinco años de vigencia de la Ley de Transparencia han utilizado los instrumentos de acceso a la información para requerir datos públicos que necesitaban. Es también un logro del Instituto de Acceso a la Información Pública (IFAI), cuyos comisionados, con la ley en la mano, han sorteado los obstáculos iniciales que presentaba una larga tradición de opacidad.

Con esta decisión, las autoridades federales del trabajo culminan un proceso de apertura que se inició unos años antes. En 1997 la Secretaría del Trabajo y Previsión Social decidió publicar por primera vez en su página electrónica un listado simple de los sindicatos inscritos en el Registro Federal de Asociaciones dando cuenta de ciertos datos seleccionados como el número de agremiados de cada organización y el nombre de su secretario general. En su momento esa sencilla decisión dio lugar a resistencias y temores de dirigencias sindicales y abogados empresariales, que a la postre resultaron infundados. Más tarde la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal decidió publicar en sus páginas electrónicas una síntesis de la información más importante sobre los contratos colectivos registrados en esa junta de jurisdicción local. Se trata de una información que, aunque es selectiva, está bien estructurada y permite análisis y comparaciones relevantes.

A cinco años de haber sido promulgada la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, la oscuridad que durante décadas había sido el rasgo dominante en la actuación de las autoridades del trabajo y la mayor parte de las direcciones sindicales empieza a ser vencida, esperemos que definitivamente. Dar acceso al público a los contratos colectivos de trabajo depositados en las juntas de Conciliación y a los documentos de registro sindical es una medida administrativa relativamente sencilla y podría parecer inocua para quien observa a distancia el universo de las relaciones laborales. Pero podría llegar a ser el punto de partida para corregir algunas de las monstruosas deformaciones que padece desde hace años el sistema laboral mexicano. La transparencia en este terreno plantea un reto de gran magnitud para a los empresarios, los dirigentes sindicales, los trabajadores, los abogados laboralistas y los funcionarios públicos con responsabilidad en el ámbito de las relaciones obrero-patronales.

Todos los actores del mundo del trabajo han vivido atrapados durante décadas en un universo institucional marcado por las más diversas prácticas de simulación legal, tráfico de influencias, arreglos y pactos impresentables ante la opinión pública y en los que son frecuentes prácticas de corrupción. En no pocos casos las conductas gangsteriles forman parte de esta cultura de tolerancia fatalista ante la ilegalidad y el abuso.<sup>1</sup>

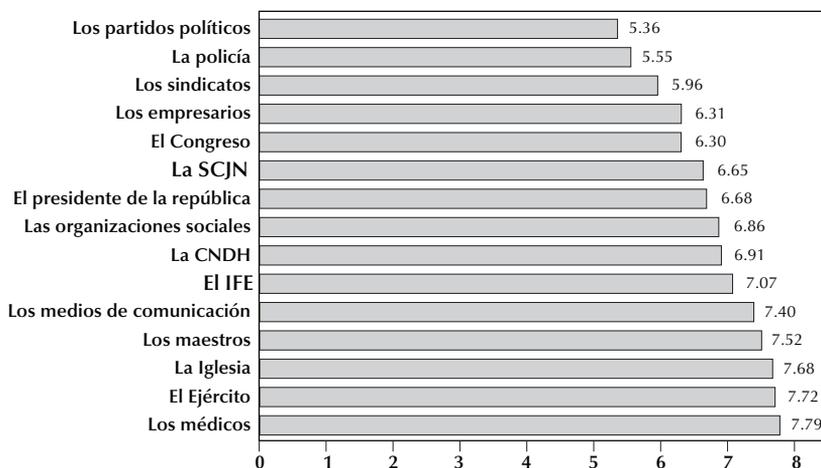
Los primeros pasos de la transparencia en el mundo del trabajo plantean la pregunta de si la sociedad, el gobierno y los partidos políticos y sobre todo los representantes patronales y de los trabajadores están en verdad en condiciones y en disposición de encarar responsable y provechosamente la realidad que irá surgiendo conforme se descubre ese velo que ha cubierto durante décadas nuestro sistema jurídico laboral y que oculta a los ojos del público las añejas prácticas autoritarias de la relación obrero patronal. De hecho, puede afirmarse que desde los inicios de la construcción de las instituciones laborales modernas de nuestro país el conjunto de leyes, organismos y prácticas que perfilan la cultura laboral de México han estado marcadas por la negación de derechos elementales de los ciudadanos. Como consecuencia, en los albores del siglo XXI nos encontramos con que después de largos años en que el derecho del trabajo fue utilizado en cada coyuntura relevante como instrumento de control y sometimiento político, pocos, muy pocos mexicanos confían en los empresarios, los sindicatos y en las instituciones de justicia que los rodean. La Tercera Encuesta Nacional sobre Cultura Política y Prácticas Ciudadanas realizada por la Secretaría de Gobernación en 2005 revela que los sindicatos y los empresarios se encuentran en los últimos sitios de la confianza pública, apenas por encima de los partidos políticos y los cuerpos de policía.

Conviene precisar aquí que la confianza o desconfianza de los ciudadanos en determinadas instituciones no es un dato trivial. Tiene serias consecuencias sobre la estabilidad política y la vida social. Para ilustrarlo basta con referirnos a la misma encuesta:

---

<sup>1</sup> Héctor Barba García, "Libertad y autonomía de las organizaciones sindicales", en Patricia Kurczyn Villalobos (coord.), *Décimo Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo*, México, UNAM / Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2006.

*¿En escala de calificación como en la escuela, en donde cero es nada y 10 es mucho, por favor dígame ¿qué tanto confía en...*



*Fuente:* Secretaría de Gobernación, Tercera Encuesta Nacional sobre Cultura Política y Prácticas Ciudadanas, 2005, Principales Resultados, p. 10.

Dentro de un contexto democrático –dicen los realizadores del estudio–, el grado de confianza que los ciudadanos le otorgan a los actores políticos, las instituciones políticas y aquellas con cuyos representantes están en contacto cotidianamente, así como a las leyes que nos rigen, está asociado con la aceptación del régimen de gobierno y la aprobación del desempeño que tengan dichos actores e instituciones para atender las funciones que les fueron conferidas. En sentido contrario, cuando los ciudadanos consideran que dichas instancias no cumplen adecuadamente con sus funciones, es probable que mantengan un grado de distanciamiento y/o desinterés persistente por los asuntos de la vida pública, cuyas manifestaciones se expresan a través de la apatía política, el abstencionismo electoral o la puesta en práctica de vías de solución alternas a las que les ofrecen las instituciones para resolver sus demandas.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Secretaría de Gobernación, Tercera Encuesta Nacional sobre Cultura Política y Prácticas Ciudadanas, 2005, Principales Resultados, p. 10.

El origen del descrédito de sindicatos y empresarios puede explicarse, en buena medida, por las experiencias que día a día tienen los ciudadanos con las instituciones del mundo del trabajo, la empresa, los sindicatos y las autoridades laborales. Conviene ilustrar algunas de ellas.

Es ya un lugar común la experiencia del ciudadano de a pie que al emprender la remodelación de una vivienda o un negocio se ve obligado a pagar una cantidad de dinero a cambio de un distintivo sindical que fijado en el exterior de la obra lo protege de hipotéticos reclamos sindicales.

También es bien conocida la queja habitual del empresario mediano o pequeño que lamenta las exacciones económicas de que lo hacen víctima personajes que, amparados bajo el membrete de un sindicato o una importante confederación sindical, le ofrecen protegerlo de la supuesta amenaza que representan otros líderes o sus propios trabajadores. El mismo empresario suele informar que son las propias autoridades del trabajo o sus asesores jurídicos los que le recomiendan plegarse a la extorsión.

En el ámbito de la economía formal, la práctica de los llamados “contratos de protección”, promovidos por despachos de abogados patronales y explotados por verdaderos consorcios de la ilegalidad, son moneda corriente. Esa práctica consiste nada menos que en el mecanismo por el que una empresa suscribe, sin conocimiento de sus trabajadores, un documento que con datos falsos hace las veces de contrato colectivo ante las autoridades del trabajo. Los funcionarios laborales, evidentemente con conocimiento de causa, le dan trámite e impiden con ello que los verdaderos trabajadores puedan ejercer los derechos que les confieren la Constitución y la ley. Se da incluso el caso asombroso de que en las campañas gubernamentales de atracción de la inversión extranjera se ofrezca, con reserva, pero insistentemente, una tranquilidad laboral basada en esas prácticas ilegales. A sabiendas, las autoridades del trabajo auspician y permiten reiteradamente la formación de sindicatos en empresas que aún no tienen trabajadores, desvirtuando así el más elemental derecho de los asalariados a la libre organización y a la contratación colectiva. Todo ello sucede evidentemente a solicitud de los empleadores y con la complacencia, cuando no con el abierto elogio, de los más altos representantes empresariales.<sup>3</sup>

Ha terminado por aceptarse como un hecho más o menos normal que un trabajador asalariado desconozca que está afiliado a un sindicato, ignore que una persona que se ostenta como su representante ha suscrito en su nombre un contrato colectivo de trabajo que las más de las veces no conoce y cuyo contenido le es negado cuando lo solicita. En las relaciones mercantiles la usurpación de personalidad es un delito. En el mundo laboral es, lamentablemente, una práctica común y aceptada.

Los académicos que estudian el universo sindical, en la era de la información y el conocimiento, reconocen que la información oficial sobre los sindicatos y sus afiliados impide hoy en día obtener datos confiables sobre las tasas de sindicalización o la estructura del sindicalismo.<sup>4</sup> Las razones son diversas, pero entre ellas destaca el hecho de que durante décadas, la membresía de los sindicatos y de sus federaciones y confederaciones era falseada deliberadamente por dirigentes que requerían de cifras abultadas artificialmente para fortalecer sus oportunidades políticas. La libertad discrecional de las autoridades para aceptar esas falsificaciones les permitía utilizarlas como instrumento de control. Por años han subsistido las denuncias sobre la forma en que las facultades de registro de las autoridades del trabajo son empleadas para favorecer a los sindicatos y líderes adictos al gobierno en turno o recomendados por los empleadores y para debilitar a los sindicalistas que muestran rasgos de autonomía. La consecuencia más grave de estas prácticas ha sido la falta de credibilidad del sistema de administración de justicia laboral y un bien fundado escepticismo de los trabajadores y de la mayor parte de los empresarios sobre la vigencia del Estado de derecho en las relaciones laborales.

---

<sup>3</sup> El acceso a la información sindical ha permitido ya los primeros estudios detallados sobre el extendido fenómeno de los contratos de protección. Véase, por ejemplo: Alfonso Bouzas (coord.), *Contratación colectiva de protección en México / Informe a la Organización Regional Interamericana del Trabajo (ORIT)*, México, UNAM-Instituto de Investigaciones Económicas, 2007, 208 pp.

<sup>4</sup> Al respecto puede consultarse, por ejemplo: Enrique de la Garza Toledo, “La polémica acerca de la tasa de sindicalización en México”, en Enrique de la Garza y Carlos Salas (coords.), *La situación del trabajo en México 2006*, México, Instituto de Estudios del Trabajo / UAM / Plaza y Valdés Editores, 2006, pp. 486-496.

En el ámbito de las instituciones sindicales más tradicionales y consolidadas, las prácticas elementales de la democracia que permiten garantizar la elección legítima de los dirigentes y la participación informada de los trabajadores en las decisiones de su organización son la excepción. La regla general es un autoritarismo rampante, que ignora sistemáticamente el espíritu de la ley y que niega a los trabajadores las garantías ciudadanas más elementales. No es frecuente en este mundo la figura del dirigente democráticamente electo. Por el contrario, el escenario sindical mexicano está dominado por la imagen de los líderes que se eternizan en los cargos, que ocultan información a los trabajadores, que manipulan las asambleas y las elecciones sindicales, e impiden las expresiones de disidencia, en ocasiones incluso mediante la violencia. Todo ello sucede ante los ojos de la autoridad, cuando no con su abierta colaboración.

Los fenómenos que he descrito aquí están documentados en la amplia literatura sobre el sindicalismo mexicano y con frecuencia la prensa nos da testimonio de ellos. Pueden merecer distintos calificativos y explicaciones dependiendo de la perspectiva político-ideológica o de los intereses económicos de quien se aproxima a ellos. Pero son un hecho irrefutable. He querido incluirlos para subrayar la gravedad de la anomalía laboral en la que está inmerso nuestro país. El reto de modernizar las relaciones laborales en México es de gran magnitud. Implica, en primer término, la erradicación de valores y prácticas de simulación largamente arraigados que forman parte de la cultura laboral autoritaria presente en toda la historia contemporánea de México. Implica también hacer ceder a grupos de intereses económicos incrustados a partir de viejos compromisos políticos que hoy, en un contexto democrático, no tienen justificación. En las últimas tres décadas el sistema político mexicano ha sufrido una transformación radical.

De un régimen de partido político hegemónico en el que se negaban a los ciudadanos derechos democráticos básicos y en el que los espacios para la expresión de la diversidad de opciones políticas se encontraban seriamente restringidos, el país ha pasado a reconocerse en un universo pluralista de partidos políticos. Las sucesivas reformas y experiencias electorales han ido edificando un escenario político-electoral en el que los cargos de elección popular en los tres niveles de gobierno son ocupados por representantes de partidos políticos diversos. La alternancia de distintas corrientes políticas en

las responsabilidades de gobierno es una realidad irrefutable. En esas condiciones, las viejas prácticas corporativas de sujeción de los sindicatos a la disciplina del partido hegemónico son un auténtico anacronismo. Sin embargo, en el mundo del trabajo la cultura autoritaria y antidemocrática no ha sufrido cambios. Hasta ahora los gobiernos de la alternancia han optado, todo lo indica así, por no alterar el *statu quo* en la aplicación de las leyes laborales y mantener esa tolerancia algo vergonzante ante la extendida y evidente simulación. Los más importantes representantes del empresariado nacional parecen también seguir dando por buena esta deformación.

Los nuevos procedimientos de la transparencia, de extenderse, podrán permitirnos observar en toda su crudeza la realidad de las relaciones obrero patronales en la mayor parte de las empresas e instituciones públicas de México. Sólo a partir del reconocimiento de la realidad y de la adopción de la sana costumbre de llamar a las cosas por su nombre será posible que en un futuro, ojalá no muy remoto, empiecen a erradicarse las prácticas que hoy en día hacen que para la inmensa mayoría de los trabajadores los derechos laborales sean letra muerta. La apertura del universo laboral al escrutinio público es un proceso que apenas se inicia y tiene un largo trecho por recorrer.

El mundo del trabajo es sumamente complejo. Difícilmente puede ser comprendido sin reconocer la vasta diversidad de formas de organización y tradiciones políticas que se desenvuelven en su interior. En las centrales obreras más tradicionales conviven al mismo tiempo fórmulas más o menos genuinas de sindicalismo de base con prácticas autoritarias y antidemocráticas de las directivas de alto nivel. Bajo una misma sigla pueden ampararse lo mismo sindicatos y líderes laborales auténticos que falsos dirigentes inmersos en prácticas corruptas y violentas y, desde luego, los explotadores del sistema de contratos de protección. Aun en el llamado “sindicalismo democrático” y en el medio de las autodenominadas “empresas socialmente responsables” se entremezclan en diversas formas la democracia con la violación de las garantías de los trabajadores y la ambigüedad en materia de cumplimiento de la ley.

Es de esperarse que en la medida en que la transparencia se desarrolle y sea aprovechada por los sindicalistas, los investigadores y las propias autoridades, vayamos reconociendo con mayor detalle las coordenadas de esta grave deformación mexicana.

Quisiera ilustrar con unos ejemplos, tomados de la página de internet de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, un fragmento de lo que hasta hoy se ha ocultado tras el velo de la confidencialidad de la información obrero patronal.

El registro de contratos colectivos de esa junta local nos informa, por ejemplo, que tan sólo en el Distrito Federal la conocida cadena de tiendas OXXO tiene registrados 66 contratos colectivos diferentes. Cada contrato ampara los derechos del mismo número de seis trabajadores. Todos los contratos han sido registrados por el mismo Sindicato Nacional de Trabajadores de la Elaboración, Reparto y Distribución de Productos Comerciales en General, Similares y Conexos de la República Mexicana. El señor Juan Luis Zapico Borrego es el secretario general titular de todos ellos. Ninguno de esos contratos colectivos contiene alguna condición salarial o de prestaciones superior a las establecidas por la Ley Federal del Trabajo. Todos fueron depositados en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en la misma fecha, el 8 de marzo de 2007.

Otra cadena comercial reconocida, la Comercializadora El Palacio de Hierro S.A. de C.V., tiene registrados ocho contratos colectivos sólo en el Distrito Federal. Cada uno de ellos reporta exactamente la misma cifra de 400 trabajadores agremiados. Ninguno contiene alguna prestación superior a las que concede la Ley. El titular de todos los contratos colectivos es el Sindicato Nacional "Presidente Adolfo López Mateos" de Trabajadores y Empleados del Comercio en General y Escuelas Particulares, Similares y Conexos de la República Mexicana, cuyo secretario general es el señor Roberto Mendoza León.

Si exploramos las actividades del señor Roberto Mendoza León, el registro de contratos nos revelará que como secretario general del Sindicato "López Mateos" es el firmante de 486 contratos colectivos diferentes en los más diversos ramos económicos, en los que predominan las escuelas particulares, tiendas de comida rápida y comercios. Su hermana, María de la Luz Mendoza León, aparece como secretaria general de dos sindicatos titulares de tres contratos colectivos en el sector eléctrico y electrónico y de funerarias. Otro hermano, Francisco Mendoza León, registra tres contratos colectivos en la industria metalúrgica. Otro más, Sergio Mendoza León, detenta a través de tres sindicatos, 15 contratos colectivos en las industrias de la confección, el plástico y el papel. En conjunto este aparente consorcio que

responde a los apellidos Mendoza León reúne a su nombre 507 contratos colectivos en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

Otros ejemplo más. La conocida cadena de tiendas de alimentos naturales Nutrisa posee 58 tiendas distribuidas en el Distrito Federal. En cada una de ellas está registrado un contrato colectivo diferente cuyo titular es el mismo Sindicato Nacional de Trabajadores de la Actividad Comercial y sus Derivados, Agentes de Comercio, Vendedores, Viajeros Propagandistas e Impulsores de Ventas de la República Mexicana. Cada contrato ampara los derechos colectivos de nueve trabajadores. Ninguno supera en algún rubro las condiciones económicas de ley. Todos fueron registrados el 21 de noviembre de 2006.

No es posible que en este espacio analicemos pormenorizadamente todas las implicaciones legales y sociales de esta información que es apenas el vértice de un *iceberg*.<sup>5</sup> Sin embargo, creo que quien la examine coincidirá en que difícilmente puede ser indicativa de una actividad sindical convencional, apegada al espíritu de la ley, en la que los trabajadores se reúnen, nombran libremente a sus representantes y negocian con su empleador las condiciones de un trato equitativo. Son evidentemente construcciones sindicales falsas que serían imposibles sin la confluencia de la voluntad de empresarios, abogados, dirigentes sindicales simulados y autoridades poco escrupulosas. Pero se trata, no lo olvidemos, de un mecanismo que tiene por efecto principal que las personas que prestan sus servicios en esas empresas, en caso de que se lo propongan, no puedan ejercer derechos que les conceden la Constitución y las leyes. El contrato de protección es, en esencia, un acuerdo para conculcar en la práctica los derechos de terceros, que son los trabajadores asalariados.

¿Cuál es la extensión de estas prácticas fraudulentas? En la actualidad es imposible saberlo. La transparencia en las instituciones del trabajo apenas se inicia y lo que sucede en la jurisdicción local de los estados de la república es aún totalmente desconocido. Cabe esperar que las recientes reformas constitucionales abran espacio para que

---

<sup>5</sup> El informe coordinado por Alfonso Bouzas, que se ha nutrido de la primera información sólida que surge de los mecanismos de transparencia, así lo indica. Puede consultarse también: Inés González, *Auge y perspectivas de los contratos de protección / ¿Corrupción o mal necesario?*, México, Friedrich Ebert Stiftung, 2006.

las autoridades laborales, que son las responsables del cumplimiento de la Ley, contribuyan al menos a construir un mapa más completo de los indicadores de la realidad laboral mexicana.

En efecto, las reformas al artículo sexto constitucional en materia de transparencia y acceso a la información pública recientemente aprobadas sientan las bases para que los requerimientos mínimos de acceso a la información pública sean homogéneos en todo el país. La mayor parte de las leyes de transparencia de las entidades federativas serán revisadas para adecuarlas a la nueva norma constitucional. En este marco se hará posible que los avances que se han registrado en el ámbito federal del trabajo se extiendan también a la jurisdicción local. No puede olvidarse que es en este ámbito en el que el fenómeno de la simulación mediante los contratos de protección alcanza su máxima expresión.<sup>6</sup>

El fenómeno de los contratos de protección –que va siendo apenas descubierto en sus manifestaciones concretas– es probablemente el más llamativo de cuantos confluyen para negar a las decenas de millones de asalariados de nuestro país el ejercicio de sus derechos como trabajadores. Pero no es el único. Los instrumentos del registro de asociaciones como son el padrón de socios de los sindicatos, los estatutos y las actas del procedimiento para designar a los dirigentes son finalmente los testigos mudos de esa otra gran anomalía que es el predominio del autoritarismo y la negación de los derechos democráticos de los trabajadores en las mismas organizaciones que dicen representarlos. Por el momento puede alentarse una razonable expectativa de que cuando esos documentos empiecen a ser conocidos se inicie un proceso que permita distinguir el trigo de la paja en el movimiento sindical mexicano. Hay que admitir también la posibilidad de que a partir de este incipiente mecanismo, empiece a establecerse la rendición de cuentas de las autoridades del Registro de Asociaciones. Quien haya leído alguna vez un documento de las llamadas “tomas de nota” por las que se otorga personalidad jurídica a los dirigentes sindicales, observará que la última frase de estos documentos reza así: “Esta autoridad se reserva la facultad de verificar la autenticidad

---

<sup>6</sup> Véase al respecto el trabajo ya citado de Héctor Barba García, “Libertad y autonomía de las organizaciones sindicales”.

de los padrones que exhibe la parte promoverte”. Es decir que, contra lo que se piensa, las autoridades laborales gozan de facultades y están en la capacidad de distinguir entre los dirigentes auténticos, democráticamente electos, y los que no lo son. Pueden diferenciar entre los sindicatos genuinos y las falsificaciones. La Inspección del Trabajo es la instancia de la Secretaría del Trabajo a cargo de llevar a cabo verificaciones sobre la información que los sindicatos entregan a la autoridad para legitimar su constitución, comprobar su membresía por medio de los padrones y justificar la elección de sus comités ejecutivos conforme a los estatutos. El ejercicio de sus atribuciones, como resulta notorio a primera vista, ha dejado mucho que desear. De manera que, a partir de la transparencia, que es también un instrumento para la rendición de cuentas de la administración pública, los ciudadanos tendríamos derecho a esperar que los registros de asociaciones sean cada vez más confiables, proporcionen una visión realista de lo que es hoy el archipiélago sindical y se conviertan al menos en un instrumento de depuración de las más ostensibles irregularidades.

Sin embargo, no podemos ser ingenuos. El mundo del trabajo es el mismo territorio de la economía. Un universo de relaciones contradictorias en el que se mezclan las ideologías, con los intereses políticos y económicos. A causa de nuestra evolución democrática y de las profundas transformaciones sociales y económicas que arrastra la globalización, en nuestro país las leyes y las instituciones laborales están sujetas a un fuerte debate. Desde hace más de una década se libra una intensa discusión en torno a las reformas laborales que se requieren para modernizar la economía y las nuevas fórmulas de relación entre empleadores y trabajadores que se hacen necesarias. A nadie debe sorprender que este debate sea difícil y prolongado, porque están en juego no sólo los aspectos de actualización técnica y organizacional de la actividad productiva y la economía en general. La modernización laboral entraña también el reclamo de un cambio en prácticas muy arraigadas de negación de los derechos de los trabajadores, que llevan implícita una nueva forma de gestionar las relaciones de poder en la empresa, en la vida social y en la política. Esa negación de los derechos ha dejado sistemáticamente a un lado del camino los intereses de esa mayoría de mexicanos que tienen en el trabajo asalariado la fórmula de subsistencia y que no encuentran hoy en la ley y en el gobierno una protección contra los abusos.

Quizás sea el momento de considerar que en una realidad tan compleja como la mexicana los cambios no pueden ser fáciles ni rápidos. En el tránsito a la democracia fue necesario un proceso paulatino y prolongado de reconocimiento efectivo de derechos políticos y de construcción de nuevas instituciones. Es posible que la transformación de las relaciones laborales en nuestro país requiera también fórmulas equivalentes.

La reforma laboral sólo podrá contribuir a la modernización del país si todos los actores se reconocen mutuamente derechos y obligaciones. En primer término las autoridades laborales, que en última instancia son las responsables de la aplicación de la ley, tienen ante sí el reto de hacerla cumplir. Ello requiere desde luego voluntad e inteligencia para cerrar el paso e ir limitando las simulaciones flagrantes, ostensiblemente ilegales de los contratos de protección. Implica también, entre otras cosas, estrechar el cerco sobre las prácticas de extorsión que ejercen sobre las empresas un buen número de falsos líderes, amparados en registros sindicales que son verdaderas patentes de corso que las más de las veces se operan con el concurso de los funcionarios laborales. Para los sindicatos genuinos, constituidos legítimamente, el principal reto estriba en desarrollar en sus prácticas internas fórmulas de funcionamiento que garanticen a sus miembros el ejercicio pleno, libre e informado de sus derechos democráticos, incluido entre éstos el derecho a disentir sin temor a represalias. Asimismo, los sindicatos y sobre todo las federaciones y confederaciones están ante el desafío de distinguir entre sus filas al sindicalismo genuino de las prácticas delictivas y la corrupción que se han instalado en muchas organizaciones. Para los empresarios y los organismos empresariales el reto estriba en abandonar la complicidad con el estado actual de las cosas y reconocer a los auténticos trabajadores el derecho a ejercer con libertad y responsabilidad las prerrogativas que la ley les concede. Se trata, para cada una de las partes, de romper con las ataduras del pasado autoritario. Me atrevo a sugerir por ello que la aceptación de los principios, valores y prácticas de la transparencia en las relaciones laborales será en el futuro uno de los indicadores clave de la voluntad de cada uno de estos actores para aportar a la construcción de una democracia fidedigna y moderna, con derechos para todos en el mundo del trabajo.