

RELATS-FORO RLT 2017

LA REPRESENTACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO EN MÉXICO

Héctor Barba García,

asesor de UNT, Unión Nacional de Trabajadores.

2015

Necesario Registro Histórico

En la época colonial, en la Nueva España (hoy México) la explotación a los colonizados se dio con dos variantes principales: la producción artesanal de bienes y servicios en pequeñas empresas de corte gremial semi-feudal y la explotación minera y agrícola favorecidas por la enorme expropiación de la tierra de los conquistados (para su repartimientos en mercedes reales a un reducido núcleo de conquistadores que les permitieron construir flamantes cascos de hacienda y de fundos mineros) de que fueron objeto nuestros pueblos originarios por parte de los conquistadores, quienes además destruyeron los principales asentamientos de la población pre-colombina y llegaron al grado de construir iglesias de culto católico y nuevas viviendas encima de las espléndidas construcciones de aquella sabia y laboriosa población original, con la intención que lograron, de imponer su pensamiento religioso y sustituir los cultos originales de la población indígena, en un criminal proceso de destrucción de los valores históricos pre-colombinos religiosos y arquitectónicos, para imponer la enajenación ideológica y la dominación económica sobre aquella inerme población conquistada.

Aquella explotación minera y agrícola se caracterizó por la inhumana explotación de los obreros, principalmente de la minería de origen campesino, que si para conseguir trabajo tenían que migrar de sus lugares de origen, eran confinados con sus familias en los *obrajes* (grandes galerones colectivos) en los que prevalecía la promiscuidad y la carencia de salubridad, así como la explotación agrícola en la que los campesinos que no podían pernoctar en las humildes viviendas de que disponían tras de la destrucción de sus espléndidas viviendas originales, se congregaban en viviendas paupérrimas alrededor de los lujosos cascos de las haciendas y de los fundos mineros, de forma que esa modalidad de "trabajo" es equiparable a un típico modo esclavista de producción, que mantuvo a los obreros de los minerales y a los trabajadores agrícolas o *peones*, prácticamente en el aislamiento e inmovilidad hasta el movimiento revolucionario del siglo XX, ya que la guerra de independencia nacional del siglo XIX, no influyó mayormente como factor de reivindicación.

Durante toda esa etapa de la conquista a la Revolución Mexicana, solo se dieron algunos brotes de corte anarco-sindicalista que no trascendieron como factores de cambio y fue prácticamente hasta la época del movimiento armado revolucionario de principios del siglo XX, que tras de las emblemáticas y sangrientas huelgas de los mineros de Cananea y de los textiles de Río Blanco, generó la inclusión de las garantías sociales de reparto agrario y laborales de salario mínimo, jornada máxima de ocho horas, descanso semanal, vacaciones pagadas, derechos de sindicación y huelga, etc., en los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la primera en el mundo en reconocer rango constitucional a los derechos sociales y que hasta entonces materializaron las demandas no atendidas de aquellos heroicos movimientos (El emblemático programa del Partido Liberal Mexicano publicado en el periódico Regeneración del preclaro ideólogo mexicano Ricardo Flores Magón, cabeza de la histórica corriente anarco-sindicalista mexicana)

Coexistentemente, con ese modo de producción esclavista se dio el modo gremial de producción de bienes y servicios en la Colonia de la Nueva España, con los gremios de artesanos, (silleros, zapateros, loceros, algodoneros, tejedores en general, los trabajadores textiles de los telares, curtidores, decoradores, pintores, carpinteros, entalladores, carroceros, toneleros, los sastres y peluqueros) cuyos *asimilados*, sus trabajadores primarios o aprendices, influidos por la dependencia productiva directa con el *oficial* y muy cercana con el *maestro artesano* del gremio, no podían tener visión de clase trabajadora. Su participación productiva se operaba con un marcado espíritu *colaboracionista*, determinado por su natural aspiración a escalar de grado en el gremio que les había admitido, para subir de aprendiz artesano a oficial y luego a maestro (ahora diríamos, de trabajador a pequeño empresario) de forma que aquella modalidad de vinculación entre el capital y el trabajo operaban, en un plano relacional muy simple en que la auto-representación de los aprendices y oficiales ante sus superiores en el establecimiento gremial, era funcional y en alguna medida, suficiente.

“Los gremios eran corporaciones estamentales, jerarquizadas de acuerdo a pautas medievales organizadas en cofradías de oficios encomendados a un Santo Patrono. La agrupación de éstos estaba sujeta a una ordenanza expedida por el Cabildo de la ciudad de México y confirmada por el Virrey. Un Juez era el encargado de vigilar el cumplimiento de las disposiciones contenidas en las Ordenanzas. Dentro del gremio existía una estricta diferenciación entre las categorías de oficiales, aprendices y maestros.” (El mutualismo en México, siglo XIX, de Leticia Barragán, Rina Ortiz y Amanda Rosales, investigadoras todas ellas del ahora desaparecido *Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero*, y que fue originalmente publicado en la revista *Historia Obrera*, N° 10 correspondiente al 10 de octubre de 1977.)

Sin embargo la competencia por las importaciones de bienes a España, la precariedad de las condiciones de trabajo y las bajas remuneraciones, pronto hicieron germinar la primera forma de organización de trabajadores, las *sociedades mutualistas*, inicialmente no para enfrentar al maestro dueño del establecimiento sino para generar mecanismos asistenciales supletorios de ayuda mutua como cajas de ahorro, en las que prevalecían el rechazo a la confrontación con la patronal: no a la huelga ni relación alguna con las nascentes organizaciones clasistas.

Pero en aquellos gremios que habían funcionado desde la conquista, por ahí a mediados del siglo XIX, inicia un acelerado proceso de caducidad y acelerada extinción, de los que ahora solo quedan resquicios como empresas familiares, que provocó además una fuerte migración hacia la industria y las empresas comerciales y aquella mediatización ideológica de los trabajadores de las pequeñas empresas gremiales evolucionó y se entremezcló con el pensamiento anarquista prevaleciente entre los obreros industriales, de suerte que ese fenómeno dio lugar a las primeras organizaciones masivas como lo fueron el *Primer Gran Círculo de Obreros de México*, fundado en 1872, en el que coexistieron la corriente moderada de los mutualistas de clara influencia gubernamental ya corporativa, con la radical de los anarquistas de clara influencia socialista internacional, en pugna natural por conseguir la hegemonía política sobre la naciente clase obrera mexicana, que luego ya en plena lucha revolucionaria, en 1912, dio lugar al nacimiento de la histórica *Casa del Obrero Mundial*, cuyo nombre no deja lugar a dudas de la influencia en México del movimiento obrero internacional de la época.

En gran contradicción histórica, un 10 de febrero de 1915, de la facción pro-gubernamental corporativa que era minoritaria, los antiguos *mutualistas* de la Casa del Obrero Mundial, se desprendió un destacamento, más de desempleados que de obreros, que participó en la lucha armada revolucionaria, los seis *Batallones Rojos*, que en convenio corporativo celebrado en secreto con el Presidente Venustiano Carranza, jefe de la *facción Constitucionalista* de aquella etapa revolucionaria, se crearon para combatir nada menos que a la *fracción Convencionista*, la más avanzada del movimiento, la encabezada por los Generales Emiliano Zapata, *el Caudillo del Sur* y Francisco Villa, *el Centauro del Norte*, comandante el primero del campesino *Ejército Liberador del Sur* y comandante el segundo de la también preponderantemente campesina *División del Norte*. A la creación de los Batallones Rojos, se opusieron radicalmente los líderes de la fracción socialista de aquella pionera gran organización de trabajadores.

En apretado resumen, porque el objeto de este trabajo no es hacer historia, se puede afirmar que así quedó sellada la división que todavía hoy prevalece entre los menguados grupos de trabajadores mexicanos sindicalizados: lo grupos del sindicalismo corporativo pro-gubernamental de la CTM, CROC y CROM y el de los sindicatos libres y democráticos, cuyo principal exponente nacional es la Unión Nacional de Trabajadores, UNT.

Génesis de la representación en el lugar de trabajo

Del proceso histórico relatado, se despende la existencia de grupos de obreros que originalmente se ocuparon en la minería y luego ya en el siglo XIX, también en las industrias textil, ferrocarrilera, eléctrica y telefónica, que en las postrimerías de ese siglo y principalmente en la primera parte del siglo XX, evolucionaron a relativamente grandes sindicatos de industria y que desde entonces estructuraron los diversos niveles de representación y administración de los contratos colectivos que se celebraron, incluidas las correspondientes representaciones en los diversos lugares de trabajo, los “representaciones de piso” en los establecimientos de las relativamente grandes empresas, representaciones que por lo general eran designadas por las estructuras sindicales para su colaboración con ellas y

también, generalmente aceptadas por los trabajadores, por lo que ese primer registro de su existencia, se explica sin complicaciones.

También como parte de ese proceso, resulta el conocimiento de que el sistema de producción gremial prácticamente se agotó y sus actividades se fueron asumiendo principalmente por empresas familiares, directamente sucedáneas de los extintos gremios, así como por empresas pequeñas y medianas, las actualmente conocidas en México como PYMES, que desde entonces asumieron el grueso de los empleos de la producción de bienes de consumo inmediato y de servicios privados, porque en el decurso del desarrollo económico del país, los bienes de consumo duradero por lo general son producidos por grandes empresas, ahora mayormente transnacionales y los servicios públicos son proporcionados también por grandes empresas, hoy en un grave migración a su posible enajenación transnacional.

La Casa del Obrero Mundial fue hasta su extinción, eficaz promotora de la creación de sindicatos principalmente de empresa, de forma que para la década de los setenta's del siglo XX, aproximadamente el cincuenta por ciento de los trabajadores del sector formal, es decir del apartado A del artículo 123 constitucional y la gran mayoría de los trabajadores al servicio de la Federación y de los Estados de la Unión (no así los de los municipios) del apartado B del numeral constitucional, estaban sindicalizados en sindicatos operativos, que en el caso del apartado A, contaban con sus respectivos contratos colectivos, y en el caso del apartado B, donde desde siempre ha prevalecido la unilateralidad del gobierno-patrón, contaban con condiciones generales de trabajo que administraban, de forma que también la representación en los lugares de trabajo de los gobiernos, se cubría mayoritariamente por vía del sindicato burocrático imperante.

Sin embargo a partir de entonces y principalmente de la década de los ochenta's, también del siglo pasado, se inició un proceso de degradación de la organización sindical, que se generó principalmente por las reformas procesales a la Ley Federal del Trabajo de 1980, que determinó que si existe contrato colectivo depositado, es improcedente la huelga para imponer su celebración, de forma que esa reforma fue el punto de ruptura de la principal institución del derecho colectivo de trabajo, la contratación colectiva, ya que desde ahí proliferaron los tristemente famosos *contratos colectivos de trabajo de protección patronal*, simulaciones contractuales que se firman principalmente entre las PYMES y sindicatos simulados, que han vulnerado la contratación colectiva operativa y han provocado la fuerte disminución del nivel de trabajadores sindicalizados del sector formal, aunque también los hay en grandes empresas como Woolmart y las del grupo Carso en el sector de las telecomunicaciones, de forma tal que en la actualidad la existencia de CCT operativos ya es marginal porque de los CCT registrados solo se revisan aproximadamente el 7 u 8 por ciento y porque el nivel de sindicalizados del sector formal ha descendido a menos del 10% y la mayoría de esos sindicatos, son sindicatos *fantasma o de protección*.

Marco legal del derecho de los trabajadores mexicanos a tener representación en sus lugares de trabajo

Así que las representaciones en el lugar de trabajo que antes operaban desde los sindicatos, prácticamente también están en extinción en México, porque el generalizado sistema de simulación aunado ahora al también generalizado fenómeno de la subcontratación o *outsourcing*, han dado al traste con cualquier tipo de representación de los trabajadores en su lugar de trabajo, imprescindiblemente necesaria para la bilateralidad en las relaciones laborales, lo que ocurre facilitado por la técnicamente inexistente inspección del trabajo en México en las empresas de jurisdicción local que corresponde a los gobiernos de cada Estado de la Unión y al Gobierno del Distrito Federal (según un acucioso estudio de Graciela Bensusán, hay Estados con dos o tres inspectores y en el de Yucatán, al tiempo del estudio, no había ninguno). La Inspección que tiene un regular nivel de operancia, es la Federal del Trabajo, actualmente con aproximadamente 900 inspectores a nivel nacional, insuficientemente remunerados y facultados solamente para intervenir en cuestiones de seguridad e higiene y de capacitación (solo en las empresas de jurisdicción federal, que son las de excepción en el País, tiene jurisdicción total) que resulta insuficiente y omisa en la vigilancia de la aplicación de la Ley Laboral en la gama de asuntos que comprende, por carencia de competencia y de personal suficiente.

En el ámbito del apartado B del artículo 123 constitucional, sí existe la operancia relativa de la representación en el lugar de trabajo, pero no debe olvidarse que en ese ámbito eminentemente administrativo, el nivel de conflictividad es relativamente reducido porque en lo general operan las correspondiente administraciones públicas en la administración de las condiciones de trabajo, los salarios, las prestaciones y demás derechos de sus trabajadores, mediante los mecanismos de la aplicación de los presupuestos oficiales, tanto federal, como estatales y municipales.

El derecho de los trabajadores a nombrar representantes en el lugar de trabajo deviene de las disposiciones constitucionales del artículo 9° (libertad de asociación y de reunión) y del artículo 123 primer párrafo (promoción de la organización social del trabajo) apartado A, fracción XVI (derecho de coalición) y apartado B, fracción X (derechos de asociación sindical y huelga) y de sus leyes reglamentarias, respectivamente la Federal del Trabajo para el apartado A y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado para el apartado B. La Ley Federal del Trabajo regula y posibilita la existencia de la representaciones de los trabajadores en el lugar de trabajo en sus artículos 125 (comisión mixta para el reparto de utilidades a los trabajadores) 132 fracciones X (permiso para comisionados sindicales) y XXVIII (participación en las comisiones mixtas que deben formarse en cada centro de trabajo) 133 fracción V (prohibición al empleador de intervenir en el régimen sindical) 153 E (comisiones mixtas de capacitación, adiestramiento y productividad) 158 (comisión mixta para determinación de antigüedad de los trabajadores) 359 (libertad sindical de elección de representantes) 392 (en el CCT, comisiones mixtas acordadas por las partes, cuyos acuerdos serán vinculatorios si así se convienen) 424 (comisión mixta para formulación del reglamento interior de trabajo) 504 fracción IV (acuerdo con los trabajadores para contratar sanatorios u hospitales) 509 y 510 (comisiones mixtas de seguridad e higiene en cada empresa o establecimiento de ella)

Con fundamento en esos instrumentos legales, sindicatos de la UNT, como el de los trabajadores telefonistas y el de los trabajadores de la planta armadora de

Volkswagen, tienen constituidos mecanismos bilaterales con sus empresas muy exitosos, que han incidido en la organización del trabajo de excelencia que prevalece en esas empresas y que ha permitido altos niveles de productividad con beneficios compartidos con sus trabajadores.

Por otra parte, es muy importante señalarlo, México suscribió en 1971 el convenio 135 de la OIT sobre los representantes de los trabajadores, el cual, por ministerio de las reformas constitucionales de 2011, adquirió rango constitucional porque regula derechos humanos laborales y sus prescripciones deberían ser suficientes para garantizar el derecho de los trabajadores a nombrar o designar representantes en sus lugares de trabajo, aun no existiendo sindicato o contrato colectivo de trabajo aplicable o todavía más, habiendo contrato colectivo de protección patronal. Ese derecho a la representación en el lugar de trabajo, operado por sindicato representativo o aún sin que lo haya, deberá ser garantizado por las juntas Federal y locales de Conciliación y Arbitraje, que en ejercicio del control difuso de la Constitución, deben aplicarlo por encima de las limitaciones que puedan resultar de la prescripciones secundarias de la ley reglamentaria del apartado A del artículo 123 constitucional.

De seguro en la UNT estaremos pendientes y dispuestos en la medida de nuestra limitaciones y posibilidades, a velar y promover, con el patrocinio del derecho de amparo que compete resolver y aplicar al Poder Judicial de la Federación, para obligar a las omisas y elusivas juntas de Conciliación y Arbitraje que hagan cumplir la Constitución y el principio también constitucional de convencionalidad, para que los trabajadores ejerciten su derecho de tener representación legítima en sus lugares de trabajo.

También desde la UNT hemos pugnado incansablemente para que México por fin suscriba el convenio 98 de la OIT, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, que el Senado de la República anteriormente, en la década de los cincuenta's del siglo pasado, se negó a aprobar pretendiendo que se firmara con *reservas*, lo que, tratándose de un convenio fundamental, no es posible, reservas que formuló con el pretexto de la existencia en la Ley Laboral de la "cláusula de exclusión" del trabajo por renuncia o expulsión del sindicato, hoy derogada por la reciente reforma a su artículo 395.

A finales del 2015, el Gobierno Federal ha sometido ya dos veces al Senado la aprobación de la ratificación de ese convenio fundamental.

En América solamente Canadá, los Estados Unidos de Norteamérica y México como único país de habla hispana, no han suscrito el C98, lo que resulta oprobioso para los mexicanos bien nacidos. No dejaremos en nuestro esfuerzo por recuperar la dignidad de la contratación colectiva y la plenitud del principio de bilateralidad entre el trabajo y el capital.