

GOBERNABILIDAD DEMOCRÁTICA Y SINDICATOS

Arturo ALCALDE JUSTINIANI

I. La ausencia de democracia en el mundo sindical resulta evidente. Más del noventa por ciento de los trabajadores de nuestro país no tiene la posibilidad de elegir legítimamente a sus dirigentes ni de acceder a la suerte de sus contratos colectivos, y menos aún al patrimonio de las organizaciones a las que formalmente pertenecen. Esta ausencia de democracia trasciende en sus efectos al control que sufren los trabajadores, también impide una modernización de los sistemas productivos y afecta el avance de la sociedad en su conjunto. Se trata de un tema esencial de la agenda nacional que suele ser soslayado, intocado, permitiendo que la realidad transite por vías de hecho. La importancia de los asuntos sindicales resulta evidente cuando pensamos en las actuales reformas estructurales. Dificilmente podríamos desvincular aquellas en materia petrolera, eléctrica, educativa o de la seguridad social sin considerar el conjunto de prácticas y relaciones existentes con los respectivos sindicatos.

Podría afirmarse que la sociedad en su conjunto no está contenta con sus sindicatos. Se les observa, en lo general, como un mal necesario y una fuente constante de vicios, privilegios y corruptelas. En el sector público, por ejemplo, tanto a nivel federal como local, se ha optado por la contratación de personal de confianza o de honorarios para darle la vuelta al régimen sindicalizado. En el sector privado se amplían las formas de subcontratación acompañadas de contratos colectivos de protección patronal que han ido ampliando el submundo de las relaciones laborales impidiendo mecanismos transparentes, responsables y legítimos de concertación laboral a pesar de que los sistemas productivos más eficaces implican la necesidad de involucrar a los trabajadores. Si lleváramos a cabo un análisis por cada rama de actividad económica confirmaríamos la sofisticada red de complicidades y prácticas viciosas que ahogan las

formas de representación y gestión gremial y colocan a los trabajadores en estado de indefensión. Acceder al registro de un sindicato o demandar una titularidad contractual se convierte en una aventura prácticamente suicida al enfrentarse contra una red de intereses a la que se han doblegado los gobiernos en todas sus expresiones partidarias. El gobierno del presidente Fox no ha querido hacer referencia a los “20 Compromisos por la Libertad y la Democracia Sindical” que suscribió con diversas organizaciones de la sociedad civil. Los cambios se ven inhibidos por el temor de afectar la tranquilidad de los empresarios que hoy ocupan los espacios cedidos por el Estado, como por el hecho de que los actores llamados para concertar las reformas son parte del problema y no de la solución. Sería impensable que los actuales representantes de los sectores productivos promovieran por sí mismos reformas que contravengan sus propios intereses.

II. En el largo periodo de discusión sobre la solución de la reforma laboral, el tema de la democratización no ha querido ser afrontado. Los representantes del sindicalismo tradicional y los abogados empresariales que llevan la voz cantante en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, entendieron que era de interés común impedir cualquier democratización gremial o participación efectiva de los trabajadores en la contratación colectiva. Por esta razón, en el proyecto de reforma laboral de la Secretaría del Trabajo en lugar de acceder a cambios que resultaban evidentes, como la transparencia en la información de los contratos colectivos, el voto secreto en la elección de dirigentes o la administración de una justicia imparcial, fueron rechazados. En cambio, se ha propuesto en sentido contrario a la democratización un renovado sistema de control en los procesos de firma y titularidad de los contratos colectivos mediante una certificación administrativa previa que ahogaría en definitiva el reducido espacio de lucha gremial auténtica. En resumen, la práctica vigente, la administración de justicia y la orientación de las reformas tienden a profundizar los mecanismos de control y simulación que han colocado a nuestro sistema sindical como uno de los más autoritarios y corruptos del mundo.

III. La agenda de reformas podemos ubicarla en tres dimensiones: *la primera frente al Estado*. Resulta esencial suprimir los mecanismos de control respetando la autonomía de las organizaciones para decidir sus formas organizativas que les permita acceder al dinamismo de las empresas y a los profundos cambios del mercado de trabajo, particularmente al

personal no sindicalizado. Para ello debe modificarse el control registral así como el relacionado a la firma y titularidad de los contratos colectivos. El principal punto de una agenda de cambios pasa sin duda por la necesidad de contar con órganos de justicia imparciales en lugar de las ineficaces, lentas y costosas juntas de Conciliación y Arbitraje que en materia de derechos colectivos son juez y parte.

Este sería el paso más importante para acceder a una gobernabilidad democrática. Supone, sin embargo, una reforma constitucional que ha sido tenazmente rechazada por los actores tradicionales. En el supuesto de que la reforma constitucional no fuese viable, se ha sugerido la creación de un registro público en materia de asociaciones y de contratos colectivos, integrado por personal calificado y designado por el propio Poder Legislativo.

Un segundo nivel de reformas tiene que ver con *las relaciones de los sindicatos con sus empleadores o patrones* en el que los puntos centrales parecen estar en la no intromisión de los empresarios en la vida de los sindicatos y en la existencia de mecanismos de concertación colectiva que den satisfacción a las recíprocas necesidades tanto de fuente laboral como de los propios trabajadores. Contratos colectivos que favorezcan la productividad y competitividad de las empresas y el uso racional de los recursos humanos así como la distribución de beneficios entre los propios trabajadores. El éxito de contratos colectivos competitivos celebrados con sindicatos democráticos ha sido ya demostrado en la práctica. En este apartado resultaría esencial acceder al reclamo de la pequeña o mediana empresa para que la contratación colectiva inicial sólo se diera cuando exista voluntad mayoritaria de los trabajadores evitando el abuso de emplazamientos a huelga y presiones de sindicatos, que sin contar con representación legítima pretenden obtener la firma de un contrato colectivo. Se trata de promover una nueva cultura productiva sustentada en la responsabilidad compartida.

Un tercer nivel de reformas tiene que ver con la *vida interna de los sindicatos*, en la que los aspectos claves pasan por mecanismos auténticos de elección, transparencia y rendición de cuentas en el ejercicio de la gestión a través de mecanismos eficaces para evitar liderazgos impuestos o formas de control.

En este sentido, la propuesta del registro público de sindicatos y contratos colectivos resulta esencial para que los trabajadores accedan a información que hoy les es ocultada y en caso de controversia gremial

cuenten con un árbitro imparcial que haga respetar la voluntad mayoritaria. El voto secreto y directo en la elección de dirigentes y el establecimiento de reglas electorales confiables son fundamentales.

Para lograr una reforma que favorezca la democratización sindical es necesario que el Congreso de la Unión y los partidos políticos identifiquen en ella una condición sin la cual no se podrá recuperar el prestigio de las formas gremiales ante la sociedad y el interés de los trabajadores para asociarse libremente. Más ahora que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha declarado la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión. Se trata de convencernos de las ventajas en un nuevo pacto laboral para impedir la creciente degradación de las relaciones laborales, tendencia en la que la mayor parte de la población debe verse reflejada en la medida en que casi todos somos de alguna manera trabajadores. Incluso los viejos actores que hoy impiden un cambio deben reconocer algunas ventajas frente a la proliferación de sindicatos marginales sin siglas, con el exclusivo interés de obtener ganancias económicas, sindicatos de protección que hoy crecen muy por encima de las viejas centrales sindicales. En suma, se trata de una revisión de intereses en la que los partidos políticos deberían tomar la iniciativa, tomando distancia de los compromisos corporativos que han hecho fracasar los intentos de reforma anteriores.

IV. Las reformas necesarias para acceder a una nueva gobernabilidad en el mundo laboral no pueden aislarse de otras reformas estructurales relacionadas. En la desvinculación de las reformas se encuentra quizá el motivo de sus fracasos. El nuevo pacto sindical no puede aislarse del modelo laboral en su conjunto ni de las transformaciones orientadas a la reforma democrática del Estado. Tampoco de cambios al modelo laboral en el que se desarrollaría la nueva democracia sindical. Resultaría esencial, por ejemplo, una tendencia a la universalización de ciertos derechos, sobre todo en materia de seguridad social, que favorezcan una flexibilidad racional en el nuevo escenario de los mercados de trabajo a fin de acceder a la formalización del empleo. Para ello se requerirá, sin duda, la revisión de una nueva política fiscal. Es difícil pensar en reformas aisladas en las que cada sector se resista a cubrir sus costos. La gobernabilidad en el mundo laboral, fundada en la democracia sindical y en la responsabilidad productiva, se convierten, así, en un elemento fundamental en el nuevo país que todos deseamos.