

Transparencia y
derechos laborales

Capítulo

V

EPÍLOGO. LA TRANSPARENCIA EN LOS SINDICATOS

LOS AVANCES REGISTRADOS A PARTIR DE LAS LEYES DE TRANSPARENCIA TOCAN DIRECTAMENTE, como hemos visto, a las instituciones públicas y a los funcionarios. Instalan un elemento indispensable para la rendición de cuentas de quienes tienen responsabilidades públicas. Es de esperarse que ejerzan una influencia benéfica en los rubros de la administración de la justicia laboral, en mayores garantías para quienes reclaman derechos individuales a sus patrones o a la seguridad social. También existe la expectativa fundada de que se reduzcan los márgenes de discrecionalidad de las autoridades del trabajo para resolver o no el registro de sindicatos y dirigentes bajo criterios de subordinación política o ideológica. La transparencia hará también posible exponer a la luz pública la amplitud de la simulación de los sindicatos fantasma, que no tienen afiliados. Sirve así a los trabajadores que aspiren a contar con sindicatos que los representen. Exhibirá también el vicio degradante y fraudulento de

los contratos de protección y será útil para las empresas y empresarios que, muchas veces de mala gana, aceptan tanto la extorsión de falsos líderes y las sugerencias de asesores sin escrúpulos que lucran con la ilegalidad. Pero para los sindicatos constituidos, el efecto del acceso a la información gubernamental es, en cierta forma, marginal. En realidad, en las organizaciones sindicales más modernas y desarrolladas, documentos como el contrato colectivo y los estatutos, son conocidos o pueden ser obtenidos por los trabajadores con relativa facilidad y nada impide que se difundan.

Pero la aparición de los principios de la transparencia en el universo laboral plantea una nueva situación y nuevas preguntas. La más importante de ellas surge precisamente de los criterios que han servido al IFAI para avanzar en la primera ronda de este proceso. Más allá de la publicidad de sus documentos básicos ¿A quién y en qué circunstancias deben rendir cuen-

tas los sindicatos y sus dirigentes? ¿Puede la sociedad exigirles responsabilidades? ¿Es posible y deseable establecer mecanismos legales que permitan que los titulares de los derechos sindicales, es decir, los trabajadores, hagan cumplir dichos derechos cuando se violan en su propia organización?

Estas preguntas tocan al tema de la calidad de los sindicatos, los grados de libertad de sus afiliados, la democracia interna, la honestidad de sus dirigentes y el cumplimiento de sus fines de interés colectivo. Es decir, involucran a la expansión de la democracia en las organizaciones de trabajadores. Esta cuestión ha estado presente en el movimiento sindical mexicano desde hace décadas sin encontrar una salida aceptable. Las respuestas pueden ser diversas y resultan a veces polémicas porque involucran el tema central de la autonomía de las organizaciones.

En efecto, no puede concebirse que la vida interior de los sindicatos y sus decisiones fundamentales,

como instituciones que representan el interés de sus miembros, sean determinadas por el gobierno, los empresarios o los partidos políticos. Eso implicaría la pérdida de su autonomía. Pero al mismo tiempo hay que cuestionarnos. Cuando los dirigentes o las burocracias sindicales no rinden cuentas, cuando se impide la libre participación de los trabajadores en las decisiones, cuando no operan los mecanismos internos de vigilancia y justicia para proteger los derechos de los miembros, ¿deben la sociedad y los poderes públicos permanecer en silencio y al margen?

La cuestión está a debate e involucra preocupaciones por la honestidad de los dirigentes, pero el problema más complejo radica sobre si en los sindicatos debe prevalecer en todo momento una versión del interés colectivo que termina sacrificando los derechos individuales de los trabajadores. Las respuestas dadas a esta dificultad en los países que reconocen la libertad de asociación sindical son muy variadas.

Ameritan un examen detallado que resulta imposible hacer en este ensayo.

Hay razones suficientes para poner en duda las opiniones que consideran a las organizaciones de trabajadores como instituciones caducas. Lo demuestra la existencia, en la mayoría de los países democráticos, de un movimiento sindical quizás más localizado y menos extenso que en el pasado, pero vigoroso. Baste aquí solamente con dejar establecido que bajo cualquier escenario y perspectiva ideológica que se elija, el destino del sindicalismo y las formas que en el futuro adopten la defensa de los intereses y los derechos de los asalariados, dependerán, como ha sido desde sus orígenes, de la acción que se propongan éstos y no del debate teórico. La contradicción de intereses y la asimetría de poder en las relaciones de trabajo subordinado, seguirán presentes en nuestra sociedad, así como la necesidad de buscar fórmulas sociales y legales para responder a esa realidad.

Pero al margen de esa discusión, es posible que los valores de la transparencia tengan una contribución al futuro más inmediato de los sindicatos. Para explicarla recurriremos de nuevo a esa cualidad de la transparencia a la que alude José Antonio Aguilar Rivera: La capacidad de fortalecer a las instituciones a través de ganar reconocimiento social, legitimidad y autoridad moral.

En todos los sondeos de opinión, los sindicatos aparecen en los últimos sitios en la escala de reconocimiento público. En febrero de 2007 un sondeo realizado por Consulta Mitofsky, una encuestadora seria, en torno a la confianza de los mexicanos en las instituciones, arrojó que la confianza en los sindicatos, en una escala de 1 a 10, obtiene la calificación de 5.8, apenas por encima de los partidos políticos y los senadores (5.6) y cerca del último grado de la escala que ocupan los diputados (5.4)²⁹. La tercera encuesta nacional sobre cultura política y prácticas ciudadanas rea-

lizada en 2005, confirma dicha apreciación al colocar a los sindicatos sólo por encima de la policía y de los partidos políticos, los cuales se encuentran en las últimas posiciones de la confianza del público³⁰.

Los orígenes del desprestigio de los sindicatos tienen varias fuentes. Por una parte, es claro que la faceta delictiva del seudo sindicalismo de protección que trastoca los derechos laborales, sin interferencia de las autoridades, tiene una considerable influencia en el espectro de las empresas medianas y pequeñas, que son la inmensa mayoría. También es posible que cierta ideología empresarial, adversa irreflexivamente a la existencia misma de sindicatos eficaces, cuente con una influencia decisiva en los medios de comunicación y contribuya a su mala imagen. Quizás otro componente negativo derive de las preferencias políticas, a consecuencia de la asociación que se haga de los sindicatos tradicionales con uno u otro partido político. Pero si se toma en cuenta nuestro punto de partida, es

decir, que la inmensa mayoría de los adultos que trabajan en México –esos 28 millones de personas– lo hacen bajo el régimen de trabajo asalariado, habría que concluir que los sindicatos, a pesar de su indudable efecto benéfico, son verdaderamente poco atractivos para la masa de los trabajadores. A ello contribuye sin sombra de duda, la percepción de que los sindicatos se encuentran hoy, en su mayoría, al servicio de pequeños grupos de privilegio y burocracias más atentas a sus propios intereses que a la defensa de los derechos de los trabajadores.

Las prácticas democráticas internas, entre ellas las de la transparencia y la genuina rendición de cuentas, auto-generadas –surgidas de la iniciativa de los propios trabajadores– ofrecen seguramente una oportunidad para el sindicalismo que, mirando al futuro, busque recuperar el reconocimiento social y dar nueva fuerza a su papel de defensor de los derechos de los asalariados.