

LA CONTRATACIÓN COLECTIVA Y LA GLOBALIZACIÓN

Carlos PLANCK

En una apretada revisión histórica de los resultados de la contratación colectiva en México en los últimos cincuenta años, encontramos un saldo negativo derivado del esquema corporativista del sindicalismo mexicano y de un estatismo proteccionista que prevaleció en nuestro país durante buena parte del siglo XX.

Ambos fenómenos se sustentaban mutuamente. Por un lado, el Estado y sus empresas de participación estatal y los organismos descentralizados fomentaban el corporativismo sindical, apoyando liderazgos corruptos que permanecían largos periodos en los cargos de dirigencia sindical con la irrestricta libertad de manejar los recursos sindicales, derivados no sólo de las cuotas cautivas, sino de prebendas y canonjías que el Estado les otorgaba para mantenerlos leales y al servicio de un estado monolítico y vertical. Por otro, la sumisión de estos líderes que formaban parte del establecimiento político, que a cambio de conservar privilegios brindaban su apoyo incondicional al sistema político que ejerció el monopolio del poder por muchos años. Aunque este esquema se ha debilitado notablemente en los últimos años, aún no desaparece del todo.

A través de la contratación colectiva y de sus revisiones bianuales, se lograban incrementar, en ocasiones irresponsablemente, las prestaciones laborales de los trabajadores de estas empresas y organismos con un claro propósito clientelar, en un afán demagógico y utilitario. Los líderes y sus contrapartes en el gobierno, concedían prestaciones que fueron colocando a las empresas en una situación de virtual quiebra técnica, al no actuar con la responsabilidad de buscar un equilibrio entre ambas partes, sino gravando el presupuesto que aumentaba su déficit a pasos agigantados con el consecuente incremento en el endeudamiento del país.

Los resultados de estas prácticas viciadas de la contratación colectiva al servicio de intereses del esquema corporativista y estatista, son desastrosos. Ahí están los ejemplos de los líderes eternos del llamado movimiento obrero desde Fidel Velázquez y su actual sucesor Rodríguez Alcaine, La Quina, Barragán y el actual secretario general del sindicato petrolero: Romero Deschamps, Jongitud y Elba Esther Gordillo, Juárez Blancas líder *vitalicio* de la CROC, etcétera.

Este fenómeno de cooptación de los líderes sindicales para fines políticos, se ha dado en circunstancias similares en la actividad empresarial privada, que siguió el ejemplo de mantener, basándose en la corrupción, a los llamados *líderes charros* en las dirigencias sindicales para manejar los *sindicatos blancos* y mantener a los trabajadores bajo control. Esto permitió que en los años del desarrollo estabilizador y del modelo cepalino de sustitución de importaciones, las empresas tuvieran el privilegio de un mercado cautivo, que les permitió tasas de utilidad netas de hasta 800% o más, produciendo bienes de mala calidad y alto precio, con costos laborales muy bajos, debido a la complicidad de los líderes sindicales que regulaban las revisiones del contrato colectivo a favor de sus patrones. Un ejemplo patético de esta deformación es *la herencia* practicada por el eterno líder de los metalúrgicos: Napoleón Gómez Sada, a favor de su hijo, Napoleón Gómez Urrutia, actual secretario general del mencionado sindicato.

Las consecuencias de estas conductas irresponsables y deshonestas a lo largo de los años, han sido el desequilibrio financiero acumulado de varias empresas y organismos del Estado que sobreviven gracias al enorme subsidio del presupuesto federal. Ahí están los casos de Pemex, muy de moda por el escándalo de la transferencia de recursos millonarios de la empresa al sindicato, el IMSS, ferrocarriles y la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, que son por demás ilustrativos.

Es ampliamente sabido que cuando se intentó vender Ferrocarriles Nacionales, los compradores pusieron como condición que el Estado absorbiera el gigantesco pasivo laboral acumulado en años de ineficiencia, corrupción y el exceso de personal que gozaba de prestaciones desproporcionadas que no correspondían a la capacidad financiera de la empresa.

En la era de la globalización, donde las reglas de ese nuevo dogma privilegiaban la eficiencia, la productividad y el mercado competitivo, la tendencia clara es ubicarse en el otro extremo del esquema estatista y proteccionista anterior. Esto hace más difícil el camino para encontrar un equilibrio saludable y justo entre los factores de la producción, como lo proclama el idea-

rio de nuestra Constitución Política. La necesaria adecuación del marco jurídico laboral, encuentra resistencia de los intereses creados y de los usufructuarios de ese sistema descrito anteriormente.

Me temo que los magros resultados de la contratación colectiva practicada en México durante más de cincuenta años, son campo fértil para la apología que sus feligreses hacen de la doctrina del capitalismo salvaje, aplicado en casi todo el mundo actualmente como resultado de la recomposición geopolítica de los años ochenta y la consolidación del mundo unipolar con Estados Unidos de América como potencia hegemónica.

Efectivamente, la proliferación de negocios internacionales que han surgido en los últimos años, al internacionalizarse la economía, suscribirse tratados de libre comercio y reformarse los marcos jurídicos nacionales para adaptarlos a los nuevos tiempos, ha entrado en colisión con el esquema tradicional de la contratación colectiva.

La competencia sin concesiones, ni tregua y la lucha feroz por los mercados globales en el marco de la llamada *fábrica mundial*, tiene un objetivo total: el abaratamiento de los costos laborales. De ahí, parten las estrategias de las grandes y medianas corporaciones que buscan afanosamente a los países donde la mano de obra sea aún barata, sobre todo en comparación con los altísimos costos laborales de los países desarrollados.

La aspiración de un país como el nuestro, debería ser, en mi opinión, la búsqueda de un equilibrio entre capital y trabajo que permita incentivar la inversión productiva y generadora de empleo (generar riqueza y repartirla mejor).

Este equilibrio se podrá lograr si reformamos el marco jurídico de la contratación colectiva y avanzamos en el cambio conceptual y educativo de la misma para que ambos factores, capital y trabajo, coincidan en la búsqueda de beneficios mutuos a través de un entendimiento en la contratación colectiva y las relaciones sindicato empresa, que por un lado, moderen la avaricia de los empresarios que buscan aumentar sus tasas de retorno a base de castigar el empleo y de simular obligaciones laborales y fiscales, y por otro, cambiar este esquema perverso del sindicalismo corporativo y charro que con propósitos clientelares pide aumentos desmesurados de salario en las revisiones contractuales e inhibe las legítimas aspiraciones de los trabajadores para beneficiar a los patrones.

Las ventajas comparativas de México en la era de la globalización son muchas: en plena transición democrática con una macroeconomía estable, una situación geográfica única, al lado del mercado más grande y rico del

mundo y el reciente TLC con la UE. Pero cuidado y esto lo digo sin cargas ideológicas a favor o en contra de ambos sectores: el factor disuasivo que representa la contratación colectiva como se practica actualmente, es hasta ahora y seguirá siendo, realistamente, un importante obstáculo para el aprovechamiento de estas ventajas comparativas de México en el mundo de hoy.