

LOS DERECHOS DE LAS Y LOS SINDICALISTAS EN ESTADOS UNIDOS Y MÉXICO

Benjamín DAVIS

En el debate sobre la reforma laboral en México, un tema trascendental ha sido la democracia sindical. Un aspecto difícil de este debate es la aparente contradicción entre, por un lado, un marco legal que en muchos aspectos favorece la sindicalización y la negociación colectiva; y por el otro, la falta de prácticas democráticas en muchos sindicatos. Se ha argumentado que la democratización implica una mayor intervención del Estado, y que ésta podría conducir al debilitamiento de las estructuras sindicales. En cierto sentido este argumento refleja la jurisprudencia del Comité de Libertad Sindical (CLS) de la Organización Internacional del Trabajo, que ha rechazado las quejas presentadas por varios grupos de trabajadores mexicanos sobre prácticas antidemocráticas en sus sindicatos, bajo el argumento de que se trata de asuntos internos que el CLS no puede conocer. Esta respuesta es preocupante para los que creen que hay una fuerte vinculación entre la libertad sindical y la democracia interna de las organizaciones sindicales.

Entre los principales obstáculos a la democracia sindical se notan los siguientes:

- Una falta absoluta de transparencia. En muchos casos las y los trabajadores ni siquiera saben el nombre de su sindicato; en muchos más, no pueden conseguir copias del contrato colectivo de trabajo ni de los estatutos del sindicato. Tampoco hay acceso a los libros financieros, no obstante la provisión de la Ley Federal del Trabajo (artículo 373) que obliga a los sindicatos a dar informes financieros cada seis meses.
- La ausencia de participación efectiva. Aun cuando conozcan su contrato, muchos trabajadores no pueden participar efectivamente en el proceso de negociación; éste lo conduce el secretario general

directamente con la empresa o sus abogados. Tampoco existe la práctica de ratificación del contrato en muchos lugares de trabajo.

- La falta del voto libre y secreto en las elecciones sindicales. Aunque parece un elemento fundamental de la democracia política, que sí se ha logrado en las elecciones políticas, todavía no existe esta práctica en muchos sindicatos (ni tampoco en los recuentos, pero eso es tema para otra ponencia).
- El no respeto al derecho del debido proceso. Según la Ley Federal del Trabajo (artículo 371, inciso VII), los estatutos del sindicato no deben permitir la expulsión de un afiliado sin darle oportunidad de ser oído, desahogar pruebas, etcétera. En la práctica, no se respeta esta prohibición y se aplica la cláusula de exclusión a cualquier persona que critica al liderazgo.

Parece que las propuestas para reformar la Ley Federal del Trabajo en estas materias, para que se enfoquen en el tema de establecer un registro público de los contratos colectivos y también en el voto secreto en las elecciones sindicales, quedan estancadas. Pero no debe ser necesario recurrir a la intervención del Estado para avanzar en los procesos de democratización interna.

En Estados Unidos, la Ley Federal de Trabajo (NLRA) define claramente los derechos de las y los afiliados de los sindicatos.

Quiénes cuentan con protección. La Ley Obrero-Patronal de Declaración y Divulgación (Labor-Management Reporting and Disclosure Act, LMRDA) de 1959 (Código de los Estados Unidos 29 §§401 y siguientes; Código Federal de Regulaciones 29 §§401-453), con sus modificaciones ampara en su título I, “Declaración de derechos”, ciertos derechos básicos que, según opinión del Congreso, la legislación federal debe conferir a los afiliados del sindicato. Los afiliados pueden exigir el cumplimiento de estos derechos a través de acciones judiciales privadas en los tribunales federales de distrito. El artículo 104 de la ley LMRDA, que establece el derecho a recibir o examinar los convenios colectivos de trabajo, se aplica no sólo a los afiliados del sindicato, sino también a todos los empleados que no pertenezcan al sindicato, cuyos derechos se vean directamente afectados por un convenio colectivo de trabajo.

Declaración de derechos. Los miembros del sindicato tienen:

- Igualdad de derecho para participar en actividades del sindicato.
- Libertad de expresión y reunión.

- Libertad de opinión para determinar impuestos, cuotas y tasaciones.
- Garantía del derecho a demandar.
- Protección contra acciones disciplinarias injustas.

Copias de acuerdos de negociaciones colectivas. Los miembros del sindicato y empleados no sindicados tienen el derecho de recibir o inspeccionar copias de los acuerdos de las negociaciones colectivas.

Informes. Los sindicatos están obligados a someter a la Oficina de Estándares de Relaciones Laborales (OLMS) un reporte informativo inicial (hoja LM-1), copias del reglamento y de la constitución, y un informe financiero anual (hojas LM 2/3/4). Los sindicatos deben de tener los reportes disponibles para los miembros, y permitirles a los mismos, si tienen una razón válida, examinar la documentación relacionada. Los reportes son información pública y están disponibles en la OLMS.

Elecciones de los funcionarios. Los miembros del sindicato tienen el derecho a:

- Nominar candidatos para puestos.
- Hacerse candidatos para puestos.
- Votar en secreto.
- Protestar por la manera en que se condujo una elección.

Destitución de un funcionario. Los miembros locales de un sindicato tienen el derecho a un procedimiento apropiado para destituir a un funcionario elegido, culpable de conducta incorrecta grave.

Protección para ejercer los derechos de la LMRDA. Un sindicato o sus funcionarios no podrán multar, expulsar o disciplinar de ninguna otra manera a un miembro por ejercer algún derecho conferido por la LMRDA.

Cabe mencionar que varios de estos derechos han sido codificados también en la legislación nacional de otros países. Por ejemplo, España y Sudáfrica garantizan el derecho de los afiliados de un sindicato a elegir a sus representantes; en Canadá y Malasia esta elección debe ser por voto secreto.

Es muy importante señalar, que estas provisiones fueron impuestas a los sindicatos como parte de una campaña desatada por el Partido Republicano en la década de los cincuenta, oficialmente para atacar la corrupción de los sindicatos poderosos (especialmente los *Teamsters*). No podemos deslindar las leyes que permiten una mayor intervención estatal de la posibilidad de que estas leyes sean utilizadas para debilitar el poder

sindical y perjudicar los derechos de los afiliados. Por el otro lado, creo que cuando el sindicato tiene mucho poder y sus afiliados nada, esto también perjudica sus intereses y derechos.

Habría entonces que lograr un balance que proteja tanto los derechos colectivos de los sindicatos como los derechos individuales de los afiliados. Obviamente esto no existe en Estados Unidos. Como ha sido mencionado en varias ocasiones, la ley estadounidense no protege los derechos colectivos de los sindicatos, con consecuencias desastrosas para los trabajadores. En México, la protección legal para estos derechos es mucho más fuerte, aunque hay fallas sistemáticas en el cumplimiento. Pero hay poca protección para las y los sindicalistas. Por esta razón, propongo que el marco de derechos individuales que existe en Estados Unidos merezca una consideración más amplia en el debate sindical en México.