

EL SINDICATO ANTE LA PROBLEMÁTICA DE UNA NUEVA RELACIÓN LABORAL

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

RESUMEN: Ante los embates del mundo globalizado, con su moderno concepto jurídico de las relaciones de trabajo, el sindicalismo necesita renovarse interna y socialmente. En este ensayo, el autor observa que frente a la desafiliación de trabajadores; la competencia entre empleados y patrones por la consecución de derechos y obligaciones, así como por la protección de los intereses económicos de los agremiados, los sindicatos deberán renovar métodos y compromisos si desean continuar presentes en las mesas de negociación colectiva laboral.

ABSTRACT: *In this essay, the author points out that due to the worker's non-affiliation; the rivalry that has arisen between employees and employers in the struggle to attain rights and obligations, and, at the same time, to protect the economic interests of the union members, the syndicates will have to renew their methods and engagements if they wish to remain present in the collective labor negotiations' board.*

I. INTRODUCCIÓN

El sindicato en su carácter de uno de los tres factores de la relación laboral se encuentra hoy ante la alternativa de su renovación interna y social, y frente a un moderno concepto jurídico de la relación de trabajo. Pero enfrenta varios problemas; por una parte, la deserción de trabajadores afiliados al lado de la capacidad gremial para retenerlos; por otra, la competencia social que ha surgido en el campo de derechos y obligaciones por sustentar frente al sector patronal, así como la protección del interés económico de los asociados a una agrupación solidaria y coherente. Tales problemas, en conjunto, constituyen a juicio de destacados tratadistas el conflicto de subsistencia

que acosa en la actualidad a los trabajadores en general, y por ende a los sindicatos, los cuales —expresan— deberán renovar sus métodos y compromisos si no quieren desaparecer del mapa de la negociación colectiva.

Esta tendencia se observa no sólo en los países altamente industrializados en los cuales la libertad sindical ha sido factor del desarrollo gremial, situación que es motivo de la cohesión alcanzada por las asociaciones obreras hoy en peligro de retroceso debido a circunstancias económicas más que a otros factores; también está afectando a países en vía de desarrollo y aquellos que apenas han iniciado su proceso industrial, pese al avance de la solidaridad laboral y el empeño por mantener a toda costa la unidad gremial —que líderes arbitrarios o despóticos ha venido minando con sus deficientes actuaciones—, falta de habilidad en el manejo de las convenciones colectivas y una plena entrega a la causa obrera.

Si a lo anterior se agrega el estado actual de la economía mundial y el hecho de que en varios sindicatos sus dirigentes estiman que la sobrevivencia de las agrupaciones ya no depende tanto del número de afiliados como de las prestaciones obtenidas en las revisiones contractuales, se advertirá fácilmente la naturaleza de los hechos que han provocado el desajuste social en el seno del sindicalismo. Es cierto que la economía ha golpeado al sector industrial y por ende a los sindicatos y al empleo, sin embargo, estos factores no disculpan la falta de atención a la negociación colectiva que es el sustento de la relación de trabajo y de la estabilidad obrera.

No se culpa al sindicato de su imposibilidad de acción al presentarse contingencias insalvables ajenas del todo a la institución, sino de no haber sabido decidir a tiempo la conducta por asumir al empezar los conflictos internacionales, y no haber querido ubicarse en la realidad social impuesta en el ámbito internacional. No se trata de imponer conductas al sindicato sino de invitarlo a encontrar soluciones conjuntas a través de comisiones mixtas obrero-patronales con facultades plenas para la regulación de las condiciones generales de trabajo sin lesión de los intereses de cada parte, conforme a la situación y cambios que el entorno social imponga.

II. BREVE NOTA SOBRE EL DESARROLLO DEL SINDICALISMO TRADICIONAL

Desde su origen en el siglo pasado, al sindicato se le ha considerado tal y como lo expresaba la Ley Federal del Trabajo mexicana promulgada el año de 1931, la asociación de trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares y conexas, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes (artículo 232). Tres fueron, por tanto, las funciones que justificaron su formación y posteriores actuaciones: la defensa de los intereses comunes de sus afiliados en el orden social imperante en su momento, así como la protección del empleo, extendido más tarde este tipo de acción a todo aquello comprendido en la relación de trabajo existente en un determinado centro de productividad o comercio.

En segundo término, la facultad de representación respecto de conflictos o cuestiones de índole individual o colectiva que afectaran a sus agremiados, ya fuera ante los patronos, empresarios o empleadores como hoy se les llama, o ante las autoridades judiciales o de la administración pública (gobiernos) u otras organizaciones o personas. Actuación, que debe reconocerse, han cumplido con eficiencia los sindicatos.

En tercer lugar, la libertad de la cual deben disfrutar los afiliados respecto a la elección de sus representantes. Los estatutos de la agrupación han de ser claros y comprensibles en su clausulado, tratándose de dicha facultad y de las funciones y atribuciones concedidas al cuerpo directivo con el fin de que no existan dudas por parte de los trabajadores en relación con el límite impuesto a la actuación de cada uno de los funcionarios y delegados sindicales.¹

Las cuestiones relacionadas con el sostenimiento económico de la agrupación obrera, con la celebración de sesiones tanto ordinarias como extraordinarias, el resultado de votaciones y demás derechos a ejercer son asuntos complementarios y propios de cada sindicato siempre que reflejen con autenticidad los propósitos y deseos de la comunidad al igual que los acuerdos establecidos. Estos objetivos han adquirido enorme importancia debido a la fuerza social y eco-

¹ Organización Internacional del Trabajo, *La libertad sindical*, Ginebra, 1985, 144 pp.

nómica adquirida por varios sindicatos, que obligan a los agremiados a una permanente fiscalización tanto de los fondos constituidos como de los poderes otorgados a sus representantes. El cuidado y atención de estos aspectos ha permitido su fortalecimiento y su significación en el entorno social nacional e internacional.

Conviene destacar que en materia asociativa, los agremiados a un sindicato han puesto singular interés en los métodos relacionados con los aspectos disciplinarios, sobre todo aquellos que pueden afectar su trabajo. Los estatutos reglamentan disciplinas, sanciones y algunas leyes —como la nuestra— en lo relativo a las cláusulas de exclusión, pero han sido los tribunales del trabajo quienes han dado un riguroso sentido a estas causales de separación con el fin de evitar castigos injustos o sanciones indebidas por motivos de política interna. Admitiendo que si bien es cierto que la cláusula de exclusión por admisión se justifica en la necesidad de existencia sindical y de protección obrera en el empleo, la cláusula de exclusión por separación ha de ser estrictamente analizada, discutida y aceptada por los propios trabajadores.²

El anterior es un elemental principio jurídico derivado del Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo que establece que a nadie puede obligarse a pertenecer a una organización profesional o dejar de ser parte de ella, e igual naturaleza legal se encuentra en el derecho de escalafón de los trabajadores, cuya discusión es uno de los que ha dado motivo a la aplicación de la cláusula de exclusión a trabajadores inconformes. La integración de escalafones que no sólo protejan la estabilidad en el empleo sino el mejoramiento de un trabajador cuando lo merezca, ha constituido la conducta tradicional de los organismos gremiales y por ello no debe ser causal de exclusión cualquier defensa de este derecho.

Un capítulo más que ha caracterizado al sindicalismo tradicional ha sido el de las alianzas de las agrupaciones de obreros en caso de afectación de los intereses generales de los trabajadores de un ramo industrial o de todas las agrupaciones en lo colectivo, bajo el lema de que “la unión hace la fuerza”. El fenómeno de la unidad obrera se ha presentado con mayor frecuencia en el ámbito interna-

2 Gemigo, Berhard, *Procedimientos de elección y remoción de dirigentes sindicales*, O. T. Ginebra, 1977, 100 pp.

cional que en el nacional. Quizás el desarrollo y la cultura gremial adquirido por muchos sindicatos de Estados Unidos de América y Europa ha fortalecido esta unión al quedar esto demostrado con las federaciones y confederaciones internacionales de tan gratos y efectivos resultados fraternales. Lógica es, por lo mismo, la eficacia de tales alianzas apoyadas en un alto concepto de solidaridad muy arraigada, de auténtica ayuda laboral y económica.

Han tenido tal efectividad las alianzas, y en este caso si podemos incluir las internas en cada nación, que federaciones y confederaciones han llevado a cabo exitosos movimientos gremiales que no sólo han podido paralizar la industria, el transporte o el comercio sino aspectos cruciales de la convivencia humana, como los servicios públicos, que han obligado a la búsqueda de soluciones prácticas que los impidan o fortalezcan. La administración pública, en todos los países, ha sabido sobrellevar con inteligencia los conflictos, y gracias a esto la relación gobierno-sindicatos se ha mantenido en un adecuado nivel de intereses, sin afectar los concernientes a la sociedad y al bienestar general.

En suma, los sindicatos, las federaciones o las confederaciones, aisladas o en conjunto, habían venido manejando sus instituciones sin problemas ni desasosiegos hasta la aparición del reciente desajuste mundial, hecho que ha traído como consecuencia el descontrol sufrido por algunas agrupaciones en su vida interna, lo cual ha llevado, como se indicará adelante, a la necesidad de un planteamiento diverso y actual de la negociación colectiva: cuestión en la que deben convenir los sindicatos si pretenden su supervivencia, de ahí lo fundamental de su colaboración, sin pérdida de poder representativo o derechos.

III. EL SINDICALISMO EN LAS ÚLTIMAS DÉCADAS

Varios autores de la disciplina laboral estiman que el desenvolvimiento sindical de las últimas décadas del presente siglo puede dividirse en cuatro etapas: la de su incorporación al reacomodo político que sobrevino al concluir el periodo bélico de la última contienda mundial; la de su desarrollo y florecimiento social; la derivada del embargo petrolero y la del ajuste actual al que se ha visto obligada

la administración sindicalista, etapa que según sus criterios no constituye problema particular de unas cuantas organizaciones, pues lo mismo se ha presentado en los países industrializados que en aquellos en vía de desarrollo.³

Es indudable que la Segunda Guerra Mundial constituyó en su inicio un duro golpe para el sindicalismo, no sólo por el exacerbado nacionalismo que afectó las relaciones obreras en la comunidad del trabajo, sino por la modificación de las condiciones laborales impuestas a los trabajadores debidas a su movilización para formar parte de los ejércitos combatientes, así como a los imperativos de la industria de la guerra. El panorama laboral, al igual que lo ocurrido en la primera conflagración, cambió de manera radical, y al concluir el conflicto no sólo la falta de ocupación para muchos obreros sino la conveniencia patronal: impusieron un nuevo estilo de relación de trabajo que perjudicó en forma extrema a los sindicatos. De ahí la multiplicación de los conflictos que se presentaron y el número de huelgas que estallaron para exigir un trato justo en el desempeño de los empleos.

Para evitar similar situación, al sobrevenir el acuerdo de paz, los gobiernos de los países altamente industrializados pusieron en ejecución varios proyectos, uno consistió en la modificación del régimen de producción con el propósito de hacerlo más coherente, competitivo y de menor costo; otro fue solicitar de los sindicatos su colaboración para el restablecimiento normal de todas las actividades productivas; el tercero se dio a la tarea de unificar políticas y esfuerzos industriales y comerciales que permitieran la restauración de la economía mundial y particular de cada nación, así como el surgimiento de nuevos problemas internacionales.

Al lograr la unificación de propósitos conforme a estas bases, la posición sindical también mejoró y sobrevino un inesperado florecimiento de las organizaciones obreras que a su vez favoreció la recuperación del empleo ante las exigencias empresariales de personal calificado y no calificado. Al limarse las fricciones sindicales, aumentó el número de federaciones y confederaciones, destacando el movimiento sindicalista mundial y su brillante papel en la OIT tanto

³ Buen, Néstor de (coord.), *Memorias del Noveno Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo*, México, Gobierno del estado de Tlaxcala, 1996, 377 pp.

como en multitud de convenciones que se aprobaron en este periodo. En esta etapa se encuentra la raíz del naciente modelo de nueva relación de trabajo y el origen de condiciones de trabajo más austeras pero mejor remuneradas.

La Federación Sindical Internacional impulsada por la OIT, la Federación Sindical Mundial, de raigambre europea, la Confederación Internacional de Sindicatos Libres, producto de una nueva forma de reagrupación obrera con grandes perspectivas futuras, la Confederación Internacional de Sindicatos Cristianos, para sólo mencionar las más importantes, todas ellas con gran prestigio y excepcional representación gremial, constituyen el mejor ejemplo de tal florecimiento sindical.

El entendimiento político surgido entre las naciones contendientes, convencidas de la necesidad de una unión entre ellas, trajo como resultado el ajuste de sus economías y el destierro del proteccionismo nacional que únicamente acarreó perjuicios y pobreza. El surgimiento de la Comunidad Europea en los años sesenta ha sido el mejor ejemplo de un sentimiento común respecto de las diferencias sociales extremistas. Como expresa el autor E. K. Krishner, al desaparecer la conducta protagónica de los intereses nacionalistas europeos, la relación obrero-patronal se encaminó por el sendero de la amigable composición, y los conflictos laborales se redujeron, las acciones de los comités mixtos de empresa se intensificaron y los aspectos de revisión salarial y jornada de trabajo —quizás los más conflictivos— alcanzaron límites insospechables de colaboración, manteniéndose de esta manera el bienestar social.⁴

Sin embargo, en 1973 un hecho inusitado ensombreció este camino. Varios gobiernos de los países productores de petróleo impusieron un embargo del producto a las naciones industrializadas de Europa, provocando el cierre de muchas empresas.

Esta circunstancia trajo como consecuencia inmediata que cientos de trabajadores quedaran sin empleo, otros fueron reajustados con la promesa de volver a emplearlos en cuanto mejorasen las confusiones provocadas por la falta de combustible, y todo esto en conjunto desconcertó el bienestar sindical. Pese a la búsqueda de nuevas fuentes

4 Krishner, E. K., *Trade Union as a presion group in the European Community*, Gran Bretaña, Saxon House, 1978, 219 pp.

de energía, no fue posible cumplir con las exigencias sindicales, y ante el peligro de desaparecer convinieron con los empleadores soluciones temporales que infortunadamente no satisficieron a los trabajadores.

Los cambios en las condiciones de trabajo no se hicieron esperar tanto en el salario como en el tiempo de la jornada; ligados en Europa y Estados Unidos de América ambos elementos del contrato de trabajo. Arreglos obrero-patronales tendentes a encauzar la productividad y el crecimiento de las empresas, así como el surgimiento de la llamada "cultura de la flexibilidad" dirigida a la suspensión temporal de algunas cláusulas de las convenciones colectivas o la modificación de otras frente a un estado de crisis financiera patronal, obligaron a los sindicatos a establecer compromisos que a pesar de no ser definitivos provocaron el descontento de sus agremiados.

Lo primero que surgió en ellos fue la desconfianza hacia sus dirigentes, lo segundo la desaprobación ante una reprobable conducta de éstos, al no explicarles la situación real bajo la cual continuarían operando las condiciones de trabajo, la tercera y la más grave la deserción de afiliados inconformes con las modificaciones contractuales. Pocos entendieron la naturaleza de la situación imperante en la industria y el comercio, y sólo algunos aceptaron la posibilidad de tiempos mejores. Por su parte, los gobiernos debieron resistir el embate que significó el pago de primas de desempleo, procurado a su vez por medio de financiamientos externos o de ajustes presupuestales el sostenimiento de la fuerza de trabajo desocupada.⁵

La última etapa de la situación sindical a la cual aluden los autores, y que en parte aún subsiste en nuestros días, la caracterizan las empresas que han logrado sobrevivir y las de nueva formación. En éstas los sindicatos han tenido que reducir sus pretensiones; han aceptado la modificación de las prestaciones, y con apoyo patronal y gubernamental han evitado la deserción de sus miembros al igual que el desconocimiento de los directivos. Una gráfica de estas cuatro etapas de la vida sindical nos las presentaría bajo tres alternativas: una de ascenso, una de profundo descenso y la última apenas alcanzando el nivel obtenido en los primeros años de la postguerra.

5 Álvarez de la Rosa, M., *La organización del sindicato en los lugares de trabajo*. Madrid, Civitas, 1991. 192 pp.

IV. EL SINDICALISMO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En una de las secciones del Noveno Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo, que tuvo lugar en noviembre de 1996, cuya Memoria coordinó el distinguido autor y maestro Néstor de Buen Lozano, se incluyó el tema titulado: "El sindicalismo frente a la crisis"; presentándose excelentes ponencias por parte de destacados profesores nacionales y extranjeros. Entre éstas la del doctor Juan Raso Delgue, catedrático de la Universidad de la República Oriental de Paraguay, quien analiza el problema de la crisis de representatividad de los sindicatos, señalando como causas de la misma lo que él llama *la expresión de una segunda revolución industrial*: la cual hace consistir en la profunda desigualdad existente en el trabajo humano y en el desquiciamiento al cual ha llegado la relación laboral, debida tanto a la responsabilidad exigida al trabajador en materia de productividad como la reglamentación impuesta a través de las políticas de flexibilización.

En otra parte de su exposición indica que lo anterior es consecuencia de haberse constituido la empresa en un interlocutor competitivo del sindicato, al haber modificado ésta sus estrategias mediante actitudes defensivas frente a las exigencias sindicales u ofreciendo fórmulas de colaboración para lograr un desarrollo industrial compartido. Su idea es que siempre será mejor para trabajadores y empresarios una fórmula de acuerdo respecto de sus intereses, que un choque frontal o un planteamiento de huelga. Termina el autor con un análisis comparativo del sindicalismo latinoamericano con el europeo, estimando que la crisis del nuestro ha tenido menores repercusiones sociales debido al menor número de recursos con los cuales se cuenta.⁶

Podría agregarse que la realidad latinoamericana ha seguido otros senderos, debido más a la disparidad económica de nuestros países que a un patrón de conducta determinado. Veamos algunos ejemplos. El Mercosur, alianza de Brasil, Uruguay y Argentina, más la República Oriental de Paraguay, sustenta un tipo de negociación descentralizada, cuya característica es el bipartismo obrero-patronal; el Estado interviene únicamente a petición de los factores de la producción,

6 Raso Delgue, Juan, "El sindicalismo ante la crisis", *op. cit.*, nota 3.

capital y trabajo, quienes ajustan sus conflictos en los mejores términos posibles. En este método es básico el consenso por lo cual adquiere enorme importancia, como es de suponerse, la negociación colectiva. De no existir tal consenso, la huelga ha llegado a ser la mejor arma en la solución de los conflictos.

Países como Venezuela, Perú y Chile han llegado a soluciones de conveniencia para los interlocutores sociales, que en lo general han obtenido prestaciones que con el enfrentamiento no las hubiesen logrado. Los gobiernos se han reservado el poder de participación en los grandes conflictos y han procurado una adecuada orientación, para que las partes adviertan a tiempo el peligro social que representa cualquier manifestación de fuerza. La participación del Estado tiene lugar sólo en el caso de conflictos graves que puedan afectar a la sociedad en alguna forma, la cual ejerce con limitaciones legales aceptadas por las organizaciones sindicales.

Las relaciones de trabajo actuales han alcanzado enorme importancia tanto por su avance social como por los logros obtenidos por los trabajadores. Se estiman los de mayor interés en América Latina: la negociación colectiva, desde luego, el reconocimiento de la representatividad sindical, las condiciones de trabajo y los alcances obtenidos en las convenciones colectivas. Es cierto que el desigual desarrollo de nuestros países, pese a nuestro origen y lengua comunes, contempla notables diferencias que han podido ser limadas mediante la celebración de congresos, conferencias, intercambio de aplicaciones jurídicas, etcétera, pero sin haber logrado hasta el momento la unificación de principios generales en materia de legislación laboral.

La razón de esta circunstancia particular estriba en el hecho de que la negociación colectiva en América Latina es aún demasiado local y distintiva, se han aceptado reglas de conducta y prácticas generales contempladas en otros países y manejadas con gran éxito laboral, sólo que el progreso económico no es uniforme y los recursos tampoco son viables en varios aspectos de la problemática colectiva. Nuestros países se han esforzado por llevar a cabo avances comunes, de idéntico valor legal y de iguales beneficios para la clase trabajadora, con lentitud y dificultades pero con seguridad. Los resultados son alentadores, acercándose ya a algunas concepciones europeas, quizás las más avanzadas por el momento.

El grupo del llamado Mercosur, integrado por Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay, se distingue por la práctica de la negociación descentralizada o bipartita, en la cual trabajadores y patronos llevan a cabo con exclusividad los acuerdos pactados mediante la aplicación de fórmulas consensuales de positiva efectividad. El Estado rara vez aparece en el campo de la negociación colectiva, ya sea por ser solicitada su intervención para destrabar alguna situación o cuando debe intervenir de manera imperativa por exigencia social y política. Podría decirse que se trata del sistema de negociación más parecido al practicado en Europa.

En Venezuela, al igual que en los países de América Central, la negociación, por regla general, es tripartita pues el Estado conserva para sí el poder de participación, justificable por su desarrollo social y económico así como por la fuerte influencia ejercida por las autoridades gubernamentales. Curiosamente es en estos países donde las condiciones de empleo son más flexibles o más ajustadas a los puestos en ejecución por España o Portugal, para citar dos ejemplos. Rasgos característicos son por una parte, las materias que han distinguido a los métodos de flexibilización modernos: salario, jornada, reglamento interior de trabajo, suspensión temporal de determinadas cláusulas contractuales y prestaciones; por otra, tener aplicación únicamente en situaciones de crisis y en periodos de tiempo muy limitados, con el objeto de no afectar ni las contrataciones ni la economía de los centros de trabajo.⁷

México, por su parte, ha adoptado métodos de negociación no muy alejados de los anteriores. Se puede afirmar que las revisiones contractuales impuestas por la ley es bipartita. El amago de huelga conduce a los contendientes a cualquier solución de los conflictos antes de que éstos lleguen a la suspensión de labores. En el lenguaje coloquial se acostumbra decir que más vale una mala transacción que un buen pleito, por lo cual se prefiere lo primero. Otro tipo de negociación bipartita lo es el empleado en los Contratos-Ley adoptados por comisiones de ambos factores de la producción y elevados a disposición legal a través de su publicación en el *Diario Oficial de la Federación*.

⁷ Organización Internacional del Trabajo, *Las relaciones colectivas de trabajo en América Latina*, Ginebra, 1987, 203 pp.

La negociación tripartita se da cuando las autoridades del trabajo llaman a los interlocutores sociales, capital y trabajo a sentarse frente a una mesa de discusiones con el objeto de conciliar diferencias. En lo general, en estas mesas se llega a arreglos aceptables y pocos son los conflictos que llegan a la huelga, pues los funcionarios conciliadores que son expertos en el trámite de la controversia, ponen su mayor empeño para cohonestar intereses opuestos.

Existe asimismo un tipo más de negociación tripartita ajustada a pactos sociales discutidos y aprobados por federaciones y confederaciones obreras, en unión de asociaciones patronales, convocadas unas y otras por el gobierno, que participa únicamente como mediador (institución ya muy generalizada en la Unión Europea), ya que una vez concluido el acuerdo al que lleguen las partes interesadas, se firma la convención respectiva y el Estado actúa como testigo de los términos de la misma. Estas convenciones avaladas por el Estado han tenido su apoyo en la llamada cultura de la concertación a la que irónicamente se le ha calificado en México como "concertación".⁸

V. EL SINDICALISMO Y LA REESTRUCTURA ECONÓMICA INTERNACIONAL

El problema económico mundial ha repercutido de manera extrema en el sindicalismo. En lo internacional, el desarrollo tecnológico y el volumen de productividad han contribuido a su agravamiento, tanto por el hecho de la reducción de empleos como por los cambios sufridos en el campo de la negociación colectiva, respecto de los cuales se ha hecho mérito. Ante este fenómeno, el sindicato se ha visto compelido a la adopción de cambios estructurales en su organización interna: un ejemplo es la capacitación, mediante la cual sus miembros logren aptitud en el desempeño de otros puestos, aceptando modificación de los tiempos de jornada o ubicándolos en empresas filiales, aun cuando esto represente cambio de residencia o de lugar de trabajo. La OIT ha prevenido desde hace muchos años a los líderes sindicales de estos cambios, con el fin de prepararlos y orien-

⁸ Ermida Uriarte, Ernesto. "La concertación social". *Estudios en homenaje al profesor Américo Pla Rodríguez*. Montevideo, 1985. 399 pp.

tarlos respecto de la necesidad de un nuevo trato en las relaciones de trabajo.⁹

Varios son los factores que contribuyen a disipar las esperanzas de mantener los negocios en operación, de auxiliarlos en el manejo de sus finanzas, de hacerlos redituables y competitivos, pues si a la falta de elementos para su subsistencia o de capital para el sano mantenimiento de sus operaciones normales, se aúna la falta de recursos de los consumidores y la comprensión del mercado; todo en conjunto afectará, sin duda alguna, la mano de obra. A tal grado ha influido el factor económico, que los gobiernos se han visto obligados a prestar apoyo o auxilio a multitud de empresas para evitar su desaparición; en algunos casos reduciendo gravámenes tributarios en sus productos, en otros mediante condiciones de excepción, y en los más a través de pagos de largo plazo.

Pese a la crítica hecha por los sectores privados, algunos gobiernos han puesto en práctica el sistema de adquirir o poner en marcha negocios propios; lo primero para no dejar sin trabajo a los obreros en servicio activo, lo segundo para abrir fuentes de empleo y dar ocupación primordialmente a desempleados. El movimiento económico generado no siempre constituye un paliativo y menos aún agrada a los sindicatos, quienes se ven constreñidos en su función protectora de prestaciones; sin embargo, en la realidad ha resuelto algunos problemas de crisis financiera y ha mantenido las fuentes de trabajo.

¿Hasta qué punto sufre la defensa sindical con estas actitudes? Las opiniones resultan encontradas. Los líderes no las aceptan por dos razones: una, por el peligro de que tales atribuciones que se adjudica el Estado impida la satisfacción plena de las exigencias gremiales, ya que coartan su acción representativa y los somete a fuertes restricciones de orden material; otra, debido a los enfrentamientos suscitados cuando se pretende el ejercicio de las acciones legales o contractuales procedentes o el uso de la fuerza sindical admitida por la propia legislación. En ambos casos —dicen— desaparece la libertad sindical.

Varios autores también están en contra de las medidas adoptadas por la autoridad administrativa, ya que la consideran inconstitucional

⁹ Organización Internacional del Trabajo. *El trabajo en el mundo. La nueva realidad de la producción y de las relaciones laborales*. Ginebra, 1998. 329 pp.

y contraria a las garantías de reunión, asociación y defensa de la persona.

Sin embargo, lo que más ha castigado a los sindicatos ha sido el fenómeno de la inflación, pues han debido ceder en el capítulo más trascendente de su función: el económico. Los economistas expresan que cuando el tope de inflación en un país alcanza grados máximos, los primeros afectados resultan serlo los trabajadores, porque no sólo suben los costos de producción y los precios del mercado, sino el costo de los servicios complementarios, haciendo inútil el mejoramiento de las prestaciones contractuales en general. En tales condiciones, se dificulta mantener en un nivel estable la llamada carrera de salarios y precios, empleo y condiciones de trabajo, salud y bienestar colectivos; en suma, se complica disponer de los recursos indispensables para subsistir.¹⁰

Se afirma por ello que inflación y conflictos obrero-patronales marchan juntos, constituyendo el corolario de este cuadro social la falta de confianza sindical. Es el momento en el que los trabajadores empiezan a dudar de la capacidad de sus dirigentes, es cuando critican sus acciones y hace su aparición la amenaza de la desintegración de la organización obrera. Estos son los enemigos del sindicalismo actual a los cuales es preciso combatir con audacia e inteligencia. Mantener su fuerza y su prestigio históricos han sido desde hace dos décadas las tareas a emprender con el fin de resistir los embates de la economía mundial.

La disyuntiva para el sindicato ha sido adaptarse a las exigencias actuales o desaparecer. Como expone el doctor Robert Plant: según el tamaño del pastel es el tamaño de la tajada que toque a cada uno de los factores de la producción, pues no existe otra forma de distribución de las porciones que a cada parte correspondan. Puede aceptarse que sea la mitad del pastel lo que en último término acepte cada una de las partes en conflicto, quizás una tajada ligeramente mayor a una de ellas, pero no más, ya que el volumen del pastel se encuentra siempre limitado. Para este autor esto es lo que ha debido explicar una directiva sindical a sus agremiados y no perderse en tergiversaciones: explicarles por qué es preciso ajustarse a deter-

¹⁰ Farías, Urbano, "El derecho económico como derecho social", *Homenaje al doctor Mario de la Cueva*, México, UNAM, 1981, 437 pp.

minadas situaciones y no pretender ir más allá de las posibilidades reales del reparto de beneficios y obligaciones.¹¹

Un reciente estudio de la UNCTAD señala que una de las medidas más eficaces contra la decadencia del sindicalismo, aparte de los problemas económicos mundiales, debe ser el abandono del proteccionismo a como dé lugar, así como aceptar los tiempos de cambio en la estructura laboral y en el empleo, a los cuales obligan los proyectos de productividad, ya que cualquier factor de entorpecimiento al comercio internacional (désele o no el nombre de neoliberalismo y otro similar) dificulta la aplicación de justas necesidades a satisfacer. Lo peor que puede ocurrir en cada nación es mantener ociosos a grandes sectores de su población activa.¹²

En consecuencia, si la relación de trabajo actual impide desprenderse del entorno económico impuesto por las circunstancias político-sociales, presente en absolutamente todas nuestras actividades (familiares, estatales, internacionales), el sindicalismo está obligado a adaptarse a ellas, y conservando la autonomía que la legislación le otorga, así como las facultades de las cuales libremente dispone, tiene hoy un importante doble papel a desempeñar: fortalecer los planteamientos propios de su grupo, sin tergiversaciones o imposiciones; y en otro campo de acción, evitar provocaciones internas para hacer prevalecer un determinado punto de vista ajeno a su comunidad. Por difícil que parezca una actuación de esta índole, será la inteligencia puesta al servicio de la realidad lo que en definitiva prevalezca.

VI. POLÍTICAS Y SOLUCIONES INTERNACIONALES

Países desarrollados o en vía de desarrollo han elaborado planes y programas destinados a definir su papel en el entorno de la conflictiva económica internacional, e igual han hecho las grandes federaciones y confederaciones de trabajadores con el objeto de ubicarse adecuadamente en el orden colectivo impuesto. Después de una revisión de los análisis realizados, pueden resumirse en cuatro las

11 Plan T., Robert, *Industrias en dificultades. Los cambios estructurales y sus consecuencias en el empleo*, Ginebra, OIT, 1988, 195 pp.

12 UNCTAD, *En torno a la Ronda de Tokio. Comercialización y distribución de servicios*, Documento núm. 19/TBDC, Ginebra, 1977, 89 pp.

fórmulas a las cuales debe adaptarse el sindicato moderno si pretende prevalecer: 1. El ajuste al comercio; 2. La asistencia al desarrollo; 3. El desplazamiento de trabajadores; y 4. La adaptación tecnológica.

1. *El ajuste al comercio*

Investigadores europeos del problema económico que confronta la sociedad actual, estiman que el desajuste provocado por el embargo petrolero de 1974 constituye la causa primordial del desorden comercial que sucedió, mismo que obligó a inventar soluciones. Consideran que el auge económico de las décadas de los años cincuenta y sesenta superó las previsiones adoptadas en Europa, una vez consolidados los efectos producidos por la Segunda Guerra Mundial, auge que en cierta medida alcanzó a los países en vía de desarrollo.¹³

Pero al contraerse el mercado y cerrarse muchos centros comerciales, la conducta inicial de los empresarios, en lugar de adoptar nuevas formas de distribución, fue la de reducir el volumen de la producción en proporción a lo que los cálculos contables aconsejaban, en lugar de ajustar el precio del producto. Frente a esta actitud, los sindicatos opusieron fuerte resistencia debido al desempleo colectivo que sobrevino, pues sólo se mantuvieron en operación las áreas de labor estrictamente indispensables. Las huelgas hicieron su aparición, y el cierre de fábricas y establecimientos no tardó en presentarse. Esta equívoca actitud de empresarios y trabajadores desapareció cuando ambas partes quedaron convencidas de que sólo un nuevo planteamiento comercial ajustado a las nuevas condiciones del entorno mercantil permitiría la recuperación de una justa relación laboral. El sindicato aceptó las nuevas condiciones de trabajo que impuso el tráfico mercantil.

2. *La asistencia al desarrollo*

El método puesto en práctica ha sido el fomento a la eficiencia de la mano de obra y la capacitación o adiestramiento de los traba-

13 Yépez del Castillo, I., *Les Syndicats a l'heure de la precarisation du l'emploi*. París, Durant-Neuve, 1993. 243 pp.

jadores, que impulsó la Organización de las Naciones Unidas (ONU) a través de un interesante documento titulado "Estrategia del desarrollo": la cual hizo consistir en el cálculo de ingreso mínimo *per cápita* (salario compensatorio lo denominan algunas legislaciones, remunerativo lo consigna la ley mexicana) coordinado con los programas de producción que se pongan en práctica.

Además, en apoyo a las empresas medianas y pequeñas, aparte de dotarlas de créditos y facilidades fiscales operativas, los sindicatos deben colaborar, mediante asistencia al personal afiliado empleado en estos negocios, en ubicar sus peticiones conforme a la realidad existente, y si es posible participar en el desarrollo mismo conforme a los sistemas que las leyes determinen. Ofrecer a los trabajadores la oportunidad de adquirir conocimientos en una o más actividades operativas, es hoy un imperativo al cual deben contribuir sindicatos y empleadores, pues a ambos sirve la mano de obra calificada.¹⁴

3. *El desplazamiento de trabajadores*

En la actualidad existen dos sistemas de desplazamiento de trabajadores, el de lugar y el de oficio. El primero, a su vez, adopta dos formas, el relativo al sitio de actividad o, según lo establecen los contratos de trabajo, el espacio físico donde se labora; o bien el caso de que, cuando por exigencias de los negocios, el personal debe cambiar de residencia o domicilio local o foráneo. Este tipo de desplazamiento no provoca conflictos cuando ha sido regulado en las convenciones contractuales, en los contratos individuales o a través de reglamentaciones obrero-patronales. Ocasiona consecuencias laborales cuando esto no ha sido pactado y los trabajadores se niegan a ser movilizados. Igual ocurre con el desplazamiento de oficio, situación que se contemplará en el análisis del inciso posterior por entrañar relación con las innovaciones o adelantos de la tecnología en todos los ramos del empleo.

Distinto es el caso de trabajadores que se desplazan de un país a otro por necesidades de supervivencia y que ha sido tratado con amplitud por la OIT y reglamentado ya en varios convenios relacio-

¹⁴ Katz, Jorge, *Investigación tecnológica y desarrollo*, 2a. ed., Argentina, Ciencia Nueva, 1983, 18 pp.

nados con el trabajo de los migrantes. El conflicto que se ha presentado en la migración laboral, en particular para los sindicatos, ha sido el del desplazamiento de los trabajadores migrantes incorporados a estos organismos, al otorgar preferencia a los trabajadores nacionales por elemental sentido de importancia gremial. Los despidos colectivos que han tenido lugar, han provocado problemas sociales para los estados que han aceptado mano de obra extranjera, mas no para el sindicalismo en general, que por lo contrario ha visto aliviado su conflicto interno en materia de estabilidad ocupacional.

Tratándose del desplazamiento local, los sindicatos no han encontrado todavía soluciones viables, pues en muchos casos estos desplazamientos equivalen a despidos, un tanto disfrazados si así se quiere considerarlos, pero autorizados por la ley. La única protección encontrada ha sido mantener a los miembros de las organizaciones obreras mediante ayudas económicas o de otro nivel económico y ubicarlos, bien en otras empresas de nueva creación o en vacantes que se vayan suscitando en determinados establecimientos. En materia de desplazamiento foráneo, la exigencia sindical ha sido el reconocimiento de la titularidad contractual existente y la recontratación de los mismos trabajadores desplazados cuando éstos aceptan el cambio de residencia.

Los sindicatos industriales y los nacionales de industria no han tenido necesidad de ocuparse de esta última cuestión por la índole de su territorialidad y registro ante las autoridades del trabajo. Sin embargo, también éstos han perdido miembros a causa de la movilización industrial o comercial, sobre todo cuando otros sindicatos radicados en las zonas de traslado, reclaman derechos preferentes en la contratación. Lógica resulta esta otra forma de afectación del sindicalismo.

4. La adaptación tecnológica

Los robots industriales han desplazado trabajadores y se han impuesto en varias secciones de la producción. Lo mismo ha sucedido cuando se hacen modificaciones a los mecanismos de operatividad, éstos reducen de modo sensible la mano de obra, al ser tal su objetivo, y provocan situaciones difíciles de resolver para los dirigentes

sindicales. Cualquier innovación acarrea preocupaciones gremiales, y por esta razón las organizaciones profesionales deben encontrarse debidamente preparadas para enfrentar los problemas posteriores que se presentan no sólo en la estabilidad obrera sino en las condiciones de trabajo y en muchos capítulos de las convenciones colectivas.¹⁵

La tecnología moderna, infortunadamente, está dirigida a proveer economías en los negocios, cualquiera que sea el nivel del capital empresarial que se maneje. El propósito es obtener un mayor superávit económico con mengua de la actividad humana, de ahí la justa oposición de la mano de obra al progreso tecnológico y a toda política de renovación industrial, cuando éste la perjudica en su interés elemental, el salario o la falta de él.

En Europa, los comités de empresa, órganos mixtos obrero-patronales para discutir cuestiones internas de trabajo en medianas y grandes empresas, han podido reducir estos problemas gracias a una inteligente actuación de los respectivos representantes a quienes se proporciona toda la información requerida que permita aminorar las consecuencias e impedir los conflictos.

VII. PANORAMA DEL SINDICALISMO MEXICANO

Los sindicatos mexicanos no han confrontado los mismos problemas que sus congéneres de Europa y América del Sur, en parte por su origen y desenvolvimiento histórico, así como por no haber pasado por las etapas de consolidación provocadas por las crisis socio-económicas que han debido soportar otros países. Si a lo anterior se agrega una legislación más protectora de los derechos sindicales, todo en conjunto explica el hecho de desconocer en nuestro medio laboral los avatares de tal consolidación.

El origen constitucional del sindicalismo mexicano es histórico, porque si bien es cierto que al iniciarse el siglo actual existió a través de las llamadas uniones libres una forma elemental de organización obrera, su acción estuvo dirigida al fomento de un mutualismo civil de cooperación económica frente a la presencia de contingencias personales o familiares de salud o riesgos profesionales.

15 Witker, Jorge, "Bases jurídicas de la transferencia de tecnología en América Latina", *Estudios de derecho económico*, México, UNAM, 1977, t. I. 211 pp.

ante la falta de otros medios de protección, en caso de presentarse accidentes o enfermedades. Salvo excepciones, los patronos jamás se interesaron por atender ni el estado físico de sus trabajadores y menos aún los requerimientos de salud de sus familiares, ya que no existieron movimientos de resistencia.

Fue hasta la promulgación de la Constitución de 1917 que el Congreso Constituyente incluyó en el artículo 123 una fracción (la número XIV) para establecer la obligación patronal de cumplir reglas de higiene y seguridad en sus establecimientos, al igual que medidas de prevención de accidentes del trabajo o afectación de la salud de los trabajadores, de manera tal que éstos contaran con las mayores garantías personales. Y ante la presión obrera en materia de la defensa legal de sus intereses de clase, se facultó tanto a los trabajadores como a los empresarios la formación de coaliciones, sindicatos y asociaciones profesionales. En estos términos quedó garantizado el derecho a la organización sindical así como el derecho de huelga (fracción XVIII), los paros y la constitución de juntas de conciliación y arbitraje en las cuales se dirimieran las diferencias y conflictos obrero-patronales, elevadas con posterioridad a verdaderos tribunales del trabajo por la Honorable Suprema Corte de Justicia de la Nación (fracción XX).

Apoyado en la norma constitucional, floreció y se multiplicó nuestro sindicalismo, mismo que debido a este origen no ha tenido necesidad de sujetarse a las fórmulas de adaptación a las cuales se ha hecho referencia en el inciso anterior. La preocupación central de nuestro gobierno ha sido el aumento de la producción interna tanto para el consumo propio como para la exportación de productos que favorezca el ingreso de divisas internacionales. Gracias a este empeño, la falta de empleo no ha alcanzado entre nosotros tan graves proporciones como en otros países, y la falta de ocupación ha repercutido en menores proporciones que las resentidas por organizaciones obreras extranjeras.

En cuanto a la ausencia del desarrollo, han debido por lo contrario impulsarse los negocios, ampliarse la industria y multiplicarse los servicios de los cuales depende hoy una numerosa población. Las políticas de empleo se han visto fortalecidas y aun cuando los criterios informativos de ocupación real no se han unificado, las cifras

estadísticas no contienen resultados extremos que hagan dudar de la marcha de los negocios. El descontento sindical es debido al apoyo ofrecido al capital y al control ejercido en las revisiones salariales.

En cuanto al desplazamiento de trabajadores, que tan graves proporciones ha alcanzado en algunas naciones, en México presenta peculiaridades distintas. El conflicto de nuestra mano de obra migrante hacia los Estados Unidos de América es más de orden diplomático que de política social, dado que los campesinos que cruzan la frontera con el vecino país, lo hacen de modo clandestino y por la necesidad de un empleo temporal que les produzca unos cuantos dólares para invertirlos en actividades rurales. Salvo la etapa de duración de la Segunda Guerra Mundial y algunos años posteriores en los que se firmaron convenios con el gobierno estadounidense para el envío de braceros que suplieran a trabajadores norteamericanos que fueron enrolados en el ejército, el obrero mexicano y en particular el sindicalizado no fueron proclives a la emigración.¹⁶

Es diferente la situación en los casos de desplazamiento de lugar o residencia. La ley mexicana no faculta el cambio de lugar de trabajo a menos que el trabajador lo autorice o esté de acuerdo en que sufra una modificación contractual. El cambio de residencia ha quedado sujeto a otras reglas. Cuando una empresa o establecimiento cierra sus puertas para trasladarse a otra región del territorio nacional o bien establece una sucursal o empresa complementaria en cualquier estado de la República, debe ofrecer al trabajador permanente la oportunidad de emplearlo en esa sucursal o negocio, cubriéndole gastos de traslado para él y su familia y asegurarle vivienda. De no aceptar, puede contratar a otros trabajadores locales. Infortunadamente no se ha encontrado una solución aceptable para beneficio del trabajador migrante, y por su parte a los sindicatos tampoco ha interesado intervenir en esta situación laboral.

En el avance tecnológico sí se presentan diversas variantes. La primera de ellas: el interés de nuestras autoridades del trabajo porque los trabajadores adquieran capacitación o adiestramiento en la operación y manejo de nuevas máquinas, equipos o innovaciones técnicas implantadas en la industria; en este aspecto, los sindicatos han

16 Toskani, Víctor E., *Empresas de emergencia*, Santiago de Chile, PREAL (Programas de Empleo en América Latina), 1993, 119 pp.

tomado igual interés e inclusive han creado sus propios centros de capacitación. Las propias empresas han enviado personas a las compañías fabricantes de las nuevas máquinas o equipo a prepararse con el fin de actuar como instructores del personal que deba operar unas u otros.

La tecnología nacional ha tenido ligeros avances y los líderes sindicales han sido los más interesados en la preparación de sus afiliados, e inclusive han impuesto cláusulas contractuales que obligan, sin costo alguno, a esta preparación con términos bastante razonables. De ahí que este aspecto de la relación de trabajo no haya tenido ni los problemas ni las divergencias suscitadas en otros países. La tendencia nacional, tanto oficial como privada, ha sido la de formar obreros especialistas en lugar de hacerlo en otros campos del profesionalismo.

VIII. PROBLEMÁTICA DEL SINDICALISMO NACIONAL.

¿Cuál es la problemática del sindicalismo nacional? Esta sería la pregunta que se haría tratándose de la nueva relación laboral. Ante la exigencia empresarial de crear mayor número de empleos de confianza en los centros de trabajo y exigir asimismo mayor número de obreros especializados, nuestras organizaciones obreras se han opuesto a lo primero, pero han aceptado con agrado lo segundo al estar cubierto por la propia ley el capítulo económico que es lo que más interesa, esto es, el pago del salario durante el periodo de capacitación o adiestramiento. La contratación de empleados o trabajadores de confianza merman el número de trabajadores de base o sindicalizados, así como las plazas controlables por las agrupaciones sindicales.

La relación laboral se ha tornado conflictiva en este aspecto, no sólo por los cambios que se originan en las convenciones colectivas, sino por el menor poder sindical que representa. Los empleadores señalan que requieren trabajadores más productivos y personal al que puedan manejar y distribuir fácilmente conforme las necesidades industriales o comerciales; en compensación ofrecen mejores salarios y diversas prestaciones u oportunidades de ascenso. Se trata

de un “estira y afloja” que tiene más de fondo político que de productividad.

El gobierno quiere que haya mayor número de empleos aun cuando exista más bajo poder salarial. Los sindicatos desean no perder su fuerza de clase, y aunque reconocen que ya no es posible imponer a los patronos determinadas condiciones de trabajo, aceptan una nueva forma de negociación colectiva en las empresas, siempre que ésta sea comprendida en términos de igualdad de intereses —en términos plurales como hoy se dice— con la finalidad de que se produzca sin detrimento de uno u otro de los interlocutores sociales. Los empleadores son conformes con esto último si hay voluntad de entendimiento y se crean los organismos adecuados en la negociación.

En México existe la idea de que estos organismos deben ser tripartitas y actuar en consuno por no contemplarse aún otras bases de entendimiento obrero-patronal y estar de por medio las grandes exigencias nacionales, la economía global, el empleo y una justa distribución del capital social. En estos organismos —se dice— las autoridades sólo actúan en calidad de testigos, pues las decisiones no deben ser impuestas sino acordadas. En otros países se ha optado por el bipartismo y aceptar la intervención oficial, únicamente en aquellos casos o situaciones en que se encuentre de por medio el interés social y no sea posible el mutuo entendimiento de los factores de la producción.

El planteamiento estriba en el encuentro de la solución correcta. Es lógico que al Estado interese la sociedad que representa, que sea ésta la que en forma auténtica reciba los beneficios que se pretenden, la que sea dotada de los satisfactores esenciales para la subsistencia, la salud, la educación y la vivienda. Sólo que trabajadores y empleadores consideran que sus particulares exigencias también cuentan, unos para una distribución equitativa de la riqueza que se genera en los negocios a la cual contribuyen en parte muy importante, otros para obtener los mayores beneficios posibles y lograr un más alto nivel de vida. He ahí el *quid* de la nueva relación trabajo-capital.

Sin embargo, a los sindicatos mexicanos interesa otra cuestión fundamental para su progreso interno: la titularidad de los contratos colectivos de trabajo. Podrá ser posible alcanzar un nuevo tipo de relación de trabajo sin duda alguna pero ello es ajeno a su existencia

gremial y al control interno de sus agremiados. Y ambas situaciones sólo se logran en nuestro medio laboral mediante la titularidad de los contratos colectivos porque lo más efectivo en el ejercicio de sus derechos sindicales está en el manejo libre y absoluto de las condiciones de trabajo. En una negociación podrán tener presencia otros sindicatos pero únicamente la que tenga mayoría de agremiados en la empresa será la que imponga las condiciones de trabajo que deban regir, la que aplique las cláusulas de admisión, ascenso o exclusión de trabajadores; la que participe en la representación obrera de determinados órganos legales u oficiales y en algunas ocasiones la que tome decisiones en torno al empleo.

El distinguido investigador José Manuel Lastra ha hecho un excelente análisis de esta cuestión, la cual se origina desde la promulgación de la Constitución de 1917, o sea desde la etapa de las grandes confederaciones mexicanas de trabajadores, incluida su organización, sus luchas sindicales, su influencia en las esferas políticas y sus ambiciones gremiales. Para él la creación y formación de nuevas federaciones obreras se ha debido no tanto a intereses gremiales, como de orden social y político. Desde luego, la titularidad de los contratos colectivos de trabajo es el más importante, pero existen otros aspectos de lucha que han interesado en mayor grado a nuestras asociaciones profesionales. Podríamos hacer un resumen de ellas, pero resulta preferible la lectura directa de su magnífica relación e interpretación.¹⁷

IX. CONCLUSIONES

Primera. Los sindicatos tradicionales, desde su creación o formación, han sido agrupaciones instituidas para la defensa de los intereses comunes de un grupo de trabajadores, y para representarlos ante las autoridades oficiales, ante la sociedad o ante otras agrupaciones nacionales o extranjeras. Por esta razón se les ha dotado de personalidad jurídica y se les han concedido atribuciones específicas que les permiten actuar con autonomía.

17 Lastra y Lastra, José Manuel, *Derecho sindical*, México, Porrúa, 1997, 333 pp.

Segunda. En las últimas décadas, el sindicalismo internacional ha girado en torno a la Organización Internacional del Trabajo. Si bien es cierto que sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadores de cada país han procurado guardar estrechas relaciones sociales entre sí, son los organismos amparados por la OIT quienes mayor actividad han tenido en la defensa de los derechos laborales, en particular los de la libre asociación y respeto a sus determinaciones comunes. Su intervención en la discusión de convenios y recomendaciones en el seno de la Conferencia de la propia OIT, órgano supremo de esta organización, así lo demuestra, y los resultados obtenidos están a la vista en muchos de los logros políticos obtenidos.

Tercera. Capítulo básico de la acción sindical es la participación de las organizaciones gremiales en la negociación colectiva, quizás la más importante de sus funciones, porque de ella derivan los sanos planteamientos formulados por sus representantes o directivos, el reconocimiento de justas prestaciones, el orden en el trabajo a desarrollar, con el fin de impedir imposiciones injustificadas, y en general cualquier alteración conflictiva que se presente en el centro de trabajo.

Cuarta. Es preciso reconocer que la actual estructura económica del llamado mundo globalizado, ha golpeado al sindicalismo obligándolo no a transacciones impuestas como se piensa, pero sí a la aceptación y necesidad de una nueva relación de trabajo y a un severo cambio en el comportamiento industrial y comercial. Esto es, a realizar un esfuerzo competitivo y de mayor capacidad productiva, que permita la subsistencia de las fuentes de ocupación, y al mismo tiempo reconocer el imperio de las fuerzas del mercado.