

CONTROL SOBRE EL MOVIMIENTO OBRERO EN MÉXICO

MANUEL CAMACHO

AL INICIAR NUESTRO ESTUDIO nos interesaba descubrir qué tan eficientes son los controles del sistema político y, sobre todo, de la burocracia sindical sobre el movimiento obrero mexicano. Partimos de la idea general muy difundida de que los controles sobre los obreros son eficaces.¹ Después de realizar nuestra investigación hemos comprobado que los controles —especialmente los de la burocracia sindical— son más limitados de lo que se cree.

En virtud de que el aparato sindical es uno de los pilares fundamentales —junto con el ejército— del sistema político, nuestra comprobación sugiere consecuencias de consideración que presentaremos en forma de interrogantes al final del artículo. El análisis de las consecuencias es sólo preliminar, por lo que requerirá de mayor profundización y de nuevas investigaciones que logren precisar algunos puntos sobre los límites y posibilidades políticos de nuestro país.

En México, las organizaciones obreras no son el movimiento obrero, sino que más bien ejercen control sobre el movimiento obrero. Las organizaciones encuadradas en el Congreso del Trabajo, a pesar de sus diferencias particulares, son generalmente intermediarios entre una masa obrera organizada y controlada desde arriba y un Estado con el cual negocian y al que respaldan. En vez de ser un movimiento obrero, se trata de organizaciones de intermediarios políticos que actúan como grupos de presión y sobre todo como 'feudos'. Es decir, que no sólo constituyen asociaciones que persiguen influir en las decisiones gubernamentales sino que además contribuyen a mantener el orden social interno, obteniendo a cambio posiciones políticas,

¹ En los medios políticos se tiene la impresión de que las organizaciones campesinas oficiales no tienen fuerza real ni tampoco el llamado sector popular, pero se considera que el aparato sindical burocrático representa un poder real por controlar eficientemente a los obreros. Su peso específico dentro del PRI, como se aprecia por ejemplo en el programa de acción y las numerosas posiciones legislativas que se le otorgan a la "corporación obrera", muestran la importancia concedida por el Estado al aparato sindical.

recompensas económicas o pasando simplemente a compartir el poder.² El énfasis del artículo radica en la función de mantenimiento del orden social interno que desempeñan los sindicatos burocráticos.

La parte medular del trabajo la constituye una presentación sobre las fautas y pautas de control del sistema y de la burocracia sindical sobre el movimiento obrero y de la insurgencia sindical frente a estos controles. Estas pautas no necesariamente son iguales para todas las ramas productivas y habría que precisarlas de acuerdo con las regiones específicas, pero representan un primer esfuerzo por agrupar un conjunto de fenómenos difusos, heterogéneos y en ocasiones contradictorios que hemos observado en la vida sindical de México.

La presentación de las pautas de control se apoya fundamentalmente en fuentes directas. Como se comprenderá, no las citaremos para no perjudicar a quienes nos ayudaron en esta tarea. A ellos les estamos muy agradecidos, sobre todo a los trabajadores que nos brindaron la oportunidad de discutir ampliamente estos materiales.

Los casos que estudiamos directamente son el de una empresa comercial mediana sujeta a todas las presiones imaginables de parte de sus proveedores, clientes, bancos, del gobierno y de un sindicato combativo; el de una gran empresa industrial de capital privado donde el sindicato pertenecía a la CTM y era manipulado notablemente por la propia empresa; el de una empresa industrial mediana que controlaba a sus trabajadores mediante un sindicato de membrete; los sindicatos de las tres empresas a las que nos referimos, y un sindicato de una gran industria estatal perteneciente al Congreso del Trabajo donde el control está fuertemente centralizado. Si bien hemos estudiado cómo controlan los dirigentes sindicales burocráticos a los trabajadores, no hemos investigado cómo controla el secretario general de la CTM a los dirigentes burocráticos.

Este artículo podría mejorarse notablemente si se situara históricamente, se relacionara con las experiencias de otros países, se enriqueciera con más ejemplos y se precisaran las peculiaridades de México en relación con la literatura sobre el tema. Ello lo trataremos de hacer posteriormente y ojalá lo hagan otros investigadores o militantes políticos.

La propia selección del tema y la presentación de las pautas de control e insurgencia sindicales indican la preocupación por vincular la investigación con la práctica, con la acción concreta. Esperamos que este ensayo sea útil para reflexionar sobre la acción y que no vaya a limitar las propias po-

² Manuel Camacho, "El poder: Estado o 'feudos' políticos", *La vida política en México 1970-1973*, El Colegio de México, 1974.

sibilidades de la acción concreta, que siempre exige imaginación y estrategia.

El orden de presentación es el siguiente. En la primera parte del artículo tratamos de responder a la pregunta ¿cómo se controla a los obreros en México? En la segunda parte nos referimos a la oposición a los controles y al caso de una organización insurgente (el FAT) que ha tenido una destacada participación en dos de las principales huelgas de los últimos años. En la última parte —y de manera preliminar— hemos tratado de desprender las consecuencias de los resultados de nuestra investigación, presentando algunas interrogantes sobre el control obrero que se plantean al Estado y a las nuevas fuerzas sociales en gestación.

I. CÓMO SE CONTROLA A LOS OBREROS

Fases de control del sistema

Para agrupar cada uno de los aspectos del control del sistema político sobre los obreros, hemos separado en fases los distintos tipos de control, ya que de esta manera resaltan su naturaleza, el sujeto que lo ejerce y el momento en que ocurre. Al considerar las fuerzas y el momento, el concepto de fase, además de agrupar la información concreta, nos permite contar con una categoría útil para el análisis estratégico de nuestro objeto de estudio.

Las seis fases principales del control obrero del sistema serían: la resistencia patronal a la organización obrera; el control burocrático de la asamblea obrera; la conciliación y el arbitraje gubernamental; la negociación, cohecho y cooptación; el enfrentamiento político y, finalmente, la represión. Estas fases pueden variar dependiendo de la región y del sector de que se trate; desde luego que no en todo conflicto ocurren todas las fases aquí mencionadas, pues el proceso puede terminar en la primera fase y así sucesivamente.

La primera fase de control tiene lugar dentro de la propia empresa donde los propietarios o sus representantes tratan, en forma rutinaria y permanente, de impedir cualquier tipo de protesta y organización de parte de sus trabajadores. En esta fase la administración de la empresa permanece vigilante para evitar “la entrada de un sindicato” o “el descontento de los trabajadores”. Para ello se vale de la información que le proporcionan sus propios trabajadores, el departamento de personal o de relaciones industriales y en ocasiones hasta investigadores privados que contrata con tal objeto. Casi para cualquier empresa —aunque cada vez sea más común declarar lo contrario— resulta preferible evitar que exista un sindicato, pues, cua-

quiera que sea su tipo, su presencia representará cierto costo económico para una nueva fuerza con quien compartir el poder interno. De ahí que la mayor parte de los empresarios hagan hasta lo imposible para impedir la entrada de un sindicato o la organización de sus trabajadores. La práctica más común es la de despedir a los trabajadores que han establecido vínculos con una organización sindical o que, en forma independiente, tratan de crear una organización o una simple asociación de trabajadores para la defensa de sus derechos.

Dentro del marco del estricto control de la empresa se da otra forma de control sobre los trabajadores. Cuando la empresa llega a un cierto grado de complejidad que le permite darse cuenta de que puede ser penetrada por una organización sindical efectiva, comúnmente decide celebrar un contrato colectivo (preventivo) con algún sindicato de membrete. Ello para que en caso de que dicha organización tratara de penetrarla se encontrara ante el hecho consumado, un contrato colectivo; de esa manera la empresa cuenta con un elemento adicional de defensa en contra del sindicato real.

Cuando la presencia de organizaciones sindicales insurgentes era prácticamente nula y menor la conciencia de los trabajadores, las empresas generalmente preferían impedir que entrara cualquier sindicato. Pero en un periodo de mayores presiones obreras se ha preferido contratar el servicio de los sindicatos de membrete; pero si la presión es mayor o existe la posibilidad de la insurgencia obrera se opta por entregar el contrato a uno de los sindicatos institucionales fuertes.³ Tal fue el caso en SPICER, donde la empresa, previendo la insurgencia, entregó el contrato colectivo al sindicato minero metalúrgico y llamó al experto del grupo industrial Saltillo para que le manejara el problema obrero.

La segunda fase del control obrero la realizan los dirigentes burocráticos de las organizaciones sindicales. El papel preponderante del control pasa de los propietarios de las empresas al comité ejecutivo o al apoderado del sindicato. En esta fase existe ya un sindicato dentro de la empresa, sea porque forzó su entrada sea porque los patrones decidieron aceptarlo en “prevención de males mayores”. Desde luego que la empresa no se separa por completo del proceso, pues continuará esforzándose para impedir que se realicen asambleas y tratando de separar a los dirigentes de la base. Pero, aunque sea esporádicamente y de manera restringida, se trata ya de una organización sindical que realiza asambleas, reúne a los trabajadores, les ofrece ciertos beneficios que quedan plasmados en un contrato colectivo e

³ En este estudio no nos referimos a los sindicatos blancos que han sido creados por las propias empresas, como es el caso del llamado Grupo Monterrey, pues estos constituyen un caso diferente.

Biblioteca David Carrasco

incluso puede emplazar a huelga con el fin de lograr dichos beneficios o para defender su propia posición política dentro del cuadro de las fuerzas que actúan dentro de la empresa. En esta fase los trabajadores se reúnen con el comité ejecutivo sin la presencia de los patronos e incluso llegan a tomar decisiones no totalmente acordes con la voluntad patronal. La empresa, al no haber logrado controlar directamente a sus trabajadores o por considerarlo más conveniente, decide realizar un control indirecto a través de los líderes sindicales, a quienes trata de corromper, presionar o complacer de mil maneras distintas. Sin embargo, el control sobre la asamblea no persigue únicamente defender a las empresas de las demandas de sus trabajadores o encontrar un mecanismo de negociación más elaborado. El control tiene una función política de gran importancia para el funcionamiento del sistema político en su conjunto.

La tercera fase del control obrero por parte del sistema ocurre cuando interviene el gobierno. Los mecanismos que éste utiliza para controlar a los obreros son múltiples; los podríamos agrupar en tres tipos distintos: indirectos, políticos y directos. Los controles indirectos se ejercen cuando deliberada o involuntariamente el gobierno afecta el desarrollo de la organización obrera a través de su política económica y social.

Los controles políticos los ejerce el gobierno promoviendo o limitando las carreras de los dirigentes del aparato sindical. Pues aunque el sector obrero constituye la columna vertebral del PRI y ello le otorga un amplio margen de maniobra dentro de las distintas funciones del partido, las autoridades políticas federales, al controlar directamente al partido, obtienen un amplio margen de maniobra en la selección de candidatos a puestos de elección popular y desde luego en el nombramiento de funcionarios administrativos, por lo que el gobierno puede influir directamente en la suerte política de un dirigente sindical, vetando su selección en un caso extremo, manejando algunos medios de difusión, alentando a sus enemigos o favoreciendo a sus aliados.

Otra forma de "control" político ocurre cuando el gobierno deja en absoluta libertad a los sindicatos, a veces hasta el grado de permitirles que trasgredan la ley. En ocasiones el gobierno no tiene que premiar directamente los servicios de los dirigentes afines o que castigarlos cuando difieren de él limitando su avance político, sino que simplemente les concede una absoluta libertad para el manejo de las finanzas sindicales. Si se trata de sindicatos ricos, como lo son algunas secciones petroleras, les concede total libertad para el manejo de sus fondos, e incluso pasa por alto actos ilícitos como la venta de plazas y las asociaciones que se realizan entre los líderes sindicales y las empresas privadas proveedoras de organismos descentraliza-

dos y las empresas públicas. Si se trata de sindicatos débiles económicamente, pero con peso político, el gobierno busca la manera de apoyarlos económicamente, empezando por no cobrarles impuestos sobre algunas actividades no necesariamente sindicales y, en algunos casos, concediéndoles subsidios para sus oficinas, un auditorio u otro medio de promoción política, o bien colocando a algunos de sus dirigentes y empleados bajo la nómina federal.

Esta gran laxitud en cuanto al manejo de las finanzas sindicales contrasta con las prácticas de otros países. Mientras en México el gobierno sólo interviene en las finanzas sindicales al obligar a los sindicatos a que en sus estatutos aparezca la forma de pago y el monto de las cuotas y las normas para la adquisición, administración y liquidación de sus activos,⁴ en otros países, como en Chile hasta antes de la Unidad Popular, el Código Laboral limitaba de muy diversas maneras el poder económico de los sindicatos, supervisando el gobierno estrictamente las finanzas sindicales y limitando las posibilidades de inversión a los sindicatos. Este fenómeno llevó a los sindicatos chilenos a vincularse estrechamente con los partidos políticos, y a la Central Única de Trabajadores (CUT) a una permanente crisis financiera.⁵ En cambio en México el gobierno no vigila las finanzas sindicales para facilitar el enriquecimiento de los dirigentes.

La Ley Federal del Trabajo es una legislación social avanzada que podrían aprovechar ampliamente los trabajadores en sus luchas democratizantes. Sin embargo, también ofrece posibilidades de control directo que mencionaremos a continuación. Por ley, todo sindicato debe registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local.⁶ El registro podrá negarse si el sindicato no se propone los objetivos que la ley le asigna, que son el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores, o si no se llenan los trámites formales de registro. En el caso de que un sindicato ya esté registrado, el gobierno a través de su representante en la junta de conciliación y arbitraje correspondiente (que nombra la Secretaría del Trabajo y Previsión Social)⁷ tiene una gran influencia en el proceso de calificación de la existencia y licitud de la huelga. Esta atribución representa un poder inmenso para el Estado ya que si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara la inexistencia legal del estado de huelga⁸

⁴ Ley Federal del Trabajo, Art. 371, fr. XI, XII, XIII, art. 374, art. 380.

⁵ Alan Angell, *Partidos políticos y movimiento obrero en Chile*, Era, 1972, pp. 67-86.

⁶ LFT, art. 365.

⁷ LFT, art. 593.

⁸ LFT, art. 463.

Enviado a David Carrasco

fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen al trabajo, los apercibirá de que por el solo hecho de no acatar la resolución terminarán las relaciones de trabajo, salvo causa justificada, declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad de contratar nuevos trabajadores y dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo. Si la Junta llega a declarar que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas⁹ y podrá obligar a los trabajadores que juzgue necesarios a prestar los servicios indispensables para evitar que se perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. En caso de que los huelguistas se negaran a prestar dichos servicios, el patrón podrá utilizar otros trabajadores y la Junta, en caso necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública a fin de que puedan prestarse dichos servicios.

Aunque la ley es bastante precisa en lo que se refiere a los requisitos reales y procesales que deben cumplirse para suspender los trabajos en caso de huelga y para que la Junta declare la existencia y licitud de la huelga, las autoridades no siempre permiten que la asociación obrera logre pasar los filtros del registro del sindicato y la calificación de la huelga. Generalmente las autoridades harán uso de los recursos y los controles que les ofrece la ley en atención a consideraciones políticas.

En algunos lugares del interior del país es muy difícil que las autoridades declaren existente una huelga, pero cuando se trata de un movimiento de amplias dimensiones las autoridades declararán existente la huelga o incluso, en caso de no hacerlo, difícilmente harán uso de los controles que les ofrece la ley, pues ello evidenciaría la inequidad en la aplicación de la ley por parte de una autoridad que perdería su carácter conciliador que la propia ley le marca al inclinarse abiertamente por la parte patronal.

Sobre todo, el gobierno sabe que si se opondrá desde el principio a un movimiento obrero de gran envergadura, además de perder legitimidad, limitaría su posibilidad de intervenir en los momentos estratégicos, es decir no podría "tener el sartén por el mango". El gobierno utilizará todos los mecanismos imaginables para no perder el contacto político con un movimiento mayor y para poder actuar siempre como árbitro. Pero en los pequeños conflictos y en las áreas retiradas del centro, generalmente las autoridades estarán asociadas directamente a los intereses patronales, impidiendo cualquier organización e inclinándose rutinariamente en favor del capital.

En caso de que las autoridades declaren la existencia de la huelga, de in-

⁹ LFT, art. 465.

mediato buscarán que los factores de la producción lleguen a un acuerdo, que negocien.

Y así, en el momento de la negociación, aparece la cuarta fase del control de los trabajadores, pues si sus representantes y los representantes patronales únicamente negociaran no se trataría de una fase más de control, sino simplemente de una negociación entre intereses encontrados. Pero generalmente en esta etapa los patronos tratan de disociar a los dirigentes de sus bases mediante los expedientes comunes del halago y la exaltación de la vanidad, el soborno y la cooptación. Aunque estas funciones son desarrolladas por los patronos, cuando se trata de un conflicto con repercusiones políticas, el Estado interviene directamente presionando a ambas partes para que negocien o recurriendo, también, a la corrupción, la adulación y la cooptación, pero no sólo de los dirigentes sindicales sino también de los patronos. Hay casos en que el Estado, para acelerar la solución de un conflicto obrero patronal, ofrece a los empresarios la posibilidad de deducir de los impuestos las pérdidas ocasionadas por el conflicto, y como es sabido, a los dirigentes obreros les llega a premiar facilitándoles el ascenso político o el bienestar económico.

Cuando las directivas sindicales no aceptan divorciarse de los intereses de sus representados y llegan a constituir un problema político para el sistema, se entra entonces a una quinta fase en la cual las tres instancias anteriores de control, que son los patronos, las organizaciones sindicales institucionales y el gobierno se unifican —explícitamente o en torno a valores entendidos— para enfrentar políticamente a la organización de que se trate. En esta fase se amenaza a los dirigentes, se utiliza toda la información policiaca en su contra, se movilizan apoyos políticos en contra de estos grupos y, en fin, se concerta un frente único para obligar por medio de la fuerza política a que los oponentes se dobleguen o al menos a que "se queden quietos".

La última fase, cuando han sido agotadas las anteriores o cuando los responsables políticos del Estado no tienen la suficiente resistencia y pericia, la constituye la represión del Estado en contra de los dirigentes y una acción simultánea para separarlos por la fuerza de sus bases.

Desde luego que en la realidad estas fases no están nítidamente separadas, ni las funciones que se ejercen en cada una son siempre iguales, pero sí sintetizan la esencia del proceso del control obrero por parte del sistema.

Pautas del control burocrático sobre la asamblea

Quizá sea poco lo que se pueda decir acerca del control burocrático que ejercen los dirigentes de una organización sobre la masa después del trabajo de

Roberto Michels acerca de los partidos políticos y las tendencias oligárquicas propias a toda organización.¹⁰ Michels, al tomar al Partido Social Demócrata y al movimiento obrero alemanes como casos críticos para demostrar que el surgimiento de dirigentes profesionales necesariamente termina con la democracia, incluso en los partidos más cercanos a las masas, encuentra las razones organizativas, psicológicas, intelectuales, financieras y propagandísticas por las cuales los dirigentes se encumbran por encima y aparte de las masas. Y, una vez en esa posición, ejercen un control permanente sobre éstas para evitar ser desplazados. Michels pone énfasis en el control que se ejerce a través del monopolio de los medios de comunicación, lo mismo que otros autores¹¹ que encuentran en las posiciones sostenidas por la organización ante el exterior y en el control de la prensa elementos claves de control. En México, a diferencia de otros países europeos y de los Estados Unidos, el control de la prensa no garantiza el control de la organización. Ni el periódico de una central burocrática como la CTM, ni el que publica una organización insurgente como el FAT, son los medios de comunicación fundamentales de dichas organizaciones. Esta diferencia de México con otros países lleva a que sea la asamblea de trabajadores donde se inicia el control fundamental y el campo principal en donde se puede cuestionar la hegemonía de una directiva burocrática. Esta situación particular de México nos llevará a dedicarle una amplia atención al control de la asamblea.

Al referirnos al control burocrático de la asamblea partimos del caso más común en la vida sindical de nuestro país, por lo que excluimos los sindicatos de membrete y los sindicatos militantes. Como mencionamos antes, existen numerosos sindicatos que ni siquiera son conocidos por los propios trabajadores, pues se trata de simples membretes que, por contar con el registro correspondiente ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, celebran contratos que, más que promover la defensa de sus agremiados, persiguen impedir la entrada de una organización sindical real a la empresa respectiva; es decir, que no se trata de organizaciones reales sino de meros negocios para quienes hacen uso de esos membretes. En el otro extremo se encuentran los sindicatos ampliamente politizados que celebran reuniones periódicas donde tiene lugar una gran participación democrática y que asumen posiciones políticas de vanguardia no sólo por lo que respecta a sus asuntos internos, sino incluso en la vida política nacional.

Si separamos los casos extremos, las organizaciones de membrete y los sin-

¹⁰ Roberto Michels, *Political Parties, A Sociological Study of the Oligarchical Tendencies of Modern Democracy*. Free Press, 1962, pp. 61-117.

¹¹ M. A. Trow Lipset and J. S. Coleman, *Union Democracy*, Free Press, pp. 3-16.

dicatos politizados, encontramos un amplio campo que representa lo que sería el caso más común de la vida sindical en México: una asamblea de trabajadores que confían "a medias" en sus dirigentes y unos dirigentes que se dedican rutinariamente a representarlos ante las autoridades gubernamentales y las empresas, controlándolos para beneficio propio y también para conseguir una revisión periódica de la situación económica de sus representados.

En este caso común al que nos referimos, la asamblea es vista como un juego. Los dirigentes "juegan" con los trabajadores; los trabajadores a su vez hacen el juego a quienes mandan frente a unos cuantos trabajadores que toman en serio la asamblea y que por lo general son criticados por sus propios compañeros que los consideran unos "tontos", por considerar seriamente lo que casi es una "pachanga".

¿Cómo ejercen los dirigentes el control sobre la asamblea de trabajadores? ¿Cuáles serían las pautas de ese control? Cuando se observa el desarrollo de una asamblea de trabajadores, se aprecia que los controles que ejerce el comité ejecutivo sobre la masa no son tan elaborados ni tan coherentes como uno se lo imaginaria antes de asistir a una "asamblea típica". En algunas asambleas los controles son tan burdos que se limitan a que los trabajadores pasen al estrado a firmar las listas de asistencia. En otros casos, no pasan de ser reuniones de los dirigentes que, a través de sus adeptos, hacen llegar los mensajes a la masa; también se da el caso de asambleas que se celebran sólo cuando acontece un problema muy grave en la empresa o cuando se va a solicitar la revisión del contrato colectivo. Pero incluso en las asambleas que se celebran semanalmente se aprecia una especie de inercia o control automático, y éste permite que, a pesar de los errores de los dirigentes, no se desmorone el control. Desde luego que este control automático opera en mayor medida en las asambleas despolitizadas, pero no se podría decir que su peso disminuya progresivamente con la politización, ya que el desarrollo político de los trabajadores no es lineal, pues una asamblea muy despolitizada puede desbordar con gran facilidad los controles.

Si bien en ocasiones se aprecia de inmediato que los controles no son muy elaborados como uno los imaginaria, en algunas otras asambleas de trabajadores se puede tener la impresión contraria. En ellas se observa una gran libertad en el desarrollo de la asamblea; parecería que existe una democracia *sui generis*, pues todo mundo parece tener la oportunidad de participar si así lo desea. Esta primera impresión puede ser errónea, ya que en algunos sindicatos los líderes mantienen atemorizados a los trabajadores, amenazándolos con el despido y la pérdida del trabajo e, incluso, creando un clima de terror por medio de grupos de choque. Estos elementos no sólo ponen en evidencia que no existe democracia en la asamblea, sino que los

determinan la integración de la asamblea. En situaciones críticas, mediante este control se puede evitar la participación de algún trabajador que ya ha sido expulsado del sindicato o liquidado en la fábrica y, en especial, se puede impedir la entrada de agitadores o partidarios de los trabajadores, como estudiantes o dirigentes de organizaciones insurgentes. En el sentido opuesto, al vigilar el acceso quienes apoyan al comité ejecutivo pueden permitir que entren personas ajenas al sindicato como miembros de una confederación nacional, asesores de la directiva e incluso agentes policíacos.

El hecho de dirigir la asamblea le otorga al que lo hace más del cincuenta por ciento de probabilidades de imponer su voluntad; de ahí que sea fundamental la elección del presidente de debates o la hegemonía del secretario general del comité ejecutivo, pues en muchos sindicatos, a pesar de que entre los asistentes a la asamblea se nombra un presidente de debates, el secretario general se adjudica dichas funciones sin mayor oposición por parte de la asamblea. De manera muy simple podríamos decir que quien de hecho actúa como presidente de debates dirige éstos a favor de su grupo de amigos y en contra de sus enemigos. Las formas como lo hace son múltiples.

Generalmente el grupo adicto al comité ejecutivo ya sabe a quién se va a proponer como presidente de debates y en la mayor parte de los casos ocupa ese puesto la persona que el secretario general escogió de antemano. Cuando por alguna razón la base logra nombrar a un presidente de debates, resulta ser un trabajador que no está capacitado para función tan crucial. En la mayoría de los casos la base escoge a un presidente partiendo de razonamientos poco adecuados para este propósito. Así se llega a seleccionar a trabajadores que son simpáticos o buenos deportistas. Ya sea que el comité ejecutivo nombre al presidente de debates (en algunos sindicatos los propios estatutos permiten que el secretario general haga el nombramiento) o que la base nombre a un trabajador que al no estar calificado termina por dejar que el secretario general ejerza esa función, casi siempre es el comité ejecutivo quien dirige a la asamblea.

Aquel que ejerce esta función tiene de su parte las ventajas que le dan los estatutos del sindicato. Puesto que son las propias directivas sindicales burocráticas las que registran los estatutos de su organización, generalmente los diseña en tal forma que tienden siempre a otorgar todos los poderes al comité ejecutivo y al presidente de debates, y cuentan con infinidad de recursos estatutarios para oponerse a la disidencia. Ante todo es el presidente de debates quien concede la palabra. Desde luego que la palabra no se concede siempre a todo mundo y menos en el momento en que cada trabajador desea hablar, e incluso se llega al caso de asambleas donde sólo se concede a los adictos a la directiva; si se concede la palabra a un opositor

su crítica es exhaustiva se llega hasta los extremos de apagar el micrófono o quitárselo por la fuerza.¹⁴

Quien está al frente de la asamblea interviene a favor o en contra de los puntos que se debaten en el momento que juzga oportuno. Esta facultad le concede un poder amplísimo pues puede detectar las emociones, intereses y sentimientos de la asamblea para poder corregir su posición original, recurrir a los artificios que convenga, dejar de intervenir y hacerlo sólo en el momento oportuno y, en fin, todo un conjunto de tácticas que permiten manipular la opinión de la asamblea. Llegan a ocurrir casos sorprendentes. Tal es el caso de una asamblea cuyo dirigente sintió que estaba a punto de perder el control sobre la masa y recurrió a una estratagema muy peculiar: en el momento crítico dijo que se iba a celebrar una rifa de un refrigerador y que el boleto premiado se encontraba debajo de una de las sillas del recinto sindical. Todos los trabajadores se levantaron en busca del boleto premiado, creándose una catarsis; terminada la rifa, el dirigente había recuperado el control.

Dentro de ciertos límites, el presidente de debates puede ridiculizar, calumniar e incluso expulsar a un opositor. Por ejemplo, suele suceder que un trabajador llegue a ingerir bebidas alcohólicas por ser domingo el día de la asamblea o para adquirir valor para atacar a la mesa directiva o a la empresa. Cuando esto sucede basta que el presidente descalifique al trabajador acusándolo de estar borracho, y no es siquiera necesario expulsarlo. En otros sindicatos incluso se facilita que los trabajadores vayan a la cantina a fin de complacerlos.

El presidente de debates puede suspender momentáneamente la discusión cuando el orden se altera y, si existe un mayor desarrollo político, hacer uso de los distintos tipos de mociones que existen. Éstas son innumerables: original o principal, de enmienda, de orden, de apelación (se somete a discusión a pesar de la oposición), dejar pendiente, de cierre de debates, de receso (cuando los ánimos están muy acalorados) para remitir a una comisión, de reconsiderar (no tiene caso aprobar puntos que perjudiquen a la asamblea), de dispensa de trámite (para permitir a un ajeno estar presente), de revocación de acuerdos, de mero trámite y de clausura. Pero estos refinamientos parlamentarios son poco usuales en nuestra realidad.

Cuando el presidente de debates pone a votación una moción, lo puede hacer en el momento que convenga a la directiva, digamos esperarse por medio de tácticas dilatorias a que la mayoría de los trabajadores abandone el local (o tenerlo lleno de trabajadores eventuales desde el principio) y

¹⁴ Este tipo de ejemplos, si se quiere coloquiales, no los hemos dejado de mencionar porque para los trabajadores no son desde luego intrascendentes y porque sirven para ejemplificar nuestras proposiciones.

sobre todo puede plantear las distintas posiciones que se sujetan a votación de la manera que mejor convenga a sus propios intereses. E incluso en ciertas votaciones donde no existe el voto nominal ni escrutadores, y las partes están cerca de un empate, puede, aquélla, inclinarse a favor de uno de los participantes. La manera en que la directiva controla a la asamblea no es sólo en las formas, sino también en el contenido de la discusión, pues generalmente define la orden del día o al menos participa directamente en la formulación de ésta.

Quien hace la agenda gana. Esta proposición válida para cualquier relación política también lo es para una asamblea de trabajadores. Por lo general, cuando se inicia una asamblea, la directiva no comprueba si existe *quorum*, o bien, contra lo establecido en los estatutos, se empieza la asamblea sin *quorum*. Pero todavía de mayor importancia es el hecho de que en las asambleas de trabajadores no se discute la orden del día, simplemente la directiva elabora dicha agenda de acuerdo con sus propios intereses, sin consultar a la base. Una vez elaborada la agenda de la reunión, la directiva la presenta a la asamblea sin ponerla siquiera a votación.

En la lectura del acta de la asamblea anterior, la directiva tiene un elemento básico de control, pues se redactan las actas según los deseos del comité ejecutivo. Aunque el acta de la asamblea anterior sea leída al inicio de cada asamblea, es muy difícil que los trabajadores lleguen a oponerse a ella, tanto porque resulta difícil encontrar los puntos de divergencia para cualquier persona que sólo escucha la rápida lectura de un texto largo, mal redactado, escrito en un lenguaje no siempre accesible, como porque a la mayor parte de los trabajadores ya no les interesa lo que sucedió en la asamblea anterior. De ahí que la directiva de un sindicato tenga amplio margen de maniobra y capacidad de manipulación al tener la atribución de elaborar el acta, donde constan los acuerdos de la asamblea anterior (que generalmente no se detallan), en tanto que la base se encuentra desde el principio en posición de desventaja en cuanto a la información.

Dentro de la orden del día, los informes del comité ejecutivo a la asamblea son un nuevo expediente de control, pues ellos permiten que, en caso de no contar con un presidente de debates afín, sea el secretario general quien tome la palabra por todo el tiempo que desee. Por lo general, los informes no son discutidos por la asamblea ni tampoco puestos a votación, o cuando se informa sólo se hace para que el comité ejecutivo se prestigie a sí mismo. ("Compañeros, atendiendo a su solicitud hemos logrado...") Por lo que toca a las comisiones que se nombran para investigar un problema, éstas nunca informan a la asamblea de los resultados de su investigación. Hasta este momento el control del comité ejecutivo sobre la asamblea es prácticamente completo.

Cuando se llega al punto en la orden del día generalmente conocido como asuntos generales, es cuando la base se vuelve menos controlable, pues en este momento puede expresar sus puntos de vista (desde luego sujetos a los controles que hemos mencionado en las fases del acceso y de las funciones del presidente de debates). En muchísimas asambleas se llega al punto de asuntos generales ya muy tarde, por lo que se da por visto, impidiendo de esta manera la participación de la asamblea. Es precisamente en este momento cuando adquieren su valor preciso las tácticas dilatorias. A pesar de todos los controles, la directiva se ve obligada a veces a considerar a la base; esto se hace por medio de las votaciones.

Aun así, en numerosas asambleas de trabajadores ni siquiera se acostumbra las votaciones, ya que la directiva toma los acuerdos cuando se retiran los asambleístas. Estas prácticas llevan al desencanto de los trabajadores que terminan por perder el interés en las asambleas, a las que asisten por estricta necesidad, si son obligatorias, o por conveniencia, en los casos en que reciben una boleta de asistencia de cierto valor económico. Uno de los privilegios de quienes están cerca de la directiva es recibir dicha boleta sin necesidad de asistir a la asamblea. Buen número de los trabajadores asistentes entra unos cuantos minutos y a la primera oportunidad se retiran, pues por lo general considera poco útil los temas que ahí se tratan y la forma como se discuten.

La falta de información de los trabajadores es tan completa que, generalmente, la base no conoce los convenios que el sindicato celebra con la empresa, al grado de que muchos de estos convenios están incluso registrados en la Junta de Conciliación, pero los trabajadores ignoran que la ley los faculta a conocer dicha información. Desde luego que esta falta de información es aún mayor en lo que se refiere a convenios y compromisos no escritos, como aquellos que celebran los dirigentes sindicales con otros sindicatos, con otros dirigentes o con políticos profesionales a quienes apoyan en busca del ascenso político propio.

Las directivas sindicales rehúyen las votaciones siempre que sea posible; pero cuando ya no tienen otra alternativa lo hacen en el momento y en los términos más apropiados para ellas. Es decir, se vota cuando ya se retiró la mayoría, cuando el secretario general siente que puede ganar la votación, cuando ya hubo tiempo para manipular al auditorio, o planteando los términos de la votación en tal forma que incluso la directiva pueda modificar la decisión de la asamblea, ya sea porque los términos sean ambiguos, no incluyan todas las posibilidades o estén planteados equívocamente. Por ejemplo, puede suceder que una directiva se vea obligada a realizar una votación, que el resultado de ésta le sea claramente adverso y, sin embargo, se retrase la ejecución del acuerdo de la asamblea en espera de que surja

una nueva oportunidad que permita revisar dicho acuerdo. En los procedimientos de la votación existe otro elemento de control. Éste se aprecia en los métodos que se siguen para elegir a un comité ejecutivo que, junto con un emplazamiento a huelga, constituyen dos de los principales puntos de interés para la asamblea de trabajadores. La manera en que se desarrolla el proceso electoral en un sindicato como el de Cinsa ilustra cómo la directiva influye sobre los resultados de una elección, a partir del propio proceso electoral.¹⁵ A veces es tan grande la falta de atención en la asamblea que los propios trabajadores no se dan cuenta de que ya votaron.

En el control burocrático de la asamblea de trabajadores, juega un papel digno de mención por separado lo que sería el elemento sociopsicológico que influye sobre la dirección y las masas. Quien observa el desarrollo de una asamblea de trabajadores se percata de inmediato de la presencia de un mecanismo de control psicológico o carismático: por una parte, una especie de "orden del día" de los estados de ánimo y atención de las masas y, por otra, la sensibilidad de los líderes para ajustarse paulatinamente a dicho orden del día y para influir en ella. El principio básico que rige la táctica del dirigente consiste en exponer los puntos más fácilmente atacables en el momento en que el estado de ánimo de las masas lo resiste o, mejor aún, cuando la atención está en su cresta inferior. Es en este campo de reacciones donde la personalidad del líder cobra gran importancia, pues a su personalidad intrínseca agrega el hecho de que es él quien puede detectar las variaciones en los estados de ánimo de las masas.

La personalidad del dirigente no puede pasar desapercibida en una asamblea de trabajadores. Aunque las personalidades de los dirigentes muestran diferencias sustantivas, quizá existen algunas características comunes, como serían: cierta capacidad para no alterarse por la presión de la asamblea, el desorden y la falta de atención de los trabajadores, al grado de poder aceptar que la gente platique o murmure; no contestar los ataques de inmediato sino esperar el momento oportuno para hacerlo; tener imaginación para recuperar la confianza de la masa o, al menos, para distraerla y evitar así que sea dirigida por un adversario; no tener que atacar directamente a sus adversarios por razones de personalidad, pues de esa manera los haría crecer. Aunque uno podría suponer que a mayor desarrollo político de la asamblea de trabajadores, menor sería la importancia de la personalidad del dirigente, en la práctica se observa en cualquier organización la existencia de un "jefe" (Leiter) y un grupo que lo rodea y se beneficia de su

¹⁵ Manuel Camacho, "La huelga de Saltillo, un intento de regeneración obrera", *Foro Internacional*, Vol. XV, Núm. 3, El Colegio de México, 1975.

autoridad (Verwaltungsstab).¹⁶ En la vida sindical, donde los líderes jamás podrían legitimar acciones violentas, la personalidad del dirigente junto con las virtudes morales influyen en su destino personal más que los mecanismos de control. Cuando un dirigente burocrático posee ciertas virtudes morales se dificulta enormemente oponerse, pues por regla general quien no tiene "cola que le pisen" parte de una posición fuerte.

El control de los trabajadores por parte de los directivos burocráticos está siempre inscrito en un marco ideológico cultural, condicionado no sólo por una ideología que los medios de difusión refuerzan, sino incluso por una dominación cultural y psicológica que en ocasiones llega a ser más poderosa que los propios controles políticos. A manera de ejemplos resulta un control más poderoso el hecho de que en una comida se ridiculice a un trabajador que no sabe comer con cubiertos, que controlar el acceso a la asamblea. Así, se refuerzan las imágenes que identifican al líder como una persona que maneja conocimientos y habilidades que comúnmente no posee el trabajador, como quien ya pertenece a una clase más alta por poseer un auto y asistir a restaurantes con los patronos, y, en general, al obrero civilizado con el obrero en el poder. Es muy difícil atentar contra los valores que se han inculcado, sobre todo cuando cumplir con esos valores da prestigio.

II. OPOSICIÓN AL CONTROL

La insurgencia sindical

En el apartado anterior hemos tratado de presentar los principales controles del sistema y la burocracia sindical sobre los obreros. En principio los controles funcionan porque los trabajadores no se oponen, pero esta proposición para ser válida habría que precisarla.

Para cada pauta de control del sistema y de la asamblea hay, teórica y políticamente, la posibilidad de oponerse, de vulnerar el control a través de una posición insurgente. Pero quien pensara que terminaría con el control simplemente enfrentando una pauta específica, estaría desde ese momento destinado al fracaso. En términos políticos lo que interesa no es que para cada táctica exista una contratáctica, sino descubrir las cadenas de control para elaborar una estrategia de oposición.

La insurgencia consistiría en toda una gama de posibilidades políticas que irían desde organizar el descontento dentro del sindicato y la fábrica

¹⁶ Véase acerca de la institucionalización de la autoridad, Max Weber, *On the Theory of Social and Economic Organization*, ed. Talcott Parsons, Free Press, pp. 56-78.

hasta la formación de una organización que planteara los grandes problemas políticos como las alianzas sociales, la huelga política, la toma del poder del Estado, el replantamiento de la ideología y la moralidad social, y la construcción de un nuevo orden a partir de un periodo de transición deliberado.

De acuerdo con las pautas de control que presentamos, surgirían las posibilidades insurgentes. Digamos a manera de ejemplo que si el control en la asamblea se realiza a través de una orden del día amañada, la oposición insurgente exigiría que se sujetara ésta a votación; si el control se realiza a través de la confusión de los trabajadores, los opositores principiarían por denunciar a los enemigos de la clase trabajadora; así podríamos mencionar para cada control una táctica que minara teóricamente el control específico. Desde luego que la posibilidad insurgente no implica la necesidad de la victoria insurgente, que dependería no sólo de conocer y enfrentar los controles, sino de reconocer las cadenas de control para diseñar una táctica imaginativa que pudiera ampliar paulatinamente las posibilidades estratégicas.

En la realidad concreta de México se ha venido observando un fenómeno de oposición sindical a los controles burocráticos que ha llevado a todo un conjunto de huelgas novedosas y combativas que, auspiciadas y dirigidas por diversas organizaciones, han logrado movilizar importantes grupos de trabajadores. Aunque los resultados de estas huelgas no han consistido en victorias decisivas para los trabajadores, ha tenido lugar un proceso de aprendizaje político, movilización y organización de las bases que podría plantear nuevas interrogantes al sistema político mexicano.

Una de estas organizaciones es el Frente Auténtico del Trabajo que ha participado en dos de las mayores huelgas, las de CINSA-CIFUNSA y SPICER. Pero a pesar de ello, no ha participado directamente en otras huelgas importantes como las de General Electric, Medalla de Oro, Volkswagen, Refinería de Tula, Euzkadi, etc. A continuación analizaremos la actuación del FAT, como un caso de insurgencia sindical.

El Frente Auténtico del Trabajo

El FAT es una organización que persigue fundamentalmente modificar la situación actual de los trabajadores mediante su organización sindical y, en cierta medida, política. La principal actividad que desarrolla es precisamente la insurgencia al nivel de asamblea, de la base, siguiendo el tipo de pautas que hemos presentado en el inciso anterior al referirnos a la manera como se podrían vulnerar los controles que ejerce la burocracia sindical sobre la

asamblea obrera. La insurgencia de esta organización no se limita a la asamblea de trabajadores, pues en ocasiones ha escalado a otras fases de control del sistema, siguiendo una táctica de organización política, pero sin llegar a promover acciones violentas.

La insugerencia política asumida por esta organización está siempre ligada a la obtención de respaldo para sus movimientos específicos, y se desarrolla en torno a objetivos netamente sindicalistas. Es decir, que aunque llegue a alcanzar otras fases de control del sistema, lo hace en base a lo que comúnmente se ha llamado sindicalismo político, que concibe al sindicato como un organismo político neutral que no se adhiere a ningún partido, pero que es socialista en inspiración y objetivos. Esta orientación parte del convencimiento de que la movilización permanente de los trabajadores es el medio primordial como pueden impedirse los vicios de la burocratización que afectan a la mayor parte de los sindicatos.

Las actividades insurgentes que escapan a la lucha dentro de la asamblea son de tres tipos principales: apoyo político a su movimiento; presión al gobierno, y propaganda. El apoyo político a su movimiento lo logran estableciendo relaciones con otros sindicatos afines, a través de las llamadas intersindicales, que sirven para obtener respaldo material para una huelga y, sobre todo, apoyo político; asimismo obtienen un respaldo menos concreto pero muy útil enviando comisiones de trabajadores a distintas zonas del país. Cuando la lucha se radicaliza, el FAT llega a movilizar a otros sectores de la población. La presión al gobierno la realizan principalmente llevando contingentes a las juntas de conciliación en los momentos decisivos, cuando se reconoce a un nuevo comité ejecutivo o cuando las empresas interponen los incidentes de falta de personalidad. En ocasiones también llegan a presionar a algún funcionario, como lo hacen casi todos los grupos del país. Sus actividades de propaganda incluyen, además de las comunes a toda organización política, la organización de marchas de trabajadores y el hacer suyos desfiles que comúnmente son controlados por las fuerzas del PRI, como los desfiles del primero de mayo.

Sus objetivos políticos. Dentro del cuadro sindical mexicano, las organizaciones de trabajadores persiguen por lo general apoderarse de sindicatos y contratos (o empresas) para así aumentar su poderío económico y político. El objetivo del FAT es diferente pues tiene un gran interés en las prácticas democráticas entre los trabajadores, en el desarrollo y conducción de las asambleas y en la formación sindical de los trabajadores. Su acción política inmediata sigue dos líneas fundamentales. La primera pretende crear una base de apoyo mediante la organización de muchos sindicatos pequeños como sucede con la industria del calzado en León y del vestido en Irapuato; de

un día de salario al año que le proporcionan sus sindicatos; pero la mayor parte de los sindicatos del FAT son muy pobres, razón por la cual no es de consideración lo que reciben por este concepto. El FAT cuenta también con ingresos de algunos sindicatos a los que presta asesoría que, aunque son financieramente independientes del FAT, acuerdan en sus asambleas honorarios para los asesores de esta organización.

Servicios de asesoría. Entre los trabajadores nadie está acostumbrado a encontrar abogados que no traten de inmediato de extorsionarlos. Por lo general los trabajadores no conocen abogados laborales y carecen de medios para pagar sus servicios. De ahí que cuando aparece un asesor o apoderado legal que se ofrece a defenderlos, demuestra competencia técnica por los resultados que obtiene en las juntas de conciliación, convive con ellos y se dedica vitalmente a su problema, adquiere una gran estatura a los ojos de los trabajadores, que por primera vez descubren que son importantes y que, unidos, tienen fuerza.

Sus aciertos y limitaciones en el caso de Cinsa. Finalmente nos gustaría plantearnos por qué el FAT ha adquirido fuerza y a la vez por qué ha sufrido serias derrotas. Para ello hemos tomado el caso de la huelga de Saltillo como punto de referencia para responder a estas interrogantes.

En primer lugar, podríamos afirmar que el FAT y otras organizaciones insurgentes han engrosado sus filas debido al creciente descontento de los trabajadores y a su mayor conciencia. Otro elemento es la coyuntura del actual gobierno que, dentro de ciertos márgenes y en algunos momentos, les ha permitido desarrollarse.

Ya en el plano estricto de su organización, la fuerza del FAT no radica —como en el caso de otros sindicatos— en la capacidad para controlar a un grupo de trabajadores y apoyarse en ellos para apoderarse de la directiva sindical y permanecer ahí a base de obtener ciertas ventajas contractuales para los trabajadores y suprimir la disidencia. Su fuerza descansa en tres aspectos básicos: los servicios de asesoría, la capacitación, y la capacidad de movilización y de hacerse de respaldos.

La capacitación la imparten en sus propias escuelas como el CEFOSSEM (Centro de Formación Sindical del Estado de Morelos), en locales que les facilita algún sindicato o universidad, pero en todos los casos con mínimos recursos materiales. Para la capacitación, el FAT utiliza métodos originales y dinámicos; las materias y campos de la capacitación generalmente versan sobre la Ley Federal del Trabajo, los estatutos de su sindicato, la contratación colectiva, los aspectos organizativos de una huelga, sobre oratoria y periodismo. Más que las materias que imparten, la importancia de la

capacitación consiste en crear una inquietud intelectual, un sentido crítico, establecer bases organizativas y descubrir a los líderes en potencia.

Su capacidad de movilización es muy amplia. A través de la huelga logran la movilización de los trabajadores afectados. Pero lo más notable en el caso estudiado, es que consiguieron el respaldo disciplinado de estudiantes y prácticamente de la propia universidad, el respaldo de otros sindicatos, de posesionarios y colonos, de la Iglesia y de parte de la clase media (aunque en Saltillo se dio una situación muy favorable a la movilización, ello no quita que el FAT la supo capitalizar espléndidamente). El FAT fácilmente puede jugar el papel de detonador y contribuir a que afloren los conflictos intersindicales y obrero patronales. Y una vez iniciado un conflicto, logra conseguir respaldo de parte de otros sindicatos y sectores de la población.

Por lo que toca a las limitaciones que se observaron en la huelga de Saltillo, podríamos decir en primer lugar que el papel de la oposición en nuestro país ha sido siempre muy difícil, pues o acepta incorporarse al sistema o termina en los extremos de la sublevación o la represión. De ahí que el mantenerse políticamente implique un gran esfuerzo.

Dentro de esa perspectiva general, se podrían mencionar las principales razones por las que fue derrotado (parcialmente) en Saltillo. Entre éstas estarían su reducida capacidad de control, la negligencia del papel personal en la política y la impreparación para afrontar actos sorpresivos por parte de sus enemigos.

Como en el caso de la mayor parte de los movimientos de oposición en la historia de México, el FAT puede movilizar más de lo que puede controlar, y ello lo coloca, desde un principio, en una situación de desventaja estratégica al serle muy difícil dar pasos hacia atrás, necesarios en toda negociación. Si bien sabe capitalizar el descontento y las ambiciones de los trabajadores, una vez logrado el proselitismo no atiende adecuadamente a sus ambiciones personales, que en algunas etapas de su desarrollo y en el caso de algunos de los líderes, son mayores que sus convicciones ideológicas. Por último, la limitada información sobre los enemigos declarados y los enemigos en potencia y el tipo de nexos organizativos que establecen, los hace muy vulnerables a movimientos sorpresivos por parte de sus adversarios.

III. LÍMITES AL CONTROL OBRERO

Como habíamos mencionado, el Frente Auténtico del Trabajo no es la única organización insurgente que actúa en nuestra realidad, pues existen dirigentes que han logrado agrupar todo un conjunto de sindicatos combativos fuera del control oficial y además de organizaciones políticas, como el Par-

tido Comunista Mexicano, que también ha desarrollado una considerable labor de organización obrera, principalmente en las universidades. Pero el grupo que por su situación estratégica dentro de la actividad económica nacional se convierte en el núcleo de la oposición, al estar inscritos en una industria clave para el conjunto de la economía que constituye, a la vez, uno de los pilares del poderío económico y político del Estado, es el de los trabajadores electricistas agrupados en la tendencia democrática del SUTERM. Se ha llegado a considerar que "la movilización y acción organizadas de los electricistas se han convertido desde 1972 en un eje efectivo y orgánico para una movilización popular más vasta", pues abren "el camino para constituir un auténtico bloque de los explotados efectivamente dirigido" y al contener dicha lucha ya "los elementos y las enseñanzas, la potencialidad y las promesas de una opción real, viable, para encarar la crisis y para avanzar con solidez en el camino ineludible de la reconstrucción a fondo del país".¹⁸

¿Hasta qué punto la presencia de la tendencia democrática, el FAT y otras organizaciones insurgentes podrían plantear nuevas interrogantes al sistema político de México? Si se observan los resultados concretos de las huelgas políticas recientes y el tamaño de las organizaciones, todo llevaría a concluir que el sistema es inamovible y que este tipo de movimientos están destinados al fracaso.

El hecho de que la oposición obrera en México esté constituida por pequeños grupos es sólo un indicador de la fuerza de éstos, ya que no son pocos los ejemplos históricos en los cuales un pequeño grupo ha podido capitalizar y dirigir una coyuntura. Si se atiende a los resultados de las huelgas políticas en términos de conquistas contractuales u obtención de posiciones en la estructura sindical, se concluiría que estos movimientos tenderán a desaparecer. Pero si se observa el aprendizaje político que ha tenido lugar en las bases y los avances en la organización, lo menos que se puede afirmar es que existe un fenómeno de oposición que habría que ubicar en base a otros elementos de análisis.

Para determinar la importancia de estos procesos de aprendizaje político habría que considerar los fenómenos políticos que puedan llevar al fortalecimiento del movimiento obrero e inscribir estos fenómenos dentro de una gama más amplia de los conflictos que están ocurriendo en la vida política de México. Este análisis está aún por hacerse, pero a manera de interrogantes para futuras investigaciones o discusiones vamos a esbozar las líneas generales de dicho análisis.

¹⁸ Rolando Cordera, "La tendencia democrática: la potencialidad y las promesas de una oposición real, viable", *La cultura en México*, suplemento de *Siempre!*, 9 de diciembre de 1975.

El aprendizaje político que ocurre en el movimiento obrero tiene consecuencias sobre el sistema político en la medida en que ha dado lugar (y a su vez se ha reforzado por) a nuevos fenómenos dentro del movimiento obrero que pueden incidir en una mayor cohesión y fortalecimiento del propio movimiento. Además de las consecuencias que se pueden desprender por los cambios dentro del propio movimiento obrero, la situación estratégica de los trabajadores dentro de toda la gama de nuevos conflictos que están ocurriendo en México, también tiene consecuencias sobre el sistema político.

El elemento más sólido para pensar que existe un amplio potencial en el movimiento obrero es la facilidad con que se integran otras fuerzas laborales a un conflicto obrero patronal concreto. La integración rompe con las divisiones institucionales del aparato, con la separación sectorial e incluso regional. Cada vez son más frecuentes los casos en que a una huelga específica en una capital del interior se sumen todos los trabajadores de dicha rama; y de grandes huelgas como la de CINSA que reciban el apoyo de sindicatos pertenecientes a la propia CTM; o bien de grupos que consigan el respaldo popular espontáneo, como el de electricistas de la Tendencia Democrática que desfiló con 150 000 manifestantes en noviembre de 1975. Este fenómeno de integración política podría permitir movilizaciones de mayor convergencia y huelgas que llegaran a abarcar a sectores y regiones enteras.¹⁹

Los cambios que ocurran dentro del propio movimiento obrero afectan al sistema, pero no son éstas las únicas consecuencias. Otro tipo de consecuencias obedecen a la situación estratégica de los trabajadores.

Fuera de y en los márgenes de la política tradicional han aparecido últi-

¹⁹ Existen otros elementos un tanto heterogéneos que muestran una mayor fuerza de parte de los trabajadores como el que los sectores patronales se hayan visto obligados a conceder mayores concesiones a los trabajadores, en casos muy específicos como el de SPICER, en que a pesar de que la empresa para despedir a las vanguardias obreras concedió una liquidación constitucional mucho mayor a la que hubiera otorgado en otros tiempos, no obtuvo la conformidad de los trabajadores que fueron liquidados y, en general, cuando de acuerdo con las negociaciones que se realizan en las juntas de conciliación, los trabajadores exigen de manera creciente el cumplimiento de la ley. Puede observarse un notable aumento en los conflictos que se presentan al arbitraje gubernamental y se ha dado una considerable sindicalización de trabajadores que antes no estaban organizados. Las opiniones cotidianas de los obreros en torno al problema inflacionario muestran cambios notables, pues a pesar de las frecuentes revisiones salariales de los últimos tres años, con sorprendente frecuencia se escucha que: "con este aumento sólo van a subir los precios"; "el aumento apenas servirá para recuperar lo que habíamos perdido"; "aunque nuestros líderes dicen que los aumentos serán de 35%, ellos (los patrones, el gobierno y los líderes) ya están arreglados en menos". Finalmente, se puede observar en general un creciente descontento de los trabajadores con la burocracia sindical y una mayor seguridad en su propia fuerza frente a los patrones.

mamente nuevas fuerzas sociales y grupos que constituyen un potencial para la contienda política. Estas fuerzas y grupos han resultado de la propia urbanización y el crecimiento, que les ha dado posibilidades incompletas de participación o que de plano se las niegan. Con todas las diferencias que correspondan, cada vez es más palpable que los campesinos y jornaleros sin tierras, los colonos, los estudiantes medios sin perspectivas individuales y sociales, y también los pequeños propietarios del campo y la ciudad constituyen un potencial político de proporción y orientación difíciles de prever.

Ahora, las tendencias del crecimiento, la urbanización y el empleo, llevan a pensar hasta a los más optimistas que una parte considerable de esas fuerzas sociales y grupos pondrán cada vez más en duda las reglas del juego del sistema político que hasta la fecha han permitido encontrar, si no soluciones, sí al menos armisticios y conservar la esperanza.

En términos estratégicos la mejor posibilidad de las fuerzas sociales a las que nos hemos referido (principalmente jornaleros, colonos, profesionistas y estudiantes medios sin perspectivas) es su vinculación con el sector productivo urbano, con los trabajadores. Esa dirección es la que ofrece las mejores posibilidades de integrar un poder efectivo.

De ahí que no sea intrascendente lo que ocurre en las asambleas de trabajadores, ni tampoco cuáles sean los resultados de las huelgas. Estos fenómenos políticos ya plantean, al Estado, interrogantes que podrían cambiar la naturaleza del sistema político mexicano. Mencionemos las principales interrogantes.

En la medida en que buen número de las directivas burocráticas han perdido legitimidad y eficacia en el manejo de las masas obreras que controlan, su posibilidad de subsistencia depende más del respaldo del Estado, a no ser que se pensara en un cuadro tal en el que las burocracias sindicales recurrieran a prácticas como la de armar grupos de choque paramilitares, con los que defenderían sus posiciones en contra de sus adversarios. En caso de que las burocracias sindicales optaran por esta salida, se llegaría a una situación de desintegración política pues a los intentos de movilización obrera responderían las burocracias con la toma de la fábrica y la represión de los dirigentes de las bases obreras. Ello obligaría a la oposición sindical a recurrir a prácticas semejantes, como las de defensa o toma violenta de fábricas, huelgas locas, sabotaje industrial y terrorismo. Es evidente que por este camino se gestarían grupos paramilitares incontrolables para las propias burocracias sindicales, se agotarían todas las posibilidades políticas para todos los participantes, crecería la intervención policiaca y militar, y el Estado se habría acorralado a sí mismo.

Una segunda interrogante política aparece al considerar como forma de subsistencia para el aparato sindical burocrático el apoyo del Estado. Esta

alternativa involucraría más aún al Estado, deteriorando su legitimidad²⁰ al verse obligado a defender crecientemente las posiciones patronales y las de las burocracias sindicales. En algún momento a reprimir a los dirigentes de la oposición sindical y política y a los obreros que no aceptaran la hegemonía burocrática. O sea que si el Estado apoyara totalmente a la burocracia sindical, no pasaría mucho tiempo para que se generalizaran las detenciones de obreros, la intervención de la policía en las fábricas y todos los fenómenos de rebeldía desorganizada que esa postura represiva conllevaría, hasta que el Estado mexicano contemporáneo, emulando al porfiriato, recurriera a masacres como las de Cananea y Río Blanco. En términos contemporáneos, esta opción llevaría a una situación semejante a la de España.²¹

De no permitir que se armaran los sindicatos institucionales y de no apoyar a las burocracias sindicales surgiría una posible alternativa a esta problemática que sería la de correr el riesgo de la renovación a fondo del aparato sindical burocrático. Esta opción es desde luego sumamente compleja por las razones siguientes. No podría crearse un movimiento obrero alternativo por decisión o iluminación presidencial, pues ello llevaría a una situación semejante a la que tuvo lugar con la creación de la CROC en 1952 que resultó ser un proyecto político impuesto desde arriba, por el Estado, y no el producto de un movimiento orgánico, desde abajo.²² Este problema es en la actualidad aún mayor que al fundarse la CROC ya que cada día es más claro que no todos los sectores sociales aceptan el paternalismo prevaleciente en el sistema político, sino que sus dirigentes también buscan la promoción de los intereses sociales en gestación.

Aunque fuertemente vinculado al Estado, el aparato burocrático sindical tiene sustentos propios y sobre todo está cubierto por la sombra que le ofrecen los vacíos de poder que resultan de nuestro peculiar sistema político. Simplemente no habría voluntad política que pudiera sustituir de golpe al

²⁰ Para que el término legitimidad no se confunda con su acepción jurídica, nosotros lo entendemos en su acepción política. Legitimidad significa la capacidad del sistema político para engendrar y mantener la creencia de que las instituciones políticas son las más apropiadas para la sociedad. La legitimidad está directamente ligada a las posibilidades de estabilidad política, pues aunque una renovada eficacia que se demuestra generalmente a través del desarrollo económico, puede contribuir a legitimar un sistema, por lo general un sistema muy eficaz pero ilegítimo, es más inestable que regímenes relativamente ineficientes pero con gran legitimidad. "Una colonia bien gobernada al ser ilegítima es más inestable que, digamos, una nación recién liberada cuyo gobierno sea ineficiente." Lipset Seymour Martin, *Political Man*, Anchor, 1963, p. 70 y pp. 64-86.

²¹ Fernando Claudín, "El nuevo movimiento obrero español", en *Movimiento obrero y acción política*, Era, 1975, pp. 84-141.

²² José Luis Reyna, *De la inmovilidad a la acción: el movimiento obrero 1952-1959*, El Colegio de México, México 1975, p. 13.

aparato burocrático. Basta recordar los comentarios de algunos colaboradores allegados al presidente López Mateos, sobre su deseo de apoyarse en un movimiento obrero más amplio para emular al presidente campesino Cárdenas. Aprovechando todos los contactos y conocimientos que le había ofrecido su presencia en la Secretaría del Trabajo quiso pues convertirse en el presidente obrero; pero pronto, a raíz de la represión a los ferrocarrileros, el presidente tuvo que descansar nuevamente y en forma aún mayor en la habilidad de la dirección sindical burocrática. Incluso existen algunos indicios para pensar que el propio presidente Echeverría tuvo la intención de renovar al aparato sindical, pero que ante la imposibilidad de lograrlo terminó apoyándose en, y apoyando a su vez, a Fidel Velázquez.

La tercera dificultad de la renovación la representa la situación particular de los mandos dentro del aparato sindical burocrático. La larga permanencia de los actuales dirigentes los ha llevado, para subsistir, a descabezar a buen número de los verdaderos cuadros medios que en un momento dado podrían contar con el arraigo, la imagen y las posibilidades de revitalizar con fuerzas de masa su propia organización.²³ Otro problema específico a los mandos del aparato burocrático lo representa la figura de su dirigente máximo Fidel Velázquez. A pesar de que dada la institucionalización de nuestro sistema político ningún dirigente parece ser indispensable, nadie sabe a ciencia cierta cuáles pueden ser las consecuencias de la ausencia de Fidel Velázquez. Por su gran experiencia y capacidad política se ha creado una estructura de poder que en buena medida parece descansar en su propia figura. Pues al existir un poder mínimo en la base obrera, el poder de este dirigente parece radicar en la confianza del grupo interno y de los cuadros medios llamados "búfalos" ha sabido aprovechar una sombra de poder que le ofrece la cobertura estatal y patronal y sirve a su vez al propio Estado. Aunque existen elementos para pensar que el secretario general de la CTM es indispensable, también existe toda una lógica institucional que hace pensar que, ante la ausencia de Fidel Velázquez, los principales líderes se entregarán al elegido para garantizar su subsistencia. En todo caso este problema político de los mandos burocráticos es una incógnita.

Dentro de las restricciones que condicionan los factores que hemos expuesto para la renovación del aparato sindical, surgiría la alternativa de entregar el movimiento a la oposición existente y en gestación. En la actualidad, esta alternativa representaría la reacción súbita de numerosos sectores

²³ Esta situación nos la comparó Carlos Salinas, en una nota inédita, con lo sucedido recientemente a los militares griegos, quienes para conservar su hegemonía purgaron a su institución de los mejores jefes, por lo que al momento de la guerra con Turquía fueron derrotados completamente y repudiados por la trepa, la sociedad griega y las fuerzas internacionales que los obligaron a abandonar el poder.

que la invalidarían desde el principio, o que esperarían la oportunidad estratégica para liquidar este propósito. Es evidente que los sectores patronales más fuertes se opondrían con la mejor táctica a su alcance y contarían muy probablemente con el respaldo de una parte considerable del aparato del Estado y de las clases medias, temerosas de un cambio. Todos estos sectores de poder considerarían inaceptable esta estrategia e incluso algunos grupos liberales con posiciones dentro del Estado pensarían que, de esta manera, se introduciría una fuerza política que en un momento dado tendría la tentación de apoderarse del aparato del Estado. En el cuadro social y político del México actual no sería posible concebir que se diera cabida a una estrategia en la que las clases y los grupos dominantes entregaran el poder a sus adversarios.²⁴

En una realidad política que hasta en los menores conflictos tiende a desbordarse, serán numerosas las presiones que pretenderán imponer un orden paramilitar y represivo. En un momento en que ni el Estado ni la oposición obrera y las nuevas fuerzas sociales cuentan con una estrategia para encarar exitosamente las nuevas realidades políticas, en una circunstancia económica difícil, la vigencia real de la Constitución es la única garantía de que el proceso no se desbordará hacia algunas de las posibilidades más negativas.

En un marco de legalidad constitucional la oposición obrera y las nuevas fuerzas sociales podrán legitimarse paulatina y democráticamente, y conjuntar pequeñas victorias tácticas que ensanchen sus posibilidades estratégicas. Sin embargo, la posibilidad de llegar a las raíces de la problemática política de México requerirá de una oportunidad histórica que aún es difícil vislumbrar.

²⁴ Las interrogantes políticas que hemos mencionado adquieren mayor vigencia por la situación particular en que se encuentra la economía mexicana. Después de tres décadas de crecimiento a tasas superiores al 6%, la economía muestra ya un nivel de desequilibrio externo de difícil manejo. En 1975 se ha estimado un déficit en la balanza comercial de 3 500 a 4 000 millones de dólares. Suponiendo conservadoramente que el pago de las amortizaciones represente entre 1 500 y 2 000 millones de dólares, los ingresos brutos por concepto de capital extranjero (créditos e inversiones directas) necesarios para mantener la paridad cambiaría son del orden de 5 000 a 6 000 millones de dólares. En un mercado internacional de crédito cada vez más restringido, estas cifras muestran no sólo que para crecer, México tendrá que descansar considerablemente en el capital externo —mucho más que durante el desarrollo estabilizador— sino que las posibilidades de crecimiento son cada vez más limitadas. Esta situación —y cualquier política económica que lleve a enfrentarla— afectará directamente a los trabajadores. Para un análisis del significado del desequilibrio externo, véase, René Villarreal, *El desequilibrio externo*.