

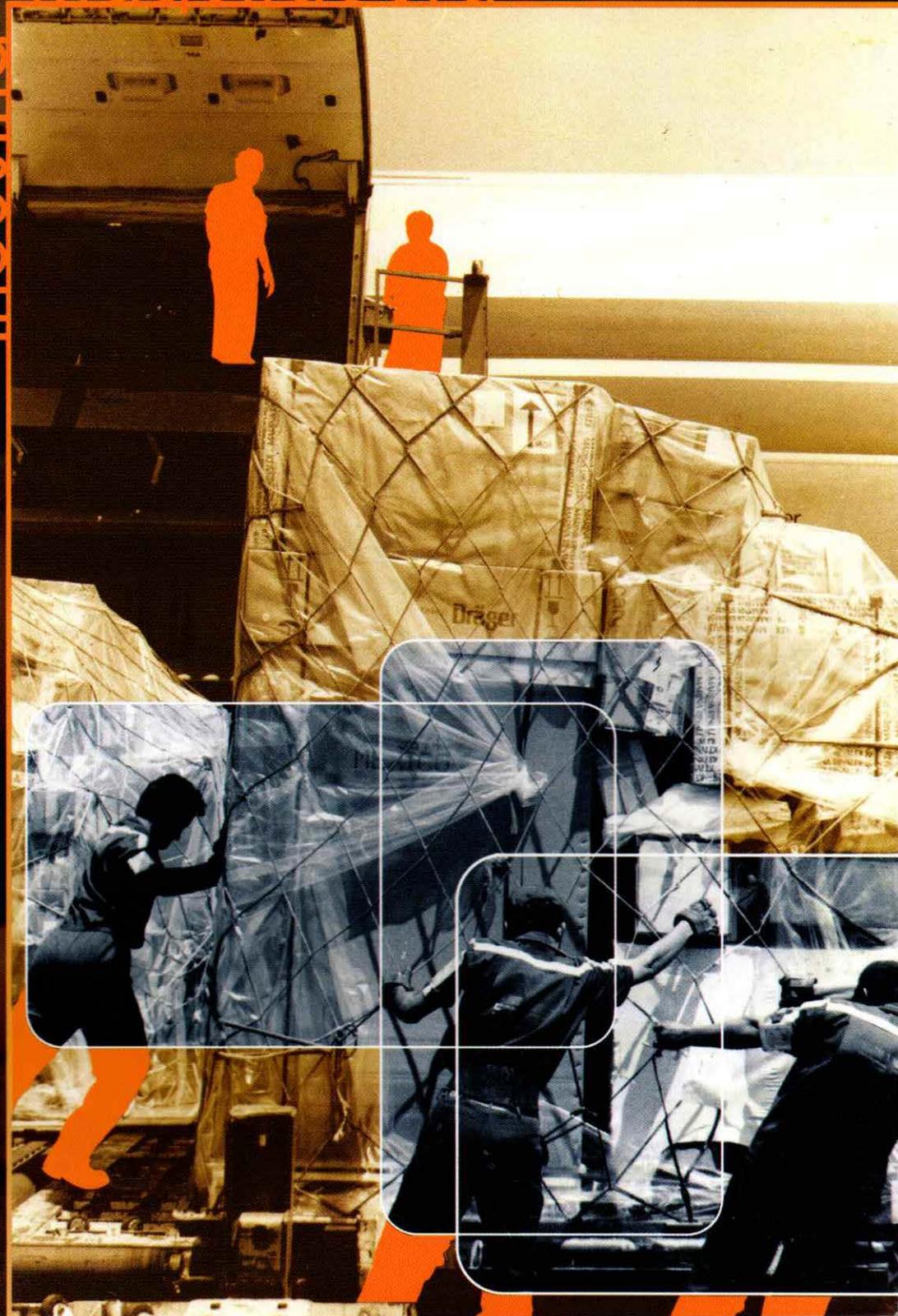
EL  
116

# Cotidiano

Revista de la realidad mexicana actual

## Maquiladora

Industria



ISSN 0186-1840  
noviembre-diciembre, 2002  
año 19, \$ 35.00

UNIVERSIDAD  
AUTÓNOMA  
METROPOLITANA  
Crea libertad al tiempo



# Presentación

Presentación  
**P**ese a ser uno de los temas más discutidos desde los años setenta, y aunque su nacimiento haya sido en los años sesenta, la maquiladora sigue siendo una de las problemáticas económicas y sociales más discutidas actualmente. La recesión económica experimentada en esta industria, particularmente desde octubre del 2000 hasta los primeros meses del presente año, ha incrementado el estudio por ella. Este número de *El Cotidiano* está dedicado a la discusión de lo que acontece en las maquiladoras. Desde un enfoque laboral, los autores muestran cómo en las maquiladoras confluyen las más variadas problemáticas. En ellas podemos encontrar los efectos que ha propiciado una política económica empeñada en privilegiar las exportaciones; asimismo, podemos mostrar la interacción que existe, a través de sus relaciones laborales, entre una historia de lucha —o subordinación— de las organizaciones laborales locales, y los requerimientos productivos internacionales.

Aunque la maquiladora, por su relación con las grandes transnacionales, ha planteado nuevos retos a las organizaciones laborales en esta industria, como sería la organización internacional para la conformación de sindicatos democráticos, también es escenario de viejas demandas laborales postergadas, como ha sido la atención a la mujer, no sólo como trabajadora, sino como parte fundamental de la sociedad mexicana. Los autores participantes analizamos estas problemáticas, aparentemente inconexas, a partir de un eje: la industria maquiladora.

La maquiladora tiene una esencia económica. Si bien ha sido producto de una política nacional, que busca la industrialización a través de la vinculación al exterior, particularmente desde los años ochenta, la maquiladora también tiene una lógica económica internacional, su instalación responde a procesos de relocalización y redefinición de procesos productivos internacionales, en donde el objetivo central consiste en situarse en los países, regiones y localidades que le ofrezcan los costos de producción más bajos. En el abaratamiento de costos, el precio de la mano de obra constituye uno de los elementos centrales, y México le ha ofrecido, y le sigue ofreciendo, a precios muy bajos, sus trabajadores. Y, más aun, como muestra Marco Antonio González, ha hecho dependiente a su economía de las exportaciones de esta industria, creando una industria manufacturera exportadora ficticia, al incluir a esta industria como parte componente, desde 1992, de su rama manufacturera. El crecimiento maquilador no sólo ha creado esta realidad exportadora ficticia, sino que ha estado aparejado a un decrecimiento de la industria manufacturera nacional. Hoy más que nunca, el futuro de la industria nacional parece más sombrío.

Pero la maquiladora no sólo ha modificado la realidad económica de México, sino también la política laboral de las regiones con maquiladoras. Tres de los estudios aquí presentados, Quintero, Gabayet y Cho, analizan cómo en la conformación interactúan condicionantes laborales nacionales, trayectorias sindicales regionales y condiciones laborales existentes en los países de origen de estas empresas. La interacción de estos factores, y otros elementos

más como las estrategias empresariales para dirimir conflictos laborales, perfilarán las relaciones laborales en estas industrias.

Ahora bien, las relaciones laborales, entendidas como esa convivencia entre el patrón y el trabajador en su lugar de trabajo, en las maquiladoras pueden darse a través de la relación directa entre patrones y trabajadores: un 37% de los trabajadores, en el año 2000, lo hacía de esta manera, o mediadas por un sindicato, representado por el 63% en el mismo año. Los textos de Quintero, Gabayet y Cho analizan las características generales de ambas relaciones, pero se concentran en el caso de las empresas con sindicatos. Quintero, desde una perspectiva más amplia, muestra lo heterogéneas que pueden ser las relaciones laborales en las maquiladoras, no sólo por su diferenciación entre relaciones laborales con o sin sindicato, sino al interior de las mismas maquiladoras que lo tienen. Para esta autora, en las maquiladoras pueden encontrarse desde el tradicional sindicato de negociación por mejores salarios y prestaciones laborales, vía revisión del contrato colectivo, hasta el sindicalismo de protección, más preocupado por el beneficio patronal que por los derechos obreros. La explicación a esta heterogeneidad laboral, se encuentra en el tipo de maquiladoras y las características industriales de cada planta.

Gabayet, por su parte, introduce nuevos elementos a la discusión. Para esta autora, no sólo es importante la trayectoria laboral en cada región, sino cómo modifican e introducen nuevos elementos a la dinámica laboral local. Esta autora, al igual que otros investigadores, argumenta la abierta predilección de las maquiladoras por los llamados sindicatos subordinados, es decir, aquéllos que están sujetos a las necesidades de la empresa y que marginan los intereses de los trabajadores. Más aun, estos sindicatos subordinados han sido favorecedores de entidades laborales que precarizan cada vez más las condiciones laborales de los trabajadores. Luisa Gabayet, mediante el análisis de la industria electrónica en Guadalajara, muestra las transformaciones que las maquiladoras han introducido en una parte de la realidad laboral tapatía. Especialmente, resalta la aparición de grandes agencias de contratación y el *outsourcing*, entendido como el proceso de disminuir costos a través de desregulación de gastos emanados de una mano de obra estable en la planta, practicado por algunas empresas maquiladoras. Esta situación, según su argumento, ha conducido a una ambigüedad laboral, en donde el trabajador no tiene una distinción clara de quién es su patrón, y por lo tanto su ámbito de acción y negociación frente a este actor parece haberse reducido aun más.

Donmoon Cho muestra que, si bien las características locales y nacionales tienen un papel importante en la definición de las relaciones laborales, o el tipo de sindicalismo de una empresa o región, las características del país de origen de las empresas, también resultan fundamentales. Para este autor, la cultura laboral de estos países resulta fundamental. De acuerdo a la argumentación de este autor, las maquiladoras de capital asiático, particularmente japonesas y coreanas, se caracterizan por su rechazo hacia las organizaciones sindicales, independientemente de su filiación, o bien, en caso de existir una necesidad de tener sindicato, manifiestan una abierta preferencia por las organizaciones colaboradoras e incluso con nula participación en el ámbito laboral. Parte de la explicación a esta preferencia, radica en la forma en que estas empresas definen sus relaciones laborales tanto en su país de origen como en otras maquiladoras del mundo, en donde el control de los trabajadores resulta fundamental.

Sin embargo, las maquiladoras no sólo han modificado las relaciones laborales de las regiones sino que han planteado problemáticas y nuevos retos a las organizaciones sindicales, incluso han demandado la reconsideración de problemáticas laborales postergadas, como la

inclusión de las problemáticas en sus agendas, no sólo en su mejoramiento laboral, sino en el cuidado de su integridad física fuera del lugar de trabajo. Los trabajos de Hathaway y Ravelo analizan estas novedosas y viejas discusiones.

Dale Hathaway plantea que el sindicalismo en las plantas maquiladoras no sólo debe ser un analizar viejos vicios o derrotas sindicales, sino cómo éstas pueden constituirse en escenario para la constitución de sindicatos más democráticos e independientes. Desde el punto de vista del autor, esta formación puede ser posible si se rompe con las viejas estructuras corporativas sindicales, y se retoma el ejemplo de sindicatos nacionales, como el Frente Auténtico del Trabajo, que han demostrado una actuación sindical más democrática. Para lograr este propósito, Dale señala dos factores importantes con los que se debe trabajar: la organización y capacitación de los trabajadores de la maquiladora en el ámbito local, como una necesidad de aprehender la especificidad laboral de cada región, y el establecimiento de alianzas no sólo en el nivel nacional sino internacional. Sin embargo, el autor también reconoce que este trabajo apenas inicia, y que todavía falta un largo camino por recorrer, en donde no sólo habrá que terminar con sindicatos corruptos sino con instituciones que siguen protegiendo esta corrupción.

Finalmente, Patricia Ravelo, desde una problemática social preocupante, el asesinato de mujeres en Ciudad Juárez (el 34%, mujeres de la maquila), muestra que los sindicatos no sólo han perdido parte de su interlocución laboral tradicional, sino que han sido rebasados en su participación para la resolución de problemáticas más urgentes de sus agremiadas, ya sea por la subordinación a los intereses de las empresas, por la debilitación en que las sumió el cierre de diferentes plantas sindicalizadas en esta ciudad, a raíz de la recesión económica de los últimos dos últimos años, o bien por la omisión o apatía que ha existido hacia las problemáticas femeninas tradicionalmente. Lo cierto es que los sindicatos poco o nada han hecho para brindarle más seguridad a sus trabajadoras. En su lugar, la autora muestra cómo este sitio ha sido ocupado por organizaciones civiles e incluso empresariales que buscan terminar con esta inseguridad no sólo de las obreras sino de todas las mujeres que viven en esa ciudad.

Los distintos trabajos de este número muestran que la maquila es una realidad bastante compleja y heterogénea. Los textos permiten ver no sólo similitudes sino divergencias que existen en la interpretación de este fenómeno, sino también coinciden en el señalamiento de elementos y causales que impiden pensar a la maquiladora en un punto nodal de una industrialización y la dificultad para aspirar en ellas a relaciones laborales justas y equitativas. Debido sobre todo a la existencia de elementos estructurales que continúan favoreciendo no sólo la maquiladora, sino las relaciones laborales inequitativas que existen en ellas. Es indudable que la prioridad de las últimas administraciones gubernamentales, independientemente de su filiación partidista, sigue, y continuará (así lo muestra el llamado Proyecto Puebla-Panamá), favoreciendo la inversión extranjera, vía maquiladora, sin importar menoscabar más la industria nacional y el derecho laboral de sus trabajadores.

**Cirila Quintero Ramírez**  
**El Colegio de la Frontera Norte**

# México: ¿País maquilador?

Marco Antonio González Gómez\*

*El impulso a la educación y a la ciencia y tecnología prometidos por Fox en su campaña, deben aterrizar para convertirse en la base de un desarrollo sustentable basado en el conocimiento y la técnica que eleven la productividad y que generen empleos en México. Las lecciones derivadas de otras experiencias, por ejemplo la de Corea, muestran que estos pasos son realizables. La clave del desarrollo no es una fórmula mágica, la superación del atraso y la pobreza depende de la voluntad política de los gobiernos para establecer proyectos de desarrollo nacional que den prioridad a los elementos con base en los cuales otros países lograron fomentar la creación de riqueza.*

Uno de los grandes orgullos de la administración del Presidente Zedillo fue el enorme crecimiento de las exportaciones nacionales, las cuales, como se planteó de manera reiterada, eran fundamentalmente de productos manufacturados, por lo que consiguientemente, de acuerdo a la lógica gubernamental, habíamos dejado atrás la fase en que éramos básicamente exportadores de materias primas. Se afirmaba que el 90% de nuestras exportaciones eran de productos manufacturados. Sin embargo, por otro lado, diversos sectores, tanto productivos como académicos, expresaban la preocupación por el sesgo que la industrialización había tomado en el país, argumentando que, desde hace varios años, se carecía de una política industrial estructurada que promoviera la modernización e integra-

ción del sector, señalando, además, que en las últimas administraciones se ha apoyado básicamente a los exportadores, descuidando a las pequeñas y medianas empresas que producen para el mercado interno. Se argumentaba, asimismo, que desde la administración del presidente De la Madrid, el país ha tenido graves carencias en términos de política industrial, lo que nos coloca en una situación de gran vulnerabilidad y desventaja en el proceso de globalización, debilidades que se acentuarían en caso de no corregirse estas graves deficiencias de la política económica.

Empresarios de la Concamín, por ejemplo, se quejaban durante la anterior administración<sup>1</sup> de que, a cinco años de haber nacido el Programa de Política Industrial y de Comercio Exterior, éste no “cuajaba” y continuaba

\* Profesor-Investigador, Departamento de Sociología, UAM-A.

<sup>1</sup> *El Financiero*, noviembre 8, 1999, p. 22.

sin proporcionarles las herramientas requeridas, afirmando que “la mejor política industrial es la que no existe”. Por su parte, la Asociación Nacional de Industriales de la Transformación (ANIT) manifestaba que el gobierno de Ernesto Zedillo había sido uno de los más “cruentos y difíciles” para las micro, pequeñas y medianas empresas mexicanas, y agregaba que “el país está cada vez más cerca de convertirse en un exportador de mano de obra barata y en ‘siervo’ de oligopolios extranjeros”.<sup>2</sup>

Analicemos la cuestión más detenidamente. Por un lado, es cierto el planteamiento del gobierno de que nuestras exportaciones han crecido considerablemente; como podemos apreciar en el Cuadro II, las exportaciones nacionales han crecido de manera impresionante en los últimos años: en el año 2000, el total de exportaciones era más de cuatro veces el total de las exportaciones en 1990, al pasar de 40,710 millones de dólares en 1990 (mdd), a 166,424 mdd en el 2000.

Sin embargo, en términos de la composición de las exportaciones, tenemos que tomar en cuenta dos aspectos referidos al papel que han desempeñado en este proceso las exportaciones de maquiladoras. 1) Es apenas hasta 1992 cuando se incorporan las exportaciones de maquiladoras como exportaciones manufactureras al balance general del comercio exterior y 2) La incorporación de las maquiladoras bajo esta forma ha engrosado de manera artificial el volumen de exportaciones manufactureras, creando una apariencia de país “exportador manufacturero” cuando realmente nos hemos convertido en país maquilador.

Efectivamente, si ubicamos a México en el contexto de América Latina, parecería que somos el país líder de industrialización en el subcontinente, de acuerdo a nuestra potencialidad de exportación manufacturera (Cuadro I), lo cual resulta dudoso, si consideramos que Brasil tiene una estructura industrial más avanzada que la nuestra.

Pero más importante para situar el papel distorsionador de las maquiladoras en la caracterización del país como exportador manufacturero, es el hecho de que en las cuentas de todos los demás países latinoamericanos ninguno incluye a las maquiladoras como productos manufacturados; por ello, la inclusión de este elemento como exportación manufacturera abulta de manera artificial en el caso de México la exportación manufacturera global respecto a los demás países latinoamericanos (Véase Cuadro I).

Como observamos en el cuadro anterior, México aparece como un exportador neto de manufacturas, superando por mucho a Brasil (con más de 30%), y respecto a países como Argentina o Colombia nuestra exportación de manufacturas es más del doble que la de esos países. Pero, reiteramos, esas cuentas se deben en gran medida a que *en México se considera la exportación maquiladora como exportación manufacturera, lo cual en un sentido estricto es falso*, pues la industria maquiladora lo que hace básicamente es ensamblar los productos que han sido producidos en otros países, sin realizar una verdadera transformación de la materia, que es la característica central de la industria manufacturera.

Cuadro I Exportaciones de manufacturas, 1970-1997 Países seleccionados de América Latina										
País	1970	1980	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Argentina	13.9	23.1	29.1	28.2	26.3	31.9	32.8	33.9	30.1	34.2
Brasil	13.4	37.1	51.9	54.8	56.9	58.8	54.8	53.1	53.1	53.1
Chile	4.8	11.3	10.9	12.7	13.2	16.1	16.4	13.2	14.3	15.2
Colombia	9.0	19.7	25.1	33.3	31.8	39.9	36.9	38.0	33.6	30.7
México	33.3	12.1	43.3*	50.8*	71.1**	74.6**	77.4**	77.5**	78.1**	80.7**

\* Figura preliminar.

\*\* Se incluyen los bienes para transformación (maquila).

Fuente: Elaborado por el autor con datos de: Anuarios Estadísticos de América Latina y el Caribe 1995 y 1998. Comisión Económica para América Latina, Naciones Unidas, Chile 1996 y 1999.

<sup>2</sup> La Jornada, mayo 19, 2000, p. 17.

Debemos recordar que la estrategia tendiente a transformar a México en un país exportador de manufacturas, es decir, la adopción del llamado modelo de sustitución de exportaciones, respondió a que el modelo de industrialización anterior, el modelo de sustitución de importaciones, había llegado a su fase “difícil”, —la sustitución de bienes de capital— a fines de los años sesenta.

Por lo consiguiente, el proyecto que buscaba que México fuera un país exportador de manufacturas, tratando de imitar el modelo de los “tigres asiáticos”, se inicia durante la administración de Luis Echeverría, con quien se observó un avance sustancial en este terreno. Sin embargo, los logros de esa administración retrocedieron también de manera espectacular durante el sexenio de López Portillo, cuando la exportación petrolera se convirtió en el eje de la exportación nacional, con el consiguiente descuido del sector manufacturero.

Posteriormente, con Miguel de la Madrid, se volvió a retomar el rumbo perdido en la administración anterior, en el sentido de apoyar la exportación de manufacturas, aunque no se logró llegar a los niveles que ya en la administración echeverrista se habían alcanzado. No fue sino hasta la administración de Carlos Salinas cuando la participación de las

manufacturas, como porcentaje de las exportaciones totales, pudieron alcanzar y superar —con el abuso en el manejo de las cifras— lo que ya se había logrado en el sexenio echeverrista; asimismo, durante la administración zedillista, se siguió avanzando en ese sentido.

Durante esta última administración en el conjunto de las exportaciones totales, así como en las exportaciones manufactureras, las maquiladoras jugaron un papel especialmente destacado, de hecho, es en este factor en el que se basó el impresionante crecimiento de las manufacturas y de las exportaciones durante la presidencia de Ernesto Zedillo (Cuadro II).

No sólo las exportaciones totales crecieron fuertemente, como se puede apreciar en el Cuadro II, también las exportaciones de maquiladoras crecieron impresionantemente de 26.2 mil mdd en 1994 a 76.4 mil mdd en el 2000, casi tres veces el volumen de 1994.

Como se advierte en las cifras expuestas, las exportaciones maquiladoras han mantenido un papel sumamente importante en el volumen tanto de las exportaciones globales con un promedio de 40% o más desde 1992, llegando a su punto más alto en el año 2001 con 48.5% de las exportaciones globales, es decir, casi la mitad de las exportaciones totales.

**Cuadro II**  
**Exportaciones totales, manufactureras y maquiladoras de México, 1990-2001.**  
**(millones de dólares)**

Año	Exportaciones totales	Exportaciones manufactureras (% del total)	Exportaciones maquiladoras	% del total	% de manufac.
1990	40,710 (100%)	27,827 (68.3%)	13,872	34.0%	49.8%
1991	42,687 (100%)	31,601 (74.0%)	15,833	37.0%	50.1%
1992	46,195 (100%)	35,420 (76.6%)	18,680	40.4%	52.7%
1993	51,886 (100%)	41,685 (80.3%)	21,853	42.1%	52.4%
1994	60,882 (100%)	50,402 (82.7%)	26,269	43.1%	52.1%
1995	79,541 (100%)	66,558 (83.6%)	31,103	39.1%	46.7%
1996	95,999 (100%)	80,305 (83.6%)	36,920	38.4%	45.9%
1997	110,431 (100%)	94,802 (85.8%)	45,166	40.8%	47.6%
1998	117,459 (100%)	105,933 (90.1%)	52,864	44.9%	49.9%
1999	136,703 (100%)	122,084 (89.3%)	63,853	46.7%	52.3%
2000	166,454 (100%)	145,334 (100%)	79,467	47.7%	54.6%
2001 p/	158,442 (100%)	141,353 (100%)	76,880	48.5%	54.3%

Fuente: Elaborado por el autor con datos de los Informes Anuales del Banco de México, Años varios.

p/ cifras preliminares.

les nacionales. Lo mismo se observa al interior de la estructura de exportación manufacturera, en la cual ha tenido un porcentaje desde principios de la década cercano a 50% o más, llegando en el año 2001 a su nivel más alto con 54.6%.

Durante la administración zedillista, el número de maquiladoras se incrementó sustancialmente, pues de 2085 establecimientos existentes en 1994, aumentaron a 3297 en 1999, es decir, se observó un incremento de 58%. Por su parte, aunque las maquiladoras no juegan una parte muy grande dentro del conjunto de los puestos de trabajo a nivel nacional, el número de personas empleadas en este sector aumentó aun más, pues los empleos que en 1994 eran de 583,044, pasaron en 1999 a 1,140,528, es decir, se crearon 557,484 empleos, observando, por tanto, un incremento de 95%, este fue uno de los elementos que ayudaron de manera sustancial a detener el desempleo y a recuperar los dos millones de empleos que se perdieron en 1995 debido a la crisis que se presentó en el país.<sup>3</sup>

No obstante, el impulso que las exportaciones maquiladoras han ejercido sobre el conjunto de la economía nacional, la vía de la maquilización de la industria no parece ser ninguna panacea para el desarrollo mexicano, dadas las serias limitaciones que este tipo de desarrollo conlleva. Un punto central es que la industria mexicana juega solamente un pa-



FOTO: RAÚL RAMÍREZ MARTÍNEZ

pel de ensambladora, sin haber podido incorporar a los procesos de maquila componentes nacionales en proporciones importantes, por lo que la maquila está al margen de los procesos productivos de los demás sectores industriales. Los productos de origen nacional que se incorporan en el proceso maquilador, como ha planteado Villarreal<sup>4</sup>, son de tan sólo el 3%, y, por otra parte, la industria maquiladora compró en el exterior en 1999 más de 50 mil millones de dólares. Este punto es vital, pues aquí en-

contramos que la industria maquiladora y el resto de la industria mexicana no se encuentran integradas. Los insumos nacionales incorporados a los procesos de maquila representaban el 1.5% en 1994 y en 1999 sólo habían aumentado al 2.8%, lo que, comparado con los otros índices arriba presentados, demuestra el poco éxito que la política industrial mexicana ha tenido para articular a la industria nacional con las necesidades de la industria maquiladora. De un mercado de 439 mil mdp de insumos consumidos por las maquiladoras en 1999, la industria nacional proporcionó escasamente 12.3 mil mdp.<sup>5</sup> En este sentido, la industria maquiladora se ha convertido en una suerte de 'enclave' moderno, pues no está articulada sino de una manera mínima a la dinámica productiva de la industria mexicana y es realmente parte integrante de otras economías que aprovechan básicamente el bajo costo de la mano de obra mexicana, comparado con el costo que ese proceso ten-

<sup>3</sup> INEGI, *Estadística de la Industria Maquiladora de Exportación, 1994-99*, Ed INEGI, Aguascalientes, México, 2000.

<sup>4</sup> *La Jornada*, agosto 24, 1999, p. 30.

<sup>5</sup> INEGI, Op. cit.

dría en la economía de origen. Como podemos apreciar, la enorme mayoría de materias primas, envases y empaques (97.2%) consumida por las maquiladoras es de origen extranjero; ante esta situación, se desperdician una amplia gama de posibilidades para las micros, pequeñas y medianas empresas mexicanas, las que no han sido capaces de convertirse en proveedores de las empresas maquiladoras, permaneciendo así la desarticulación de los diversos sectores de la industria que trabaja en el país. Por ello la Cepal<sup>6</sup> comentaba que, en México, “El marco macroeconómico ha mejorado notoriamente y la economía se ha convertido en una de las más abiertas al comercio y la inversión internacionales, bajo el liderazgo de un sector exportador muy dinámico. Este, sin embargo, se limita a un enclave de empresas poco articuladas con el resto del aparato interno y que generan una vasta demanda de importaciones”.

La desarticulación mencionada se presenta de una manera más marcada en los estados fronterizos. A pesar de que la mayoría de las empresas maquiladoras se encuentran en el norte del país, concentrándose sobre todo en Baja California (34%), Chihuahua (12%) y Tamaulipas (11%),<sup>7</sup> los estados fronterizos consumen una proporción menor de insumos nacionales. De estos insumos, la mayoría son materias primas (86%) y en menor cantidad envases y empaques (14%), de los cuales las maquiladoras instaladas en las áreas fronterizas consumen 39.6% de insumos nacionales, mientras que las maquiladoras situadas en las áreas no fronterizas consumen el 60.4% de los insumos mencionados, lo que refleja la mayor desarticulación de los estados fronterizos con producción maquiladora respecto a los estados de producción maquiladora en estados no fronterizos; situación que no anula, por supuesto, la fuerte desarticulación global existente en este sector. Lo observado en el campo de las maquiladoras es sintomático de lo que sucede en el resto de la industria nacional: se exportan grandes cantidades, pero para realizar esa exportación se lleva a cabo una enor-

me importación de maquinaria e insumos que la industria nacional no provee, pero que podría proveer aunque fuera parcialmente si existiera una política industrial adecuada en ese rubro, me parece necesario insistir en señalar que esa dinámica incide negativamente como un factor estructural, permanente sobre la balanza comercial y la de pagos, siendo, por tanto, un factor proclive a promover desajustes y crisis en la economía mexicana. Juan Pablo Arroyo, presidente del Colegio Nacional de Economistas, realizó un análisis sobre el comercio exterior de México<sup>8</sup> en el que señalaba, entre otras cosas, que un pequeño número de empresas, entre 260 y 310, es decir, el 0.015 de un total de más de 2 millones, efectúa el 52% de las exportaciones nacionales, genera el 3.4% del empleo total, pero, además, *por cada dólar que se exporta se tienen que importar 1.50 dólares*, con lo cual, a pesar del enorme crecimiento de las exportaciones, éstas retroalimentan una cantidad creciente de importaciones, lo que constituye, según Arroyo, una de las grandes ‘tragedias’ del sector exportador, pues este mecanismo sigue generando los déficits de la balanza comercial.

Desde el punto de vista del nivel de salarios, la empresa maquiladora tampoco representa una expectativa que pueda proporcionar un bienestar envidiable. De acuerdo con el total de las remuneraciones pagadas por estas empresas, en 1999 el salario promedio de este sector fue de \$2101.50 pesos, a lo que habría que agregar un ligero aumento por las prestaciones sociales. En una primera aproximación, la fuerza de trabajo femenil en las maquiladoras representa el 51.5% (585,859), mientras los hombres empleados equivalen al 48.6%. Pero, al detallar los diferentes tipos de empleados, las cifras existentes muestran una clara tendencia a una explotación mayor del trabajo femenino. Es de llamar la atención que la fuerza de trabajo femenina es la mayoritaria en estas empresas. Del total de 921,622 obreros empleados en 1999, el 55% eran mujeres (515,164), y hombres el restante 45% (406,459).<sup>9</sup> Aunque los porcentajes tienden a ser iguales en el total general, la participa-

<sup>6</sup> Cepal, *Estudio Económico de América Latina y el Caribe*, 1999-2000, Naciones Unidas, Cepal, Santiago de Chile, 2000, p. 249.

<sup>7</sup> INEGI, *Industria Maquiladora de Exportación*, Ed. INEGI, Aguascalientes, México, 2000, p. 2-3.

<sup>8</sup> *La Jornada*, marzo 9, 2000, p. 23.

<sup>9</sup> INEGI, *Estadística de la Industria Maquiladora de Exportación, 1994-1999*, Ed. INEGI, Aguascalientes, México, 2000.



FOTO: RAÚL RAMÍREZ MARTÍNEZ

ción mayoritaria de la fuerza femenina de trabajo no deja de ser importante, pues en pocos sectores se observa este fenómeno. Sin embargo, al detallar las clasificaciones de empleados en obreros, técnicos de producción y empleados administrativos; en las dos últimas, las mujeres constituyen una proporción menor que en la de los obreros y tiende a modificar la composición global de la fuerza de trabajo del sector. Se debe considerar que en el trabajo más pesado y peor pagado, el del obrero, las mujeres son 100 mil más que los hombres. Por otra parte, en las labores administrativas, las cuales son menos pesadas que el trabajo obrero, los hombres son el 60% (49,389%) contra 40% de mujeres (32,069). Además, éstas generalmente ocupan los puestos administrativos de menor nivel e ingreso: como secretarias, receptionistas, etc., lo que lleva a fin de cuentas a una mayor proporción de la fuerza de trabajo femenina que está directamente en la línea de producción, que lo que las tendencias generales de ocupación entre hombres y mujeres muestran inicialmente en las estadísticas.

Tenemos, entonces, que, aunque las empresas maquiladoras han sido un elemento importante para la economía mexicana en los

últimos años, es dudoso que esta estrategia represente una opción viable para el desarrollo nacional debido a la falta de integración con las cadenas productivas nacionales, los bajos salarios, la utilización de fuerza de trabajo mayoritariamente femenina, además de las prerrogativas en términos de exenciones de impuestos para la importación y exportación de que gozan estas empresas.

Hasta el año 2000 las cosas marcharon bastante bien en este sector, pero la desaceleración de la economía norteamericana en el 2001, aunada a otros factores, golpeó fuertemente al sector maquilador. No fue solamente la crisis externa la que provocó los graves efectos que se abatieron sobre la industria maquiladora, a partir del 1º. de enero del 2001 entró en vigencia la cláusula 303 del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), el cual, en pocas palabras, acaba con los privilegios que las maquiladoras tenían hasta entonces para realizar sus importaciones libres de impuestos. Con la entrada en vigor de las nuevas reglas, los importadores tendrán que pagar impuestos más altos por sus importaciones. Ante esta situación un estudioso del tema ha comentado que “el gobierno mexicano se

ha tardado en formular las nuevas regulaciones que se aplicarán a la industria maquiladora, lo cual ha ocasionado una incertidumbre innecesaria".<sup>10</sup> Algunas maquiladoras salieron del país hacia otros donde la fuerza de trabajo es más barata y en donde las condiciones fiscales y económicas en general eran más favorables para su inversión. Los problemas internos y externos se conjugaron para que el sector maquilador fuera uno de los más golpeados, si no es que el más afectado, por la caída de la economía nacional en el año 2001. En efecto, entre octubre de 2000 y febrero de 2002 se perdieron 278 mil empleos, el 43% de empleos urbanos perdidos de acuerdo al IMSS; se cerraron 350 establecimientos de 3590 que había en el 2000; las exportaciones de maquila se redujeron de 79.4 mil mdd mensuales en el 2000 a 76.8 mil mdd en el 2001; y el total de horas trabajadas en el 2001 se redujo en 10%.<sup>11</sup> Una menor entrada de divisas por concepto de exportaciones puede tener un efecto negativo para la cotización del peso y del equilibrio económico general, al propiciar una tendencia al aumento del déficit en la balanza comercial y en la balanza de pagos, lo que ha contribuido en ocasiones anteriores a propiciar situaciones de crisis.

El gobierno de Fox se ha mostrado incapaz, como los gobiernos anteriores, para articular una política industrial que desarrolle las fuerzas productivas nacionales y que a su vez permita vislumbrar una alternativa de desarrollo endógeno, basado en el mercado interno que rompa, aunque sea parcialmente, con el fatalismo económico que la extrema dependencia respecto al mercado estadounidense ha impuesto al desarrollo mexicano.

El Secretario de Economía, Luis Ernesto Derbez, en diciembre de 2001 ante los industriales de la Canacina señaló acertadamente que "el éxito o fracaso del gobierno de Vicente Fox dependerá de lo que haga con las pequeñas y medianas empresas y con el mercado interno",<sup>12</sup> y señalaba que en este gobierno se-

ría posible aumentar entre diez y quince veces el contenido de insumos nacionales de la industria maquiladora. El mismo funcionario señalaba que a las pequeñas y medianas industrias (Pymes) se les había apoyado con 1470 mdp, aparte de apoyos para eliminación y simplificación de trámites, también se estaba proponiendo deducir hasta 30% de la inversión en investigación y desarrollo, así como la ampliación de los programas de capacitación y consultoría, y financiamiento garantizado por medio de la banca comercial.

Por su parte, los industriales reiteraban su insatisfacción con la política económica de Fox, señalando como prioridad para ellos el impulso al mercado interno, evitando un modelo económico basado solamente en apoyar al sector exportador, como expresaba el presidente de la Concamín: "Los empresarios quisiéramos tener en el 2002 un mercado doméstico fuerte, para tener un crecimiento económico que no solamente se base, como lo hemos hecho en los últimos años, en el sector exportador".<sup>13</sup>

Consiguientemente, parecería que tanto las autoridades como los industriales coinciden en la necesidad de promover el mercado interno y las Pymes. Asimismo, la lógica de la famosa cláusula 303 al aplicar impuestos que antes se condonaban a las industrias maquiladoras e importadoras en general, ha desalentado la permanencia o llegada de algunas inversiones extranjeras, pero, por otro lado, esta medida puede ser vista también como una oportunidad para fomentar la articulación de las pequeñas y medianas empresas nacionales con el sector maquilador, el Secretario Derbez lo ha visto claramente, pero lo que no es claro, es la existencia de una estrategia gubernamental claramente definida para lograr esos objetivos. Hablar de un financiamiento de 1470 mdp para el fortalecimiento de las Pymes es risible y a todas luces insuficiente para un fortalecimiento serio y de largo plazo que busque elevar la eficiencia, productividad y articulación industrial de este sector que debe ser prioritario para el desarrollo del país. Los negocios están ahí, las maquiladoras requieren de insumos y de envases y empaques, existe un mercado de alrededor de 500 mil mdp, pero

<sup>10</sup> Gerber, Jim, "Perspectivas de las maquiladoras después del 2001", en *Revista de Comercio Exterior*, SEP, 1999, p. 789, México.

<sup>11</sup> *El Financiero*, mayo 7, p. 18; INEGI Op.cit., p. 4; también Banco de México, *Informe Anual* 2001.

<sup>12</sup> *El Financiero*, diciembre 4, 2001, p. 21.

<sup>13</sup> *El Financiero*, febrero 18, 2002, p. 18.



FOTO: CLAUDIA HERNÁNDEZ RAMÍREZ

los mexicanos sólo podemos proveer el 3% por el atraso productivo y por la baja competitividad resultante de ello y nuestras industrias no son competitivas para ofrecer insumos, empaques y envases que desplacen a los extranjeros por su calidad y precio.

Todo ello es lamentable y lo es más la falta de políticas industriales gubernamentales coherentes, con objetivos que ofrezcan viabilidad a los pequeños y medianos empresarios nacionales. A mediados de mayo del 2002, el Presidente Bush anunció un programa de subsidios para los agricultores de su país, adicio-

nal a los ya existentes, totalizando 180 mil mdd repartidos en diez años. Esto representa 18 mil mdd anuales de subsidios que se suma a los que ya disfruta ese sector productivo de E.U., las diferencias entre las actitudes de los gobiernos mexicano y estadounidense son notables, tanto por los montos, como por la disposición de un gobierno que demuestra su interés por fortalecer su mercado interno con subsidios promedio de 18 mil mdd al año (alrededor de 175 mil mdp), mientras que el gobierno mexicano proporcionó a las Pymes créditos por 1470 mdp en el 2001. Aunque la economía estadounidense sea 20 veces mayor a la mexicana (como efectivamente lo es), la diferencia sigue siendo notable, además del sentido de planeación de largo plazo que el financiamiento mencionado denota.

En este sector industrial, como en todos los demás, es necesario que la política industrial del gobierno mexicano promueva la integración de las diversas ramas industriales, lo que llevaría a una reactivación de la actividad industrial basada en los recursos internos, al fortalecimiento de las cadenas productivas y a la integración de los sectores productivos nacionales, por lo menos en el sector de las maquiladoras todo apunta en esa dirección, tanto los acuerdos de comercio internacionales, como el gobierno y los industriales mexicanos, están de acuerdo, por diversas razones, que esa arti-

culación es necesaria y posible, y como lo dijo el Secretario Derbez, el éxito o el fracaso del gobierno de Fox dependerá de lo que haga con las Pymes. Por otro lado, desde el punto de vista financiero, una política de integración de los sectores productivos implicaría dejar de importar cierta maquinaria e insumos, es decir, frenar, aunque fuera parcialmente, el deterioro de la balanza comercial y de la balanza de pagos, coadyuvando, así, a reducir los riesgos de crisis, las que, como es sabido, han irrumpido siempre a través del sector externo. Por ello es indispensable y urgente poner en marcha una política industrial coherente e integradora.

México necesita instrumentar una política industrial orientada a desarrollar su propia tecnología, adaptando y desarrollando algunos de los bienes de capital que ahora compramos del exterior e insertamos en las condiciones mexicanas. El impulso a la educación y a la ciencia y tecnología prometidos por Fox en su campaña, deben aterrizar para convertirse en la base de un desarrollo sustentable basado en el conocimiento y la técnica que eleven la productividad y que generen empleos en México. Las lecciones derivadas de otras experiencias, por ejemplo, la de Corea, muestran que estos pasos son realizables, ese país, que hace treinta años tenía un ingreso per cápita de la mitad de México, educó a su población, invirtió en ciencia y tecnología y ahora tiene un ingreso per cápita del doble que el nuestro, y su nivel educativo es más alto que el de Estados Unidos y Canadá. La clave del desarrollo no es una fórmula mágica, la superación del atraso y la pobreza depende de la voluntad política de los gobiernos para establecer proyectos de desarrollo nacional que den prioridad a los elementos con base en los cuales otros países lograron fomentar la creación de riqueza. Comentaba Lester Thurow, famoso profesor del MIT (Massachusetts Institute for Technology) y alguna vez asesor de Clinton, que mucho del éxito de Estados Unidos radicaba en el hecho de que había sido “el primer sistema de educación pública obligatoria (K-12) y el primer sistema de educación superior masiva del mundo”.<sup>14</sup> La lección que parece

no hemos aprendido, es que, por lo menos desde el siglo XIX, los países líderes del mundo lo son porque han desarrollado un sistema educativo fuerte y una tecnología y ciencia propias. El sistema mundial encontró ahí la clave para superar las crisis cíclicas, generando nuevas ramas de producción que eleven la tasa de ganancia y abatan los costos de producción, generando una ganancia mayor al de las ramas tradicionales y obsoletas con tasas de ganancia a la baja, esto ha pasado siempre bajo el capitalismo y así seguirá mientras este sistema sea el dominante. Por consiguiente, el siglo XXI también estará dominado por las ramas de producción que a partir de la crisis de los setentas fueron impulsadas para superarla: telecomunicaciones, biotecnología, chips y nuevos materiales, máquinas-herramienta y robótica, computación, aviación civil, nuevas formas de energía, etc. Los países que no logren insertarse en la división internacional del trabajo produciendo en alguna rama o ramas de las mencionadas, necesariamente jugarán en los lugares de segunda, tercera o cuarta del sistema mundial. Si no se concede el impulso que la educación y la ciencia y la tecnología demandan y la política industrial mexicana no se define y orienta en términos de crear un sector de bienes de capital, invirtiendo en alta tecnología e integrando y articulando los sectores del mercado interno, el mecanismo de supeditación tecnológica quedará incólume y con una capacidad completa para seguir generando crisis tras crisis en la economía mexicana. Recordemos que, como dice Thurow: “Y en el siglo XXI, la educación y las habilidades de la fuerza de trabajo continuarán siendo *el arma competitiva dominante*”.<sup>15</sup> La experiencia histórica universal debe servir como guía, y es cada vez más perentorio pensar y definir programas de gobierno de largo plazo para contrarrestar el deterioro general de la sociedad y de la economía. El presidente Fox ha planteado de manera reiterada su convicción de que la educación es uno de los puntuales para superar el atraso, esperemos que dentro de las prioridades del gasto público en la reforma fiscal que el gobierno del cambio tiene pendiente, se reivindique el papel vital de la educación y de la ciencia y tecnología como promotores del desarrollo nacional.

<sup>14</sup> Thurow, Lester, *La Guerra del Siglo XXI*, Vergara, Buenos Aires, 1992, p. 46.

<sup>15</sup> Ibid.

# Relaciones laborales en la maquiladora: balance y perspectivas\*

Cirila Quintero Ramírez\*\*

*Este artículo analiza el tipo de relaciones laborales que ha persistido en la industria maquiladora mexicana. A través de un análisis histórico-sociológico, el trabajo distingue dos trayectorias fundamentales en las relaciones laborales de la maquila: una mediada por los sindicatos y otra sin ellos. Especialmente, se enfatiza los cambios y continuidades, avances y retrocesos en cada una de estas alternativas y postula algunas de las características que distinguirán a las relaciones laborales futuras en esta industria.*

## Las relaciones laborales en la maquiladora: un mundo complejo

La adopción de un modelo de desarrollo vinculado con el exterior y con las exportaciones, a mediados de los ochenta y noventa, por parte del gobierno mexicano, pareció mostrar una inoperancia del sistema de regulación laboral mexicano, especialmente debido a la gran capacidad de participación estatal en aspectos laborales. También se consideró que los nuevos requerimientos productivos, caracterizados por la flexibilidad productiva y el manejo libre de la fuerza laboral, se contraponían con la vieja forma de sindica-

lismo, en donde lo estatuido y lo estable eran las condiciones centrales de la negociación.

En estos nuevos tiempos, sería el mercado el principal actor en la definición de las regulación de las relaciones entre trabajadores y patrones, y, más aún, definiría los derechos laborales de los trabajadores.<sup>1</sup> No obstante, pese a los augurios de su obsolescencia e incluso la posible desaparición de las viejas formas de regulación, y sus instancias organizativas, como los sindicatos, es evidente que éstas siguen presentes en un porcentaje importante de industrias vinculadas con los requerimientos del sector externo, cómo es el caso de las maquiladoras.

La razón de la persistencia de sindicatos, para algunos autores, radicó en, 'la posibi-

\* Una versión preliminar de este artículo fue presentado como ponencia en la Reunión 2001 de Latin American Studies Asociación (LASA), realizada en la ciudad de Washington, D. C. del 6 al 8 de Septiembre de 2001.

\*\* El Colegio de la Frontera Norte, Dirección Regional de Matamoros.

<sup>1</sup> Lucena, Héctor, "El cambio en las relaciones industriales en América Latina" en Enrique de la Garza (coord.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, COMEX/FALCSO/UAM/FCE, México, 2000, pp. 422-450.

alidad de transitar hacia un sistema de relaciones laborales altamente flexible y excluyente, sin mayores problemas.<sup>2</sup> No obstante, más que una simple adecuación a los nuevos requerimientos productivos, los sindicatos entraron en un proceso de transición, el cual estuvo caracterizado no sólo por un acomodamiento, como se ha sugerido, sino por un proceso de reconfiguración en sus formas de actuar y negociar, tratando de responder a las nuevas demandas productivas, manteniendo también sus conquistas obtenidas.

Los sindicatos no fueron homogéneos en sus respuestas. Ellos respondieron de acuerdo a las condicionantes laborales regionales en las que estaban insertos. Contrario a lo que se ha supuesto, la persistencia o la debilidad de las instancias a nivel local más que estar explicada por el apoyo estatal fue resultado de negociaciones locales. La experiencia maquiladora muestra que las relaciones laborales, en estas modernas industrias fueron configuradas por características laborales regionales y condicionantes industriales locales y externas particulares. Todo ello inserto en un marco de regulación laboral estatuido.

En ese sentido, una primera característica de las relaciones laborales que existen en las plantas maquiladoras, es que ellas no son excepcionales o ahistóricas. Ellas se desenvuelven en el marco fijado por la regulación laboral mexicana, pero también se han derivado de las condicionantes laborales regionales y productivas de cada localidad.

Segundo, y relacionado con lo anterior, las relaciones laborales en la maquila han sido definidas por sus interacciones con el exterior. Particularmente, una importancia especial han tenido las demandas productivas y los esquemas laborales existentes en las naciones de origen de las inversiones maquiladoras. La interacción entre ambas características ha delineado dos patrones de relaciones laborales en esta industria. Unas mediadas por el sindicato, y otras con nula injerencia sindical, ya sea mediante la existencia de sindicato subordi-

nados,<sup>3</sup> o la no existencia de la mismos. A continuación explicamos algunas características de cada una de estos dos patrones laborales.

## Relaciones laborales con sindicatos

Las maquiladoras mexicanas siguieron un camino distinto en cuanto a la sindicalización, en comparación con algunas localidades centroamericanas. La idea de una no sindicalización en las maquiladoras, ha quedado descartada por distintos investigadores.<sup>4</sup> A finales de los años noventa, el 63% de los trabajadores de la maquila estaban sindicalizados.<sup>5</sup> Las características y sus

<sup>3</sup> Una explicación más detallada sobre estos tipos sindicales puede ser encontrado en Cirila Quintero, "Variantes sindicales en la frontera norte", *Frontera Norte*, El Colegio de la Frontera Norte, julio-diciembre, 1999, pp. 53-79.

<sup>4</sup> Para una profundización mayor en el tema de Sindicatos y Maquiladoras, véase, Cirila Quintero, *La sindicalización en las maquiladoras tijuanaenses*, CONACULTA, México, 1990; Gambrell, Mónica, "Sindicalismo en las maquiladoras de Tijuana. Regresión en las prestaciones sociales", en *Reestructuración industrial: las maquiladoras en la frontera México-Estados Unidos*, CONACULTA/COLEF, 1990; Carrillo, Jorge, *Dos décadas de sindicalismo en la industria maquiladora de exportación. Examen de las ciudades de Tijuana, Juárez y Matamoros*, UAM/Miguel Angel Porrúa, México, 1994, Cirila Quintero, *Reestructuración sindical en la frontera norte. El caso de la industria maquiladora*, COLEF, Tijuana, 1997, Edward Williams, John Passé-Smith, *The unionization of the Maquiladora Industry: The Tamaulipan Case in Natural Context*, Institute for Regional Studies of the Californias, Border Studies Series, USA, 1992; Sergio Sánchez, *Del nuevo sindicalismo maquilador en la ciudad de Chihuahua. Un ensayo sobre el poder entre la nueva clase obrera*, CIESAS, 2000, y Cirila Quintero, *Sindicatos en Maquiladoras. De la concertación a la colusión, ponencia presentada en el evento Libre Comercio, Integración y el futuro de la Industria Maquiladora*, Producción global y trabajadores locales, El Colegio de México/CEPAL, Tijuana, octubre, 2000a, p. 30.

<sup>5</sup> El cálculo esta basado en los porcentajes de Matamoros, 100%, los principales sindicatos son: el Sindicato de Jornaleros y Obreros Industriales y de la Industria Maquiladora (85%) y el Sindicato de Plantas Maquiladoras del Municipio de Matamoros (10%), ambos de la CTM, hay otros pequeños sindicatos también de la CTM que tienen el 5% restante. Reynosa el 100%, el 98% está repartido en cuatro sindicatos cetemistas, recientemente han aparecido nuevos sindicatos blancos provenientes de Monterrey, que quizá representen el 2%. Nuevo Laredo, 95%, el Sindicato de Maquiladoras de Nuevo Laredo, perteneciente a la CTM, es el sindicato principal. Existe una excepción de no sindicalización,

<sup>2</sup> Bensusán, Graciela, "Reforma laboral en México (1989-1999) en *El modelo mexicano de regulación laboral*, FLACSO/UAM/Friedrich Ebert Stiftung/Plaza y Vladés, México, 2000, pp. 385-469.



FOTO: LUIS OCTAVIO HOYOS

estrategias de lucha de estas organizaciones laborales se han transformado al interactuar con el mundo productivo de la maquila.

### ***El panorama sindical hasta los años ochenta***

A su llegada a territorio nacional, las maquiladoras tuvieron que interactuar con los sindicatos locales de cada región. La interacción no fue fácil. Los sindicatos de las primeras ciudades maquiladoras, Tijuana, Ciudad Juárez y Matamoros, exigieron la firma y reconocimiento del contrato colectivo en estas plantas. Estas organizaciones no delinearon una política sindical diferente para las maquiladoras, e impusieron en ellas, las mismas formas de negociar que con los otros establecimientos lo-

la empresa Nielsen de México, que se instaló sin sindicatos en los años sesenta, y no ha permitido la entrada de sindicatos a sus instalaciones. Piedras Negras 100% que cuenta con un sindicato maquilador de la CTM (90%), uno de la CROC (5%) y algunos sindicatos autónomos. Ciudad Acuña con el 7% de sindicalización, perteneciente a un sindicato de la CTM. Ciudad Juárez, 12%, distribuido entre un sindicato de la CTM y uno de la CROM. Tijuana, 30%, con una hegemonía de la CROC, aunque también persisten algunos sindicatos cetemistas.

cales. Sin embargo, para las maquiladoras, caracterizadas por una fuerte movilidad económica, negociar las condiciones laborales y salariales mediante el contrato colectivo no les resultaba satisfactorio, por lo que inició una campaña para deshacerse de sindicatos conflictivos y combativos.

Las décadas de los sesenta y setenta, se caracterizaron por luchas y protestas sindicales que pedían la firma y reconocimiento del contrato colectivo. La aceptación y respeto a los sindicatos y la contratación colectiva dependió de la fuerza local y presencia sindical de cada localidad, así como de las características productivas de las maquiladoras.<sup>6</sup> Particularmente, se podrían distinguir dos respuestas en esta lucha: una en la que el sindicato y la contratación colectiva continuó siendo un actor central de las relaciones laborales al interior de la planta; otro, donde el sindicalismo y la contratación colectiva fue perdiendo importancia como forma de negociación de mejores salarios y prestaciones, y en la definición de las relaciones entre empresa y trabajador.

<sup>6</sup> Las plantas textiles y electrónicas, especialmente pequeñas y medianas, se distinguieron por el rechazo a las organizaciones sindicales, en tanto que las maquiladoras automotrices fueron más tolerantes para aceptar a estas organizaciones.

Matamoros es ejemplo de las ciudades en donde sindicalismo y contratación colectiva siguen vigentes. Esta ciudad se ha caracterizado por una participación activa del sindicato en la definición de las relaciones laborales de la empresa. Esto es posible mediante el control de los trabajadores por el sindicato desde su contratación hasta su despido. También este sindicato obtuvo los mejores salarios y prestaciones de la maquiladora durante los años ochenta, a través de sus revisiones contractuales, avances que fueron posibles debido al auge que vivían algunas de las maquiladoras, de General Motors, establecidas en Matamoros. Finalmente, el sindicato mantuvo como uno de sus objetivos centrales: la estabilidad laboral del trabajador. Para ello, conservó la cláusula contractual de obligatoriedad para dar la planta laboral al trabajador, después de un tiempo de prueba, e incluso ha fijado el pago de una fianza para preveer los casos en los que las maquiladoras cierren por cambios en la producción o en el mercado.<sup>7</sup>

El ejemplo de la debilitación sindical y contratación colectiva en las maquiladoras lo constituye el caso de Ciudad Juárez. En esta ciudad, los sindicatos emprendieron una lucha desigual con las empresas. Primero, por su debilidad y faccionalismo, luego por los embates antisindicales que existieron por parte de gobierno, empresa y empresarios en contra de los sindicatos. La derrota de los sindicatos fue conseguida mediante el control de los movimientos laborales que demandaban firma de contrato colectivo, respeto del mismo o el pago de indemnizaciones ante cierre o despido injustificado de las empresas. Un porcentaje importante de estas derrotas se escenificó en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Ciudad Juárez.

Las organizaciones sindicales que sobrevivieron a este embate, suavizaron su actuación sindical, liberando la movilización de la fuerza laboral de acuerdo a los intereses empresariales. De la misma manera, disminuyeron

sus demandas salariales y de prestaciones a los niveles mínimos posibles, más aun, eslabonaron sus prestaciones a las necesidades de la producción. Finalmente, el sindicato juarense dejó de luchar por la estabilidad laboral, mediante la exigencia de la planta laboral, tras el periodo de prueba que fija la ley,<sup>8</sup> y otros derechos, como el respeto a la antigüedad, etc.; en su lugar, el sindicato permitió la inserción de prestaciones que incentivarán la eficiencia y la calidad. Incluso permitió que parte de las prestaciones otorgadas a los trabajadores no estuvieran en el contrato colectivo, sujetándolas a la discrecionalidad empresarial.

Las décadas de los setenta y ochenta permiten observar una interacción entre sindicatos y empresa por definir unas relaciones laborales acordes a esta novedosa industria. La reconstrucción de las historias locales muestra cómo en la definición de estas relaciones tuvieron una participación importante actores locales, sindicatos y empresarios, y características industriales de las empresas. Pero también evidencia de qué manera actores definidos por la legislación laboral mexicana para dirimir conflictos, como las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, tuvieron una participación importante. Los años noventa plantearían nuevos retos a los sindicatos en maquiladoras.

### ***El sindicalismo maquilador actual***

La reestructuración económica y productiva de México, de finales de los ochenta y los noventa, tuvo nuevos efectos en los sindicatos maquiladores. Esta etapa fue aprovechada por las empresas para exigir sindicatos más flexibles y eficientes. Pese a contar con un patrón laboral no cuestionador, en algunas ciudades, las empresas demandaron una mayor colaboración.

<sup>8</sup> Incluso se ha expresado que el número de empleos eventuales se ha incrementado. "Debido a que esta modalidad... es una forma de reducir costos, dado que no incrementa la estructura administrativa y permite mantener el nivel de productividad ante situaciones de ausentismo y rotación laboral, incapacidades, vacaciones o picos de producción en las empresas" Ampudia, p. 225, 2000. Debido a este incremento en trabajadores eventuales han surgido agencias especiales que se encargan de dotar a la industria maquiladora de estos trabajadores.

<sup>7</sup> Un análisis más amplio sobre el caso de Juárez puede ser encontrado en Cirila Quintero, "Sindicatos en Ciudad Juárez: historia y debilidad sindical" en *Estudios Fronterizos*, Universidad Autónoma de Baja California, no. 37-38, enero/junio 1996, julio/agosto 1996, pp. 137-155.

Al igual que en las décadas pasadas, la respuesta sindical dependió de las fortalezas o debilidades regionales. Para algunos sindicatos la colaboración significó una suavización de su política de enfrentamiento en busca de medidas productivas y laborales consensuadas; para otros, representó la colusión abierta con el empresariado en busca de mejores condiciones competitivas para las empresas pero sin la participación de los trabajadores.

Más específicamente, se podrían distinguir dos vertientes: la de los sindicatos tradicionales, en donde el contrato colectivo ha continuado siendo el instrumento central de negociación para fijar condiciones salariales y laborales de los trabajadores, así como el documento base mediante el cual la empresa se relaciona con sindicato y trabajador, y la de los sindicatos subordinados más vinculados con la empresa mediante una relación de colaboración irrestricta a los requerimientos empresariales, marginando los derechos trabajadores.

Los sindicatos tradicionales podrían dividirse en dos vertientes. Los sindicatos que siguen privilegiando los aumentos salariales y mejores condiciones laborales, como el motor central de su política, como es el caso de Matamoros donde, si bien se han aceptado algunas decisiones como recorte de jornadas laborales, despido parcial de trabajadores, etc. esto ha tenido como objeto proteger la planta laboral y al mayor número de trabajadores posible. La otra vertiente sería la de los sindicatos que han conservado el contrato colectivo como garante de condiciones salariales y laborales mínimos, pero han enlazado otras concesiones a la productividad y eficiencia del trabajador, como sería Piedras Negras. En esta ciudad, los bonos y prestaciones superiores a la ley están sujetas al cumplimiento de estándares de producción fijados por la empresa.

Los sindicatos subordinados también podrían subdividirse en dos grupos. Un primer grupo, en donde estarían todos aquellos sindicatos que mantienen un contrato colectivo con un clausulado mínimo, en cuanto a salarios y prestaciones, y han sujetado parte de estos derechos laborales a los requerimientos empresariales, como sería la jornada laboral, días de vacaciones, etc., que es el caso de Ciudad Juárez y

Reynosa. Del otro lado estarían los sindicatos que sólo existen para el patrón en virtud de que son adquiridos como un servicio más, necesario para existir en la localidad, parecido al pago de agua y luz, como es el caso de los sindicatos de Tijuana y Nogales. Estos sindicatos son irrelevantes para los trabajadores dado que han roto toda vinculación con ellos, debido a que son pagados directamente por los patrones.

## **Las relaciones laborales sin sindicatos**

Los estudios realizados en maquiladoras muestran que el 37% de plantas maquiladoras deciden sus relaciones laborales sin la participación sindical. Entre las explicaciones que se han dado a esta no sindicalización están: la ausencia de una trayectoria sindical en la región, la apatía sindical por organizar a las maquiladora, la incapacidad sindical para responder a las necesidades empresariales y campañas empresariales que buscan mostrar la innecesariedad de estas organizaciones laborales. Sin embargo, la exposición anterior también ha mostrado que la no sindicalización ha sido resultado de un proceso de depuración de sindicatos por parte de las empresas, ayudados por autoridades laborales y gubernamentales locales, más que una característica innata de las relaciones laborales en la maquila.

Asimismo, la reconstrucción histórica de algunas regiones con sindicatos débiles o sin sindicatos, como son Ciudad Juárez y Ciudad Acuña, muestra la importancia de los factores laborales locales e industriales, en la configuración de este patrón de interacción laboral sin sindicatos, y señala la transición de un mundo laboral con fuerte presencia sindical hacia un mundo laboral con una mayor participación empresarial y una marginación de la instancia sindical en asuntos laborales, como veremos a continuación.

## **Las relaciones laborales definidas por empresarios**

En localidades como Ciudad Acuña y Ciudad Juárez, la derrota sindical, propiciada tanto por

la debilitación y apatía sindical como por el ataque empresarial contra los sindicatos, ha dado paso a la definición de relaciones laborales desde criterios gerenciales. Estas relaciones laborales se caracterizan por una definición de salarios y prestaciones, y de las relaciones al interior de la empresa, por parte de los empresarios.



FOTO: JULIO CANTÚ

En Ciudad Acuña, los empresarios lograron la expulsión de un alto porcentaje de sindicatos durante los años setenta y ochenta, acusándolos de movimientos comunistas. Paralelamente, al debilitamiento sindical se conformó una Asociación de Maquiladoras poderosa. Con el apoyo gubernamental, ella se ha constituido en uno de los actores centrales del mundo laboral acuñaense. Esta Asociación se han encargado de favorecer un contexto laboral en donde la empresa sea vista como benefactora de los trabajadores, para ello ha impulsado la política de que las empresas complementen su pago salarial, que se encuentra en los niveles mínimos, con otras prestaciones. Propiciando que el antiguo lugar de gestor de beneficios económicos que realizaba el sindicato sea ocupado por la empresa. Según los empresarios, la industria maquiladora no sólo paga buenos salarios sino que ofrece otras prestaciones importantes como transporte gratuito, premio por asistencia y puntualidad, bono de la producción, fondo de ahorro, ayuda para dispensa, bono de cafetería, etc.,<sup>9</sup> lo que ha contribuido al mejoramiento de la vida de los trabajadores.

Ciudad Acuña se diferencia de otras ciudades maquiladoras, por su pertenencia a las ciudades en donde el sindicato tuvo una importancia fundamental, lo que ha conducido a una continuidad de ciertas conductas laborales. Por ejemplo, las empresas otorgan los beneficios de una manera paternalista, más que

relacionada con la productividad. Lo importante es que el trabajador perciba la importancia que tiene para la empresa. Por otra parte, la Asociación de Maquiladoras, también ha intentado cubrir otros espacios que anteriormente eran dominados por el sindicato. Por ejemplo, ella ha propugnado porque servicios como el INFONAVIT y el Seguro Social mejoren su servicio a los trabajadores de esta localidad. Esta extensión de actividades combinado con la debilidad cetemista que existe han conducido a un mundo laboral, sin aparente necesidad de sindicatos.

El caso de Ciudad Juárez es un tanto distinto. Las relaciones laborales sin sindicatos han sido resultado de una serie de derrotas de movimiento laborales, dirigidos por sindicatos y coaliciones obreras, durante los años setenta y ochenta, y del faccionalismo inter e intra sindical existente en esta ciudad, como hemos mencionado anteriormente.

Las derrotas sindicales han conducido a que la mayor parte de regulaciones maquiladoras sean mediante firma de contratos individuales pactados entre trabajadores y patrones. Asimismo, la debilidad sindical ha desembocado en un sistema de remuneración basado en el pago a la eficiencia y la calidad en la productividad, más que derivado de una negociación laboral que busque equilibrio entre ganancias empresariales y mejoramiento laboral.

El ascenso del gobierno panista en los años noventa, ha continuado con el apoyo a la industria maquiladora y el énfasis en exten-

<sup>9</sup> Vela, Leonor, *Historia de la industria maquiladora en Ciudad acuña*, CANACINTRA/Cd. Acuña, 19994, p. 3.

der una nueva cultura laboral, caracterizada por no sindicatos, o no combativos, o por la relación directa entre patrones y trabajadores. De acuerdo a las autoridades, lo más importante es: la búsqueda de



FOTO: JULIO CANTÚ

un mejor ambiente laboral armónico, mejores condiciones laborales y el desarrollo de las habilidades y aptitudes laborales de la región. (Esta nueva política laboral)... ha sido justificada como una necesidad en este momento de 'competitividad y elevación de la productividad de las organizaciones juarenses'. En estas administraciones ha persistido un apoyo continuo para el empresario y un desdén hacia los derechos de los trabajadores.

Finalmente, el debilitamiento sindical ha incrementado la importancia del sector empresarial en la fijación de relaciones laborales al interior de la planta, y en la organización de los trabajadores fuera del lugar de trabajo. María Eugenia de la O<sup>10</sup> menciona un resurgimiento de viejos esquemas gerenciales de subordinación, de tipo autoritario-paternalista, dentro de las maquiladoras, ahora enfocados hacia la elevación de la productividad. Esto, se da "a través de normas, concesiones, inducción de ciertos comportamientos culturales... así como por la imposición de nuevas políticas de personal y de sistemas sociotécnicos, logrando con ello arrancar determinados compromisos a los trabajadores respecto a las metas de producción de la empresa".<sup>11</sup> Así pues, pese a ser presentados estas adaptaciones como medidas para una mayor autonomía y corresponsabilidad del trabajador, lo cierto es que ha reforzado el control

<sup>10</sup> De la O, María Eugenia, "La modernización y la cultura de la corresponsabilidad en la industria maquiladora" en Rocío Guadarrama (coord.), *Cultura y trabajo en México. Estereotipos, prácticas y representaciones*, Juan Pablos/UAM/Friedrich Ebert, México, 1998, pp. 282-305.

<sup>11</sup> Ibid. p. 284.

gerencial sobre los trabajadores.

La AMAC-Ciudad Juárez, por su parte, ha desempeñado un papel fundamental en la promoción y el establecimiento de maquiladoras,

y en la asesoría y capacitación del personal de confianza del rubro maquilador. La organización de eventos de belleza y deportivos para los trabajadores maquiladores también ha constituido un elemento central para en el fortalecimiento del sector empresarial. A diferencia de la Asociación de Ciudad Acuña, es evidente que su mayor preocupación son los intereses de las empresas, los trabajadores son importantes en función de que pueden incrementar la productividad y eficiencia de las empresas.

### ***Las relaciones laborales sin sindicato: una realidad ambigua***

En este apartado final, analizamos el caso de ciudades maquiladoras que poseen empresas que definen la mayor parte de sus relaciones laborales sin participación sindical, aunque algunas de ellas poseen formalmente un sindicato. Estas son ciudades, en donde predomina los llamados sindicatos subordinados, más conocidos como sindicatos de protección. En estas ciudades, el sindicato ha sido considerado como uno de los servicios que los inversionistas deben adquirir en la ciudad. Con el fin de tener un desarrollo desprovisto de conflictos. No obstante, será el tipo de relaciones laborales que cada una de las empresas tiene en su país de origen el que definirá el tipo de relaciones laborales que ellas tengan en sus distintas plantas.

Las ciudades en donde mejor se puede apreciar las relaciones laborales sin sindicato, son aquellas en donde existen maquiladoras

asiáticas, como Tijuana, Mexicali o Nogales. En estas ciudades, el desconocimiento de los sindicatos por parte de los trabajadores es absoluto. En la instauración de este esquema laboral han estado involucrado los siguientes factores: la política oportunista de sindicatos locales, como la CROM, ahora CROC, de Tijuana;<sup>12</sup> una asociación maquiladora importante,<sup>13</sup> tribunales laborales abiertamente empresariales,<sup>14</sup> y empresas que prefieren un esquema laboral sin sindicatos, como serían las empresas japonesas y coreanas. No obstante, ambas han implementado modelos laborales distintos, que ya analizaremos a continuación.

Las relaciones laborales en las empresas japonesas, si es necesario, pueden aceptar los sindicatos locales y trabajar con ellos, siempre y cuando no sean extremadamente participativos. Cuando aceptan los sindicatos subordinados, lo hacen como una forma de evitar conflictos laborales en la localidad y para tener amplias facilidades para implementar sus constantes cambios productivos, caracterizados por la flexibilidad. De acuerdo a estudios realizados en empresas japonesas en México, entre las que fueron consideradas las maquiladoras, se ha observado que, en las relaciones laborales de estas empresas, existe una hibridación entre necesidades empresaria-

<sup>12</sup> Los líderes de este tipo de sindicalismo se precian de practicar un sindicalismo de colaboración con las empresas, en lugar de una política de enfrentamiento, como lo hacen centrales como la CTM. De acuerdo a ellos, es importante que los sindicatos colaboren para que la empresa eleve su productividad, para así mejorar las condiciones laborales de los trabajadores. Lo paradójico es que en la definición de los salarios y prestaciones laborales, no participa el sindicato. Y, lo más preocupante, los trabajadores no saben que cuentan con sindicato, Quintero, C., "Sindicatos en maquiladoras. De la concertación a la conclusión", ponencia presentada en el evento *Libre comercio, integración y el futuro de la industria maquiladora. Producción global y trabajadores locales*, COLMEX/CEPAL, México, 2000.

<sup>13</sup> La Asociación de Maquiladoras de Tijuana ha manifestado como uno de sus principales objetivos: "(el) fomentar las buenas relaciones trabajador-empresa (y)...comunicar a los trabajadores, el porqué de las acciones de la empresa" Id.

<sup>14</sup> La Junta Local de Conciliación y Arbitraje ha jugado un papel importante tanto en la derrota de las huelgas de los sindicatos oficiales, de los años setenta y ochenta, como en los movimientos por democratización sindical. Asimismo, constituye un elemento central en la persistencia de sindicatos subordinados en la maquiladora, al permitir el registro de sindicatos no representativos.

les y características laborales (sindicales) regionales.<sup>15</sup> Son empresas que buscan evitar el conflicto laboral en las regiones en donde se establecen.

Algunos autores que han estudiado de manera más particular las maquiladoras japonesas han encontrado diferencias interesantes, dependiendo de la región en que estén insertas. En la región norte-noreste, dominada por sindicatos de corte tradicional, los autores encontraron la existencia de maquiladoras sin sindicato, y maquiladoras con sindicatos que tenían diferentes grados de participación al interior de la planta. En tanto que, en la región norte-noroeste, integrada por maquiladoras japonesas establecidas en Tijuana, encontraron "un mayor involucramiento por parte de las gerencias en los distintos esquemas de producción y el trabajo, que las firmas japonesas están intentando generalizar hacia todas sus subsidiarias del mundo".<sup>16</sup> Esto independientemente de que tuvieran sindicato o no.

Hasta principios de los noventa, fue común que algunas de las más importantes plantas japonesas electrónicas de Tijuana y Mexicali, definieran sus relaciones laborales, sin ninguna injerencia sindical, a pesar de que algunas de ellas contaban con sindicato. Las relaciones laborales se fijaban desde pautas gerenciales, que buscaban un involucramiento del trabajador con los intereses de la empresa, además de enfatizar relaciones laborales en las que priva el consenso, más que la confrontación.

En estas relaciones laborales podrían percibirse dos características principales: primero, el pago de salarios y prestaciones en función de una evaluación que conjunta productividad y compromiso del trabajador con su empresa.<sup>17</sup> Segundo, la organización de convivencias que

<sup>15</sup> Micheli, J., "Introducción: experiencias que hablan de un modo híbrido" en Jordy Micheli (coord.), *Japan Inc. en México. Empresas y modelos laborales japoneses*, Porrúa/Universidad de Colima/ UAM, México, 1996, p. 13.

<sup>16</sup> Taddei, C., y Robles, J., "Tecnología y organización del trabajo en las maquiladoras japonesas" en Jody Micheli, Op. cit., p. 206.

<sup>17</sup> Existen reconocimientos que recompensan al trabajador perfecto, en cuanto a su puntualidad, asistencia incentivados para las líneas de trabajo que realizan mejor sus actividades.

involucra a los patrones y trabajadores en actividades comunes, como es el aniversario de la empresa, comidas para celebrar el día de la madre, Navidad, etc. Entre los objetivos de estas actividades está: fomentar las buenas relaciones trabajador-empresa y comunicar e informar a los trabajadores el por qué de las distintas decisiones tomadas por la empresa.

A través de esta política de acercamiento, los empresarios involucran más a los trabajadores con la empresa, y buscan lograr el consenso a sus constantes cambios productivos o que evita choques con sus trabajadores. La empresa también estimula actividades que suponen la organización de sus trabajadores para distintas actividades deportivas y culturales donde, los trabajadores representan orgullosos a sus empresas.

Finalmente, estas relaciones laborales fabriles son complementadas por un contexto regional que enfatiza la colaboración y familiaridad existente en el mundo maquilador. En Tijuana, la maquila, especialmente las grandes electrónicas asiáticas, se consideran una “gran familia”, en donde cada uno de los miembros desempeña un papel central. No importa si son gerentes o trabajadores, cada uno cumple una actividad central para la empresa. Esta filosofía es reforzada por las actividades deportivas y de convivencia que organiza la Asociación de Maquiladoras de Tijuana. Dado el dominio de la empresa en el mundo laboral, no existe un cuestionamiento en torno a la no existencia de un sindicato.

El caso de las empresas coreanas es un tanto diferente. Entre sus características centrales está el rechazo de organizaciones sindicales, incluso oficiales. Cuando lo aceptan, ellos deben ser no participativos, ni cuestionadores, por eso prefieren los sindicatos subordinados. No obstante, a diferencia de las maquiladoras japonesas, la opción por estos sindicatos tiene una actitud abierta de prevención y control de las actividades cuestionadoras de sindicatos, oficiales o democráticos, y trabajadores.

Mediante la contratación de sindicatos subordinados, los gerentes coreanos “tratan de prevenir la formación de sindicatos (legítimos) e impiden el ejercicio de los derechos básicos de sus sindicatos aún cuando lo aceptan”, además

de tener el control absoluto de sus trabajadores en el lugar del trabajo.<sup>18</sup> De esta manera, aspectos como la fijación de salarios y prestaciones son definidos sin la participación sindical.

A diferencia de las japonesas, las empresas coreanas no intentan ganarse la confianza de los trabajadores a través de incentivos o estímulos. Es un hecho que las firmas coreanas no otorgan recompensas materiales superiores al promedio que pagan las otras empresas en la región. Por el contrario, son empresas que toman una gran ventaja de los bajos salarios que existen en la maquiladora mexicana.<sup>19</sup>

En estas empresas, existe poca inversión en tecnología y casi no se utiliza mano de obra calificada. Más bien su nivel de productividad y ganancia está determinado principalmente por la cantidad de productos y la explotación del trabajo intensivo del trabajador. Incluso, el conjunto de concesiones y bonos que pagan no son vistos como un complemento del salario que recibe el trabajador sino como una forma de reforzar las reglas y disciplinas que los empresarios tienen sobre ellos. Estas actitudes disciplinarias, tipo militares, han conducido a que las maquiladoras coreanas sean espacios con muchos problemas laborales, especialmente entre gerentes y trabajadores. Su descontento es acentuado por el pago insuficiente, la nula participación del trabajador en el esquema productivo y la injusticia que existe en los sistemas de evaluación laboral, por parte de los gerentes coreanos. Todos estos factores han conducido a lo que algunos investigadores han denominado un modo despótico de dominación mediante el cual las empresas coreanas conservan el control de los trabajadores y contienen sus descontentos.<sup>20</sup>

De esta manera, aunque las plantas asiáticas, japonesas y coreanas favorecen un esquema de relaciones laborales sin sindicato, o con sindicatos subordinados, su filosofía

<sup>18</sup> Cho, D., “Labor control and labor relations in the maquiladora industry: a study of the korean maquiladora firms” en *LASK 2001 international conference. Globalization and foreign investment. Mexican maquiladora and asian investment*, Korean Research Foundation/Seogang University of Korea, July, 2001, p. 126.

<sup>19</sup> Id.

<sup>20</sup> Id.

laboral es radicalmente distinta. Mientras las plantas japonesas han tratado de impulsar unas relaciones laborales mediadas por el consenso y la aceptación, las plantas coreanas han desembocado en un modelo de control y coerción.

### **A manera de conclusiones: algunas consideraciones en torno a las relaciones maquiladoras futuras**

Este trabajo ha señalado cómo las relaciones laborales en la maquila han sido producto de una interacción entre factores contextuales regionales y necesidades empresariales internacionales. Asimismo, muestra cómo la conformación de las mismas, ha sido un proceso dinámico, que se modifica cada vez que existen cambios en el contexto internacional y nacional, dependiendo de sus características y fortalezas regionales.

La exposición también parece evidenciar cómo el sindicalismo, denominado oficial, continuará presente en las maquiladoras. Esto a pesar los embates empresariales y gubernamentales de que ha sido objeto. No obstante, es previsible una disminución en su poder de negociación, más que por presiones gubernamentales por las recesiones económicas que

la maquiladora está experimentando. En ese sentido, la existencia sindical dependerá, como lo hecho desde hace cuatro décadas, de su capacidad de entendimiento con los requerimientos productivos de la maquiladoras, más que del apoyo que le brinden otras instancias externas, sean nacionales o internacionales.

Por otro lado, en el caso de las relaciones laborales sin sindicato, se puede esperar un incremento en el número de plantas con este tipo de relaciones, dada su instalación en regiones en donde el sindicalismo está debilitado o no existe. Las mismas plantas con sindicatos subordinados es posible que renuncien a esta clase de sindicatos a causa de los pocos beneficios reales que éstos les pueden dar, como ya lo demostró el caso de Han Young en Tijuana.

No obstante, el debilitamiento de sindicatos subordinados no parece augurar un futuro mejor para los sindicatos en las maquiladoras dado el apoyo empresarial y gubernamental que sigue existiendo para las inversiones maquiladoras. Más bien parece ser que la política de cuestionamiento y oposición a sindicatos, independientemente de su filiación, como forma de apoyo a la inversión maquiladora, continuará vigente de mismo modo en que lo ha hecho desde el inicio maquilador de los años sesenta.



# D

## e mal en peor. Las relaciones laborales en la rama electrónica de Guadalajara, Jalisco

Luisa Gabayet\*

*Este rápido recorrido por la historia reciente de las empresas electrónicas en Jalisco nos demuestra cómo el control de los obreros ha pasado de manos de los sindicatos corporativos “charros” a las agencias de empleo. Las empresas, y menos las transnacionales, nunca pierden. Con la nueva forma de contratación individual y eventual —hoy en esta empresa, mañana en otra y a los 40 años de edad, cuando mucho, ya sin posibilidad de contratarse— los trabajadores no tienen posibilidad de defenderse, de crear grupos de solidaridad. Se encuentran en completa indefensión, sin conocer sus derechos y con los organismos que deberían defenderlos en su contra.*

**E**ste trabajo tratará sobre las relaciones laborales en las empresas electrónicas de Guadalajara. Los datos que utilizaremos provienen de investigaciones realizadas por nosotras<sup>1</sup> a través de los años (1988-2001).<sup>2</sup> Durante este periodo de tiempo la reestructu-

ración industrial produjo cambios importantes en diversos aspectos de las empresas.<sup>3</sup>

En una primera parte hablaremos de como eran las relaciones laborales en las doce empresas electrónicas que estudiamos. Es importante señalar que no todas las empresas estudiadas estaban registradas o funcionaban como maquiladoras. Esto tenía implicaciones en cuanto a su manera de contratar y manejar al personal e igualmente en otros aspectos. Así, hablaremos de las diferencias en cuanto a relaciones laborales entre uno y otro tipo de empresas, filiales, subcontratadas, de productos finales (Véase Cuadro 1).

En una segunda parte hablaremos de los cambios habidos en estas relaciones, ahora

\* CIESAS-Occidente.

<sup>1</sup> En 1988 inició el proyecto “Las mujeres en la industria transnacional. El caso de la industria electrónica de Guadalajara, auspiciado por el CIESAS y La Fundación Ford (1988-1994” en 1997 Celia Magaña hizo un re-estudio de las obreras de dos de las empresas, una desaparecida y la otra en ese entonces en expansión, y del 99 en adelante ambas nos hemos interesado por los derechos humanos laborales y las nuevas formas de contratación en este tipo de empresas.

<sup>2</sup> Asimismo, queremos dar las gracias al equipo del CEREAL (Centro de Reflexión y Acción Laboral) de Guadalajara, con el cual colaboró Celia Magaña y que muy amablemente nos permitió usar los datos por ellos recabados. Celia, igualmente, se contrató como operadora de producción en la IBM y con la experiencia vivida y los datos recabados elaboró la tesis de maestría en antropología social titulada: “Cuando el tiempo nos alcance: una empresa virtual, con autoridades reales y trabajadores de carne y hueso”.

<sup>3</sup> Velasco Arregui E., “Productividad y empleo en la reestructuración industrial mexicana (1988-1993)” en Francisco Zapata (comp.) *¿Flexibles y productivos? Estudios sobre la flexibilidad laboral en México*, COLMEX, México, 1998.

**Cuadro 1**  
**Características empresas estudiadas, 1988**

<i>Empresa</i>	<i>Año de instalación</i>	<i>Origen capital</i>	<i>Tipo de empresa</i>	<i>Número de obreros</i>	<i>Porcentaje mujeres</i>	<i>Sindicato</i>
Burroughs	1967	EUA	Filial	450	95%	CTM
Motorola	1969	EUA	Filial	2100	95%	No
Kodak	1975	EUA	Filial	700	95%	CTM
General Instruments	1973	EUA	Filial y subcontratada	750	95%	CTM
Electrónica Pantera	1985	Nacional	Subcontratada	60	95%	No
Mitel de México	1983	Nacional (53%) y Canadiense (47%)	Subcontratada	60	95%	ctm
Sistemas Delphi	1983	Nacional	Subcontratada	58	95%	ctm
TRW Electronics	1974	EUA	Subcontratada	475	95%	ctm
Telectra	1981	Alemania	Filial —Productos finales	200	95%	CTM
Wang	1985	EUA	Filial —Productos finales	47	28%	No
IMB	1975	EUA	Filial —Productos finales	430	15%	No
IEP	1985	Nacional	Filial —Productos finales	60	95%	No

Fuente: Elaboración de la autora.

mediadas por una nueva figura: las agencias de empleo, fenómeno conocido como *outsourcing*.

Entendemos por relaciones laborales aquellas que se establecen entre obreros y patrones (empresarios). Estas relaciones están, además, inscritas dentro de un contexto más amplio (instancias laborales gubernamentales, condiciones tecnológicas, las limitaciones del mercado y las relaciones de poder en la sociedad). Así, las relaciones laborales dependen de la especificidad de cada región, localidad.<sup>4</sup>

En este trabajo daremos prioridad a las condiciones de contratación, el papel del sindicato, el papel de las autoridades gubernamentales (Junta Local de Conciliación y Arbitraje, gobierno estatal y federal) y los empresarios.

## El contexto regional

Jalisco, tiene fama de ser un estado “tranquilo”. Alba y Kruijt<sup>5</sup> escriben que una de las características por las cuales el estado es atractivo para la inversión extranjera es la poca combatividad de los sindicatos y en efecto, la actividad sindical en el estado es bastante reducida.

<sup>4</sup> Para una discusión más amplia sobre relaciones laborales consultar: Quintero, Cirila “Las relaciones laborales en la industria maquiladora” en Morales, Josefina *El eslabón industrial. Cuatro imágenes de la maquila en México*, Editorial Nuestro Tiempo, 2000.

<sup>5</sup> Alba, Carlos y Kruijt, Dirk, *Los empresarios y la industria de Guadalajara*, El Colegio de Jalisco, 1998.

En los 13 años de estudiar la industria maquiladora únicamente encontramos documentados dos conflictos que llegaron a ser lo suficientemente importantes como para llamar la atención de los medios de comunicación. El primer conflicto ocurrió en 1987 en la empresa Burroughs y el segundo en 2001 en la transnacional IBM. Por otro lado, se ha documentado que una mayoría de las demandas que se presentan terminan en desistimientos (de la O, 1999). Esta falta de combatividad de los obreros jaliscienses se debe al papel de los sindicatos corporativos, a los empresarios y al gobierno y su actividad dentro de la JLCA y a la cultura particular de la zona.

En las secciones que siguen trataremos de ilustrar estas características al referirnos a los casos estudiados.

## Las relaciones laborales en 1988-90

En esos años existían pocas empresas electrónicas en Guadalajara, pero algunas de ellas muy importantes. Encontramos una docena instaladas y trabajando. En diez de ellas realizamos entrevistas a gerentes de diferentes departamentos y a obreras. Posteriormente aplicamos un cuestionario a 157 trabajadoras. Los datos arrojados por las encuestas fueron puestos en contexto por medio de estudios de caso profundos que se hicieron a 22 obreras.

De las doce empresas estudiadas, cinco no contaban con sindicato. En dos de ellas,

ambas manufactureras de productos finales (IBM y WANG) —éstas no estaban registradas como maquiladoras— el personal estaba considerado como personal de confianza. En otros, que constituían el otro extremo de la cadena —ensambladoras subcontratadas que realizaban procesos muy sencillos y que dependían totalmente de los pedidos que les hacían para subsistir y que por lo tanto requerían de una fuerza de trabajo “muy flexible”— tampoco constaba la pertenencia a un sindicato. La quinta era Motorola con 2100 obreras y que había hecho un convenio con el gobierno que le permitió no tener sindicato.<sup>6</sup>

En las 157 encuestas resultó que las asambleas que se realizaban eran muy pocas. Una o dos al año y eran utilizadas en cosas “prácticas” como decidir el color de los pants que se utilizarían en el desfile del primero de mayo, o en pasar mensajes de la gerencia. Por otro lado, el 24% declaró que no asistía ni siquiera a una asamblea al año.

En las entrevistas muchas obreras decían que estaban sindicalizadas pues les quitaban una cuota pero desconocían cual era el sindicato y para que podía servir. Hicimos preguntas sobre a quién recurriría en caso de... y el



FOTO: MARIO PALACIOS LUNA

Las 7 restantes pertenecían a sindicatos CTM. Por ejemplo, Burroughs y Telectra estaban asociadas con Salomé Orozco (Sindicato de trabajadores de la industria automotriz, talleres de rectificación de motores en general y similares del estado de Jalisco) y TRW- Electronics y General Instrument con Jorge Isaac. Todos bajo el manto protector de Don Heliodoro Hernández Loza (Secretario general de la F.T.J.)

sindicato únicamente fue mencionado en el caso de recomendar a alguien para ingresar a trabajar en la empresa y únicamente por el 25% de las encuestadas. Así, el papel del sindicato era de proveedor de mano de obra y esto únicamente en las empresas que estaban afiliadas a algún sindicato.

### ***El sindicato***

El papel del sindicato dentro de las empresas maquiladoras fue expresado de la siguiente

<sup>6</sup> Esto nos lo informó unos de los gerentes que entrevistamos y nos fue confirmado por el Lic. Jorge Isaac, Secretario General de un sindicato CTM.

manera por Jorge Isaac: "...representar el interés del trabajador a través del contrato colectivo de trabajo. Defender las prestaciones de los trabajadores. Que el salario sea decoroso, o sea, un poco aceptable..." Por otro lado el Lic. Isaac consideraba que: "...las industrias maquiladoras no tienen fines de lucro, no están aquí para obtener utilidades, sino que emplean mano de obra. Además, tienen un programa amplio de capacitación y adiestramiento..."

Pensaba que en las empresas electrónicas no podía haber un contrato ley pues los casos son muy diferentes y no se pueden "estandarizar". Al preguntarle porque no se habían dado más movimientos de huelga o de protesta en las empresas maquiladoras, contestó que: "la huelga es una arma que se tiene que cuidar mucho y por eso no la hemos hecho valer" y que el principal papel del sindicato era: "...guardar el equilibrio entre empresas y obreros..."

Por otro lado, consideró que el hecho de que la mayoría de las obreras sean mujeres crea muchos "problemas" y por eso manda "delegadas" mujeres a las empresas que él controla. Los problemas los explicó por el hecho de que las mujeres están sometidas a mucha presión ya que tienen que atender su casa y su familia y trabajar muchas horas en la empresa. Empero esta "comprensión" por parte del secretario sindical no se percibió en la delegada sindical de General Instrument. En la entrevista que le hicimos<sup>7</sup> nos dijo: "...Mi papel principal es hacerla de intermediario entre el licenciado (Jorge Isaac) y la empresa. Yo presento las vacantes, platico con las muchachas sobre el sindicato, sus derechos y en que las voy a apoyar, sobre el reglamento interno de trabajo, sus derechos y obligaciones. El interés del sindicato es el mismo interés de la empresa. No solapo a malos elementos y me ocupo de la higiene y seguridad y de la capacitación, trato de que las personas contratadas sean las adecuadas y consigo los permisos. Pero mi papel más principal, es buscar que la gente no sea conflictiva, crear una política de disciplina y eficiencia... yo les presto el hombro a las muchachas para que se

<sup>7</sup> Trabajó antes en maquiladoras de Tijuana y Cd. Juárez.

echen una buena chillada y ya que se les pasa que regresen a trabajar..."

De Motorola, el Lic. Isaac expresó: "Motorola está viviendo en el error... porque por no tener sindicato se le va a meter uno malo". Un sindicato malo a su entender era "un sindicato como esos del norte, de Monterrey, que crean muchos problemas en las empresas".

Y al parecer Motorola se dio cuenta de su error y afilió a sus trabajadoras unos años después con la CTM sin que las interesadas se enteraran.

Y esto, además, era cosa común: muchas de nuestras entrevistadas sabían que estaban sindicalizadas pues en la nómina aparecía que les quitaban la cuota sindical pero muchas ignoraban el nombre del sindicato y quien era el o la delegado(a).

Así, vemos que los sindicatos de las empresas electrónicas estudiadas (CTM) son totalmente patronales. Un dato adicional es que durante la única "huelga"<sup>8</sup> que se registró en medios impresos nunca fue apoyada por el sindicato. Cuando las obreras se presentaron ante el líder máximo de la CTM en Jalisco, Don Heliodoro Hernández Loza, este las increpó y les dijo: "...ya dejen de estar haciendo alboroto, lo único que van a lograr es que se vayan estas empresas que tanto bien le hacen al país".

### ***La junta local de conciliación y arbitraje***

Asimismo, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje es totalmente patronal. En la revisión hecha por de la O toda demanda terminaba en desistimiento. Y no es de extrañarse ya que los obstáculos que hay que vencer para que las demandas prosperen son inmensos. Abogados laborales entrevistados nos informaron que existe una lista donde están las empresas en con-

<sup>8</sup> Esta huelga que no fue tal, pero que así era recordada por las obreras, tuvo lugar en 1987 y fue por el reparto de utilidades. Después de mucho luchar, las 60 obreras que se inconformaron y se organizaron para protestar fueron despedidas.

tra de las cuales las demandas no prosperar por ningún motivo. Y entre éstas, se encuentran las transnacionales.



FOTO: CLAUDIA HERNÁNDEZ RAMÍREZ

Otro ejemplo, fue lo que sucedió en Telectra (filial de Siemens). La empresa decidió cambiar de giro y de razón social sin indemnizar a sus obreras. Así, un día empezaron a recibir la nómina en sobres con otra razón social. Las obreras preguntaron y les dijeron que eran sobres reciclados, que sobraron de otra empresa. Poco tiempo después se enteraron de que ya no trabajaban para la misma empresa y que habían perdido su antigüedad, su planta y demás prestaciones. Un grupo fue a la JLCA a preguntar que podían hacer y ahí les dijeron que nada porque ya había pasado el lapso de tiempo durante el cual hubieran podido demandar. Cuando esto no es cierto pues empieza a correr el tiempo a partir de que son notificados los afectados. Así, la JLCA defendió los intereses del patrón y no de las obreras.

### ***Tipos de empresas y de relaciones laborales***

Entre las empresas que no tienen sindicato destacan las de productos finales (IBM, Wang y Hewlett Packard).<sup>9</sup> Estas se caracterizaban por

<sup>9</sup> A esta empresa nos fue negada sistemáticamente la entrada con el pretexto de que no tenían un número significativo de obreras y por lo tanto el caso no era relevante para nuestra investigación.

tener muy pocos obreros en líneas de producción ya que sólo se encargaban del proceso de ensamble final, del control de calidad y embalado (todo lo demás venía de otros proveedores). Así, consideraban a los trabajadores como personal de confianza y por lo tanto no había sindicato.

Las otras dos empresas que carecían de sindicato, al contrario, eran el extremo opuesto. Empresas incipientes de capital nacional, casi clandestinas que se ocupaban de procesos de ensamble muy básicos (Pantera, ensambladora de arneses e IEP, ensambladora de teclados). Eran completamente dependientes de los pedidos que pudieran lograr de las empresas mayores y por lo tanto tenían una mano de obra muy inestable y joven (en algunos casos niñas menores de edad).

Así, las empresas más importantes, las de productos finales, delegaban la contratación precaria a las empresas subsidiarias.

### ***Condiciones de trabajo y procesos de contratación***

Las encuestas aplicadas nos revelaron que había obreras con muchos años de servicio en la misma empresa pero que aún no tenían la planta. Empresas como Burroughs tenían a un gran número de obreras con contratos de 28 días y dos de descanso. Algunas tenían ya 9 años trabajando para la misma empresa y sin antigüedad. El sindicato no tenía ningún problema en apoyar esto.

La contratación en estas empresas se hacía de dos maneras: por un lado el sindicato

proponía a trabajadoras, las cuales pasaban además por todos los filtros de la empresa: tests psicométricos, pruebas de habilidad manual, prueba de no-embarazo. Con excepción de esta última las pruebas eran hechas en el departamento de personal de la empresa por psicólogos laborales. Estas se encargaban de asegurarse de no contratar “lidercitas”. Buscaban personal sumiso y cooperador “que se ponga la camiseta de la empresa”.<sup>10</sup>

Así, el sindicato era quién ejercía el control dentro de las empresas maquiladoras filiales y subcontratadas. No así en las de productos finales ya que los trabajos de manufactura se hacían externamente, en otras empresas.

Pero, a pesar de estas irregularidades, existía un núcleo de obreras bastante numeroso que contaba con estabilidad y permanencia en las empresas, es decir tenían puestos de planta. El 86% de las encuestadas respondió que tenía planta. El periodo de tiempo para obtener la planta variaba de 3 meses a más de dos años. La Ley Federal del Trabajo estipula que debe darse la planta al trabajador después de 28 días si demuestra que es apto para el puesto.

### **El periodo actual: 1997-2001<sup>11</sup>**

Durante los 10 años transcurridos varias empresas desaparecieron, otras cambiaron de razón social, otras fueron compradas por otras empresas electrónicas y muchas empresas nuevas surgieron. También apareció, o mejor dicho se generalizó, el fenómeno denominado flexibilidad laboral y que surge dentro del proceso de reestructuración económica y que es uno de los efectos más importantes en la reorganización entre el capital y el trabajo. Esta flexibilidad laboral tiene un escenario dentro del llamado

<sup>10</sup> Entrevista a la psicóloga y jefa del Depto. de recursos humanos de Instrumentos Electrónicos Profesionales (IEP).

<sup>11</sup> Esta parte del trabajo se basa en la investigación realizada por Celia Magaña (*Cuando el tiempo nos alcance: una empresa virtual con autoridades reales y trabajadores de carne y hueso*, Tesis de maestría en Antropología social, CIESAS) y por el equipo de investigación sobre agencias de colocación CEREAL al que perteneció Magaña.

modelo de *outsourcing*. Este se traduce en la desregulación de los mercados laborales, de los sistemas de seguridad social y de prestaciones.

### **Las agencias de empleo**

En las empresas electrónicas de Guadalajara<sup>12</sup> (pero no nada más entre ellas) han proliferado las agencias de empleo que las proveen de la mano de obra necesaria por el tiempo necesario y también de otros servicios.<sup>13</sup>

La idea detrás de este uso de agencias de empleo (agencias de colocación) es la optimización de recursos, la importancia de la especialización de las diferentes empresas en una sola actividad. Así, la empresa que contrata a su plantilla laboral mediante una agencia de colocación evita la creación y operación de un Departamento de Recursos Humanos, lo cual, en la lógica de este planteamiento, reditúa en la concentración exclusiva en las actividades de producción.<sup>14</sup>

En esta modalidad de contratación “...[la] agencia de subcontratación .. asume la relación laboral con sus trabajadores, es decir, se convierte en su patrón, los recluta, evalúa, selecciona, contrata, administra su nómina, se encarga de todo su desarrollo en relación con su comportamiento laboral y mide su productividad hasta que el proyecto de trabajo concluye. Nosotros administramos el área del cliente y somos responsables del resultado también” (María Isabel Lecanda, Gerente regional de operaciones de la agencia de subcontratación Manpower).<sup>15</sup>

<sup>12</sup> Es necesario hacer notar que algunas de las empresas estudiadas en el primer periodo de la investigación desaparecieron, otras cambiaron de nombre y muchas nuevas nacieron, murieron o prosperaron hasta la actual época de recesión en que ya han desaparecido tres grandes empresas y otras han recortado personal.

<sup>13</sup> Aunque también sigue utilizándose el otro modelo: contratación directa por el departamento de recursos humanos de la empresa o también vía el sindicato. Las empresas que siguen utilizando estas formas son: Lucent Technologies, On semiconductores (antes Motorola). C.P. Clare (antes General Instrument) y Nec.

<sup>14</sup> Véase Magaña, Op. cit.

<sup>15</sup> *Público, Suplemento semanal de Economía y empleo*, núm. 8, 1999, citado en Magaña, Id.

**Cuadro 2**  
**Empresas y tipo de contratación**

SS's	CM's	OEM's
Electrónica Pantera –EMP	Siemens	IBM - AG
Electrónica Cherokee	Flextronics - AG	Lucent Technologies - EMP
Acoustic Control	Solectron - AG	Hewlett Packard - AG
Molex –EMP	Jabil Circuit - AG	Motorola (On Semiconductor) - EMP
Cumex	USI	NEC - EMP
GPI Mexicana	Natsteel - AG	
	SCI Systems - AG	
Marvil	AVEX - AG	
Dynacast SPM	Pentex	
Mitel Electronics	Pemstar	
Triquest	CP Clare - EMP	
Yamaver –AG	Dovatron - AG	
Quest	Vtech - EMP	
Vogt Electronics	Compuworld - AG	
Micron de Mexico		
KRS		

AG = Agencia de empleo. EMP = Empresa. SS's = Specialized Suppliers (Proveedoras). CM's = Contract Manufacturers (Subsidiarias). OEM's = Original Equipment Manufacturers (Matriz). La información de este cuadro y su elaboración esta basada en entrevistas por el Centro de Reflexión y Acción laboral (CEREAL), Diciembre de 1999.

Entre las empresas electrónicas que utilizan este tipo de contratación destacan: Solectrón, Jabil Circuits, IBM de México, Compuworld, Flextronics, Dovatron y Plásticos Puget (produce las cajas de los CPU)

La Asociación de Industrias maquiladoras de Occidente (AIMO) calcula que el 32% de la PEA de Jalisco se encuentra bajo el esquema de *outsourcing*. Otras fuentes calculan en numero en 20 mil trabajadores.

Estos se comparan con un muy pequeño número que si son contratados directamente por la empresa. Por ejemplo en la IBM los "Ibemistas" son entre 800 y 900 y los subcontratados unos 9000 (agosto de 1998).

En el Cuadro 2 observamos la proliferación de empresas electrónicas, sus encadenamientos productivos y la forma de contratación que utilizan.

Las contrataciones mediadas por las agencias son las más desventajosas para los trabajadores ya que implica un grado mayor de flexibilidad laboral. Los contratos laborales son anuales, pero lo único que garantizan es la posibilidad de firmar cada mes un contrato por 31 días (esto en 1998, en el 2000 eran con-

tratos por 3 meses, cuatro contratos en un año). Además, son contratos individuales, la contratación colectiva desaparece totalmente.

Las ventajas que una de las agencias ofrece a sus clientes<sup>16</sup> si el/la empleado(a) son administrados por ellos en nómina son:

- 1) No se tiene ningún compromiso, ni responsabilidad patronal con el empleado.
- 2) No se pagan impuestos del empleado tales como IMSS, 2% sobre nómina, SAR, Infonavit, etc.
- 3) La factura es totalmente deducible de impuestos.
- 4) El costo por este servicio es variable, pues depende de las prestaciones que se les quieren otorgar a los trabajadores. Ante varias cotizaciones el cliente elige la que mejor se adapta a las necesidades de la empresa.
- 5) Apoyo a nivel STAFF. La agencia no toma decisiones, sólo ejecuta instrucciones. El

<sup>16</sup> La Agencia Consultoria SA de CV tienen entre sus clientes a muchas del giro electrónico entre las que destacan: Kodak, IBM, Jabil Circuit, NatStell Electronics.

área de jurisdicción está muy definida: reclutamiento, evaluación, selección, contratación, administración y finiquitos, y nunca participa en aspectos operativos o de logística.

6) No hay tratos con ningún sindicato. El personal eventual administrado por la agencia de empleos, se encuentra afiliado a la C.R.O.C.

7) Compromiso de que el personal sea el que realmente necesita, garantizando el trabajo por un tiempo de tres meses mientras el periodo de adaptación se realiza. Si al término de estos tres meses hay conformidad en ambas partes entonces enviaríamos nuestra factura. Si la contratación que usted requiere es de planta, el costo de nuestro servicio es del 80% del sueldo nominal mensual con el que contrate al elemento.<sup>17</sup> El Cuadro 3 menciona las principales agencias de contratación que laboran en Guadalajara.

El principal problema para los trabajadores es ¿Quién es realmente el patrón? y la pérdida de sus prestaciones como la antigüedad y el reparto de utilidades. Para la Ley Federal del Trabajo no hay duda: “Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”<sup>18</sup> y en el caso de los trabajadores que nos ocupan quien recibe el trabajo es la empresa electrónica. Y otro de los puntos que llaman la atención es la afiliación a la C.R.O.C. y la seguridad de que no habrá problema ni trato ninguno con sindicato.

Cabe preguntar cuando perdió la CTM el control de las empresas electrónicas y cómo y en qué términos se logró el acuerdo con la C.R.O.C. Puede haber sido la muerte de Don Heliodoro Hernández Loza, el líder de la CTM y el hecho de que el gobierno estatal es panista y por ende más allegado a los empresarios? Esto es una cuestión que merece más atención.

Otra figura de este modelo de outsourcing son los “vendors in house” (proveedores que se encuentran instalados en el mismo edificio de la empresa a la que proveen). En este

<sup>17</sup> Archivo del equipo de análisis CEREAL, 2000, citado en Magaña, Op. cit.

<sup>18</sup> Ley Federal del Trabajo, artículo 21.

caso, si el “proveedor” recluta él mismo a su personal éste conoce a su patrón. Pero se dan casos en que los “vendors-proveedores” contratan su personal a través de agencias y a su vez prestan el servicio dentro de una empresa electrónica ¿Entonces, quién es el patrón? ¿La empresa, el proveedor, la agencia?

## **El control**

En esta nueva época el control dentro de las empresas ya no es responsabilidad del sindicato al que están afiliados los obreros, ahora el control lo ejercen las agencias (vía sus métodos de contratación) y sus “delegados” que son los representantes de las agencias en el lugar de trabajo. Magaña<sup>19</sup> demuestra las formas de control que día a día se ejercen dentro de la planta y el control que se hace presente desde antes de la contratación. Describe todas las pruebas que deben pasar los candidatos para entrar a este “primer mundo” que son las empresas electrónicas de Jalisco y las diferencias de control que hay entre unas y otras. La IBM destaca como la más difícil de acceder y la que mejores sueldos y prestaciones ofrece. Es la más solicitada y la que más pruebas exige se apliquen a sus reclutados. Por otro lado, no recluta personal de El Salto, municipio en el que se localiza, ya que en el corredor industrial hay empresas como Euzkadi y Aralmex que han sido “infiltradas” por el FAT y una vieja fábrica textil, NUNATEX que lleva cinco años en huelga. Además busca a “operadores de producción”<sup>20</sup> con un cierto perfil, escolarizado, pero sin demasiadas ambiciones de seguir estudiando, que viva en colonias pavimentadas etc.

Las agencias y su personal especializado aplican varias pruebas que les permiten contratar personal no conflictivo, se dan cursos de inducción y capacitación.

Por estos servicios y por no tener la responsabilidad del trabajador estas empresas es-

<sup>19</sup> Magaña, Op. cit.

<sup>20</sup> El llamar a los/as obreros/as “operadores de producción” en vez de obreros o trabajadores es parte de la estrategia de estas empresas. Las entrevistadas no se identificaban a si mismas como obreras, pertenecían a otra “clase”.

**Cuadro 3**  
**Las agencias de empleo**

Número	Nombre	Servicios
1	ADECCO	Reclutamiento y Selección de Personal. Personal temporal a corto plazo. Personal temporal a mediano y largo plazo. Selección y reclutamiento de personal. División de Head Hunters. División Personal de Venta. Outsourcing Centro de formación
2	ADATSA	Aplicaciones de Alta Tecnología
3	Alta Seleció	Reclutamiento y Selección de Personal Administración de nómina Subcontratación
4	APRO Consultoria	Reclutamiento y Selección de Personal
5	ASPE RH Consultira	Personal por administración temporal y permanente, Programas Shelter, Outsourcing de áreas administrativas, operativas, soporte, operativas de personal por proyecto, etc.
6	AYDER Asesoría en capacitación y desarrollo de reclutamiento humano, S.C.L.	Reclutamiento y Selección de Personal Subcontratación
7	AZANZA y Asociados	Reclutamiento y Selección de Personal Personal eventual subcontratado Transporte de personal (Quevedo) Servicios integrales de administración: de almacenes y estacionamientos
8	CASPEM, S.A. de C.V.	Reclutamiento y Selección de Personal
9	DAMSA, S.A. de C.V.	Reclutamiento y Selección de Personal
10	ESCARH	Selección de personal. Capacitación. Evaluación psicométricas Estudios socioeconómicos. Contratación eventual Asesoría y Capacitación
11	EXCER	
12	Farrera Asociados	Subcontratación
13	HTM (HIGH TECH Manufacture)	
14	MANPOWER, S.A. de C.V.	Reclutamiento y Servicio de Personal
15	MULTIFORCE	Asesores en Recursos Humanos
16	OLSTEN STAFF	Reclutamiento y Selección de Personal Subcontratación
17	OUT SOURCING STAFF	Reclutamiento y Selección de Personal
18	PAT (Personal Asociado Temporal)	
19	Planeación y estrategia corporativa	Integración de R.H. Selección de personal. Evaluación psicométrica. Investigación socio-laboral. Desarrollo de R.H. Capacitación. Revisión del desempeño. Diseño organizacional. Políticas de organización. Diseño de tabuladores de sueldo. Paquetes de presentaciones. Estudios comparativos de sueldos. Subcontratación
20	SERVI PRESS, S.A. de C.V.	Servicio de personal permanente y eventual a todos los niveles
21	SHORE INTERSEARCH	El servicio de Recursos Humanos más completo desde 1960
22	SIEM (Personal Asociado de México)	
23	Soluciones DANHAR	Reclutamiento y Selección de Personal
24	Trabajo Temporal	

Fuente: Directorio de agencias de colocación del CEREAL, junio 2000 y datos diario de campo de celia Magaña.

tán dispuestas a pagar entre un 30 y un 80% más. Este pago extra les asegura una mano de obra adecuada, no "sindicalizada" y desechable.

Para los trabajadores, el culpable y responsable cuando hay atraso en el pago del salario, cuando no se pagan las horas extras, cuando

los despiden etc. es la agencia que aparece como el patrón y no la empresa electrónica.

Una vez despedidos (nunca laboran más de un año en una empresa) tienen que esperar 6 meses para recontratarse en la misma empresa (caso IBM). Así, se han creado obreros



una ONG lograron que la empresa diera marcha atrás en su decisión de reducir las horas de trabajo y recontratara a los inconformes que había despedido. Empero, lo último que supimos es que los recontratados estaban siendo hostigados de diversas maneras.

“expertos” en vivir al día<sup>21</sup> y los cuales conocen las agencias, con qué empresas trabajan éstas, y lo que hay que responder y hacer para conseguir un trabajo en la empresa elegida.

Son personas que viven en la incertidumbre, pierden el sentido de pertenencia a una empresa, no siempre saben quién es el patrón, pero tienen la doble presión de a quién tienen que rendir cuentas: al empleado de la agencia que los contrató y que está en la planta donde prestan sus servicios y al supervisor de la empresa.

La figura del patrón se diluye aunque en la ley exista la figura de “patrón solidario” lo que significa que “tienen las mismas obligaciones las dos empresas, deben responder a todas las obligaciones de tipo laboral”<sup>22</sup> al señalar que en la Junta no se han tenido demandas considerables por ese motivo.

Empero es necesario una regulación formal para controlar este tipo de confusiones que van en contra de los trabajadores.

Fue en estas circunstancias que surgió un conflicto en la empresa IBM, donde los “operadores de producción” se inconformaron ante la amenaza de reducirles las horas de trabajo y por ende el salario. Asesorados por

<sup>21</sup> Magaña, Op. cit.

<sup>22</sup> Director de la JLCA, Abelardo López Brizuela (Público, 6 de agosto, 2001).

## Reflexiones finales

Este rápido recorrido por la historia reciente de las empresas electrónicas en Jalisco nos demuestra cómo el control de los obreros ha pasado de manos de los sindicatos corporativos “charros” a las agencias de empleo. Las empresas, y menos las transnacionales, nunca pierden.

Así, en la primera etapa, las operadoras de producción pertenecían a sindicatos que aunque de carácter patronal, corporativos, lo que se conoce como “charros”, por lo menos permitían la contratación colectiva. Al menos existía la posibilidad de unirse, de defender los derechos laborales en conjunto.

Con la nueva forma de contratación individual, eventual —hoy en esta empresa, mañana en otra y a los 40 años de edad, cuando mucho, ya sin posibilidad de contratarse— los trabajadores no tienen posibilidad de defenderse, de crear grupos de solidaridad. Se encuentran en la completa indefensión, sin conocer sus derechos y con los organismos que deberían defenderlos en su contra.

Todo esto tiene consecuencias graves en cuanto a la identidad de los obreros, la cultura obrera, el ser ciudadanos cabales.

# Relaciones laborales en la industria maquiladora coreana\*

Donmoon Cho\*\*

El conflicto laboral de Hanyong fue ampliamente difundido, pues, entre otras medidas ilegales, se empleó la violencia para someter a los trabajadores que deseaban formar un sindicato independiente. La prolongada lucha laboral en Hanyong atrajo la atención pública internacional, pues representaba las típicas relaciones de trabajo en las maquiladoras coreanas operando en la industria maquiladora mexicana.

**N**i un sólo conflicto laboral en las maquiladoras coreanas había sido reportado en Corea hasta el de Hanyong, en 1977. En consecuencia, las relaciones laborales, se presumía, eran pacíficas y armoniosas. ¿Las relaciones laborales de Hanyong son representativas de las maquiladoras coreanas, o es sólo una excepción? Esta pregunta, por ahora, no tiene respuesta, pues las relaciones laborales en las maquiladoras coreanas han sido examinadas relativamente poco y de lejos. Para responder la pregunta, tenemos que comprender cómo es que negocian las maquiladoras coreanas con los sindicatos y cómo se practica día a día el control de los trabajadores en la fábrica. Este es el objetivo principal del estudio.

Los sindicatos en México pueden ser clasificados de forma general en dos tipos: sindicatos oficiales, los cuales están afiliados a la Confederación de Trabajadores de México

(CTM) y los sindicatos independientes, afiliados al Frente Auténtico del Trabajo (FAT) o a la ahora inexistente Unidad Obrero Independiente (UOS).<sup>1</sup> Los sindicatos oficiales se ubican

<sup>1</sup> Donmoon Cho, "The dual structure of the Mexican labor movement: its formation and reproduction" en *Latin American studies (LASAK) 1996*, discute la estructura dual del movimiento laboral mexicano compuesto de sindicatos oficiales e independientes y explica cómo se da en México el juego oficial y el juego de la militancia. Véase también De la Garza, E., "Independent trade unionism in Mexico: past developments and future perspectives" en Kevin Middlebrook (ed.) *Unions, workers and the State in Mexico*, University of California, San Diego, 1991; véase también la entrevista realizada por el autor de este trabajo a De la Garza en 1999. Más discusiones acerca de las diferencias entre los sindicatos oficiales y los independientes en Sánchez, S., "Entre la oligarquía y el economicismo sindicales: de la cultura sindical del nuevo proletario" en Rocío Guadarrama (ed.) *Cultura y trabajo en México: estereotipos, prácticas y representaciones*, Friederich Ebert Stiftung, 1998, pp. 386-405; Méndez, L., y Quiroz, O., "Nacionalismo revolucionario y clase obrera: de la tendencia democrática al Frente Sindical Unitario" en *El Cotidiano* núm. 37, pp. 29-44; y Méndez, L., Quiroz, O., y José y Soto J., "La UOS: una experiencia de lucha proletaria" en *El Cotidiano* núm. 37, pp. 71-91.

\* Traducción de Sergio Méndez Galicia.

\*\* Profesor de Sociología, Universidad Católica de Corea.

en el ‘juego institucional’, dentro del cual obtienen concesiones materiales y tienen acceso a las medidas institucionales, mientras que los sindicatos independientes se ubican en el ‘juego de la militancia’, en donde ellos tienen como última instancia el recurso de luchar en movilizaciones y huelgas para obtener algunas concesiones; sin embargo, no acceden a los privilegios de las medidas institucionales, permaneciendo autónomos, tanto del gobierno como de los empresarios.



FOTO: JULIO CANTU

En la industria maquiladora, los sindicatos independientes son raros, pero no todos en el área pueden ser clasificados como típicos sindicatos oficiales. Según Quintero; Hualde; Cravey, Sánchez,<sup>2</sup> los sindicatos de la industria maquiladora están clasificados en dos tipos: el ‘Tipo Golfo Mexicano’ ubicado en la parte noreste de la zona industrial de Tamaulipas y el ‘Tipo Costa Oeste’, en la parte noroeste de la zona industrial, cubriendo estados como Chihuahua, Sonora, y Baja California. De acuerdo a los autores, el “Tipo Golfo Mexicano” es conocido por el alto porcentaje de sindicalismo, mientras que el “Tipo Costa Oeste” por lo contrario. El sindicalismo del *Tipo*

<sup>2</sup> Quintero, C., “El sindicalismo en el noreste de México: el caso de la frontera tamaulipeca” en María E. De la O y Víctor A. Martínez (eds.), *El sindicalismo regional en los noventa*, El Colegio de la Frontera Norte, México, pp. 71-91, 1996 y, de la misma autora, “Maquiladoras en México: organización laboral y conflictividad” *Dirección Regional de Matamoros*, El Colegio de la Frontera Norte, México, pp. 1-6. Hualde, Alfredo, “Industrial relations in the maquiladora industry: management’s search for participation and quality” en María Lorena Cook y Harry C. Katz (eds.), *Regional integration and industrial relations in North America: proceedings of a conference held at the New York State School of Industrial and Labor Relations*, Cornell University, pp. 207- 217. Cravey, Altha, *Women and work in Mexico Maquiladora’s*, Boulder Rowman and Littlefield publishers, 1998. Sánchez, Sergio, “Poder y sindicalismo en las maquiladoras de exportación”, en *Trabajo*, pp. 117-138.

*Golfo Mexicano* interviene en huelgas para mejorar las condiciones laborales de sus miembros, así como algunos aspectos propios del lugar de trabajo, mientras que los sindicatos *Tipo Costa Oeste* no lo hacen.

Los sindicatos *Tipo Golfo Mexicano* algunas veces toman ventaja de las relaciones corporativas con el gobierno y los empresarios para obtener concesiones, mientras que los sindicatos *Tipo Costa Oeste* simplemente se subordinan a los patrones y al gobierno. Los sindicatos *Tipo Golfo Mexicano* juegan un papel institucional y tienen cierta capacidad de movilización, mientras que los del *Tipo Costa Oeste*, son sindicatos fantasma o inactivos, y han perdido la buena voluntad o capacidad para ubicarse en algún rol, ya sea en el ‘juego institucional’ o el ‘juego de la militancia’.

La intención de este estudio es analizar las relaciones laborales de los sindicatos en las maquiladoras coreanas para identificar el tipo de sindicalismo al cual pertenecen: al Tipo Golfo Mexicano (TGM) o al Tipo Costa Oeste (TCO).

## Teoría y método

### *Tres modos de relaciones laborales*

Las relaciones laborales pueden ser definidas como las relaciones entre la empresa y el sindicato, y se pueden catalogar de tres modos.

En la discusión de las relaciones de poder entre patrones y trabajadores junto con sus representantes, los sindicatos, Burawoy<sup>3</sup> identifica dos modos distintos de dominación empresarial: el primero es el modo despótico y el segundo es el modo hegemónico. De acuerdo con Burawoy, el modo hegemónico de dominación es ejercido a través de la hegemonía empresarial, y cuenta con el consentimiento de los trabajadores, mientras que el modo despótico es ejercido en forma de represión empresarial a través de la subordinación del trabajador. Fuera de los países capitalistas desarrollados, casi todas las relaciones laborales pueden ser establecidas dentro del modo despótico, así que la dicotomía no ilustra mucho. Sin embargo, más allá hay una tercera cate-

derechos sindicales básicos y son sometidos a la dominación unidireccional de los patrones, de tal manera que su existencia en sí misma está amenazada. Bajo el modo regulatorio, la existencia del sindicato y de los derechos sindicales básicos son reconocidos y tomados en cuenta para conceder y no arriesgarse; sin embargo, los sindicatos no son invitados a compartir el poder. Los sindicatos, en el modo despótico, pierden cualquier medio para obtener concesiones de los patrones; mientras que los sindicatos, en el modo regulatorio, pueden hacer uso de las negociaciones colectivas para asegurar concesiones moderadas a sus miembros; sin embargo, participan de manera reducida en la codeterminación, como en el modo hegemónico.

**Tabla 1**  
**Tres modos de relación laboral**

<i>Modo</i>	<i>Despótico</i>	<i>Regulatorio</i>	<i>Hegemónico</i>
Relación entre administración-sindicato	Dominación Unidireccional	Coexistencia	Socios para la administración
Práctica de administración	De opresión	Concesiones, moderadas. (Salario, derechos sindicales)	Codeterminación
Práctica sindical	Subordinación	Negociación	Participación
Tipo de sindicato	Sin Sindicato/ Sindicato Fantasmas / Sindicato oficial inactivo.	Sindicato oficial activo / Sindicato independiente	Ninguno en México
Ubicación Sectorial	Maquilas Costa Oeste / La mayoría de los sindicatos mexicanos	Maquilas Golfo Mexicano / algunos en el sector automotriz / FAT	No existe en México (Suiza, Alemania)

goría, un modo intermedio de dominación empresarial, que puede ser llamada el “modo regulatorio” de dominación.

En términos de las relaciones entre empresa-sindicato, como se resume en la Tabla 1, los sindicatos, en el modo hegemónico, son invitados a compartir el poder a manera de socios en una coadministración, mientras que, bajo el modo despótico, les son negados los

Las relaciones laborales, en el modo hegemónico, no pueden ser encontradas en México, pero los otros dos tipos sí. El modo despótico de relaciones laborales algunas veces no permite la formación de los sindicatos; y si los hay, son sindicatos fantasmas o sindicatos oficiales inactivos. Los sindicatos fantasmas, o sindicatos inactivos, se pueden encontrar en la industria maquiladora y son representativos de la mayoría de los sindicatos oficiales mexicanos. Los sindicatos en el modo regulatorio están estructurados de tal manera que tienen cierta capacidad de movilización. Este modo puede ser encontrado en sindicatos oficiales activos y en sindicatos independientes. La industria maquiladora del golfo mexicano, puede decirse, pertenece a esta categoría.

<sup>3</sup> Véase Burawoy, M., *Manufacturing consent: changes in the labor process under monopoly capitalism*, University of Chicago, Chicago, 1979 y, del mismo autor, *The politics of production: factory regimes under capitalism and socialism*, Verso, Londres, 1985.

## Datos

Los datos para este estudio se obtuvieron mediante dos visitas (1995 y 1999) tanto a la industria maquiladora mexicana como a la coreana. A través de un análisis se seleccionaron 12 maquiladoras coreanas (Véase Tabla 2). En cada una de las doce empresas coreanas, tanto los trabajadores mexicanos como los administradores coreanos, fueron entrevistados a profundidad. Se aplicaron cuestionarios estructurados en una muestra de trabajadores mexicanos, y un total de 546 cuestionarios validados fueron reunidos para su análisis cuantitativo.<sup>4</sup> Las entrevistas y cuestionarios son la parte sustantiva de los datos para este estudio. Además, se realizó una serie de entrevistas con activistas y líderes de varias organizaciones laborales, con especialistas mexicanos en la industria maquiladora o en relaciones laborales, con representantes gubernamentales encargados de las relaciones laborales, con administradores coreanos y trabajadores mexicanos en otras maquiladoras coreanas. Como dato complementario, para la realización de este estudio se utilizaron documentos oficiales, artículos periodísticos, así como otros materiales recopilados de las maquiladoras coreanas, de sindicatos y organizaciones laborales.

**Tabla 2**  
**Doce maquiladoras coreanas en el estudio**

<i>Empresa</i>	<i>Sindicato</i>	<i>Porcentaje de sindicalización</i>	<i>Intento de formación de un sindicato</i>
A	Fantasma		
S	No		Intento
L	No		Intento
K	No		Intento
Y	No		Intento
E	No		
C	No		
Q	Oficial (CTM)	58.8%	
W y I	Oficial (FTEQ)	55.0%	
H	Oficial (CROC)	51.3%	
O	No		

<sup>4</sup> Para una descripción completa de los datos y el análisis cuantitativo, consúltese Cho, D., "Worker's attitudes towards their firms in the corean maquiladora firms", *The Institute of Labor Studies*, Korea University, 2000.

## Relaciones laborales Tipo Costa Oeste en maquiladoras coreanas

Aunque los prolongados conflictos en industrias como Hanyong y Hyundai simbolizan el prototipo de las relaciones laborales despóticas en las maquiladoras coreanas, no podemos estar seguros que sean representativas de todas las maquiladoras coreanas. Sin embargo, dado que las empresas coreanas en la industria maquiladora mantenían un contacto estrecho una con otra, intercambiaban información y se preocupaban sobre las formas de "saber cómo" negociar con sindicatos y trabajadores descontentos, las relaciones laborales en las maquiladoras coreanas no pueden variar mucho.

### **Preferencias empresariales en común**

Los empresarios no muestran ningún temor en expresar su preferencia para que "no haya sindicato", o sea, un "sindicato fantasma".<sup>5</sup> De esta manera, los sindicatos oficiales están considerados como los segundos mejores. Un administrador de planta en Nogales puntualizó lo anterior señalando: "la única cosa acerca de Nogales en comparación con Tijuana o Juárez es que no hay sindicatos. Los únicos sindicatos que hay aquí son aquéllos a los que las empresas les paga cuotas, y los trabajadores reconocen no pertenecer a él".<sup>6</sup> El presidente de la asociación de maquiladoras en Tijuana confirmó lo anterior diciendo: "Tamaulipas es el infierno, Tijuana es el cielo, y Juárez está entre los dos".<sup>7</sup>

Mientras que en Tamaulipas el porcentaje de sindicalismo es alto y los sindicatos

<sup>5</sup> El sindicato fantasma es un tipo de sindicato que solo se registra ante la junta del trabajo. Su existencia es desconocida incluso por los propios trabajadores y las cuotas sindicales son pagadas por la empresa y no por los trabajadores.

<sup>6</sup> Véase Kopinak, K., *Desert Capitalism: what are the maquiladoras?*, Black rose books, Montreal, 1997., p. 169.

<sup>7</sup> Carrlillo, J., y Kopinak, K., "Empleo y relaciones laborales: las maquiladoras en México" por publicarse en Enrique de la Garza y Alfonso Bouzas (eds.), *Contratación colectiva en México: cambio en las relaciones laborales a nivel local*, pp. 24.



FOTO: RAÚL RAMÍREZ MARTÍNEZ

son muy activos, en Tijuana el sindicalismo es bajo y la existencia de sindicatos no es significativa. Cd. Juárez puede ser ubicada entre los dos. Los empresarios indudablemente prefieren Tijuana y el gobierno, así como los empresarios, emplean una variedad de medios para convertir su preferencia ideológica en realidad. Ellos ejercen medidas represivas como la fuerza física, despidos ilegales, arrestos de miembros activos de los sindicatos independientes, y también intimidan a los trabajadores, amenazando con reubicar sus cuotas de producción lejos de fábricas conflictivas, con recortes de producción o con el cierre de fábricas.

La preferencia de los empresarios parece ser generalizada entre las maquiladoras y las coreanas no son la excepción. De acuerdo a expertos e investigadores familiarizados con la industria coreana, estas empresas, en efecto, toman medidas más extremas que otras de origen nacional para evitar la formación de sindicatos, se rehusan a realizar contratos con los sindicatos y no reconocen su identidad legal. Los miembros de los movimientos sindicales progresistas, tales como el Frente Auténtico del Trabajo (FAT), y de los sindicatos oficiales conservadores, están de acuerdo

en que las empresas coreanas son altamente anti-sindicales.<sup>8</sup>

### **Prácticas patronales para “no sindicatos” y “sindicatos fantasmas”**

Para prevenir la organización de sindicatos, la industria maquiladora constantemente forma “sindicatos fantasmas” o sindicatos empresariales. Escogen una rama regional de uno de los sindicatos oficiales, firman un contrato colectivo con él y realizan el registro tanto del sindicato como del contrato colectivo ante la Junta Local del Trabajo. Esto no

<sup>8</sup> CROM, *Entrevista con líderes de la CROM*, incluido Rafael Flores García (Secretario General, Sindicato de Obreros Industriales y Empleados de Comercio 5 de *Febrero*; Confederación de Sindicatos Obreros y Campesinos del Estado de Baja California) y Daniel Pérez Escobar (Secretario General, Sindicato de Trabajadores en General de Baja California), entrevistados por Donmoon Cho en 1999. FAT (Frente Auténtico del Trabajo), *Entrevista con integrantes del FAT*, entre ellos Bertha Elena Luján, Antonio Villalba Granados y Benedicto Martínez Orozco, Entrevistados por el mismo autor en 1999.

es inusual en la industria maquiladora, incluso después de haber registrado el sindicato no comunican a los trabajadores de la planta su existencia, pagan las cuotas sindicales regularmente y continúan con la renovación del contrato colectivo con ayuda del sindicato de la rama regional. La mayoría de los contratos colectivos en la industria maquiladora son conocidos por contener términos por debajo de los estándares mínimos dispuestos por la ley federal del trabajo, los cuales son llamados “contrato de protección”.<sup>9</sup> Quintero<sup>10</sup> recalca la prevalencia de estas prácticas entre las maquiladoras, mencionando su experiencia con las empresas japonesas, como Hitachi y Tocabi: “Cuando me entrevisté con los trabajadores, ellos me dijeron que no tenían un sindicato en su planta. Pero encontré uno registrado en la Junta del Trabajo. La administración sencillamente había renovado el contrato colectivo con los representantes sindicales”.

En Hanyong también la administración formó un sindicato fantasma y acostumbraba pagar cuotas sindicales. Cuando los trabajadores en la planta se movilizaron tratando de formar un sindicato independiente afiliado al FAT, la administración de Hanyong proclamó la existencia de un sindicato y respondió a la crítica diciendo: “El contador que trabaja en Hanyong sabe que el sindicato

<sup>9</sup> En cuanto a los contratos de protección y otras medidas disponibles en la Ley federal del Trabajo, Véase Trueba Urbina, A., Trueba Barrera J., *Ley Federal del Trabajo: comentarios, prontuario, jurisprudencia y bibliografía*, Porrúa, México, 1998; Middlebrook K., y Quintero, C., “Protecting worker’s rights in Mexico: local conciliation and arbitration boards, union registration and conflict resolution in the 1990s” en *Labor Studies Journal*, 1998; la entrevista realizada por Donmoon Cho en 1999 a Francisco Luis Sáenz (Director de Contratos Ley, Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Funcionarios y Conciliadores); La Botz, Dan, *Mask and democracy: labor suppression in Mexico today*, Soth end press, Boston, 1992 y, finalmente, Bensusán, Graciela, “The mexican model of labor regulation and competitive strategies” en María Lorena Cook y Harry Katz (eds.), Op. cit., pp. 52-65.

<sup>10</sup> Entrevista realizada a Cirila Quintero por Donmoon Cho en 1999.

<sup>11</sup> De acuerdo a Alcalde (Véase la entrevista realizada por D. Cho en 1999), quien como abogado ha consultado a trabajadores y activistas sindicales de firmas en disputas laborales, algunos abogados consultan sindicatos recomendando representantes sindicales, para

existe”.<sup>11</sup> El presidente de la empresa A atestiguó que su administrador registró un sindicato fantasma en la Junta del Trabajo, manteniendo a los trabajadores ignorantes de esto. La existencia del sindicato fantasma se hizo pública solamente después de que estalló la huelga:

Una disputa laboral ocurrió en mi planta, los trabajadores tenían cerca de 40 demandas en su pliego petitorio, incluyendo el pago semanal de salarios, no trabajar en sábados, no tiempos extras, etc. Nosotros negociamos con los representantes de los trabajadores, les prometimos incrementar los salarios en diciembre. Durante el proceso de negociación, la existencia de un sindicato fantasma se llegó a conocer. Los medios empezaron a cuestionar este sindicato, pero nosotros les dijimos que si el tema del sindicato fantasma se hacía público a través de los medios masivos, incluyendo la TV, esto podría desalentar las inversiones extranjeras directas en México. Así que la negociación prosiguió, sin que se hiciera pública la existencia del sindicato fantasma. Posteriormente los agitadores regresaron al trabajo, pero yo rehusé aceptarlos.<sup>12</sup>

En las empresas maquiladoras coreanas, los sindicatos fantasmas y las prácticas empresariales para evitar la organización de los sindicatos independientes parecen ser comunes. Además de Hanyong, Daewon y Hyundai, las empresas encuestadas en este estudio, tales como las Y, S, K, y L, se involucraron en todos los intentos de los trabajadores para formar sindicatos. Aquellos intentos eventualmente fallidos muestran la extensión de las actividades anti-sindicales por parte de la administración de las maquiladoras coreanas. A efecto de prevenir la formación de sindicatos independientes, las administraciones de las maquiladoras coreanas recurren a varias táct-

las firmas antes del inicio de operación capacitando a la administración para firmar contratos colectivos. De acuerdo con lo que refiere Alcalde. Kopinak, Op. cit., y Quintero, C., tanto en Op. cit., 1999 la entrevista, como las prácticas administrativas para los “no sindicatos” o “sindicatos fantasma” en firmas maquiladoras incluyendo las coreanas.

<sup>12</sup> Kim, S., *Entrevista con presidente de la empresa A*, realizada en 1999.

ticas, incluyendo el apaciguamiento y represión. Esto ha sido confirmado a través de entrevistas:

Allá por 1998, la organización laboral externa realizó esfuerzos para organizar un sindicato en esta planta. Ellos trataron de obtener trabajo aquí pero la administración los buscó y, entre otros, los corrió. Algunos de los despedidos en ese caso no tuvieron nada que ver con el intento de organización sindical. Esto fue publicado en los periódicos locales, era injusto correrlos. Los que fueron despedidos registraron el caso en la Junta Regional del Trabajo (trabajador C en industria L).

En una ocasión, algunos agitadores obtuvieron trabajo aquí. Nos ganamos a dos de ellos hacia nuestro lado, pero se despidió a los otros dos con una suma de dinero equivalente a tres meses de salario (presidente de la empresa K).

Factor X (1999) atestiguó: “La empresa S también corrió algunos trabajadores activistas por un supuesto robo, levantó una demanda formal ante las autoridades, todos fueron despedidos. Sin embargo, entre los despedidos había algunos que no robaron nada. Eran activistas laborales”.

La industria coreana puede ser considerada como insuperable en la prevención de la formación de sindicatos, rehusando o evadiendo las negociaciones colectivas. Esto está corroborado por el siguiente testimonio.<sup>13</sup>

La empresa S acostumbra decirle al sindicato que demande el inicio de las negociaciones colectivas. Una vez que el sindicato lo demanda, la empresa las demora una y otra vez. Después de todo, el nuevo contrato colectivo no es firmado antes de que el viejo contrato se venza. Además, los trabajadores no podrían estar protegidos ya más.

<sup>13</sup> Entrevista realizada a Factor X, incluidos Carmen Valadez y Jaime Cota, realizada por Donmoon Cho en 1999. Asimismo véanse las realizadas a CROM y Alcalde.

En la Industria D, cuando el sindicato demandó negociaciones colectivas, el administrador dijo que ellos irían a hacerlo con otro sindicato. Cuando el verdadero sindicato regresó y preguntó por las negociaciones colectivas, el administrador dijo que ellos podrían hacerlo con otro sindicato. El juego de la simulación funciona bien entre los sindicatos. En otra empresa coreana, el administrador algunas veces no paga al abogado que ha trabajado para ellos.

Las Industrias coreanas, incluyendo Hyundai Proveedores de Ingeniería, se han destacado en la formación de sindicatos fantasma y en la firma de contratos colectivos con ellos. De esta manera, guardan los contratos colectivos en secreto. Nunca los muestran a nadie. Sin embargo, cuando los trabajadores tratan de organizar sindicatos independientes o se movilizan por su cuenta en algún conflicto laboral, la administración revela la existencia de los contratos colectivos. Ellos no revelan los contratos colectivos hasta entonces.

## **La intervención en las actividades sindicales**

Con tal de evitar prácticas sindicales que estén en contra de la administración, las empresas maquiladoras coreanas interfieren de varias maneras.

Primero, la administración selecciona una de las ramas regionales de los sindicatos oficiales, se firma el contrato colectivo manteniendo a los trabajadores ignorantes, y realizan el registro de los sindicatos y contratos colectivos ante la Junta Laboral. Esto se realiza de tal manera que el sindicato estará bajo el control de la empresa: pésele a quien le pese, el sindicato será fantasma. Una vez que los sindicatos están registrados de esta manera, la compañía usualmente conserva su existencia en secreto, hasta que son detectados intentos serios para la formación de sindicatos independientes, como en Hanyong.

El resultado es que los trabajadores en la planta nunca sabrán de la existencia de

ese sindicato, a menos que tales intentos deriven en la formación de un sindicato o en conflictos laborales. Esto es porque en empresas como A, la cual experimentó disputas laborales, el 85% de los trabajadores en la planta no sabían de la existencia del sindicato. La Industria W es más bien una excepción, cuya administración presionó activamente a sus trabajadores a formar el sindicato (entrevista con trabajador A de la Industria W). Es obvio que este tipo de sindicatos no podrán iniciar actividades organizadas e independientes más allá de huelgas sin valor verdadero.

Segundo, la administración cita a reunión a los líderes, a los miembros del comité ejecutivo y a los representantes sindicales. En algunas industrias coreanas, como la Q y la H, la administración seleccionó y se reunió directamente con los líderes sindicales (entrevista con trabajadores en la empresa Q y H); mientras que en otras, como la W y la E, la elección de los líderes sindicales no fue realizada a través del voto secreto (entrevista con trabajador A de la empresa W y trabajador A en empresa E). En cualquier caso, la administración de alguna manera escoge a los líderes sindicales, de esta manera permanecerán bajo control.

Algunas veces, es posible que los trabajadores se movilicen por su cuenta para iniciar cambios hacia la autonomía de los sindicatos, liberándose del control de la administración. En la empresa Q, cuya administración originalmente seleccionó a la FTEQ como representante de los trabajadores de planta, los trabajadores se movilizaron y cambiaron la filiación del sindicato de la FTEQ a la CTM, vía un recuento (entrevista con los trabajadores de la empresa Q). Sin embargo, los sindicatos en la empresa Q, así como la empresa W y la empresa E, todavía permanecen afiliados a la FTEQ, la cual fue también escogida por la administración. Los trabajadores en las empresas W y E no conocen la diferencia entre la FTEQ y la CTM, y nunca han oído de sus líderes sindicales (entrevista con trabajadores en empresas W y E). De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, cuando se realiza un recuento a petición de los trabajadores, el sindicato que obtenga el mayor número de votos entre los sindicatos

competidores, será nombrado para representar a los trabajadores en la planta. En la práctica, esto no es siempre la regla. Si el sindicato más popular se convierte en un sindicato independiente, la administración es muy reuente a aceptar los resultados de la elección, como fue el caso de Hanyong.

En la empresa Q, consideraban que la CTM era un sindicalismo oficial controlable; la administración no se opuso al proceso de recuento y aceptó los resultados de las votaciones.

## **Conclusión**

El porcentaje de sindicalismo es menor en las empresas maquiladoras coreanas, y los sindicatos, si es que existen, son más parecidos a sindicatos fantasmas o sindicatos oficiales inactivos.

Las relaciones laborales en las empresas maquiladoras coreanas tienden a convertirse en la típica relación laboral de las maquiladoras del oeste. Las industrias coreanas ejercen la dominación unidireccional, empleando la opresión. Toman ventaja de la Ley Federal del Trabajo a través del contrato de protección, cláusula de exclusión, procedimiento de recuentos y registro, medidas que permiten las prácticas anti-sindicales. Las empresas coreanas no siempre muestran la intención de practicar el modo hegemónico de regulación. El modo despótico de dominación empresarial normalmente se desarrolla de acuerdo a sus intereses, sin cambios serios en los trabajadores. Aunque hubo movilizaciones esporádicas por parte de los trabajadores, y las huelgas terminaron en prolongados conflictos laborales (como el de Hanyong y Hyundai), esto es una excepción, más que la regla. Dado que el modo despótico de relaciones laborales en esencia es más inestable que los modos regulatorio y hegemónico, es difícil decir cuánto tiempo más las empresas maquiladoras coreanas podrán seguir sin ser afectadas por movilizaciones de los trabajadores radicales. En este caso, tenemos que regresar al nivel de control de los trabajadores dentro de la fábrica.

# El problema de la organización de los sindicatos de las maquiladoras en una economía global antidemocrática\*

Dale Hathaway\*\*

*Hasta que los trabajadores en todo el mundo sean capaces de forzar a sus gobiernos a que acepten los requerimientos respecto a los derechos laborales, adecuándolos a un salario mínimo, así como los requerimientos de seguridad en las reglas del mercado internacional, las victorias en las maquiladoras van a ser limitadas e incluso temporales, porque los problemas para los trabajadores en las maquilas y en otros lugares son una parte esencial para construir un movimiento que es necesario para cambiar el mundo. Aun los organizadores y los investigadores deben estar claros que esto es a largo plazo: construir un movimiento que cambie la política laboral, que cambie a las naciones por dentro y por fuera.*

**D**esde los años sesenta los sindicatos han existido en las maquiladoras.<sup>1</sup> Actualmente, la formación de sindicatos en las maquiladoras se realiza antes de que éstas abran sus puertas. Pero el asunto no es simplemente el sindicalizar a las maquiladoras, tiene que ver con las alternativas de los sindicatos que han representado auténticamente los intereses de los trabajadores y que han logrado protegerlos.

\* Traducción de Sergio Méndez Galicia.

\*\* Profesor de Ciencias Políticas, Universidad Butler, Indianápolis, Indiana, EUA.

<sup>1</sup> Maquiladoras o maquilas son plantas manufactureras que ensamblan componentes importados a productos terminados y que son reexportados. Para trabajos respecto a la maquila en México Véase Cirila Quintero Ramírez, "Conflictos Sindicales en la Maquila de la Frontera Norte". *Espiral*, 1999. *Estudios Sobre estado y sociedad*, vol v, núm. 14... y Edward Williams, John Passé-Smith.

La impresión que tengo de muchos de los que han escrito sobre los sindicatos, es que están limitados por una objetividad falsa, es como si estuvieran describiendo varios tipos de minerales o inmersos en el proceso romántico de contar de nuevo las gloriosas derrotas de los valerosos trabajadores. Aun así, casi todos los que escriben acerca de los sindicatos, se preocupan por el éxito de los trabajadores. Creo que en vez de dejarnos atrapar por viejas convenciones, sería útil estar claros sobre las orientaciones políticas desde el principio. Este artículo intenta encontrar las trayectorias políticas de los trabajadores frente a un sistema opresor.

Parto de que en cualquier sociedad deseable, se respetará la dignidad de cada uno de sus miembros. Este respeto se verá reflejado cuando cada ciudadano acceda a un estándar adecuado de vida y sea partícipe de un

proceso político-democrático. Las políticas económicas impuestas en varios países durante los años setenta, a través de instituciones financieras globales y corporaciones transnacionales, han desgastado esos estándares. Sólo encontrando las causas comunes y trabajando conjuntamente y de manera efectiva, los trabajadores serán capaces de revertir esas tendencias.

En el caso de México, el salario real para el trabajador promedio ha sufrido una baja del 75% desde mediados de los setenta. Muchos trabajadores industriales en EUA perdieron sus trabajos, ya que las corporaciones reubicaron mucha de su producción en México. A pesar del gran crecimiento de la economía norteamericana, el trabajador promedio, después de la inflación, gana 8% menos de lo que ganaba en 1974.

Una gran parte de los trabajadores en EUA ignoran las condiciones de trabajo en México. Estos deberían entender que su destino está ligado al mismo sistema global que riga las vidas de los trabajadores mexicanos. Las conexiones son más que obvias en el sector de las maquiladoras.

Los primeros sindicatos en las maquiladoras que mejor representan a los trabajadores parecen ser los del norte de Tamaulipas, bajo el poder de Agapito González, agrupados en el Sindicato de Jornaleros y Obreros Industriales de la Industria Maquiladora (SJOIIM). Ellos perciben mayores salarios y tienen mejores condiciones de trabajo, en comparación con los trabajadores de otras regiones. De todas maneras, en la época del Tratado de Libre Comercio (TLC), el liderazgo de González primeramente fue debilitado y luego destruido; de esta manera, muchos de los beneficios obtenidos por los trabajadores en el (SJOIIM) fueron desgastados. Quintero<sup>2</sup> muestra que los sindicatos relativamente más auténticos a lo largo de la frontera han sido reemplazados, o se han transformado en sindicatos “subordinados”, en “elementos de explotación y control de los trabajadores dentro de una relación de colaboración ilimitada con el capital”, o en sindicatos oficiales más “tradicionales”, que aceptan la política económica del gobierno, manteniendo

<sup>2</sup> Quintero, Op. cit., pp. 174-175.

do la paz laboral. Estos dos tipos de sindicatos tienen como objetivo el ganar o mantener los contratos, administrándolos para el beneficio personal de los líderes sindicales, o burocratizando al sindicato. La representación de los intereses de ‘sus trabajadores’ siempre estarán en conflicto con los propios.

La distinción entre sindicatos subordinados y auténticos es esencial para la claridad política. Más del 90% de los contratos colectivos de trabajo en México están diseñados en primer termino para proteger los intereses del patrón.<sup>3</sup> Entre más vivimos en un mundo capitalista, los sindicatos auténticos, —aquéllos que en realidad representan los intereses de sus trabajadores— deben ser vistos como un medio necesario para los que buscan un mundo más justo y democrático.<sup>4</sup>

Las tendencias globales actuales no son nada buenas. Las empresas siguen trasladando las fuentes de trabajo fuera del alcance de los sindicatos no subordinados, tanto en el norte como en el sur.

El poder económico se concentra cada vez más en manos de muy pocas corporaciones mundiales. A pesar de las continuas protestas populares, estas corporaciones prosiguen en su esfuerzo de renovar las instituciones políticas del mundo para que sirvan a sus propias necesidades. Lo que está en juego es enorme. En este caso, cuando se trata de sindicatos, el viejo criterio radical se debe aplicar: todos esos sindicatos no son parte de la solución, son parte del problema.

## **El Frente Auténtico Del Trabajo (FAT)**

En la época del Tratado de Libre Comercio (TLC), hubo varias docenas de esfuerzos espontáneos por parte de los trabajadores para hacer

<sup>3</sup> Arturo Alcalde Justiniani, “Hacia una concertación laboral transparente y responsable”, en *Libertad Sindical* México D.F.: Publicado por UNAM/FAT/AFL-CIO, / Casa Abierta al Tiempo.

<sup>4</sup> Para una clarificación de lo que quiero decir como justicia y democracia en este contexto por favor ver la discusión en mi *Allies across the border: Mexico's authentic Labor Front and global solidarity*, Soth End Press, 2000.

suyo el problema de las maquiladoras. Sólo algunos han mantenido esfuerzos sustanciales para formar o transformar sindicatos en organizaciones democráticas que representen los intereses de las bases trabajadoras. El Frente Auténtico del Trabajo (FAT) tiene que ver directa o indirectamente con muchos de ellos. Examinando estas experiencias, esperamos deducir las lecciones de lo realizado y de lo que se ha carecido en la organización de auténticos sindicatos en las maquiladoras.

El FAT desde 1960 se dedicó a promulgar los principios de “libertad sindical, sindicatos democráticos independientes de todos los partidos políticos, autonomía del gobierno y de los empresarios, así como la superación espiritual y material de la clase trabajadora”.<sup>5</sup> Aunado a estos principios, el FAT se ha distinguido de muchos sindicatos mexicanos por su continua y temprana convicción de la necesidad de promover el cambio político por parte de los trabajadores, para ser capaces de llegar a sus metas. Por tanto, el FAT ha trabajado desde sus inicios como un movimiento político-social, alcanzando estas dos partes más allá del contexto sindical, logrando cruzar los límites nacionales.

Incluso antes de firmar el TLC, el FAT formó alianzas por toda la frontera para confrontar lo que ellos llamaron una intensificación de la explotación de los trabajadores mexicanos, que han sufrido desde los inicios de los 80. En 1991, el FAT formó una alianza estratégica con la United Electrical Workers (UE). Esto les permitió asumir la organización de su primera maquiladora, la planta de General Electric, CASA, en Ciudad Juárez. A partir de esta alianza, el FAT se involucró en varios movimientos como en Honeywell, Han Young, ITAPSA, Duro, K & S Mexicana, Kuk Dong y otros sucesos que discutiremos en términos generales más adelante.

## **La General Electric (GE) en Cd. Juárez**

La United Electrical Workers (UE) no sólo era el alma gemela política del FAT, tenía incluso

<sup>5</sup> Para más información sobre la historia del FAT, Véase Hathaway Op. cit., p. 54.

razones objetivas para querer trabajar con él en México. Desde los ochenta la UE perdió varios miles de trabajos, ya que una gran cantidad de sus miembros fueron trasladados a México, muchos de los cuales estaban relacionados con GE. La conducción organizada de la planta CASA de GE en Juárez mostró logros muy importantes. Este caso será tratado con cierto detalle, puesto que ejemplifica algunos casos posteriores.

Cuando el FAT, en 1994, comenzó la organización de los trabajadores en Cd. Juárez, la respuesta fue muy entusiasta y muchos mostraron signos de apoyo. La empresa General Electric (GE) respondió usando una táctica ilegal pero común: despidió a 120 empleados.

La respuesta de la UE fue organizar una visita de miembros de sus bases de tres plantas de GE. Este fue el principio de lo que después continuó y ha sido una táctica muy importante: visitar a los trabajadores de la frontera. En este caso, los trabajadores estadounidenses se impresionaron al ver mexicanos realizando el mismo trabajo que ellos hacían por un décimo de lo que ganaban y en condiciones peores de las que tenían. La GE respondió a este viaje despidiendo a 6 trabajadores más. La reacción de los trabajadores despedidos —ya de regreso— fue propagandizar el problema, tanto a nivel local como nacional, lo cual obligó a GE a recontratar a los 6 trabajadores, además de comprometerse a no realizar más despidos injustificados.

Con la campaña abierta, el FAT tuvo mayor libertad de organización. Cuando estuvo bien organizado, el FAT demandó un contrato a GE, pero la alternativa legal inició el golpe. La campaña ahora se movía de las dificultades para organizar a los trabajadores a las dificultades del sistema político. La Secretaría del Trabajo del estado implementó una serie de retardos procesales. De acuerdo a Benedicto Martínez, el líder del FAT, organizó una reunión con el secretario de gobierno (el gobierno estaba controlado por el Partido de Acción Nacional, PAN), que condujo finalmente a un veredicto:

Miren, esta no es una cuestión legal. Esta es una cuestión política. Nosotros sabemos quiénes son ustedes. Nosotros sabemos su histo-



FOTO: ESFERA

ria de independencia. No hay solución legal para ustedes. Nosotros no vamos a permitirles que organicen una maquila. No podemos arriesgar los trabajos. Si nosotros lo hiciéramos el negocio se vendría abajo. Otros no vendrán. No podemos permitir esto.<sup>6</sup>

Después de la reunión, el secretario del trabajo ofreció a Martínez un trato. GE permitiría una elección para corroborar si los trabajadores querían un sindicato. Esto no era lo que la ley contempla (un contrato o huelga), pero desde que apareció esa posibilidad, la de la elección, el FAT la buscó. Martínez, su líder, negoció por las mejores condiciones posibles, incluyendo el fin a las sesiones de adoctrinamiento en la fábrica, no más despedidos, y elecciones a través del voto secreto, en un sitio neutral fuera de la planta.

<sup>6</sup> Benedicto Martínez, *Entrevista oral citada en Hathaway Op. cit.*, p. 179.

GE cumplió su palabra en cuanto al voto secreto. Este hecho fue histórico. Sin embargo, GE no cumplió ninguno de los demás acuerdos. Ellos usaron una campaña psicológica de adoctrinamiento muy sofisticada dentro de la planta, estaban de acuerdo con todas las demandas económicas del sindicato, pero detenían a la mayoría de los líderes sindicales al interior de la fábrica, mientras que algunos trabajadores salían a votar. El FAT perdió la elección por un margen muy alto.

## La NAO

Esta lucha se convirtió en la base para levantar la primera queja ante la Junta Revisora de Trabajo del TLC, la NAO, en Washington. Esto confirmó los temores de muchos: la NAO no solamente estaba inhabilitada, sino que además no estaba interesada en buscar la realidad de las condiciones de trabajo en México. Desde este primer caso, la NAO ha mejorado su buena voluntad para ver las condiciones reales de trabajo en los tres países, pero este mecanismo,

que supuestamente fue diseñado para proteger a los trabajadores, ha demostrado ser incapaz de hacer cumplir los derechos de trabajo. Con sus contrapartes en México y Canadá, la NAO debe documentar y comunicar los abusos en cada uno de los tres países y, cuando sus recomendaciones sean violadas por los ofendidos gobiernos, debe ayudar a poner en claro la falta de legalidad y la naturaleza antidemocrática de las corporaciones transnacionales y de sus gobiernos cautivos.

## Nuevos Acercamientos

Después de estas derrotas vía el mecanismo de leyes de trabajo mexicanas y las leyes laborales transnacionales, el FAT y la UE cambiaron un poco la táctica. Mientras que tenían trabajadores organizados efectivamente en la planta de Juárez, no habían sido capaces de

otorgar ningún apoyo para la comunidad fronteriza. Adicionalmente, una de las tácticas que GE usó de manera eficaz en contra de ellos, fue el recordar a los trabajadores lo que realmente sabían de la mayoría de los sindicatos en México: que son corruptos y están más interesados en obtener beneficios que en servir a sus miembros. Por lo tanto, decidieron realizar otro tipo de lucha: abrieron, en Ciudad Juárez, un Centro de Educación para los Trabajadores (CETLAC, por sus iniciales) con el objetivo de tener mejores relaciones con la comunidad local, y educar a los trabajadores acerca de sus derechos, de su historia y de la posibilidad de un auténtico sindicalismo controlado por los trabajadores. Con el apoyo de la UE y otras alianzas internacionales, han sido capaces de reclutar líderes locales, dándoles las bases para un trabajo más efectivo en el futuro.

El FAT, que no ha tenido gran presencia en Chihuahua desde 1970, decidió trabajar en el centro del país, lugar donde estaba mejor organizado. Con el apoyo de una extensa coalición de sindicatos de Canadá y EUA el FAT—UE escogieron ITAPSA, una fábrica de frenos de automóviles en el valle de México. Una corporación gigante de autopartes llamada Dana Corp era el dueño de la empresa. Siguió una serie de luchas.

## Las lecciones aprendidas

Desde la llegada del Tratado de Libre Comercio (TLC), el cambio más significativo en la industria de las maquiladoras ha sido su expansión por todo México. Este hecho se aceleró cuando el presidente Vicente Fox impulsó el plan Puebla—Panamá; además, las empresas buscaron a trabajadores que fueran más dóciles que los de la frontera, donde la abundancia de las maquiladoras les da una ligera ventaja. Cuando las condiciones se volvían muy malas en un determinado lugar, un trabajador podía dejarlo e irse a otro. Esto ha resultado beneficioso, pues los empresarios tratan de prevenir el alto costo del movimiento del personal (caso raro de beneficio a los trabajadores en un mercado competitivo). La dispersión de las maquiladoras a lugares más rurales dentro del país quitarán este bene-

ficio a los trabajadores y hará más difícil el trabajo para los sindicatos.

Los esfuerzos del FAT, comenzando en GE y continuando hasta ahora, ofrecen un número de aparentes lecciones acerca de las tácticas y condiciones necesarias para la organización de sindicatos efectivos en las maquiladoras. Este balance se ha basado en mis estudios sobre estos casos en los ambientes laborales mexicanos, así como en conversaciones sostenidas con miembros del FAT y aliados en el verano del 2001. He dividido estas lecciones en dos grupos, el grupo necesario, pero no suficiente, y el grupo necesario y, esperamos suficiente.

## Necesario pero no suficiente

### *Organización clandestina*

Como demostramos en los casos anteriores, los patrones en México frecuentemente respondían a la organización sindical despidiendo a cualquier trabajador que se sospechara estuviera involucrado. Esto es extremadamente importante, ya que para hacer todo lo posible en la organización inicial esta se debe realizar *bajo el agua*, clandestinamente. El reunirse solamente en pequeños grupos es fundamental, si un grupo es descubierto, se avisa a los demás que el grupo ya no es capaz de compartir más información, y una fracción de los involucrados puede ser despedido al mismo tiempo.

Estas necesidades deben ser entendidas muy bien por las alianzas internacionales que apoyan a los organizadores. Los esfuerzos del FAT para organizar un sindicato en la planta de ITAPSA se complicaron, pues un líder de un sindicato de la UE informó a su jefe que este sindicato estaba ayudando a organizar a los trabajadores en ITAPSA. Hasta ese punto, los trabajadores habían formado pequeños grupos que hicieron correr el mensaje por muchas partes de la planta en sus tres naves. Después de que el rumor fuera 'soplado' inadvertidamente por el partidario de la UE, ITAPSA despidió a varios trabajadores que parecían ser líderes naturales.

## ***Sindicatos locales***

No hay lugar en México donde los trabajadores no quieran mejorar su situación. De este modo, las oportunidades de organizarse están por todos lados. Pero también muchos trabajadores saben que hablar de un sindicato es muy riesgoso; además, piensan que muchos de los sindicatos son corruptos, pocos están dispuestos a confiar en la organización sindical. Al FAT, con mucho más fuerza en el centro de México, no le ha resultado fácil organizarse en la frontera.

Llamado para ayudar a organizar a los trabajadores de Han Young en Tijuana, un miembro del FAT volaba a Tijuana cada semana con sorprendentes resultados. En contra de una tremenda oposición, los trabajadores fueron capaces de mantener y de ganar las dos elecciones, estableciendo la legitimidad del sindicato independiente. De todas maneras, los lazos con el FAT se rompieron. Los partidarios de los sindicatos auténticos fueron dejados con una victoria vacía: Una fuerte organización sindical, con su registro independiente, pero sin contrato, sin trabajo, y con lazos solidarios deteriorados.

Dos fueron los factores principales del rompimiento. Cuando el sindicato ganó la segunda elección, su registro como un sindicato afiliado al Sindicato de Trabajadores del Metal del FAT, STIMHCS, estaba garantizado. Pero también obtuvieron algo por lo que nunca votaron o pidieron: Un sindicalismo regulado por el gobierno, independiente del FAT, con un poder legal para organizar sindicatos en cualquier industria. Los líderes locales aceptaron muy agradecidos su caballo de Troya y rompieron con el FAT. Mientras el FAT tenía su propia explicación sobre el rompimiento, los trabajadores locales decían que no querían ser controlados por la Ciudad de México, que no querían depender de personas que volaban en aviones, en vez de vivir cerca de ellos.

Observadores en Tijuana, como los de la planta de Duro Bag en Río Bravo, señalaron que ese es un problema generalizado. Las personas en la frontera generalmente no confían en las que vienen de la Ciudad de México. La frontera tiene su propia cultura y el resentimiento

en contra de la capital es una parte muy importante de esa cultura.

Al establecer el FAT un CETLAC en Cd. Juárez, la decisión de que fuera dirigido por personas de la localidad, y la voluntad para realizar un trabajo a largo plazo, ha sido una respuesta real a ese problema. Trabajadores entrenados en el CETLAC ya han comenzado a desarrollar trabajos sin tener que declarar su relación con el FAT. Mientras el modelo clandestino tiene sus límites, ciertamente esta es la respuesta en la construcción de un trabajo políticamente fuerte y continuo para mejorar las políticas laborales.

Para tener éxito estableciendo auténticos sindicatos a lo largo de la frontera se necesita una comisión local basada en una presencia a largo plazo en varias ciudades fronterizas. Esta propuesta sólo será posible con el apoyo de muchos sindicatos internacionales.

## ***Formación Obrera***

Uno de los pilares históricos del estilo de organización del FAT es su trabajo de *formación*. Este ha descubierto que los trabajadores necesitan ser educados sobre sus derechos legales, para que sean capaces de enfrentar a los patrones aprehensivos. Además necesitan desarrollar conciencia histórica y ser solidarios con la clase trabajadora, no sólo de México, sino con la del mundo.

## ***Votaciones Secretas***

El caso ITAPSA ilustra los abusos que surgen cuando no se ejerce el voto secreto de los trabajadores en un sitio neutral. Una elección para ver si el FAT o el sindicato ligado a la empresa, de la Confederación de Trabajadores de México (CTM) representaría a los trabajadores, fue realizada el 9 de septiembre de 1997. A la media noche dos autobuses llenos de jóvenes armados con tubos, garrotes, cuchillos, y algunos con pistolas, se introdujeron a la planta, y amenazando a los trabajadores les decían que si querían sus trabajos y sus vidas deberían votar por la CTM.

Diecinueve trabajadores, recientemente despedidos, llegaron para ejercer su derecho legal de votar en la elección, pero no se les permitió votar. Uno de los trabajadores que se atrevió a manifestar su apoyo al FAT fue golpeado dentro de la fábrica frente a otros trabajadores y frente a los oficiales de la Junta Laboral, quienes se rehusaron intervenir. Después de pasar entre las filas de golpeadores, los trabajadores tuvieron que votar su decisión abiertamente. Bajo estas condiciones, sólo el 15% de los trabajadores dio su voto al FAT.

Cuando los sindicatos canadienses y de EUA denunciaron este caso ante la Junta Revisora del Trabajo del TLC (NAO #9703) el gobierno de Zedillo aceptó que en elecciones futuras hubieran urnas. Después de esta elección, antes de tomar posesión, Vicente Fox aceptó un número importante de reformas laborales, incluyendo el uso de urnas en las votaciones. De todas maneras, cuando los trabajadores de Duro Bag en Río Bravo demandaron su votación, a unos meses de la administración de Fox, se les castigó. Otra vez se enfrentaron con golpeadores y perdieron la elección.

Algunas noticias alentadoras vinieron de la ciudad de México, cuando el presidente

de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje (JLCA) anunció que todas las elecciones que se llevaran a cabo bajo su jurisdicción serían a través de votaciones secretas y en un sitio neutral. El FAT, la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) y las alianzas internacionales, han encomendado y recordado a Fox la necesidad de cumplir su palabra. Fox no respondió.

### ***Solidaridad Internacional***

Es obvio que las victorias en contra de un sistema globalizado no pueden ser ganadas por una sola nación, con trabajadores aislados de todos los demás países. Los trabajadores en los EUA que tienen sindicatos muy fuertes, han demostrado que son capaces de mantener buenas condiciones de trabajo, hasta que sus trabajos son ubicados en otro lugar. Los trabajadores en países como México, que son lugares donde la mano de obra es más barata, no pueden convencer a sus gobiernos de cambiar las políticas. Si los trabajadores en México fueran capaces de cambiar las políticas de su país unilateralmente, los trabajos se trasladarían a Centro América, Rusia y Asia. De hecho, este proceso ya se está realizando.



FOTO: PATRICIA MENDOZA

Los trabajadores a lo largo de la frontera han sido capaces de alcanzar por lo menos una victoria táctica. Esto eventualmente debería estar seguido de algunos cambios a largo plazo en la estructura de la economía global. Estas victorias tempranas deberán crecer aún más.

### ***Victorias tácticas***

- El FAT y la United Electrical Workers obtuvieron la reinstalación de seis trabajadores despedidos y lograron un acuerdo para la realización de la primera elección con votación secreta.

- En el caso Han Young, una coalición diversa de sindicatos, representantes del congreso y otros activistas unidos a través del internet, forzaron al gobierno a respetar y mantener las elecciones.

- Gracias a los casos mexicanos de Han Young e ITAPSA, el gobierno mexicano aceptó elecciones con votaciones secretas.

- La presión de los United Students Against Sweatshops (USAS), y un impresionante número de alianzas<sup>7</sup> forzó a la planta de ropa Kuk Dong (contratista de Nike) en Puebla, a reconocer, en septiembre de 2001, un sindicato independiente que beneficiaría las condiciones de empleo. Los USAS representan un nuevo tipo de presión internacional. Ésta ha organizado a los consumidores en un mercado especializado para insistir en ciertas condiciones laborales. Esto sería difícil de repetir en muchas industrias, pero se ha desarrollado una táctica que puede ser empleada por trabajadores estadounidenses y europeos que laboran en una rama donde la explotación es excesiva.

- Las visitas internacionales, de trabajador a trabajador, ayudan a construir una co-

<sup>7</sup> Entre los aliados están el Consorcio de los derechos de los trabajadores, la Casa Coreana para Solidaridad Internacional, la Red de Solidaridad de la Maquila, el abogado del FAT, Arturo Alcalde, así como los estudiantes de la Universidad Autónoma de Puebla. Para una mayor consulta ver "Kuk Dong Workers Independent Union" o [www.ueinternational.org](http://www.ueinternational.org)

misión que será necesaria en el trabajo que vendrá.

La solidaridad internacional hacia los trabajadores mexicanos inició en Estados Unidos y Canadá, cuando los sindicatos trataban de detener a los mexicanos que les quitaban sus trabajos. Conforme ellos iban conociendo a los trabajadores mexicanos y los problemas comunes que ellos enfrentaban con las grandes corporaciones y los gobiernos que las controlaban, tuvieron que ver a los mexicanos como sus aliados, ante problemas que deberían de enfrentar juntos. Separados por las nacionalidades e identidades, sólo irían al fracaso.

El apoyo internacional para las uniones como el FAT trajo un problema político. El FAT es frecuentemente usado como una herramienta de los sindicatos foráneos que pretenden prevenir la reubicación de las empresas y de sus trabajos en México. Los trabajadores mexicanos eran vistos por los empresarios y políticos internacionales como trabajadores baratos y fácilmente controlables. Estos ataques al trabajo internacionalista debieron ser denunciados como una hipocresía manipuladora.

### ***Recursos***

Los trabajadores en Estados Unidos, Canadá y Europa, tienen razones estratégicas muy claras para querer sindicatos efectivamente organizados en México y alrededor del mundo. Ellos no podrían hacer nada para lograr su meta sin aliados locales. Como el FAT tiene consigo décadas de experiencia, una reputación de honesto, íntegro y de haber organizado sindicatos democráticos, y es llamado para organizar a los trabajadores por toda la república, tenía que tener apoyo internacional y ser capaz de realizar el trabajo que sabía hacer. Un mayor apoyo le ayudaría a realizar este trabajo.

La organización más grande en términos de recursos, que nos servirá para investigar la expansión de la solidaridad internacional en México, es la American Federation of Labor-Congres of Industrial Organization, AFL-CIO

(por sus siglas en inglés). Esta es el equivalente al Congreso del Trabajo de México para Estados Unidos. Ellos tenían una oficina en la ciudad de México, a cargo de Jeff Hermanson. El está involucrado en todo el país, desde los conflictos en las empresas Duro Bag en el norte, hasta Kuk Dong, en Puebla.

La posición del AFL-CIO ha sido muy consistente. Ellos están a favor de los sindicatos democráticos, pero su intención es trabajar con quien quiera contratar a los trabajadores. En el caso de Duro, Hermanson señaló que estaba esperando ver si la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos, la priísta CROC, iba a tener mejores condiciones para los trabajadores o no. El FAT y sus aliados señalaban que si la CROC realmente priorizaba los intereses de los trabajadores, no tendría necesidad de utilizar golpeadores para ganar una elección. Aquí tendríamos que recordar nuevamente que los sindicatos democráticos no son tan comunes dentro de la AFL-CIO, pero sería erróneo decir que sólo esta comprometida en mejorar las condiciones de vida de los trabajadores en México y del mundo en detrimento de las condiciones de vida de los trabajadores en Estados Unidos.

La AFL-CIO fue atacado en la Junta Anual Mexicana de Industriales por trabajar con el FAT, por lastimar los intereses de los negocios mexicanos, “provocando conflictos laborales con el objetivo de igualar los salarios de los trabajadores de América”.<sup>8</sup>

## Un necesario cambio político

Podemos referirnos a los comentarios del secretario de gobierno en el estado de Chihuahua, en el norte de México, donde un sindicato democrático en las maquiladoras no fue aceptado. Los argumentos que utilizó para apoyar esta política fue que un sindicato democrático podría hacer que algunas empresas se fueran y se ubicaran en otros lugares.

<sup>8</sup> COPARMEX denuncia “Infiltration by AFL-CIO”. Mexican Labor News and Analisis. Marzo 16. [www.igc.apc.org/unitedelect/](http://www.igc.apc.org/unitedelect/).

La reubicación norte—sur de las fuentes de trabajo, que ha dañado a muchos sindicatos estadounidenses y canadienses, también se da en México. A lo largo de la frontera, el estado de Tamaulipas ha sido por mucho el sitio donde mejores salarios se pagan, especialmente en la ciudad de Matamoros. Aunque en años recientes se ha visto el desarrollo de nuevos trabajos dentro del estado moviéndose más al sur. La gran planta de autopartes de Custom Trim<sup>9</sup> estaba localizada en Valle Hermoso, a una hora al sur de la planta Auto Trim, en Matamoros. Posteriormente la misma corporación abrió otra planta, Trimex, todavía más al sur, en Ciudad Victoria. Este es sólo un ejemplo del movimiento acelerado de las manufactureras para abrir nuevas plantas en lugares más rurales, más al sur de México.

A lo largo de México, trabajadores que estaban sindicalizados en el sector maquilador, se enfrentaron con la misma problemática de los trabajadores de Estados Unidos y Canadá. Si los trabajadores no cedían frente a la administración, sus trabajos se los llevarían a Guatemala, El Salvador, China o Indonesia. Muchos empleos perdidos a finales del 2001 ahora han sido ubicados en otras ciudades, con mano de obra barata. A criterio de las administraciones de Zedillo y Fox, las reformas pro—laborales dañarían económicamente a México, pues era competir con las inversiones internacionales en un mundo que no había sido dominado por gobiernos pro laborales. Los trabajadores en Guatemala hicieron bien en festejar su victoria frente a la maquiladora Phillips-Van Heusan, pero la victoria fue seguida del cierre de la planta.<sup>10</sup> En el largo camino, la única forma de establecer sindicatos auténticos en las maquiladoras es cambiar la política internacional.

Es importante recordar que muchos de los trabajadores de Estados Unidos vivieron vidas miserables, de pobreza, hasta 1940. Sólo cuando los trabajadores fueron capaces de unirse y llevar a cabo un cambio político a nivel nacional, fue que ganaron. Las victorias reales vinieron después de una fuerte organización local y un golpe efectivo, combinado

<sup>9</sup> Campaña por los derechos laborales, [www.igc.apc.org/unitedelect/](http://www.igc.apc.org/unitedelect/)

<sup>10</sup> Jennie Ruby, 1999.



FOTO: ADÁN LÓPEZ

con un poder político. Necesitando cooperación de los trabajadores durante la segunda guerra mundial, la administración de Roosevelt forzó a las corporaciones para que aceptaran a los sindicatos y que pagaran salarios decentes. Cuando todas las corporaciones se enfrentaron a los mismos requerimientos legales, solo les quedó pagar mejores salarios, en un nuevo ambiente de mercado.<sup>11</sup> Estas ganancias han sido severamente erosionadas, primeramente por la habilidad y luego la competitividad permitida por las corporaciones de EUA para romper con el mercado modificado por las inversiones del extranjero.

En México, los salarios para los trabajadores se elevaron de manera espectacular durante los años del "Milagro Mexicano". Sólo después de la entrada al Acuerdo General Sobre Aranceles y Comercio (GATT), los salarios de los mexicanos bajaron dramáticamente. La diferencia la dan las reglas del mercado. Los salarios se elevaron cuando los trabajadores mexicanos competían sólo uno con otro y los gobiernos forzaron a todos los empresarios a elevar mínimamente beneficios y salarios. Los gobiernos en México —priísta o panista— han concebido su papel como un vendedor del trabajo barato en un mercado lleno de países competitivos.

Hasta que los trabajadores en todo el mundo sean capaces de forzar a sus gobiernos a que acepten los requerimientos respecto a

<sup>11</sup> David Brody, "The new deal and the Emergence of Mass Production Unionism", 1969.

los derechos laborales, adecuándolos a un salario mínimo, así como los requerimientos de seguridad en las reglas del mercado internacional, las victorias en las maquiladoras van a ser limitadas e incluso temporales. Esto no significa que cualquiera de las tácticas, necesarias pero no suficientes, descritas arriba, deben ser abandonadas. Incluso todas deben continuar, porque los problemas para los trabajadores

en las maquilas y en otros lugares son una parte esencial para construir un movimiento que es requerido para cambiar el mundo. Aún los organizadores y los investigadores también deben estar claros que esto es a largo plazo: Construir un movimiento que cambie la política laboral va a cambiar a las naciones, por dentro y por fuera.

Siendo claro, esto debería significar que los trabajadores nunca deberían dejarse manipular y dejarse influir para que estén unos contra otros, cuando los empresarios traten de mover las plantas. Aumentando los lazos de solidaridad se debe construir algo donde se ayuden unos a otros, para que incluso cuando se pierda alguna batalla, esto se convierta en una gran victoria que ayude a ganar la guerra. Siendo claro, esto requiere sindicatos y federaciones muy grandes, como la AFL-CIO, y hacer una evaluación de las políticas, que preferir tener contacto con sindicatos corruptos, en vez de con sindicatos más democráticos que están luchando por emerger. Sólo sindicatos democráticos fuertes, con un claro sentido de solidaridad internacional, llegarán necesariamente a ser aliados en el gran esfuerzo por construir algo suficientemente fuerte alrededor del mundo para alterar las reglas de la economía global. Sindicatos sin esta visión sólo le causarán daño al movimiento.

Construir en estos momentos un sindicato decente en una sola maquiladora es un proyecto muy difícil. Construir un movimiento internacional por los derechos de los trabajadores será más difícil. Pero ambos se deben hacer.

# Estrategias y acciones de resistencia en torno la violencia sexual\*

Patricia Ravelo Blancas\*\*

*Las relaciones sociales, particularmente las relaciones de género, así como las políticas y prácticas de seguridad pública en el estado y en las zonas fronterizas de Cd. Juárez y El Paso, están permeadas de comportamientos culturales patriarcales. Por ello me propongo estudiar cómo se articulan los elementos estructurales de los sistemas sexo/genéricos, económicos y políticos que dominan este escenario fronterizo; profundizar en el análisis de las acciones de resistencia de los grupos, de sus estrategias, de sus formas de coordinación, de sus vínculos con otros grupos fronterizos y latinoamericanos que luchan por la misma causa, así como analizar las culturas que se entremezclan para institucionalizar y legitimar una cultura de la violencia, de la opresión y de la resistencia en esta franja fronteriza de nuestro país.*

Las acciones colectivas implican formas de resistencia, diarias, ocultas o evidentes de lucha por la sobrevivencia para resistir, entre otras cosas, la marginación, la desigualdad social y la injusticia. La resistencia implica el sentido de la acción de un individuo o de un grupo para mitigar o impugnar una relación de dominación.

En ese sentido, las acciones y las formas de resistencia gestan sentimientos de transformación y/o de permanencia en las relaciones sociales. Estas acciones pueden dirigirse hacia la conservación de la vida y de su calidad a través de luchar por mejorar las condiciones sociales en las que se produce y reproduce la sociedad. También generan símbolos de identidad a través de las representaciones “del sí mismo” y «del otro», de los intereses comunes de clase, de género, de etnia, de generación, de ciudadanía, de región y de nación, entre otros rasgos de identidad.

Las prácticas de protesta, de coordinación de acciones, de denuncia, de debate, de gestación de información y de creación de organizaciones, así como de producción de significados son también acciones implicadas en

\* Los resultados preliminares que se presentan en este artículo forman parte de una investigación más amplia que cuenta con el financiamiento del Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer de El Colegio de México. Agradezco a Mirna Ajo su amabilidad en compartir conmigo sus conocimientos, amistad y vivencias.

\*\* Profesora-Investigadora del CIESAS.



FOTO: MARIO PALACIOS LUNA

estas formas de resistencia. Asimismo las estrategias creadas por las mujeres a través de la amistad, del intercambio de experiencias, de consejos, de compartir una memoria -utopía feminista, entre otras, constituyen otras formas de acción y resistencia. Lo mismo que las estrategias individuales de autoprotección y las prácticas de autovaloración, de autonomía y libertad, sean a través de la creación de mecanismos personales elaborados desde las propias culturas y condiciones materiales y no materiales de existencia, y/o de la moral e ideología.

Para no hacer una apología de las acciones de resistencia de las mujeres hay que reconocer que en el caso de las experiencias feministas así como en las de cualquier organización colectiva se evidencian las contradicciones que se producen en cualquier relación de poder entre sujetos en la constitución de sus identidades comunes y de sus diferencias, por lo que debemos considerar la producción de conflictos y desacuerdos que obstaculizan los consensos y los logros de la lucha contra la violencia sexual; así como la valoración de una conciencia feminista en la sociedad; considerar las maneras, los momentos históricos y el contexto donde se ha gestado la lucha contra la violencia sexual; las tendencias políticas e ideológicas que han dominado los

escenarios políticos; la crisis en la que se encuentran la economía nacional y local, como en este caso la frontera; la cultura patriarcal que permea a la mayoría de sujetos y grupos sociales en estos contextos fronterizos; así como el ascenso de la conciencia y participación de instituciones, asociaciones y organizaciones no gubernamentales, y de algunos grupos feministas, entre otros sectores de la sociedad civil y de la ciudadanía que luchan en contra de esta forma de relación social.

La experiencia colectiva de mujeres en torno de la violencia sexual o de la defensa de la seguridad pública (depende desde donde se le mire) manifiesta estas contradicciones y conflictos en términos de la acción y la posición de los grupos e individuos, mujeres y hombres, en las estructuras de poder sean de género y/o de otros ámbitos de la política.

Las relaciones sociales, particularmente las relaciones de género, así como las políticas públicas y las prácticas de seguridad pública en el estado y en las zona fronteriza de Cd. Juárez y El Paso, están permeadas de comportamientos culturales patriarcales. Por ello me propongo estudiar cómo se articulan los elementos estructurales de los sistemas sexo/genéricos, económicos y políticos que

dominan este escenario fronterizo; profundizar en el análisis de las acciones de resistencia de los grupos, de sus estrategias, de sus formas de coordinación, de sus vínculos con otros grupos fronterizos y latinoamericanos que luchan por la misma causa; así como analizar las culturas que se entremezclan para institucionalizar y legitimar una cultura de la violencia, de la opresión y de la resistencia en esta franja fronteriza de nuestro país.

El interés por investigar esta problemática se debe a que en 1990 realizamos en el CIESAS una investigación sobre los sindicatos de la CTM en las maquiladoras de exportación de la ciudad de Chihuahua y sobre la salud de mas obreras de las maquiladoras. En ese entonces lo primero que me impactó fue la forma violentada de relación social que predominaba en general y en particular hacia las mujeres, la cual permeaba prácticamente todas las estructuras de la sociedad.

El clima que se vivía desde los noventa en esta ciudad, en términos del contexto en general, se caracterizaba por acciones de venganza y muerte entre narcotraficantes, violaciones a mujeres (también a ancianas y niños/as), homicidios masculinos en cantinas, bares y barrios; raptos y secuestros; desapariciones y suicidios, así como muertes por desnutrición entre los tarahumaras (principalmente entre menores), siendo estas muertes, desde mi punto de vista, otra manifestación de la violencia social.

Participé con un grupo local de feministas, el Comité 8 de Marzo, quienes teníamos la propuesta de presentar ante el Congreso de la Unión un documento de reformas al código civil y penal en materia de violencia intrafamiliar, cuyo documento no fue aprobado en su conjunto, pero se lograron algunas reformas y lo más importante es que sirvió de base para llamar la atención sobre este problema, no sólo del gobierno sino de algunos sectores de la sociedad.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Las participantes del Comité 8 de marzo en ese entonces lograron la desaparición de la atenuante de provocación en el delito de violación; que en 1992 se crearan las agencias del Ministerio Público especiali-

Entonces realicé una investigación exploratoria en los archivos de la Procuraduría de Justicia del Estado, cuyos resultados daban cuenta de que el problema era de una magnitud hasta entonces desconocida empíricamente.<sup>2</sup>

Al calor de las acciones de este grupo local feminista y de otros que se unieron para protestar por la violencia que vivían las mujeres no sólo en la calle sino en su familia, se creó en 1992 la Unidad Especializada en Delitos Sexuales y Contra la Familia con el propósito de prevenir y atender las denuncias que se integran a través del ministerio público. Sin embargo, en general en el país, se ha visto que estas unidades no han tendido los resultados esperados por problemas de burocratismo, falta de sensibilización entre el personal, de recursos materiales, de capacitación, y de corrupción policiaca, entre otros.

La violencia ha ido en aumento, principalmente en Ciudad Juárez, cuya entidad se ha vuelto el escenario de los peores crímenes sexuales cometidos a mujeres desde 1993: de ejecuciones entre narcotraficantes, de muertes violentas entre jóvenes pandilleros, de homicidios por robos, de abuso del poder policiaco y de muertes, maltrato y abuso sexual a menores. Ante esta situación se han organizado algunos sectores de la sociedad juarense para luchar contra esta forma de relación social, que sobrepasa los límites de socialización, de respeto y tolerancia.

En ciudad Juárez existen más de cien asociaciones civiles y organizaciones no gubernamentales creadas expresamente para luchar por la defensa de los derechos humanos y ciudadanos y otras tantas que luchan contra la violencia sexual, varias de las cuales se han creado en diferentes momentos, con diferentes ideologías y desde diferentes posiciones políticas para protestar por el incremento de la violencia sexual en la frontera. Estas orga-

zadas en delitos sexuales en las ciudades de Chihuahua y Juárez; la inclusión en el código penal de la pena de trabajo a favor de la comunidad, aunque no con el espíritu sugerido, es decir, que fuera ésta la pena para el delito de violencia doméstica y para el hostigamiento sexual; y se consiguió el aumento de la penalidad para los abusos sexuales.

<sup>2</sup> Ravelo, 1991.

nizaciones han llevado a cabo importantes acciones de protesta y de coordinación de grupos, como la actual Coordinadora de Organismos no gubernamentales en Pro de la Mujer, surgida a fines de los 90 a raíz de esta situación, la cual cobra relevancia en las protestas organizadas contra las reformas realizadas el 24 de agosto de este año (2001) al código penal en materia de delitos sexuales.<sup>3</sup> Esta organización, otras organizaciones civiles y el apoyo de diputadas y feministas lograron parar a las pocas semanas esta reforma.<sup>4</sup> También se ha conformado otra instancia organizativa como la denominada Cumbre Fronteriza,<sup>5</sup> recientemente formada por grupos y organizaciones ciudadanas para atender los problemas de violencia y seguridad pública que padece la ciudadanía, principalmente los menores, los jóvenes y las mujeres, entre cuyas mesas de

<sup>3</sup> Según Esther Chávez en el año de su fundación, al parecer hacia fines de los 90, estaba formaban por cerca de 16 organizaciones. Actualmente está conformada por los siguientes grupos: Ciso, Cetlac, Casa Amiga, Compañeros, Mujeres por Juárez, Femap y Centro de Mujeres Tonanzi.

<sup>4</sup> La cual había sido aprobada con la sola participación de la fracción priísta en un restaurante. El 30 de octubre de 2001 el Congreso local aprobó un nuevo decreto que modifica el Código Penal del Estado de Chihuahua. Se penaliza la violación entre cónyuges y se adiciona el artículo 240bis. Además la iniciativa que fue elaborada y consensada entre los grupos feministas locales y las ONGs, la cual fue presentada por las diputadas Patricia Borunda, Silvia Domínguez, Alma García, Blanca Gamez, Ma. Isela Torres y Ma. Luisa Ugalde. Esta reúne el paquete de reformas al Código Penal, el cual entrará en vigor el viernes 2 de noviembre de 2001. Se penaliza la violación con penas que van de 5 a 15 años de prisión, en varios casos, siendo uno de ellos la utilización de los medios que proporcione un empleo público, docente, oficio o profesión. También se agrega el artículo 287 bis que contempla el delito de violencia familiar (Dominguez, Reynaldo "Penalizarán violación sexual entre cónyuges", en *El Diario*, secc. el estado, 31 de octubre de 2001, p. 6A.)

<sup>5</sup> En ella participan la Organización Popular Independiente (OPI) formada desde hace quince años por organizaciones y grupos de colonos que buscan promover el desarrollo comunitario; el grupo CASA y Diversa, que trabajan sobre todo con jóvenes; otras organizaciones como el Centro de desarrollo Familiar Contigo, formado en febrero de este año (2001) quienes atienden así mismo problemas de violencia sexual y el grupo Hombres por Relaciones de Género Igualitarias, el que actualmente está en proceso de conformación. En este último grupo participamos tanto el equipo de Casa Amiga como otras personas que estamos interesadas en explorar los problemas generados desde la masculinidad dominante.

trabajo se formó la de Equidad y Género. Sin embargo, llama la atención que la presencia de organizaciones sindicales de la industria maquiladoras de exportación es prácticamente inexistente, a pesar de que una gran mayoría de mujeres asesinadas y violadas han sido trabajadoras de la "maquila".

Sabemos que los pocos sindicatos que existen en las maquiladoras de ciudad Juárez se los habían disputado dos de las centrales obreras oficiales que históricamente han dominado y controlado al sindicalismo mexicano, como son la Confederación de Trabajadores de México, la CTM y la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos, la CROC, además de existir otro tipo de sindicalismo blanco o de protección.<sup>6</sup> Estos sindicatos poco o nada se han preocupado por la seguridad de las obreras, tanto en el ámbito laboral, como en el público y el privado.<sup>7</sup>

Lo que observamos son más bien trabajadoras que participan en algunas de las actividades que impulsan las organizaciones ciudadanas en las colonias populares, y/o que recurren a los servicios de apoyo creados por las organizaciones no gubernamentales para atender casos de violencia sexual e intradoméstica, como es el "centro de crisis", Casa Amiga, el cual en sus dos años que lleva funcionando ha atendido a una considerable cantidad de trabajadoras de la maquila. En octubre de 2001, de 152 casos registrados, el 33.6%

<sup>6</sup> La CTM ha reducido la afiliación sindical debido al cierre de maquiladoras y a la reducción de operación de otras tantas. El padrón sindical ha disminuido con alrededor de 20 mil trabajadoras. Tan sólo la empresa RCA, donde había alrededor de cinco mil trabajadoras cuenta con menos de mil; la maquiladora MASA contaba con 4 800, mientras que ahora labora con tres mil; en Baldwin la empresa se declaró en "bancarrotas" y los trabajadores iniciaron una huelga exigiendo su liquidation; TDK donde laboraban cerca de 1 800 ahora sólo trabajan alrededor de 700 (Cháires, Jorge, Norte de ciudad Juárez, lunes 12 de noviembre, 2001, p. 9A).

<sup>7</sup> A raíz de ocho cadáveres encontrados en un lote baldío entre el 6 y 7 de noviembre, dos de los cuales fueron identificados, siendo uno de ellos de una obrera de la maquiladora Lear Corporation, la que desapareció el día que fue regresada por llegar dos minutos tarde, los sindicatos están "negociando" con las empresas modificar este castigo, en lugar de que se les regrese a las trabajadoras por retardos el mismo día, se pretende que las suspendan el día siguiente.



FOTO: MARIO PALACIOS LUNA

eran obreras de la maquila. La afluencia de trabajadoras a este servicio se debe al trabajo que realizan directamente en las maquiladoras, donde dan pláticas sobre violencia intradoméstica. Si bien no es tan común que las operarias acudan a este servicio por problemas de hostigamiento o abuso sexual en las maquiladoras, se han llegado a atender algunos casos, como la violación de una de ellas por el empleado de una maquiladora.<sup>8</sup>

Mirna Ajo,<sup>9</sup> encontró en su investigación sobre la percepción del riesgo de la violencia en trabajadoras de Ciudad Juárez, algunas de ellas obreras de la industria maquiladora,

<sup>8</sup> Según Adela Lozoya, abogada de este centro, los casos de hostigamiento y abuso sexual seguramente los hacen valer en juicios laborales las mismas trabajadoras, quienes acuden a los departamentos de Recursos Humanos y trabajo social de las mismas empresas. Por otro lado, el desempleo generado en la industria maquiladora en este año (2000), según Esther Chavez, ha provocado que las obreras separadas de sus parejas vuelvan a recurrir a ellos, implicando revivir situaciones de maltrato y violencia hacia ellas (Orquez, Martín "Repunta maltrato por la crisis", *El Diario*, sección Juárez, sábado 3, noviembre de 2001, Cd. Juárez, Chihuahua, pp. 1B y 6B.

<sup>9</sup> 2000.

el sentido de autoprotección creado por las propias trabajadoras ante estos peligros debido a que los lugares donde caminan hacia el transbordo de la ruta son generalmente muy largos y riesgosos, sin alumbrado público, con callejones peligrosos y desolados y sin vigilancia. Tales estrategias varían de acuerdo al sector de trabajadoras que se trate pero el rasgo común es que han generado una serie de mecanismos individuales que comparten todas, los cuales aparecen en esta investigación en el siguiente orden: no salir sola, no salir de noche, cambiar la forma de vestir, no salir de la casa, no hablar con desconocidos, no subirse a la ruta si va sola y cargar un arma (esta última estrategia la percibió un bajo porcentaje de obreras). Como señala la misma Mirna Ajo ellas prefieren confiar en sí mismas que en la seguridad pública o en la seguridad policiaca.

Otros mecanismos de autodefensa son los que describe Jorge Balderas<sup>10</sup> en su investigación sobre "Mujeres, antros y estrategias en la noche juareense" realizada con trabajadoras de la maquila cuando él trabajaba en una maquiladora. Estas estrategias forman par-

<sup>10</sup> 2001.

te de la apropiación de los espacios y tiempos nocturnos y del sentido que le dan las obreras a su libertad fuera de la maquiladora a través de esta apropiación. Muestra cómo la noción de tiempo libre tiene otro significado para las obreras. Para ellas la noche les pertenece, tanto el placer como el goce de la vida nocturna es casi su única propiedad; el ir los fines de semana a los centros nocturnos significa para ellas una forma de olvidarse de la rutina, de escaparse del ambiente opresivo y de presión constante en las fábricas. Este significado obviamente no ha sido entendido ni valorado menos compartido por el resto de la sociedad, varios de cuyos sectores, principalmente los conservadores, han juzgado y acusado a las obreras de ser las culpables de que las violen y las maten por atreverse a gozar de su cuerpo y su libertad calificándolas de ser “inmorales” y no llevar una “vida decente”.

Algunos sectores empresariales tal vez compartan esta moralidad con la que se ha juzgado el comportamiento de las obreras y pocos han mostrado indignación ante los asesinatos de algunas de ellas, como en el caso del empresario de una maquiladora que en febrero de este año protestó enérgicamente contra uno de los que se creía iba a ser el último crimen sexual de este año: el de una de sus jóvenes obreras, a tal grado de ofrecer una recompensa para quien denunciara al asesino o asesinos y solicitar la adhesión de la Asociación de Maquiladoras de Ciudad Juárez (AMAC) en esta protesta,<sup>11</sup> sin saber que meses después, el 6 y 7 de noviembre de este mismo año, se encontrarían los cadáveres de ocho jóvenes

<sup>11</sup> El empresario juareense era de la maquiladora Plásticos Promex donde laboraba la obrera de 17 años Lilia Alejandra García Andrade y la recompensa que ofrecía era de 18 mil dólares. Inicialmente las aportaciones de la empresa fueron de 10 mil dólares, luego se unieron otros empresarios quienes denunciaron la desaparición de cuatro jóvenes, Leticia Marlene González de 17 años, Minerva Teresa Torres de 18 años, Rosalva Pizarro de 17 años y Yesenia Concepción Reyes de 16 años (Luis Cano y Carlos Coria, *El Universal*, secc. Los Estados, 1 de abril, 2001, p. B10). El cortejo fúnebre que despedía a Lilia Alejandra se debatía entre el dolor y la rabia “¡Ya basta!”, gritaban, “¡Alto a la muerte de las mujeres!”. Mientras que en la Procuraduría se aprehendía a un presunto asesino serial. (Alfredo Espinosa, *La Jornada*, secc. Sociedad y Justicia, 16 de marzo 2001, p. 49.

más.<sup>12</sup> También hay que reconocer que algunos empresarios preocupados por la violencia intradoméstica que viven sus obreras han acudido a las organizaciones no gubernamentales, como Casa Amiga, para solicitar que les vayan a dar pláticas a las obreras en las mismas empresas, dentro del horario de trabajo e incluso las trabajadoras que requieren de terapias y atención, son llevadas a este centro por las trabajadoras sociales de las fábricas.<sup>13</sup> Aquí cabe señalar el problema que surge alrededor de un nuevo estigma que, según Alfredo Limas, se le ha impuesto a la mujer de la maquila en relación a la violencia intrafamiliar, y que consiste en acusarla ahora de ser la responsable del maltrato infantil, de etiquetarla como una madre maltratadora, sin considerar el contexto de carencias económicas y afectivas en el que se desarrolla su maternidad.

Si bien las sindicalistas y los grupos feministas se han preocupado por incorporar a las trabajadoras de las maquiladoras en la lucha por la defensa de sus derechos de clase y género, como lo evidencian las diferentes experiencias históricas de la lucha de las trabajadoras organizadas en torno de grupos, coordinadoras y acciones colectivas en los ochenta y noventa, no se ha logrado una mayor participación de las trabajadoras ni mucho menos la defensa de demandas que planteen el problema de la violencia sexual en los centros de trabajo; tampoco se ha logrado que sus sindicatos atiendan esta grave problemática, y menos se ha logrado incorporar en sus contratos colectivos de trabajo los derechos que las protejan contra estas formas de relación social.<sup>14</sup>

<sup>12</sup> Debido a esta situación, la AMAC inició un programa de prevención que consiste en contratar guardias especiales que se encarguen de verificar que las obreras lleguen bien a su casa y al trabajo; y algunas empresas han iniciado cursos de defensa personal y capacitación para que las obreras aprendan a enfrentar el peligro.

<sup>13</sup> Entrevista a Adela Losoya, abogada de Casa Amiga, Cd. Juárez, 31 de octubre, 2001.

<sup>14</sup> Cabe resaltar que en ciudad Juárez, se llevó a cabo el Foro Internacional: mujeres trabajadoras en contra de la violencia hacia la mujer los días 10 y 11 de noviembre de 2001, el cual fue convocado por la Unión Nacional de Trabajadores, FESEBES, Mujeres Unidad Trabajadoras-MAS, el Grupo Feminista 8 de Marzo y organizaciones sindicales norteamericanas

Por ejemplo, en la investigación que realizó Sergio Sanchez<sup>15</sup> en la ciudad de Chihuahua, sólo encontró, una cláusula en el CCT de una maquiladora (Cable Productos) en la que la empresa se comprometía a que sus supervisores trataran a las obreras con buenos modales y con consideración. Es muy probable que en esta empresa se dieran malos tratos por parte de los supervisores hacia las obreras, sobre todo antes de la organización del sindicato en este centro de trabajo.

De la misma manera sólo encontró una lideresa, Andrea Ramírez, quien fuera dirigente de esta maquiladora en 1990. Ella pactó algunos acuerdos para obligar a esta empresa a instalar alumbrado público en uno de los parques industriales e incrementar las rutas de camiones.

En ciudad Juárez apenas se están tomando algunas medidas para proteger a las trabajadoras de los peligros a los que se exponen en el traslado de sus casas a las maquiladoras y de regreso a sus colonias, pero no se están implementando exclusivamente para cuidar a las trabajadoras de la exposición a los riesgos de la violencia sexual sino por dos fuertes accidentes que hubo en el mes de octubre de este año (2002) entre unidades de transporte de personal de las maquiladoras. Estas medidas no han sido propuestas, ni mucho menos demandadas por ningún sindicato, sino acordadas entre las empresas y el gobierno, particularmente entre la Asociación de Maquiladoras de Ciudad Juárez y la Dirección de Seguridad Pública y Protección Ciudadana. Dichas acciones se anunciaron en el mes de octubre y consisten en cambiar el tipo de patrullaje en las áreas donde se localizan

las plantas industriales, el cual implica un mayor contacto entre los agentes y guardias de las plantas, así como el uso de las mismas frecuencias entre ellos. Supuestamente habrá un seguimiento y una evaluación semanal. A esto lo llaman “redimensionar” el patrullaje centrado en la prevención: que “las cuiden a ellas” en sus colonias. Al respecto se habla de varios compromisos: “redimensionar el patrullaje, la atención al final de la ruta para estar ahí presentes y permanecer el tiempo necesario hasta que la gente se traslade a sus domicilios y saber quiénes son los conductores, que no sean “reincidentes” de accidentes viales.<sup>16</sup>

Sin embargo, no pone tanto énfasis en esta indagación sobre los choferes si estos tienen antecedentes criminales o de violencia sexual,<sup>17</sup> además que la falta de confianza de la ciudadanía hacia la seguridad pública no permite creer en estas medidas, pues en la prensa local se asegura que sólo 70 unidades de este servicio están en buenas condiciones para los miles de vehículos que circulan en la ciudad, incluidas obviamente estas unidades de transporte.<sup>18</sup> Aunque, cabe señalar que en la investigación de Mirna Ajo las trabajadoras ubicaron el aumento y mejoramiento de la seguridad pública y policiaca como una de las medidas necesarias para prevenir el riesgo ante la violencia sexual. También hay que considerar que estas medidas sólo contemplan el traslado de las obreras de las maquiladoras a sus casas, como si su vida se redujera a ese traslado, sin considerar otras áreas de vigilancia como son los lugares donde se ubican los centros nocturnos, que como lo fundamenta Jorge Balderas forman parte de la vida social de las obreras.

de la AFL-CIO. Este evento se llevó a cabo pocos días después de los hallazgos de los ocho cadáveres, por lo que conmocionó a todas las participantes de este evento, entre quienes se encontraban trabajadoras de la maquila de Reynosa, Matamoros, Coahuila y Puebla, entre otras. Francisco Hernández Juárez, presidente de la UNT, propuso la creación de un fideicomiso para apoyar a las mujeres que padecen el problema de la violencia sexual en Juarez y durante estos dos días se implementaron varias acciones y medidas que culminaron con una petición al gobierno del estado para que se resolviera el problema de la violencia y se investiguen los crímenes.

<sup>15</sup> 2000.

<sup>16</sup> Alejandro Quintero “Harán operativos para proteger a las obreras”, *El Diario*, secc. Seguridad, p. 9B.

<sup>17</sup> A pesar de que se han hayado culpables a algunos choferes, como los de la banda de los Tolteca y se hayan consignado a dos choferes como presuntos responsables de los ocho crímenes mencionados, aunque se desconfía mucho de las medidas de detención de estos choferes, como lo analizamos en otro artículo de este mismo capítulo.

<sup>18</sup> Alejandro Quintero, “La policía y vialidad, sin patrullas”, *El Diario*, secc. Seguridad, p. 9B.

Otras organizaciones que trabajan por la defensa de los derechos sindicales, son la Coalición Pro Justicia de la Maquiladora, el Centro de Estudios y Taller Laboral. Son asociaciones civiles que han apoyado a trabajadoras de la maquila en la defensa de sus derechos laborales. La primera surge en el marco de la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte a fines de 1993 y la integran alrededor de 150 organizaciones. Aunque su presencia es más notoria en Matamoros, esta organización trinacional trabaja a lo largo de la frontera norte y promueve la capacitación, difusión y orientación de trabajadores y trabajadoras, para poner al descubierto el fracaso del TLC, entre otras cosas, con el fin de presionar a las corporaciones transnacionales norteamericanas para que adopten normas socialmente responsables en la industria maquiladora.<sup>19</sup> La segunda organización se forma en 1996. Está liderada por el Frente Auténtico del Trabajo cuyo frente tiene cuarenta años de militancia independiente no sólo en el sindicalismo mexicano sino en el sindicalismo internacional y en el impulso y fortalecimiento de grupos de mujeres. El FAT ha sido de los pocos frentes sindicales que tiene una coordinadora de mujeres y ha establecido una cuota de representación de las mismas en los cargos de dirección.

Si bien no sabemos con exactitud hasta dónde han atendido estos grupos sindicalistas el problema de la violencia sexual en las maquiladoras, seguramente han discutido el problema del hostigamiento sexual en los centros de trabajo principalmente en relación al abuso de autoridad de los supervisores y a la falta de respeto de los empleados hacia las obreras. Al respecto cabe recordar que en Juárez desde principios de los ochenta ya existía otra asociación civil, la primera de este tipo, el Centro de Orientación de la Mujer Obrera, que se encargaba de promover acciones educativas y de investigación y crear servicios sociales para alcanzar la plena integración y permanencia de la mujer en su vida personal, social y familiar.<sup>20</sup>

<sup>19</sup> Alfie, Miriam y Luis Méndez "La frontera norte: Nuevo territorio simbólico", en *El Cotidiano*, núm. 102, Julio-agosto, 2000, pp. 71-85.

<sup>20</sup> *Vertebración. Unir para fortalecer*, Directorio de Servicios de Asistencia Social. DIF, Fundación del Em-

En fin, falta mucho por hacer desde las trabajadoras, los sindicatos y las maquiladoras en esta lucha contra la violencia hacia las mujeres, a pesar de que el sector maquilador ocupa alrededor de 250 mil trabajadoras en cerca de 300 plantas que quedan desde que la industria maquiladora atraviesa por una fuerte crisis.<sup>21</sup> Y que nuevamente aparecieron los restos de otras mujeres asesinadas, por cierto, en las cercanías del edificio de la AMAC. Es decir que la situación se vuelve más difícil para las trabajadoras quienes enfrentan el cierre de algunas empresas, el despido, la cancelación de turnos y la modificación de las jornadas de trabajo, aunque esta industria supuestamente siga siendo la principal generadora de empleos en el país, particularmente en ciudad Juárez donde produce más de 200 mil empleos directos.<sup>22</sup>

presariado Chihuahuense, AC. Juárez, Gobierno Municipal 95-98.

<sup>21</sup> El número de trabajadores en la industria maquiladora se redujo en 15.2% durante agosto. Es decir, se dio de baja a 49 mil 965 empleados en el estado. En Chihuahua cerraron 22 plantas, siendo 18 de Juárez. En la maquiladora Baldwin, fabricante de piezas para piano, las 250 trabajadoras, de las cuales 180 están sindicalizadas en la CTM y el resto son empleados de confianza y personal administrativo, iniciaron una huelga por demanda del pago de salarios atrasados y la liquidación pues la empresa canceló sus operaciones y dejó de pagarles el sueldo. Mantienen guardia en las instalaciones para evitar el retiro de maquinaria por el embargo precautorio que existe del IMSS (*El Diario*, sec. Economía, 31 de octubre de 2001, p. 12A). Mientras el INEGI registró 370 maquiladoras, otros registros hablan de 254 plantas.

<sup>22</sup> Pese a esta crisis continua la apertura de maquiladoras como cuatro corporativos de origen extranjero que recientemente iniciaron sus operaciones, éstos son: TriGem, Global Harness, Lite On Technology y Toro. TriGem, ensambladora de computadoras para la marca Hewlett Packard opera con una planta laboral de 300 personas, para extenderse más adelante a 700 y en un año a 2 mil. Global Harness, situada en el Parque Industrial Omega, cuya producción se orienta a la fabricación de arneses automotrices, cuenta con 350 a 400 empleos, de los cuales 25 son para ingeniería y administración. Lite On Technology, de origen taiwanés fabrica los servidores de computadora, cuenta con una plantilla de cien empleados y Toro Company de México ofrece empleos a mil 200 personas (Zaragoza, Rosario, "Sostienen empleo empresas nuevas", *El Diario*, sección Industria, 1 de noviembre, p. 1F).

# La hora de los (des)acuerdos

Miguel Ángel Romero\*  
Javier Gutiérrez\*\*

*El pasado primero de septiembre, el Presidente Fox brindó al país un discurso corto y sobrio (apenas unas 15 cuartillas), en el que lo importante no fue la rendición de magras y deslucidas cuentas de lo hecho por su administración durante los doce meses anteriores, sino una tesis política vertida en tono de grave y, al mismo tiempo, orgullosa satisfacción: “hemos concluido la primera fase de la consolidación democrática”, refiriéndose a los primeros dos años de su gobierno. En palabras del Presidente, los siguientes dos tercios de su administración serán para dar cauce, ahora sí, a las “reformas estructurales” que el país necesita. Pero esta nueva etapa, puntualizó, no arrojará resultados positivos si no se logran construir la mayorías necesarias en el Congreso que aprueben los cambios legales. “Es la hora de los acuerdos” enfatizó.*

**D**e inmediato, el mensaje de Fox fue interpretado en diversos círculos políticos, sociales e intelectuales como un ejercicio de reflexión, e incluso de humildad, cuyo propósito era recomponer las muy deterioradas relaciones del Ejecutivo con el Congreso, los partidos y en general con el conjunto de órganos integrado al sistema político. Un intento sincero de abrirse al diálogo y la concertación. Sin embargo, apenas unos días después, los hechos derivados del escándalo de corrupción protagonizado por el sindicato de PEMEX y el PRI, vinculado al financiamiento de la campaña electoral labastidista, pondrían en entredicho el propósito del Presidente de avanzar, mediante la construcción de esas “nuevas

mayorías”, hacia el objetivo final de realizar las reformas estructurales que urgen al país.

Aún no se puede precisar si fue falta de pericia de los responsables de llevar el caso PEMEX (la PGR y la SECODAM, principalmente), o si el encadenamiento de hechos obedeció a una guerra de estrategias entre la parte gubernamental y los priístas-petroleros; pero lo cierto es que a raíz de la solicitud de desafuero de los líderes sindicales presentada por la PGR el 10 de septiembre (un día antes de la comparecencia del Secretario de Gobernación ante los diputados y a sólo veinte de que se venciera el emplazamiento a huelga en la paraestatal, en el contexto de la negociación para renovar el contrato colectivo de trabajo), se desató una situación más que complicada, pues no solamente implicaba resolver 2 asuntos graves y muy complejos en un tiempo muy corto (ini-

\* Profesor-Investigador, Departamento de Sociología, UAM-azcapotzalco.

\*\* Investigador de El Cotidiano.

ciar un juicio de procedencia en el Congreso y sacar adelante un acuerdo salarial que evitara la huelga en la empresa más grande del país), sino que el tema involucra muchos grupos y personajes políticos del más alto nivel, que saben jugar sus cartas, que cuentan con muchos recursos no sólo económicos, que disponen de una estructura política que los protege, y que no se van a rendir sin pelear hasta donde el sistema se los permita.

Así las cosas, estamos en la antesala de un periodo que se anuncia de mucha agitación, en el cual la actitud responsable de los involucrados (gobierno federal, PRI, sindicato, tribunales) y en general de las instituciones políticas (incluyendo a todos los partidos y todos los órganos y niveles de gobierno) es fundamental para evitar que lo que hasta el momento de escribir estas líneas es un ambiente de escándalo, se convierta en una crisis de gobernabilidad con resultados muy graves. Puede ser, como dijo el Presidente, la hora de los acuerdos, pero podría ser también la hora de las confrontaciones.

### **Cerrar la transición y “construir mayorías”. Sí, pero ¿con quién?**

Para los investigadores de *El Cotidiano*, el II Informe de Labores del Presidente Vicente Fox es relevante porque con él se pretende concluir uno de los principales desafíos que la coyuntura del 2 de julio le había marcado: cerrar la transición política del país.

Para el titular del Ejecutivo, con la presentación de su segundo informe, finalizó la primera etapa de su sexenio, enfocada hacia la *consolidación de la democracia*: “Al mismo tiempo que aseguramos la alternancia en un marco de paz social, certidumbre y estabilidad económica, nos dimos a la tarea de innovar, reorganizar y construir cimientos. Avanzamos poniendo en marcha un gran número de acciones y dando resultados en los más diversos programas gubernamentales”.<sup>1</sup> El

<sup>1</sup> Véase “Mensaje del Presidente Vicente Fox, con motivo del Segundo Informe de Gobierno”; p. 1, <http://www.presidencia.gob.mx>.

resto de la administración será para “cosechar lo sembrado”, pero sobre todo para impulsar “las reformas estructurales que aún faltan y que son parte prioritaria de nuestra agenda nacional”.<sup>2</sup>

Las reformas a las que se refiere Fox se resumen en seis temas: Sistema Financiero, Hacienda Pública, Telecomunicaciones, Sector Energético, Cultura Laboral y Seguridad Social. Estos son los puntos neurálgicos del proyecto de gobierno y serán ejes temáticos del debate nacional en los siguientes años. A ellos se agregan otros asuntos que complementan la agenda y se vinculan con los primeros: fortalecer el mercado interno; crear empleos y elevar la competitividad; concluir el proceso de calidad total para modernizar la administración pública; alcanzar una regulación ágil y confiable, instaurar el servicio civil de carrera. En este análisis de Coyuntura, abordaremos, más adelante, dos de esas importantes reformas.

Pocos días antes de rendir su informe, el Presidente había delineado los aspectos más representativos de esta parte de su discurso en forma, por así decirlo, más transparente. El 19 de agosto, en una gira por Quintana Roo con motivo del inicio del ciclo escolar, Vicente Fox dijo que la primera etapa de su gobierno había consistido en “consolidar la transición democrática con paz social (...) Eso no es poco. Es algo importante, quizá el valor supremo, la obligación número uno de un gobierno; es decir, garantizar tranquilidad y paz”.<sup>3</sup>

¿A qué transición se refiere Fox? Aquí hay que señalar un aspecto característico del Presidente y su equipo, que es el abuso en la utilización de algunos términos como *Transición*, los cuales, en un contexto, se definen de un modo y, al día siguiente, se explican, haciéndolos realmente inútiles.

En el Plan Nacional de Desarrollo, por ejemplo, el gobierno establece que actualmente México vive cuatro “transiciones”, que se dan simultáneamente y constituyen el contexto específico al que atienden los planes y programas del Ejecutivo: la transición demográfica,

<sup>2</sup> Op. cit., p. 8.

<sup>3</sup> *La Jornada*, 20 de agosto de 2002.

la transición social, la transición económica y la transición política. Según esta tesis, la transición política entró el 2 de julio de 2000 a su fase concluyente, denominada “consolidación democrática”. (Véase Recuadro).

mero de septiembre respecto al “cierre de la transición” y a la “consolidación democrática” se refieren precisamente al sentido riguroso del concepto, el cambio de régimen. Su gobierno tendría la responsabilidad de condu-

Las cuatro transiciones de México según el Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006			
Demográfica	Social	Económica	Política
Se refiere a los cambios que vive la población del país en relación con su crecimiento y distribución, así como los efectos positivos y negativos asociados a estos fenómenos. Las transformaciones en el tamaño, estructura por grupos edad, distribución regional e índices de dependencia económica son la base de referencia para orientar los planes y programas nacionales.	Se refiere a la modificación que han tenido en los últimos años los valores, percepciones, motivaciones y conductas individuales y colectivas, así como la recomposición de los grupos sociales y su nuevo papel en la definición y atención de las necesidades, problemas y decisiones nacionales, destacando el creciente papel de la sociedad civil, el protagonismo de las mujeres, los cambios en la familia, y el debate sobre la etnicidad contemporánea.	Se refiere a la inserción de México en la globalización y la nueva economía, los cambios ocurridos en el comercio, las finanzas y en general en todo el modelo económico mexicano, haciendo énfasis en la necesidad de impulsar un cambio en la tecnología de la información, el fortalecimiento del mercado interno y la lucha contra la desigualdad.	Consiste en un largo y singular proceso de democratización, que a lo largo de los últimos 20 años dio lugar a la conformación de un régimen plural y democrático, incluyendo la recomposición de los órganos de representación, la reforma de instituciones como el Suprema Corte, el IFE, el Poder legislativo y los gobiernos locales. Señala que “...el 2 de julio marca una nueva etapa de la transición votada, entra en su fase concluyente y se inicia el difícil pero prometedor proceso de consolidación democrática de las instituciones”.

Fuente: elaboración propia, con base en Presidencia de la República. *Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006*. Cap. 3, “México: hacia un despegue acelerado”.

Unas páginas más adelante, el mismo documento establece: “La Misión del Poder Ejecutivo federal 2000-2006 es conducir responsablemente, de manera democrática y participativa, el proceso de transición del país hacia una sociedad más justa y humana y una economía más competitiva e incluyente, consolidando el cambio en un nuevo marco institucional y estableciendo la plena vigencia del Estado de derecho”.<sup>4</sup>

Con este abuso en la utilización de un término que sirve esencialmente para explicar un fenómeno político muy específico (el proceso de cambio de un régimen autoritario hacia otro de índole distinta)<sup>5</sup>, el foxismo hizo de la transición una palabra hueca, sin capacidad explicativa e incluso sin fuerza discursiva, pues el lenguaje gubernamental termina hablando de transición en todo y para todo.

A pesar de este desorden conceptual, es claro que las palabras de Fox el pasado pri-

cir la fase final de ese proceso, que desde hace cuando menos dos décadas ha ido conformando una nueva institucionalidad democrática, y dando fin a las estructuras y prácticas políticas que sostenían al régimen anterior: presidencialismo, corporativismo y partido de Estado.

A juicio de algunos expertos, la postura inicial del foxismo era conducir la transición sin establecer acuerdos o pactos fundamentales con el régimen derrotado, sino que buscaría hacer una alianza con el resto de los actores políticos. El analista Carlos Tello señala que,

<sup>5</sup> Véase al respecto la obra de Guillermo O’Donell y Philippe C. Schmitter *Transiciones desde un gobierno autoritario*, vol. 4. “Conclusiones tentativas sobre las democracias inciertas”, en el que señalan “entendemos por transición el intervalo que se extiende entre un régimen político y otro (...) las transiciones están delimitadas, de un lado por el proceso de disolución del régimen autoritario, y del otro, por el establecimiento de alguna forma de democracia, el retorno a algún tipo de régimen autoritario o el surgimiento de alguna alternativa revolucionaria. Lo característico de la transición es que en su transcurso las reglas del juego político no están definidas”. Buenos Aires Paidós, 1988.

<sup>4</sup> Presidencia de la República, *Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006*, p. 38.

durante la campaña presidencial, "...en la retórica de Fox, la transición no culminaba el 2 de julio sino, por el contrario, comenzaba el 2 de julio. Su discurso fundacional dividía la historia del país en dos, antes y después. Para el gobierno del cambio, detrás de esa fecha fetiche, no había más que 70 años de corrupción".<sup>6</sup>

Pero la realidad a la que se enfrentó el Presidente en los dos primeros años de su gobierno demostró que ese pasado, presuntamente superado, seguía teniendo una gran fuerza y que su gobierno debía encontrar el modo de gobernar con él: "Luego del 2 de julio, el PRI tenía un poco más de 36% de los votos, un poco más de la mitad de los gobiernos estatales, un poco menos de la mitad de las presidencias municipales, la mayoría en la Cámara de Senadores. El PRI era, en otras palabras, el interlocutor inevitable de Vicente Fox, que no pudo gobernar durante la primera etapa de su gobierno —dos años ya, la tercera parte— por que no quiso gobernar con él. Su discurso no se lo permitía".<sup>7</sup>

Considerando esta circunstancia, y regresando al segundo informe de Fox, la pregunta central es ¿qué significa decir que la transición "ha concluido"? ¿cómo entender esta lectura presidencial sobre el fin de la transición, la construcción de nuevas mayorías y el inicio del cambio estructural?

El señalamiento implicaba varios significados. En primer lugar, significaba que, en aras de buscar un acuerdo global con el PRI, la disputa sobre qué hacer con el pasado, había concluido y el ganador parecía ser Santiago Creel, quien propuso una revisión selectiva de asuntos que serían tratados por la vía institucional, con apego a las leyes vigentes y orientada siempre por el diálogo y la concertación con las distintas fuerzas políticas, especialmente con el tricolor. Esto es, reducir al mínimo posible el margen de conflicto derivado de la revisión del pasado.

Posturas distintas a ésta habían expresado en su momento Porfirio Muñoz Ledo y

<sup>6</sup> Carlos Tello Macías, "La transición según Fox" en *Proceso*, 01 de septiembre de 2002.

<sup>7</sup> *Ibid.*

Jorge Castañeda.<sup>8</sup> El primero estaba a favor de un deslinde claro y contundente con el régimen anterior que brindara legitimidad al que estaba naciendo. Ello implicaba juzgar, sin contemplaciones, por la vía jurídica y no solamente histórica, a todos aquellos personajes o grupos que tuvieran cuentas pendientes con el país, ya fuera por corrupción o por violación de derechos humanos. Pero significaba también, en los hechos, romper los canales de diálogo con el PRI, partido que sigue controlando muchos espacios de poder y votos legislativos, necesarios para aprobar las reformas de Fox.

La propuesta de Castañeda se colocaba en medio de ambos extremos: no dar paso al "borrón y cuenta nueva" o a una serie de negociaciones cupulares inconfesables con el PRI, porque eso dañaría gravemente la credibilidad y legitimidad del foxismo, pero tampoco proceder precipitadamente contra actores políticos del pasado sin tener todas las pruebas en la mano, pues de lo contrario se desataría una cacería de brujas y un carnaval interminable de acusaciones cruzadas, que solamente conducirían a la ingobernabilidad.

Al vencer la postura de Creel, en las vísperas del informe se avizoraba un escenario favorable —al menos en parte— al propósito del Presidente de gobernar "construyendo mayorías". Si la transición terminó, entonces el pasado queda muerto y no existirán ajustes de cuentas, por lo tanto es posible pensar en un acuerdo global con el PRI, esto es, con sus principales corrientes:

- Con Roberto Madrazo y Elba Esther Gordillo y por añadidura con el CEN del PRI, por la convicción de éstos de que es mejor co-gobernar con el PAN. La dirigencia priísta cuenta con resultados de encuestas según los cuales enfrentarse al Ejecutivo les sale caro. Es decir, pierden electores o simpatías que gana Fox.

- Con el grupo de labastidistas, siempre y cuando esos acuerdos significaran también dejar de hurgar en el caso Pemex. Sólo estarían de acuerdo en pactar con el Presidente si ello significara un "borrón y cuenta nue-

<sup>8</sup> Véase el análisis de Coyuntura en el número 112 de *El Cotidiano*.

va” en lo que se refiere a la cuentas de la pasada campaña presidencial.

- Con los gobernadores, que darían su aval si ello significaba mayores recursos para sus entidades y mayor participación en el manejo y control de los diputados y senadores de sus respectivas entidades. En los hechos, exigían su reconocimiento como factor de poder real dentro del sistema político mexicano.

En segundo lugar, la tesis de Fox sobre el cierre de la transición también significaba dejar de lado al PRD en el nuevo proyecto nacional. Tratar de minimizarlo, marginarlo en el debate de los grandes temas nacionales y presionarlo para que el electorado le diera un voto de castigo en el 2003.

Una tercera significación importante de esta tesis era que el pragmatismo iba a predominar en la forma de hacer política. Los acuerdos se iban a tomar punto por punto, y se trataría de “construir mayorías” con el partido que fuera necesario: PRI o PRD, dependiendo del tema y de la profundidad de los cambios o las reformas correspondientes (leyes secundarias y reglamentos o cambios constitucionales).

Sin embargo, en menos de una semana, este escenario favorable a los acuerdos se modificó sustancialmente. La complicación del caso Pemex echó por la borda toda esta concepción y desató reacciones fuertes en el PRI, al grado de que, por primera vez en la historia, una comparecencia de secretario de Estado no concluyó por falta de quórum, al abandonar los diputados del tricolor la sesión en donde precisamente Santiago Creel daba cuentas ante el pleno. La decisión de estos diputados fue tomada al margen de la dirigencia nacional de su partido, por lo que ésta reviró y se apersonó ante el secretario para informarle que lo sucedido no significaba rompimiento alguno y que el PRI continuaría buscando acuerdos con el gobierno. La reacción de los legisladores ante la actitud de Madrazo fue de tal magnitud que, para quienes conocen los hilos del poder, prácticamente significó un rompimiento con el CEN, provocando una fractura interna de una dimensión aún no valorada en forma suficiente por los analistas de los diferentes medios de comunicación social.

## Las implicaciones del caso PEMEX

En el caso PEMEX, como apuntábamos en otro análisis de coyuntura (*El Cotidiano* 112) el gobierno apostó a lo grande y a lo grande puede ganar... o perder. La importancia del asunto está más allá de que el gobierno quiera dar el ejemplo en el combate a la corrupción o de un ajuste de cuentas con algunos políticos del sexenio anterior. El caso PEMEX significa la primera batalla frontal, buscada o no, del foxismo, contra el único de los pilares del viejo régimen que sobrevivió a la debacle electoral de hace dos años: el corporativismo sindical.

Y nada es más plausible que la lucha de un gobierno de alternancia por acabar con rémoras tan perniciosas para la democracia como lo han sido esos enclaves de poder caciquil, dirigidos por verdaderas mafias. Pero el grave riesgo que aquí se corre es el que se deriva de la fuerte reacción que se puede esperar del sindicato de PEMEX y sus aliados frente a un gobierno que no puede presumir de su talento y fuerza para resolver conflictos políticos ni siquiera de mediana envergadura. A la administración foxista la sometió el movimiento de los cañeros, que la orilló a expropiar 27 ingenios; la sometió el EZLN, que con la simple advertencia de una gira nacional la hizo firmar prácticamente a ciegas una iniciativa de Ley Indígena distinta a la que impulsaba su propio partido; la sometieron 300 ejidatarios de Atenco, que con marchas y movilizaciones impidieron que se construyera la obra de infraestructura más ambiciosa del sexenio; la humilló Fidel Castro, que, al revelar una llamada telefónica confidencial, exhibió al Presidente Fox como un mentiroso y como un títere de Estados Unidos.

Con esos antecedentes, ¿podemos esperar una victoria política de este novato -y en muchos sentidos ingenuo- equipo gobernante frente al colmilludo tigre corporativo?

Las implicaciones del caso son muchas y de diversa profundidad, pero existen por lo menos tres efectos de corto plazo muy importantes que se deben señalar: primero, si el gobierno se equivoca en el manejo de este asunto afectando no sólo a Rodríguez Deschamps o a los labastidistas directamente implicados, sino



FOTO: LUIS OCTAVIO HOYOS

que lo convierte en un litigio contra el PRI como institución, estará obstaculizando la concreción de posibles acuerdos con ese partido para avanzar en las reformas estructurales; segundo, el caso PEMEX abre un escenario de fractura en el tricolor que, de no superarse, pondría en riesgo la gobernabilidad del próximo Congreso; tercero, si el sindicato decide cerrar filas con sus dirigentes y mezcla este litigio con la negociación salarial, podría estallar la huelga en la paraestatal o iniciar paros escalonados, cuyas consecuencias serían sumamente graves para toda la nación.

Con respecto al primer asunto, se puede afirmar que, en este momento, el PRI no es garantía de acuerdos con el PAN en el Congreso, ya que la directiva nacional priísta se encuentra limitada en su poder de convencimiento: no controla la mayoría de diputados y senadores existentes, los cuales responden a dos instancias que los designaron candidatos: por un lado los gobernadores y, por otro, Labastida y su grupo, quienes fueron los que palomearon las listas. En el caso de los labastidistas, es lógico suponer que, si son los perseguidos, difícilmente apoyarán acuerdos con el gobierno de Fox. En el caso de los gobernadores, habría que analizar caso por caso, pues a pesar de lo que digan públicamente, el hecho es que no operan como un organismo úni-

co e indivisible, sino que cada quien atiende a su propia agenda e intereses.

En cuanto al segundo efecto, el grave peligro que acecha al priísmo es la posibilidad de una fractura irreversible. Hasta el momento la misma se ha pospuesto, pero nada garantiza que no ocurrirá. En estos momentos, Madrazo, al no estar personalmente involucrado en el escándalo, se puede deslindar de quienes sí lo están y dejar que éstos sean sometidos a la justicia. Con ello no solamente buscaría reivindicar al PRI como defensor de la legalidad, sino que, además, ganaría terreno frente a la corriente labastidista, que no deja de desafiar su autoridad. Sin embargo, esta actitud podría ser leída por algunos sectores del partido como una traición de la dirigencia nacional hacia las organizaciones de base, que son la fuerza más importante del PRI. Y, si al momento de designar candidatos para las elecciones legislativas del 2003, el tricolor se fragmenta por esta razón, la gobernabilidad del Congreso quedaría muy comprometida para la segunda mitad del sexenio al no contar con interlocutor unificado.

El tercer efecto aquí apuntado es quizá menos probable, pero no por ello menos peligroso. Una huelga en PEMEX, o simplemente el cierre temporal de algunas de sus instalaciones

estratégicas, significaría un golpe durísimo a la economía nacional que afectaría prácticamente a todos los macroindicadores, pero sobre todo sería una estocada muy grave a la confianza de la inversión productiva en México.

En este panorama, nos equivocáramos si hacemos un balance simplista, tradicional, y acusamos al gobierno de Fox de esquizofrenia, es decir, tener varias personalidades, o de pensar de una forma y actuar de otra, o de mentiroso, o de contradictorio. Por primera vez, este gobierno se ve envuelto en un escenario que, si bien es de alto riesgo, le ofrece todo para ganar. Si supera la crisis del escándalo petrolero castigando a los responsables de los delitos, pero al mismo tiempo le deja al PRI una salida digna como institución y lo convence de apoyarlo en las reformas estructurales, el gobierno de Fox se consolida y gana esta batalla. Atendiendo a esta circunstancia, y tratando de mantener a su partido lo más alejado posible del caso, el CEN del PRI ha realizado varias reuniones con el secretario de Gobernación y con el Presidente para convencerlos de que el asunto de los préstamos de fondos públicos de la paraestatal al sindicato se resuelva en una instancia laboral y no penal.

Si el PRI cierra filas y decide defender a sus líderes sindicales y a los responsables del manejo financiero de la campaña de Francisco Labastida, a pesar de que se acredite un uso turbio de fondos públicos, el equipo de medios de la Presidencia tendría un margen alto para fustigar a los prisitas y pedir de varias formas un voto de castigo en su contra, responsabilizándolos de impedir la concreción de los cambios estructurales que requiere el país y de continuar con la cultura de la impunidad, al oponerse a que se castigue a prominentes cuadros de esa organización que infringieron las leyes.

Finalmente, si el gobierno logra separar la negociación laboral en PEMEX del litigio por corrupción, y, sobre todo, si evita que el sindicato se divida, es muy probable que se establezcan soluciones aceptables para ambas partes que impidan el paro de labores.

Sin embargo, la estrategia puede fallar, y, en ese caso, el gobierno estaría en graves problemas no solamente para salvar el asunto de PEMEX, sino para lograr su propósito de “cons-

truir nuevas mayorías”. La alternativa no parece estar en el PRD, pues más allá de la tendencia foxista de marginarlos, los dirigentes de ese partido se excluyen a sí mismos constantemente. Continúan con un postura de confrontación, con la cual es difícil avanzar en la construcción de acuerdos sólidos. Ahora ya no son visibles las corrientes antagónicas a su interior que claramente se expresaron después del 2 de julio del 2000 y hasta antes del VII Congreso Nacional celebrado en mayo pasado. De forma súbita, “los Chuchos”, y todo lo que ello represente, olvidaron su discurso conciliador con el foxismo y se convirtieron en “duros” y confrontacionistas. ¿Cuándo ocurrió el viraje y a que se debió? Es algo que aún tienen que explicar públicamente.

Lo cierto es que en el interior del sistema de partidos el régimen sólo tiene un posible aliado para hacer sus reformas, que es el PRI, pero el riesgo de perderlo es muy alto. Si eso ocurre ¿con quién se construirán las “mayorías necesarias” para gobernar en el siguiente tramo del sexenio? El PAN no parece gozar de la suficientemente simpatía ciudadana como para obtener en el 2003 la mayoría de asientos en la cámara de diputados, y, aun si eso ocurriera, el predominio priísta en el senado seguiría siendo un dique a las reformas. En el caso de que la confrontación se salga de control y el gobierno no encuentre un aliado poderoso que lo acompañe en el resto del sexenio, la cuestión será dirimir quién pagará los costos de los desacuerdos, de las crisis de gobernabilidad o de la falta de acciones que generen inversiones y empleos al país.

## Otros frentes de conflicto

Sin embargo, no todo lo que ocurre en el país tiene como actores principales a los partidos políticos y al Poder Ejecutivo. Los acuerdos entre el gobierno y el PRI son sin duda condición necesaria, pero no suficiente para mantener la gobernabilidad y la estabilidad. Existen otros sectores y otro poder que en estos momentos juegan también un rol importante.

El ejemplo más reciente de ello se dio con la renovación del debate sobre el tema indígena. Por mayoría de votos (8 a favor y 3

en contra), el pasado 6 de septiembre los magistrados de la Suprema Corte de Justicia declararon improcedentes 295 de las 321 controversias constitucionales presentadas por el mismo número de municipios contra el procedimiento de aprobación de las reformas en materia de derechos y cultura indígenas, publicadas el 14 de agosto del año pasado en el *Diario Oficial de la Federación*, quedando pendientes de resolución las 26 controversias en las que los municipios demandantes interpusieron recursos de reclamación contra la negativa de los ministros instructores de recibir pruebas antropológicas, de derecho indígena, constitucional e internacional, las cuales serían enviadas a la sala correspondiente para dictaminar su sobreseimiento. Con su decisión, el máximo tribunal reconoció que no tiene facultades para revisar reformas y adiciones a la Carta Magna ni el procedimiento que les da origen.

Las implicaciones de esta decisión pueden ser varias. En primer lugar, se espera una nueva embestida del EZLN y las organizaciones civiles que lo apoyan para avanzar en su posicionamiento territorial y en los hechos implantar municipios autónomos y consolidar la reunificación de sus pueblos indios ahí donde sea posible. Una señal en este sentido es un artículo de prensa de Adelfo Regino, importante y respetado dirigente indígena y asesor del EZLN, en el que fustiga la decisión de la SCJN y advierte que la lucha por la autonomía indígena ha topado con la última pared jurídica, pero no se detendrá ante ello: "...debe quedar testimonio sobre nuestra insistencia en que la autonomía, el desarrollo y la reconstrucción de nuestros pueblos fuesen procesos acordados en el marco del orden jurídico mexicano. Sin embargo, con la cerrazón de los tres poderes del Estado mexicano, esto ya no será posible. Y entonces la autonomía de nuestros pueblos indígenas tendrá que ser un proceso impulsado desde los hechos con base en el sistema normativo propio. Entonces, por la exclusión sufrida, apelaremos a la propia institucionalidad comunitaria, con todas las consecuencias diversas que esto representa para nosotros mismos y para el conjunto nacional".<sup>9</sup>

<sup>9</sup> *La Jornada*, 11 de septiembre.

De concretarse esas medidas, en el corto plazo asistiremos a la instauración de nuevos municipios autónomos en Chiapas, con el consecuente cobro de peaje, dobles autoridades, cobros de impuestos de guerra, cancelación de libertad de tránsito, invasión de tierras, expulsión de representantes gubernamentales, entre otros aspectos relevantes.

No parece que la ofensiva del EZLN quede a nivel estatal, es previsible que la misma adquiera una dimensión nacional, en la cual participen, además de Chiapas, los pobladores de Atenco, que ya constituyeron su municipio autónomo, los oaxaqueños (si lo que escribió Regino es cierto), y en general todos aquellos lugares en donde el contacto y simpatía con el EZLN es grande y que ahora podemos ubicar a través del recorrido realizado por los zapatistas entre febrero, marzo del año pasado. De ser así, los municipios autónomos serán un movimiento nacional que también podría poner en cuestionamiento la gobernabilidad del país.

Otro sector que puede empezar a inquietarse por la situación nacional es el empresarial. Algunos medios de comunicación empiezan a publicar inconformidades de los empresarios, quienes demandan poner "orden en la casa", llegar a acuerdos con el PRI, pero, sobre todo, impedir que se concreten y consoliden acciones que, desde su particular punto de vista, están al margen del Estado de Derecho y que generan incertidumbre económica y desalientan la inversión.

Estos y otros casos demuestran que el gobierno de Vicente Fox enfrenta un enorme reto adicional, que no habíamos contemplado: crear una democracia más amplia o una legislación distinta en la que quepan todos aquellos que no quieren participar políticamente a través del actual sistema de partidos.

Una reflexión indicativa de lo que este problema implica, fue trazada por Luis Villoro al analizar precisamente el caso de las reformas en materia de derechos y cultura indígenas: "El Congreso siguió los procedimientos formales de una democracia representativa partidaria. Mediante ellos, los asuntos que afectan a un sector de la población son resueltos, sin consultarlos, por una mayoría de diputados

de los partidos. Los procedimientos de ese tipo de democracia permiten imponer la voluntad de un grupo de representantes a un amplio sector del pueblo, sin necesidad de escucharlo. Responden a una *democracia por principio excluyente*. La verdadera democracia es otra. En la verdadera democracia los legisladores no son representantes de partidos sino delegados del pueblo. Tienen la obligación de escuchar a los sectores de ciudadanos sobre cuya situación pretenden legislar. Todos los sectores tienen el derecho de participar en la resolución de los problemas que directamente les afectan. Si se decide sobre su suerte sin consultarlos no están obligados a obedecer. Sin participación no hay obligación. Estado plural y *democracia participativa* se implican recíprocamente”.<sup>10</sup>

Así entonces, la crisis del caso PEMEX, los amagos del movimiento indígena, las amenazas de la cúpula empresarial, y, en general, todas las expresiones que ponen en duda la legitimidad de las leyes e instituciones del país, nos lleva a pensar que, sin una auténtica reforma del Estado que atienda al problema de la democracia participativa y que fomente una cultura de respeto a la ley, la dinámica de confrontación y cuestionamiento del orden puede ir más allá de algunas expresiones aisladas y explotar a través de diferentes formas de conflicto en medio de la frágil democracia mexicana, echando abajo no solamente el proyecto sexenal del Presidente Fox, sino muchos años de esfuerzo colectivo por construir un país diferente. Hora de acuerdos, sí, pero ¿con quién?, y más importante aun, ¿hacia dónde?.

## Los cambios estructurales

En el escenario más optimista, pensando que al gobierno le salieran bien las cosas y que el PRI, el PRD, el Sindicato petrolero, el EZLN, los grandes empresarios y el resto de los sectores y grupos que pueden poner en riesgo, la gobernabilidad del país pensarán en el bienestar colectivo y desistieran de ello, la administración Foxista tendrá oportunidad de impulsar la serie de reformas estructurales que a su juicio

<sup>10</sup> Luis Villoro, “Una democracia excluyente”, en *La Jornada*, 14 de septiembre de 2002.

resultan indispensables para asegurar la viabilidad de nuestro desarrollo nacional. En este Análisis de Coyuntura no podemos revisarlas todas, pero haremos una rápida lectura de los principales hechos y datos relacionados con dos de ellas, que al parecer serán las primeras en entrar al debate nacional y cuya importancia resulta innegable. Se trata de los proyectos de reforma en materia eléctrica y laboral.

## La reforma eléctrica: debate técnico y trasfondo político

A más de 3 años de que la administración encabezada por Ernesto Zedillo presentara una propuesta encaminada a permitir la participación total del capital privado en el sector eléctrico, la necesidad de transformar esta industria ha alcanzado un consenso generalizado de parte de los actores involucrados. Sin embargo, el grado y alcance de esta transformación continúa siendo el punto de divergencia.

Hoy más que nunca, el nuevo contexto político coloca el tratamiento del tema eléctrico en otra dimensión. Resulta por ello conveniente detenerse en el análisis de las nuevas circunstancias que enmarcan esta discusión. Si bien es cierto que la sola trascendencia y relevancia del tema lo hacen un asunto técnicamente complejo, el momento y circunstancias políticas en que la propuesta presidencial ha sido presentada hacen prever que definiría no sólo el futuro de esta industria, sino el de los actores involucrados en ella y de paso el del proceso electoral que se avecina.

El PRI, partido que de alguna manera decidió el futuro de las dos más importantes iniciativas foxistas presentadas hasta ahora (la indígena y la fiscal), se encuentra contra la pared. El PRD y las organizaciones más radicales parecen no figurar en la discusión, mientras que el PAN está decidido a arriesgar todo su capital a favor de la propuesta. Hasta antes del 10 de septiembre, parecía que estaban las condiciones dadas para que la iniciativa presidencial se aprobara. Ahora el tema, momentáneamente, ha perdido fuerza y su resolución depende de la forma en que se resuelva la disputa del pemexgate o la relación del gobierno con el PRI.

Tras varios meses de especulación respecto a su presentación y contenido, la administración foxista decidió finalmente poner a consideración del Congreso de la Unión su propuesta para modernizar la industria eléctrica. La iniciativa, presentada el 16 de agosto, contiene modificaciones a los artículos 27 y 28 constitucional; así como cambios a la Ley del Servicio Público de Energía Eléctrica; la Ley Orgánica de la CFE, la Ley Orgánica de la Comisión Reguladora de Energía y la Ley Del Centro Operación del Sector Eléctrico.

Esta iniciativa -distinta a las que se encuentran en el Legislativo,<sup>11</sup> que destaca sobre todo la necesidad de reformar el sistema eléctrico nacional; fortalecer y mantener los activos de la CFE y de la Compañía de Luz y

establecimiento de un mercado paralelo de electricidad derivado de la participación privada, así como la transformación del proceso de eléctrico por medio de la separación de la generación, transmisión, distribución y venta del fluido.

En estos puntos se concentra la discusión de la parte técnica de la reforma. Priístas y perredistas coinciden que con este modelo colocan a CFE en desventaja frente a sus competidores, situación por la que finalmente perderá el control del mercado eléctrico.

Otro punto de divergencia se concentra en el tema de las tarifas (empalmado con la reforma estructural). El riesgo de que éstas se incrementen aún más de lo que lo han hecho



FOTO: LUIS OCTAVIO HOYOS

Fuerza (CLYF), así como respetar los derechos laborales- logró excluir a las posiciones más radicales y se impuso en la agenda del Congreso.

Si bien la iniciativa presidencial destaca asuntos como la no privatización de los activos de CFE y LyFC, así como su fortalecimiento a través de una verdadera autonomía de gestión; y el respecto a los derechos laborales de los trabajadores, plantea también el

justifica el rechazo de la oposición a la propuesta. Incluso, el propio gobierno se ha enredado con la explicación de este punto. La propia Secretaría de Energía culpó recientemente a la de Hacienda por el alza de las tarifas. Afirma que por ser CFE y Pemex “la caja chica” del gobierno, el valor de las tarifas se ajustan de acuerdo con las necesidades de recursos del Ejecutivo y no con las condiciones de oferta y demanda ni con las necesidades financieras de las paraestatales.

<sup>11</sup> Véase cuadro comparativo entre las diferentes propuestas de reforma al marco jurídico del sector eléctrico.

Por lo pronto, la Cámara de diputados hizo un urgente exhorto al Jefe del Ejecutivo para que realice un análisis con la finalidad de restituir el

subsidio a las tarifas domésticas de aquellas zonas que por su naturaleza climática se han visto afectadas. De ahí que se antoja difícil un acuerdo debido a la sobrepolitización del asunto.

Quizá la fortaleza del gobierno se encuentre más en la parte política de la discusión, pues en la técnica, especialmente en el planteamiento sobre las condiciones del mercado paralelo y las políticas tarifarias sigue percibiéndose poca consistencia.

La discusión se ha centrado entonces en la dimensión jurídico-política: realizar cambios a la Constitución o sólo a legislaciones secundarias. El papel del Estado en la economía es el fondo del debate. A diferencia del PRI, el PAN y el PRD no tuvieron más que apearse a sus principios ideológicos para manifestar su postura. El tricolor en cambio, debido a lo abigarrado de su composición, se debate entre nacionalistas y tecnócratas para definir el sentido de su voto.

Los primeros, encabezados por Manuel Bartlett, defienden la rectoría del Estado sobre la industria eléctrica, se oponen a cualquier reforma a la Carta Magna y plantean la modificación a leyes como la del Servicio Público de Energía Eléctrica, Orgánicas de la CFE, CRE y de la Administración Pública Federal, así como de la de Ingresos de la Federación. Su propuesta gira en torno al fortalecimiento de las empresas eléctricas a través de la autonomía de gestión y un nuevo régimen fiscal.

Los segundos en cambio, bajo el amparo de la recomendación de la Corte, advierten sobre la necesidad de modificar la Constitución y terminar así con la incertidumbre jurídica en la que se ha colocado la participación privada en el sector, derivada de las reformas a la Ley del Servicio Público de Energía Eléctrica aprobadas por los propios priístas en 1992.

En medio de ambas posiciones, la dirigencia del tricolor ha oscilado entre la defensa de la rectoría del Estado, como lo establecen sus documentos básicos, y la posibilidad de llegar a un acuerdo respecto a las modificaciones constitucionales. Seguramente el alcance del caso Pemex ayudará a los priístas a definir su postura.

Por otra parte, su posición radical, así como su limitada representación en el Congreso, le ha valido al PRD la exclusión de la discusión por parte del propio gobierno. En el marco de su estrategia para la “construcción de mayorías”, la administración foxista ha descartado la posibilidad de un acuerdo con esta fuerza política en el tema. De ahí que su defensa a la Constitución así como su apoyo a grupos ciudadanos y sindicales carezca de fuerza.

Por lo respecta al Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), éste parece correr la misma suerte que el PRD. Su radicalización, aunada al descrédito por el que atraviesa el sindicalismo, producto de las prácticas corruptas, así como las múltiples quejas por la deficiencia en el servicio parecen restarle fuerza a los argumentos nacionalistas en que se ha ceñido la defensa de los electricistas. Incluso se ha manejado en diferentes columnas y artículos de opinión la versión de que el presidente Fox y Rosendo Flores, líder de este sindicato, se han reunido en distintas ocasiones para intercambiar puntos de vista respecto a la conveniencia de abrir el sector a la iniciativa privada.

En tanto, y listos para participar con capital en el sector energético, los miembros de la iniciativa privada han respaldado la propuesta presidencial y apresuran a la oposición a modificar la Constitución. Las presiones que ha ejercido este sector han sido claras. Los industriales consideran a la privatización como la única opción para que CFE y CLYF se modernicen y permitan el crecimiento económico del país.

Por el curso que han venido tomado las investigaciones sobre los presuntos desvíos de fondos en Pemex y por la reacción del PRI al respecto, pareciera ser que la administración foxista encontró la estrategia para llevar a buen término su propuesta eléctrica. Lejos de contaminar la discusión, el *Pemexgate* se ha convertido en el pretexto perfecto para obligar al PRI a discutir la propuesta en los términos establecidos por el gobierno, dándole a éste un mayor margen de maniobra y permitiéndole llevar así el control de la discusión.

Su aparente definición con respecto al pasado y por ende con el PRI, le ha permitido al go-

bierno tender puentes con la dirigencia tricolor y poner sobre la mesa una propuesta de negociación en vías de un acuerdo rumbo a la aprobación.

La manera con que el *Pemexgate* ha cimbrado al tricolor da cuenta de una posible fractura. Hasta ahora se observan claramente dos posiciones: la del CEN, que se muestra abierto a la negociación a través de la revisión de las leyes secundarias sin cerrar la posibilidad a cambios a la Constitución; y la de las bancadas parlamentarias, que se oponen a cualquier acuerdo con el gobierno y en algunos casos a modificaciones a la Carta Magna.

Los legisladores consideran un “suicidio” que el Revolucionario Institucional negocie la reforma eléctrica a cambio de enterrar el caso de Pemex. Sin embargo la posibilidad de acuerdos bajo la mesa está presente. Sin duda este es un tema en el que gobierno y PRI medirán fuerzas de cara el 2003.

## La Reforma Laboral

A diferencia de las iniciativas en materia fiscal y eléctrica, el gobierno se comprometió a que la propuesta de reformas en materia laboral que presente fuera elaborada por consenso entre los representantes de los sectores involucrados, y para ello se formó en marzo del año pasado el Consejo para el Diálogo con los Sectores Productivos, integrado con representantes de los organismos cúpula del sector empresarial y de las principales centrales sindicales del país. Entre éstos últimos están los dirigentes de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), la corriente que surgió como contrapeso de los sindicatos oficiales en la última década del régimen priísta. Su principal dirigente, Francisco Hernández Juárez, del sindicato de telefonistas, se apresuró a marcar una posición escéptica en torno al mecanismo establecido para discutir la reforma, advirtiendo que su central participaría en el Consejo bajo protesta y que a la primera muestra de mayoriteo se retiraría del mismo. “El objetivo de la STPS fue no aislarnos y decir que el Consejo es plural, pero la verdadera esencia está por verse, es decir, tememos que al final sea un órgano de gobierno corporativo y de exacta repetición de viejos esquemas, aun cuando

la idea, en el papel, sea que podamos opinar y presentar la posición del sector laboral ante el presidente Fox”.<sup>12</sup>

El primer paso que dio el Consejo fue limitar la participación en los debates exclusivamente a los representantes de los sectores directamente involucrados, es decir, empresas y sindicatos, haciendo a un lado las propuestas y opiniones de especialistas, partidos políticos y organizaciones de cualquier otra índole. Los excluidos por supuesto llamaron a esto un error y vaticinaron desde entonces que la reforma sería un gran fracaso, por haber sido elaborada por organismos legitimados unilateralmente desde el Estado y no desde la sociedad.<sup>13</sup>

Los primeros posicionamientos revelaban que la consecución de acuerdos sería difícil. La parte de los empresarios decidió no presentar su propuesta de reformas para evitar un rechazo en lo general que impidiera avanzar en aspectos puntuales, mientras los representantes de los sindicatos buscaban la forma de mostrar un frente único y evitar que por la falta de unidad en ese lado de la mesa la reforma fracasara o los rebasara.

Esta cautela de las partes no impidió sin embargo que desde un principio se mostraran los “pisos” y los “techos” que éstas querían establecer en la negociación. Los empresarios dejaron en claro a través de sus voceros que no tenía caso hacer una reforma que dejara en sus términos actuales algunos derechos laborales como el de huelga. Tomás Natividad Sánchez, del Consejo de COPARMEX explicó a la prensa esta postura: “...si alguno de estos temas, como la huelga, afectara la inversión, pues debemos adecuarla, ese es el enfoque”.<sup>14</sup> Además de revisar la reglamentación de este derecho, los empresarios buscaban debatir otros aspectos clave, como la conversión en ley ad-

<sup>12</sup> *El Financiero*, 08 de abril de 2001.

<sup>13</sup> Especialistas en el tema como Gabriela Bensusán, Alfonso Bouzas y Enrique de la Garza expresaron opiniones en este sentido, y agregaron que la reforma no debe consistir en una simple modificación legal, sino que debe incluir un cambio en las reglas del juego, estos es, una renovación de las instituciones e instancias que toman parte en el tema laboral, *Reforma*, 11 de junio de 2001.

<sup>14</sup> *El Universal*, 11 de junio de 2001.

ministrativa de todo lo relativo a la operación de las dependencias del sector laboral (Juntas de Conciliación y Procuraduría de la Defensa del Trabajo, entre otras); la actualización de la tabla de riesgos de trabajo; y la revisión de algunos derechos básicos como jornada laboral, formas de contratación, responsabilidades del empleador y reglamentación de la organización sindical.<sup>15</sup>



FOTO: LUIS OCTAVIO HOYOS

La parte obrera también reivindicó desde el principio sus posiciones históricas de defensa irrestricta de los derechos alcanzados. Leonardo Rodríguez Alcaine, cabeza del sindicalismo priísta fue contundente al responder a las pretensiones de la Iniciativa Privada, y puntualizó que la parte obrera no negociaría la reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) “en tanto el gobierno de Vicente Fox no presente un programa de fortalecimiento salarial y de generación de empleo decente”.<sup>16</sup> Manifestó el rechazo de las organizaciones sindicales a discutir el tema de la reforma laboral “...en un contexto en el que la parte patronal intenta desaparecer la contratación colectiva y el gobierno federal insiste en aumentar la recaudación fiscal perjudicando a los sectores económicamente más vulnerables”. Adelantó que temas como el derecho de huelga, la contratación colectiva y las prestaciones sociales y económicas no se someterían a discusión. “Aceptar el dialogo no significa que estemos dispuestos a negociar lo ganado a lo largo de años de lucha sindical”,<sup>17</sup> dijo.

<sup>15</sup> Ibid.

<sup>16</sup> *La Jornada*, 19 de junio de 2001.

<sup>17</sup> *El Financiero*, 11 de julio de 2001.

Una vez hechos los posicionamientos de arranque, el 11 de julio del año pasado se instaló formalmente la mesa de trabajo en la que el Consejo de Diálogo discutiría el tema. Se le llamó Mesa Central de Decisión para la Modernización de la Ley Federal del Trabajo y quedó integrada por 11 representantes empresariales, 8 de los sindicatos “tradicionales” y 3 de la UNT o “independientes”, además de la representación de la Secretaría del Trabajo. En dicha instancia, los participantes acordaron que no habría plazo determinado para la conformación del anteproyecto, que sería una prioridad mantener la esencia social de la legislación y que la autoridad laboral sólo participaría como mediadora e impulsora del proceso de diálogo.

Durante los primeros meses, las pláticas en la Mesa central se llevaron a cabo con gran hermetismo y poco se sabía de los contenidos y avances de la discusión, sin embargo, a partir del mes de abril de este año, viendo limitadas las posibilidades de que la iniciativa estuviera lista para presentarse durante el período ordinario de sesiones de la Cámara de Diputados, la secretaria del Trabajo quiso acelerar el proceso y presionar a la Mesa Central a través de una consulta pública nacional sobre la reforma laboral. Sin embargo, las partes se negaron a validar dicha consulta por no contar con un documento de consenso que pudiera ponerse a discusión con el resto de la sociedad.

En esos mismos días comenzaron a revelarse en los medios algunas versiones filtradas por fuentes cercanas o participantes en la mesa que referían algunos puntos sumamente polémicos de la discusión. Asimismo, la UNT anunció que presentaría una contrapropuesta de reforma laboral y amenazó con abandonar la mesa de negociaciones, por tres motivos: primero, la secretaria del Trabajo elaboró un primer borrador de la iniciativa de ley, contraviniendo las reglas acordadas desde un principio, en el sentido de que las aportaciones principales provendrían de los sectores obrero y patronal. Segundo, se propuso que la refor-

ma fuera integral, es decir que incluyera el artículo 123 de la Constitución Política, el apartado B y las instituciones relacionadas con el trabajo, pero finalmente ésta se limitó al apartado A. Tercero, se había acordado desde un principio que las decisiones se tomarían por consenso, “lo cual no se ha respetado cabalmente hasta ahora”.<sup>18</sup>

Otros representantes obreros en las pláticas también se expresaron duramente hacia la representación gubernamental, incluso Alberto Juárez Blancas, líder de la CROC exigió la renuncia del secretario del Trabajo, Carlos Abascal, por favorecer abiertamente las posturas empresariales y con ello poner en riesgo el éxito de las pláticas.

El ambiente se enrareció y la continuidad del proceso parecía en riesgo. Al llegarse el primero de mayo, fecha fundacional del movimiento obrero, las cosas no mejoraron, y en los eventos realizados por las centrales de trabajadores se descalificó nuevamente la iniciativa elaborada por la Secretaría del Trabajo. Durante su discurso público de ese día, Leonardo Rodríguez Alcaine, líder de la CTM, fue tajante en su postura: “No accederemos a que se vulnere ninguno de los derechos de los trabajadores, tales como la contratación colectiva, el derecho de huelga, la libertad sindical y la seguridad y la justicia sociales”.<sup>19</sup>

La respuesta gubernamental la dio ese mismo día el Presidente Fox, en la ceremonia oficial que realizó en Los Pinos, donde habló ante dirigentes obreros, diciendo que no era el momento de jugar a las vencidas, “sino de colaborar, de ceder todos en algo y poner cada quien su granito de arena” para sacar adelante las reformas.

En el tercer trimestre de este año se llegó el tiempo de las definiciones. Las pláticas de la Mesa Central concluyeron a fines de agosto con la redacción de un documento suscrito por la parte patronal y el bloque “tradicional” del sector obrero (CTM), pero los dirigentes de la UNT decidieron elaborar y pre-

sentar al Congreso de la Unión una iniciativa propia de reformas, elaborada junto con un grupo de legisladores del PRD. La propuesta “oficial” no se presentó ante las cámaras legislativas, debido a que los integrantes de la mesa acordaron esperar el momento propicio para ello. “No queremos que la iniciativa se empantane por discusiones ideológicas entre los partidos, como ha estado ocurriendo con la reforma eléctrica”, señaló Abelardo Carrillo Zavala, representante de la CTM.<sup>20</sup> Los contrastes entre una y otra propuesta son más que evidentes. (Véase Recuadro).

La propuesta “oficial” ha sido severamente cuestionada por agentes relacionados con el mundo sindical o laboral, entre otras cosas porque “violenta derechos constitucionales y responde en forma abierta a las exigencias del sector patronal nacional e internacional” además de propiciar la inestabilidad en el empleo.<sup>21</sup> Otras críticas apuntan en el sentido de que la propuesta limita el derecho a huelga y su ejercicio queda prácticamente en manos de la parte empresarial.

Sin embargo, los propios empresarios que estuvieron en la Mesa Central se mostraron de acuerdo, pero insatisfechos con el resultado, pues a su juicio fue muy poco lo que se logró “flexibilizar” en materia de derecho laborales. Señalaron que se quedan en el tintero aspectos como el reparto de utilidades, “que constituye un impuesto extra para las empresas”, así como el Impuesto a la Nómina y los sistemas de vivienda y de pensiones, los cuales implican una fuerte carga para la operación de las mismas. Jorge Regil, asesor del Consejo Coordinador Empresarial precisó el balance de la Iniciativa privada: “...nosotros hubiéramos querido cambiar todo el esquema de contratación de personal, pero ante las resistencias “naturales” del Congreso del Trabajo (CT) y las “artificiales” de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) no se reglamentaron cosas como el tema del pago por hora, aunque sí la jornada discontinua”.

<sup>18</sup> Declaración de Francisco Hernández Juárez, *La Jornada*, 11 de abril de 2001.

<sup>19</sup> *El Financiero*, 02 de mayo de 2002.

<sup>20</sup> *La Jornada*, 30 de agosto de 2002.

<sup>21</sup> Así lo señaló Jesús Campos Linas, Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F., *Reforma*, 19 de abril de 2002.

## Proyectos de reforma "oficial" e "independiente" en materia laboral

<i>Propuesta de la mesa central de diálogo (STPS empresarios CT)</i>	<i>Regulatorio</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disminuye la escolaridad obligatoria para laborar, al exigirse primaria como mínimo, en lugar de secundaria.</li> <li>• flexibiliza la jornada diaria de ocho horas.</li> <li>• establece nuevos requisitos para estallar legalmente una huelga, como la realización de un recuento previo.</li> <li>• se prohíben las huelgas por solidaridad,</li> <li>• se permite organizar sindicatos de industria para los patrones</li> <li>• los ascensos en los puestos de trabajo se realizarán con base en la capacitación y no en la antigüedad de los empleados.</li> <li>• Las empresas podrán celebrar contratos temporales de prueba y capacitación, así como los llamados de temporada, garantizando a los trabajadores los mismos derechos y obligaciones de los empleados que están por tiempo indeterminado.</li> <li>• Los sindicatos deberán elegir a sus dirigencias mediante el voto secreto y sus funcionarios serán sancionados en caso de no presentar las cuentas sindicales.</li> <li>• La propuesta no incluye modificaciones al artículo 123 constitucional</li> <li>• Se libera a las empresas de menos de 21 trabajadores de la obligación de constituir comisiones mixtas de Productividad, Capacitación y Adiestramiento; Seguridad e Higiene</li> <li>• Se aclara en el artículo 153-A de la LFT que la capacitación y adiestramiento son obligatorios tanto para el empleador como para los trabajadores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Propone disminuir la jornada laboral de 48 a 40 horas semanales como máximo.</li> <li>• Homologar el salario mínimo para todo el país</li> <li>• La contratación colectiva adquiere reconocimiento constitucional como "institución privilegiada» de los derechos sociales.</li> <li>• Otorga facultades al Congreso para aprobar los incrementos a los salarios mínimos;</li> <li>• Permite la intervención de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos en conflictos gremiales</li> <li>• Desaparece las Juntas de Conciliación y Arbitraje</li> <li>• Crea la figura de juez laboral.</li> <li>• Desaparece también el Apartado B de la actual legislación.</li> </ul>

En lo que respecta a la iniciativa de la UNT, es claro que no cuenta con la simpatía de la parte patronal, que la ha calificado como un acto de provocación, una propuesta irresponsable que de aprobarse causaría un grave daño a la estructura productiva del país. Un boletín oficial de la Coparmex puntualizó que en la iniciativa de los independientes "no se aprecia que tiendan a promover el empleo ni la recuperación salarial. Sus demandas tienen un carácter político demagógico incrementando prestaciones económicas de manera indiscriminada".<sup>22</sup> Los sindicatos del Congreso del Trabajo, por su parte, han expresado que no la pueden apoyar aún cuando coincidan con muchas de sus propuestas, porque rompe con

el principio convenido al inicio de la discusión de suscribir una iniciativa de consenso.

¿Qué futuro le espera a la reforma laboral? La meta de los independientes es sumar a los votos del PRD el apoyo del PVEM, del PT y al menos una parte del PRI para sacar adelante su iniciativa, mientras que los "oficiales" confían en que el PAN y la gran mayoría de los diputados del tricolor apoyen su proyecto. No obstante, habrá que esperar a ver el resultado del conflicto en PEMEX y de la votación de la reforma en materia eléctrica para saber cuál es la nueva correlación de fuerzas. Es muy probable que sea entre el final de este año y principios del próximo cuando se conozca el resultado final de esta discusión, que sin duda tendrá un impacto fundamental en el futuro político y económico de la nación.

<sup>22</sup> *El Economista*, 28 de agosto de 2002.



FOTO: LUIS OCTAVIO HOYOS

# El proyecto Abascal: refuncionalizar el sindicalismo corporativo

Rosa Albina Garavito Elías\*

*De aprobarse una reforma laboral con las características del Proyecto Abascal, estaríamos frente a la legalización de las restricciones a la democracia y la libertad sindicales, y del deterioro de las conquistas sociales de los trabajadores. Estas reformas sustentarían la sobrevivencia de los sindicatos no representativos de los trabajadores, del corporativismo como pilar del viejo régimen. Un pilar que el llamado gobierno del cambio, en caso de hacer suya esta propuesta, terminaría por refuncionalizar.*

El gobierno de Vicente Fox heredó el desafío de concluir el ciclo de reformas estructurales que se inauguró en el gobierno de Miguel de la Madrid, se profundizó en el de Carlos Salinas, y continuó en el de Ernesto Zedillo. Dichas reformas estructurales han consistido en una cadena de decisiones de política económica que con una visión de largo plazo han sido acompañadas de los cambios constitucionales o legales necesarios que les permiten garantizar su permanencia. Además de esa visión de largo plazo, se trata de medidas que han cambiado el funcionamiento del proceso económico a través de: la modificación del papel del Estado en la economía mediante la privatización de las paraestatales; la desregulación de los mercados de bienes y financiero; y la reducción del gasto público. Forman parte también de esa estrategia, la apertura económica que inició en el segundo semestre de 1985 con la eliminación de los

permisos previos de importación y la disminución sustantiva de los aranceles, hasta culminar con la firma del Tratado de Libre Comercio con América del Norte TLCAN y su entrada en vigor el 1 de enero de 1994. Y al final pero no menos importante, forman parte de ese ciclo las reformas al artículo 27 constitucional que permiten la mercantilización del ejido, y por lo tanto el establecimiento de nuevas relaciones de producción en el sector agropecuario.

Además de la decisión de impulsar esa estrategia por parte de los gobiernos priistas de los últimos tres sexenios, en los fundamentos de la misma se encuentra el pensamiento económico dominante que formula que el mercado es siempre la mejor opción para alcanzar la eficiencia económica, de manera que el Estado debe retirarse sustantivamente de los procesos económicos y de su regulación, estrategia que impulsaron Margaret Thatcher y Ronald Reagan a inicios de la década de los ochenta y que ha sido la bandera de los organismos financieros internacionales for-

\* Profesora-Investigadora, Departamento de Economía, UAM-Azcapotzalco.

mulada de manera precisa en el llamado Consenso de Washington.<sup>1</sup>

De acuerdo a esa estrategia, y en la agenda de ese largo proceso de cambios estructurales, en México estarían faltando dos sectores para culminar el ciclo abierto veinte años atrás- las reformas energética y la laboral. En la mira de la reforma energética se encuentra la privatización de la generación, transmisión y distribución de energía eléctrica y más adelante la intervención del capital privado en la explotación de los hidrocarburos; mientras que en los objetivos de la segunda, está la modificación del marco jurídico que norma las relaciones capital-trabajo para imponer una relación no tutelar de la Ley Federal del Trabajo (LFT) y junto con ello legalizar la flexibilización de los procesos de trabajo y dismantelar las conquistas sociales de los trabajadores contenidas en el artículo 123 constitucional y la LFT.

De hacerse realidad estas dos reformas, habría concluido el dismantelamiento de las bases constitucionales y legales del pacto social que dió vida al Estado mexicano como producto de la Revolución de 1910 y que se plasmó en la Constitución de 1917. Un pacto que colocó en el centro la propiedad originaria de la Nación sobre las tierras y aguas comprendidas dentro del territorio nacional, así como el dominio directo de todos los recursos naturales (artículo 27 constitucional), definición sustantiva que permitió la expropiación petrolera en 1938 y la nacionalización de la industria eléctrica en 1960; y con estas decisiones el control estatal de dos recursos estratégicos para el desarrollo nacional. Por su parte, el artículo 123 articuló los derechos sociales de la clase trabajadora en la concepción tutelar de que el Estado debía proteger el polo más débil de la relación capital-trabajo; a diferencia del espíritu de la constitución liberal de 1857 que concebía esa relación como una relación entre individuos aislados e iguales.

<sup>1</sup> Williamson, John, *El Consenso de Washington*, 1989. En este artículo se puntualiza el decálogo de las políticas de estabilización y cambio estructural para las economías emergentes. Fue publicado con el consenso del Departamento del Tesoro de EUA, del Fondo Monetario Internacional, del Banco Mundial y del Banco Interamericano de Desarrollo, de ahí su nombre.

No es casual entonces que sean precisamente las reformas energética y laboral los temas pendientes en el largo ciclo de cambios estructurales. Ceder al capital privado el usufructo de la renta petrolera y de un recurso estratégico para el desarrollo, no sólo otorgaría a ese capital un espacio privilegiado para su valorización, sino que además eliminaría uno de los sustentos primordiales de la ideología nacionalista que comparten amplios sectores sociales y fuerzas políticas del país.

Si el fantasma de la reforma energética ha rondado los escenarios políticos a partir del sexenio de Ernesto Zedillo, la discusión sobre una posible reforma laboral está presente desde el gobierno de Carlos Salinas, con bastante resistencia por parte del sindicalismo corporativo, no tanto por el probable dismantelamiento de derechos laborales para los asalariados, sino por el riesgo de menoscabo a los privilegios de los que ha gozado una burocracia sindical a la que el Estado otorgó la gestión de los derechos plasmados en el artículo 123, y cuya fuente de legitimidad han sido los candados legales para impedir que las organizaciones de los trabajadores sean democráticas y representativas de los intereses de sus agremiados.<sup>2</sup>

La toma de nota del cambio de directiva sindical por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; la cláusula de exclusión; la justicia laboral en manos del Ejecutivo a través de las Juntas; el secreto en torno a la existencia de sindicatos y contratos; los requisitos en los juicios de titularidad; y la ausencia del voto libre y secreto para la elección de las direcciones sindicales, son algunas de las características del marco jurídico laboral que han permitido la existencia de los sindicatos corporativos como pilar del régimen de partido de Estado y como organismos de control sobre los trabajadores. Características que como veremos más adelante, se conser-

<sup>2</sup> La resistencia a una reforma laboral la han sostenido no sólo las organizaciones del Congreso del Trabajo, sino también algunos sectores del sindicalismo democrático como es el caso del Frente Sindical Mexicano (FSM) que encabezan el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) y el SITUAM, quienes sostienen que es preferible mantener el marco jurídico existente y luchar por su cabal cumplimiento. Estas posiciones no toman en cuenta las trabas que la legislación laboral vigente impone en contra de la democracia y libertad sindicales.

van en el proyecto del Ejecutivo sobre reforma laboral.

De un gobierno que emerge de un partido distinto al que detentó el poder a lo largo de 71 años, podría suponerse un interés intrínseco para dismantlar uno de los pilares del viejo régimen y de esa manera contribuir a que la alternancia en el poder se convierta en transición a la democracia. Pero no necesariamente es así. Todo parece indicar que al gobierno de Fox le interesa no dismantlar sino refuncionalizar el sindicalismo corporativo. Así lo evidencia el documento de trabajo intitulado: “Ley Federal del Trabajo” suscrito por el Congreso del Trabajo y el “Sector de los Empleadores”, un eufemismo para aludir a las cúpulas de las organizaciones empresariales. El documento tiene fecha del 31 de julio del 2002, y en adelante lo llamaremos el *Proyecto Abascal* en tanto su elaboración estuvo bajo los auspicios del Secretario del Trabajo, Carlos Abascal Carranza.

En agosto del 2001, dicho Secretario estableció una Mesa Central de Decisión sobre la Reforma Laboral con la participación del Congreso del Trabajo, la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) y las cúpulas empresariales; esa mesa central estuvo acompañada de otras mesas de trabajo, como la de redacción. Antes de concluir el año de existencia de esa mesa, la UNT —la expresión más importante del sindicalismo democrático del país— fue excluida de la misma con el argumento, no reconocido en público por el gobierno, de que había roto las reglas del juego al haber elaborado una propuesta de reforma propia y estar buscando el apoyo de diversos partidos para su posible presentación en la Cámara de Diputados. Dicho argumento no consideró que los empresarios habían hecho lo propio.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> En la primera semana de julio, el abogado Héctor Barba informó en torno a la decisión surgida en la STYPS para dar por concluidos los trabajos de la mesa de redacción. Dijo el abogado: “Ellos dieron por terminada (la mesa de redacción) y refutaron que la UNT hubiera difundido sus propuestas, en particular con el PRD, porque ello alteraba los métodos de trabajo”. Por su parte Francisco Hernández Juárez, dirigente del sindicato de los telefonistas, declaró que: “Como están las cosas creemos que en la STYPS están por tomar decisiones en las que ignoran a la UNT; pero que sean ellos los que rompan ese acuerdo; nosotros seguiremos en la mesa...” La Jornada, 7 de julio del 2002, p. 35. Ya no fueron requeridos.

A esa exclusión de una de las organizaciones más representativas de los trabajadores de los trabajos para la reforma laboral, hay que agregar, que a dos años de haber llegado al poder, el gobierno de Vicente Fox está haciendo todos los esfuerzos necesarios para que, antes de concluir el presente año, o por lo menos en el primer período legislativo del 2003, puedan aprobarse las reformas energética y laboral. Para lograr los apoyos necesarios en un Congreso de la Unión en el que no cuenta con la mayoría, ha decidido —después de su *Segundo Informe de Gobierno* en el que anunció que era 1a “hora de los acuerdos”— presionar a fondo a algunos sectores del PRI para obtener los votos necesarios a su reforma. Mientras escribo este artículo se está procesando la controversia en los medios, y en los ámbitos políticos, judiciales y del Poder Legislativo el *Pemexgate*, un caso de supuesta lucha a fondo contra la impunidad que más bien pareciera tratarse de un arma de presión que está utilizando el gobierno de Fox para lograr la aprobación de su iniciativa de reforma constitucional en materia eléctrica. Junto con el despliegue de esa estrategia, de manera su-



FOTO: MARIO PALACIOS LUNA

brepticia, y sin que el gobierno lo haya desmentido, está circulando el llamado *Proyecto Abascal*, que en este artículo denominaremos en algunas ocasiones sólo como el *Proyecto* y que sin duda expresa la alianza entre el gobierno, los empresarios y el Congreso del Trabajo para la reforma laboral.

El 15 de agosto pasado, el Secretario del Trabajo argumentó que la reforma laboral en la que se ha estado trabajando tendría que ser un avance en la materia y no un cambio dramático, dijo además que ese proyecto aún no existe.<sup>4</sup> Sin embargo, si el *Proyecto Abascal* constituye la base de la iniciativa, o la iniciativa misma de la reforma laboral que el Ejecutivo presentaría ante el Congreso de la Unión, estaríamos no frente a un avance sino frente a un retroceso, y se trataría no de un cambio gradual como anunció el Secretario, sino de un cambio radical en el marco jurídico que norma las relaciones capital-trabajo en nuestro país, a pesar de que dicho proyecto no contempla reformas constitucionales.

Por otra parte, es necesario recordar que a partir del *II Informe de Gobierno*, en el Ejecutivo está prevaleciendo la tesis de la necesidad de construir mayorías y no de arribar a los consensos necesarios —como fue la orientación inicial— para aprobar las, propuestas de las reformas laboral y la eléctrica. De la lectura del documento queda claro que la estrategia de la STYPS para conseguir el apoyo del PRI a la reforma laboral es dejar intocado el poder del sindicalismo corporativo que tan buenos servicios prestó al régimen priísta. Si contrastamos esta estrategia con la seguida en el *Pemexgate*, se advierte que no existe una concepción coherente en las acciones de gobierno del Presidente Fox, pues el apoyo que la reforma laboral recibiría del Congreso del Trabajo en tanto las burocracias sindicales continuarían con sus privilegios, se pone en riesgo

<sup>4</sup> En una reunión con la Comisión Ejecutiva del Consejo Coordinador Empresarial (CCE), El Srio. del Trabajo, Carlos Abascal declaró que aún no había ningún proyecto acabado de reforma y que sólo se habían discutido “las ideas centrales alrededor de las cuales giran los acuerdos a los que pueden llegar los sectores”, Según Abascal, los empresarios tienen una postura “realista” y ponderada “..y están concientes de que no se trata de “un cambio dramático”, *La Jornada*, 16 de agosto, p. 44.

con el posible desafuero de los dirigentes petroleros y la amenaza que esta significaría para los sectores corporativos del PRI.

Sin embargo, si el gobierno es capaz de manejar con habilidad el *Pemexgate*; podría terminar consiguiendo los votos necesarios para la aprobación de sus reformas estructurales junto con el debilitamiento de la dirigencia petrolera actual —que no de la estructura corporativa del sindicato—. Con ello continuaría el largo camino de una recomposición sindical que no redefine la esencia de las organizaciones gremiales y afecta sólo a las directivas —el caso de *La Quina* en el sexenio de Salinas de Gortari es el más emblemático al respecto—. En este proyecto de recomposición y refuncionalización del sindicalismo corporativo participa la dirección nacional del PRI con Roberto Madrazo y Elba Esther Gordillo a la cabeza, como parte que son del amplio proyecto trasexenal de Carlos Salinas y del cual el mismo gobierno de Vicente Fox estaría formando parte.<sup>5</sup> Además, Vicente Fox saldría fortalecido de esta contienda frente a la ciudadanía, por su supuesta lucha frontal contra la impunidad.

Pero más allá del contexto coyuntural en el que se filtra el *Proyecto Abascal*, lo interesante es la evidencia que otorga dicho proyecto en torno a la decisión del gobierno de Vicente Fox de apoyarse en ese sindicalismo autoritario, no desmantelarlo como muchos sectores pensarían, tampoco democratizar ni modernizar el mundo del trabajo. Concertar

<sup>5</sup> En el proceso de seguimiento de la realidad mexicana actual que está en la base de mis colaboraciones semanales para *El Universal*, sostengo la hipótesis, hasta ahora no desmentida por la realidad, de que el gobierno de Vicente Fox se sustenta en un proyecto económico igual al de la “modernización económica” de los gobiernos del PRI a partir de 1982; y que también coincide con esos gobiernos en la necesidad de una refuncionalización del sindicalismo corporativo que no modifica su esencia. La necesidad de debilitar a las burocracias sindicales que anima a ambos proyectos, genera condiciones para una fácil interlocución, coincidencias y hasta alianzas con la fracción del PRI encabezada por Roberto Madrazo y Elba Esther Gordillo, no así con la de Francisco Labastida y Beatriz Paredes. Esa hipótesis sostiene también que la alternancia política es funcional a ese proyecto transexenal, en el cual no está contemplada la transición democrática del país.

una alianza entre ese viejo y corrupto sindicalismo y las cúpulas empresariales, también de larga tradición corporativa, tendría el objetivo de sacar adelante una reforma laboral que legalice la precarización del empleo, flexibilice los procesos de trabajo y disminuya aún más los costos laborales por la vía del deterioro de los niveles de vida de los asalariados.

La alianza que el gobierno estaría impulsando entre esos dos sectores significa para los empresarios, la legalización de los mecanismos de sobreexplotación de la fuerza de trabajo<sup>6</sup> para continuar por la senda de la recuperación fácil de la tasa de ganancia, no la que se basa en mayores inversiones y mayor productividad, sino en el salvaje método de extender e intensificar la jornada de trabajo, además de precarizar las condiciones en que los trabajadores se contratan. De aprobarse esa reforma se estaría constituyendo la república de los empresarios y refuncionalizando el corporativismo sindical. En lo que sigue analizo el Proyecto Abascal en dos partes. La primera contiene algunas de las principales consecuencias sobre las condiciones de trabajo, y la segunda sobre las conquistas sociales de los trabajadores y la representatividad de sus organizaciones gremiales.

## El impacto sobre las condiciones de trabajo

*Modalidades en la contratación:* En el artículo 35 del Título II que norma la duración de las relaciones de trabajo, el *Proyecto Abascal* crea dos nuevas categorías que son las de temporada y las de capacitación inicial. No se precisa el término de temporada, además de que ambas categorías quedan como figuras distintas a las existentes que son las de obra, o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. Por su parte, en el Anteproyecto de Reforma Laboral del PRD (APRD)<sup>7</sup> elaborado en el Instituto

<sup>6</sup> Para el desarrollo de la tesis de la sobreexplotación, véase. Garavito E. Rosa A., "Sobre la Capitalización Industrial en México", en *Críticas de la Economía Política*, núm. 1, *El Caballito*, México, 1976, pp. 121-150.

<sup>7</sup> Este anteproyecto fue elaborado en el Instituto de Estudios de la Revolución Democrática en 1997 con la participación de destacados abogados democráti-

cos como Arturo Alcalde, Graciela Bensunsan, Manuel Fuentes y Oscar Alzaga entre otros. Se trata de una reforma integral que comprende el artículo 123 constitucional y su ley reglamentaria. Los principios que guiaron su elaboración fueron: Igualdad ante la Ley (se elimina el apartado "B"); Libertad y democracia sindicales; Régimen salarial remunerador y distributivo; Productividad con sentido social; Mejoría en las condiciones de trabajo y de vida; Eliminación de discriminación laboral de cualquier tipo; Autonomía y eficacia en la impartición de Justicia. Véase: Anteproyecto de Reforma Laboral del Partido de la Revolución Democrática, Grupo Parlamentario del PRD en la Cámara de Diputados, LVII Legislatura, 1998, 388 pp. Hasta el momento de escribir estas líneas el PRD no ha hecho suyo este proyecto. Dos años antes, en noviembre de 1995 el PAN presentó su Iniciativa de Reforma Laboral en la Cámara de Senadores, elaborada por los abogados Néstor de Buen y Carlos de Buen. El gobierno de Vicente Fox no la hizo suya. Para un análisis de la misma, véase Garavito E., Rosa A., "La propuesta de reforma panista al nuevo pacto laboral", en *Legislación Laboral*; el debate sobre una propuesta, UAM-X y Friedrich Ebert Stiftung, México, 1996, Recientemente la UNI ha elaborado una iniciativa propia que tiene grandes semejanzas con la del PRD.

de Estudios de la Revolución Democrática (IERD) en 1997, con la participación de destacados abogados democráticos especialistas en el tema, se acepta que en las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado puedan existir las modalidades de continuo o discontinuo. En estas últimas estarían contempladas las que "se desarrollen de manera permanente por temporadas en ciertos periodos del año, mes, semana o por días, en atención de la naturaleza de los trabajos o actividades ... Los trabajadores que presten sus servicios bajo esta modalidad, tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción del tiempo trabajado" (art. 39). De esta manera se otorga una flexibilidad racional a la forma de contratación, sin merma para los derechos de los trabajadores.

Además en el *Proyecto Abascal*, los contratos por "capacitación inicial" se establecen por tres meses y pueden ir hasta seis meses para los trabajadores de confianza, sin obligación para el patrón- mientras que en el artículo 40 del APRD se establece que "Sólo en la relación de trabajo por tiempo indeterminado podrá pactarse un período de prueba cuya duración máxima será de treinta días, modalidad que deberá constar por escrito". En ese caso y según esa propuesta, " no podrá volver

a aplicarse al trabajador ni en el caso de que se trate de puestos de trabajo distintos, ni aún cuando hubiese transcurrido tiempo entre una y otra relación” (art. 39 del APAPRD).

Es evidente que la modalidad de los contratos para capacitación inicial y por temporada, de aprobarse, serían un útil instrumento para afectar la estabilidad en el empleo a beneficio de los empresarios. Dichos contratos formarían parte de la flexibilización en el consumo de la fuerza de trabajo con la consecuente precarización sobre el empleo. En esta argumentación está presente el reconocimiento de que esas prácticas ya están vigentes, pero obviamente hay una diferencia muy grande entre una situación de hecho y la aceptación de que la misma se convierta en una norma legal en la relación capital-tra-bajo.

La precarización del carácter de las relaciones de trabajo no queda ahí. En el artículo 39 que regula las contrataciones por tiempo determinado del *Proyecto Abascal*, este agrega al final del mismo la expresión “con la misma naturaleza”, al señalamiento de la LFT de que “si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia”. Obviamente, el agregado que hace el *Proyecto*, sólo daría motivo para prolongar una contratación eventual, aunque existieran condiciones para la contratación permanente.

*Jornada de Trabajo:* En el Título III, artículo 59 de la ley vigente se establece que: “El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales”. A ello, el *Proyecto Abascal* agrega: “Con la limitación antes mencionada y con base en el total de horas laborables en la semana, los trabajadores y el empleador podrán

convenir la ampliación de la jornada diaria, a fin de permitirles a los trabajadores el reposo acumulado de varios días a la semana. También podrá establecerse un programa de acumulación mensual siempre que haya acuerdo entre las partes, que no se labore una jornada inhumana y que los tiempos de descanso sean proporcionales a los establecidos en esta Ley”.



FOTO: MARIO PALACIOS LUNA

En primer término esta propuesta pasa por alto que en la relación laboral el patrón tiene la fuerza mayor en tanto es el dueño de las condiciones objetivas del proceso de producción, y en consecuencia la posibilidad del acuerdo bilateral que presume el *Proyecto* se diluye, máxime en un contexto en el que la mayoría de los sindicatos son fantasmas para sus trabajadores dada la amplia presencia de los contratos de protección. Cuando no es este el caso, se trata de sindicatos antidemocráticos e igualmente no representativos de los intereses de los trabajadores. En una situación de esta naturaleza, y con una propuesta como la que señalamos, se deja la puerta abierta para que el patrón defina de manera unilateral esa jornada diaria y que él mismo establezca lo que considera una jornada inhumana”.<sup>8</sup> Esta

<sup>8</sup> Tanto el proyecto de reforma laboral del PAN presentado ante el Senado de la república en 1995, como el Proyecto Abascal, sustituyen el término de patrón por el eufemismo de “empleador”, Seguramente se trata de edulcorar una relación social en la que en un polo se encuentra el dueño de las condiciones de producción mientras que en el otro está el que sólo posee su fuerza

puerta abierta a la discrecionalidad patronal para alargar las jornadas de trabajo obviamente constituye la legalización de la sobreexplotación de los trabajadores que afecta a amplios sectores de los ocupados.<sup>9</sup>

Por otra parte, en términos de jornada laboral, el *Proyecto Abascal* golpea las condiciones de trabajo no sólo por lo que propone, sino también porque desecha la demanda histórica del movimiento obrero —oficial e independiente— de reducir la jornada semanal de 48 a 40 horas. Por su parte el APRD la establece en 40 horas semanales para la diurna y en 37.5 horas para la mixta. Además en el *Proyecto Abascal* no se distingue entre el pago por horas extras o por dobles turnos; se deja intacto el monto de la prima dominical, así como el período vacacional y el pago de la prima correspondiente. De aprobarse esta propuesta los trabajadores permanecerían rezagados en la retribución de estas prestaciones mínimas, que por lo demás casi el 50 de los ocupados no las reciben.<sup>10</sup> Obviamente el criterio patronal de no incidir en los costos laborales se encuentra presente en estas formulaciones.

Sobre el tema de la jornada de trabajo es útil recordar que su extensión tiene una relación inversa con el nivel de desarrollo del país<sup>11</sup> debido a que el tiempo de trabajo nece-

de trabajo convertida en mercancía, y en un trasnochado humanismo pretende que se trata de una relación entre iguales. La filosofía de Abascal al respecto se puede ilustrar con la entrevista que le hace Roberto Garduño, publicada en *La Jornada* el 16 de octubre del 2001, en donde el Secretario llega a afirmar que “para mí, ser trabajador o ser empresario es un accidente, ahí está la clave del asunto”...y que “lo esencial es ser mujer u hombre, no trabajador”. Las mismas categorías censales que miden la Población Económicamente Activa reconocen la existencia de diversas posiciones en el trabajo para el caso del “patrón” o del “trabajador a sueldo”.

<sup>9</sup> Según el INEGI, en el 2000, el 25.2% de los ocupados trabajaban jornadas mayores a las 48 horas. INEGI, Indicadores de empleo y desempleo, junio del 2000.

<sup>10</sup> INEGI, *ibidem*.

<sup>11</sup> Aunque por desgracia ya está en desuso o “pasado de moda”, vale la pena releer *El Capital* de Marx para diagnosticar y analizar la importancia de los diversos métodos de extacción de valor y de formación de la tasa de plusvalía. Al respecto véase: Marx, Carlos, *El Capital*, Tomo I Sección Tercera, capítulos V-X Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1973.

sario es una condición y efecto de desarrollo de las fuerzas productivas y de la mayor productividad del trabajo. En países de más alto nivel de desarrollo existe una mayor dotación de capital fijo por hombre ocupado, lo cual potencia la productividad social; la que a su vez permite que con una menor jornada de trabajo la sociedad pueda disponer de igual o mayor cantidad de valores de uso, de mayor cantidad de empleos y de una cuota de plusvalía mayor. Ello explica que el capitalismo de los países desarrollados basado en la plusvalía relativa haya permitido incorporar a las masas de asalariados al mercado interno.

Por el contrario, en países como México, las largas y extenuantes jornadas de trabajo se encuentran asociadas con menor productividad, menores niveles salariales y mayor déficit en la creación de empleos.<sup>12</sup> La economía se ha escindido entre el sector tradicional que caracteriza a la mayor parte de los establecimientos y el sector moderno que concentra los mayores niveles de producción y de competitividad para la exportación. En el sector tradicional, el empresario prefiere aprovechar la abundante oferta de mano de obra con bajos salarios, antes que tecnificar sus procesos productivos y por esa vía aumentar la productividad y competitividad de sus productos, mientras que el sector moderno con alta concentración de capital extranjero, combina métodos de producción innovadores con bajos salarios, aprovechando el piso que le determina uno de los niveles salariales más bajos del mundo. El contexto que define el comportamiento de ambos sectores, son esos bajos salarios y la extensión de las jornadas de trabajo por encima del límite legal. El *Proyecto Abascal* vendría a legalizar esos métodos de sobreexplotación de la fuerza de trabajo.

*Salarios y Reparto de Utilidades:* Por otro lado, el *Proyecto Abascal* deja intacto el régimen salarial vigente desde el momento en que no aborda una reforma constitucional. Conservar las reglas con las cuales se determina el

<sup>12</sup> Según cálculos propios, y de acuerdo a la diferencia entre empleos creados y nuevos empleos demandados, a partir de 1982 en México se ha acumulado un déficit del orden de 15 millones 200 mil puestos de trabajo.

salario mínimo en nuestro país, significa dar un espaldarazo a la discrecionalidad gubernamental que ha operado vía la obsoleta Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CNSM) creada en 1962, y que tiene postrado el poder adquisitivo del salario mínimo al 20% de su valor. Sobre este tema es útil recordar que en el anteproyecto de reforma laboral del PRD se establece que “Los salarios mínimos se fijarán por la Cámara de Diputados a propuesta del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades, que será un organismo público autónomo, de carácter permanente, independiente en sus decisiones y funcionamiento, con personalidad jurídica y patrimonio propios” (APPRD, artículo 123 constitucional, fr. VI). Además el APPRD establece una escala móvil de salarios trimestral: “...el salario mínimo deberá aumentarse en forma automática trimestralmente, con base en la evolución del índice del costo de la vida, como lo determine la Cámara de Diputados o la Comisión Permanente del Congreso de la Unión, según sea el caso, a propuesta del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades. Así mismo se deberá revisar anualmente con el propósito de establecer un aumento real que retribuya el incremento de la productividad media de la economía en ese período, con base en el porcentaje que determine la Cámara de Diputados, tomando en cuenta la recomendación que al efecto emita el Instituto” (artículo 93 del APRD).

Pero el *Proyecto Abascal* no sólo conserva intacto el régimen salarial, sino también el de reparto de utilidades, seguramente para continuar con la simulación que ha prevalecido desde su establecimiento en el gobierno de López Mateos. En el artículo 117 de la LFT se establece que: “Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas”. Por su parte el APRD deja en manos de un órgano autónomo como el Instituto mencionado, la recomendación del porcentaje de reparto de utilidades, de acuerdo a investigaciones realizadas por el mismo por lo menos cada cinco años, con capacidad de revisión en menor lapso, si así lo determina el Instituto.

No podría esperarse ninguna mejoría sustancial y permanente del conjunto de los salarios en México si no se reforma el régimen casuístico y discrecional que opera en el país y que deja en manos del Poder Ejecutivo la determinación del salario mínimo que define el piso salarial para el resto de los salarios, así como su evolución. De la misma manera tendría que reformarse la normatividad del reparto de utilidades. En cuanto a la productividad, que también tendría que formar parte de la determinación de un régimen salarial integral y distributivo, la analizaremos más adelante.

*Productividad.* Además de que en el *Proyecto* permanece la simulación existente en cuanto a reparto de utilidades, y contrario a cualquier criterio modernizador y democrático de las condiciones de producción y de trabajo, la propuesta del *Proyecto Abascal* en torno a la productividad, se limita a la vía administrativa de reconvertir los actuales Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, en Comités Nacionales de Productividad y Capacitación (art. 153-K) —que dentro de sus funciones tendrían la de “estudiar mecanismos y nuevas formas de remuneración que vinculen los salarios a los beneficios de la productividad”. Esos comités tendrían apenas carácter consultivo lo que vendría a constituir una simulación más, seguramente porque la opción que está alentando este proyecto para el crecimiento de la tasa de ganancia es la flexibilización y precarización del trabajo y no el camino de las innovaciones tecnológica y organizacionales de esos procesos. Por su parte en el APRD, se crea un capítulo VIII sobre Productividad y Distribución de Beneficios en Título II, en el que, a través de ocho artículos se establece la definición y los mecanismos bilaterales para hacer de la productividad un factor de modernización de los procesos de producción y un elemento para la distribución de los beneficios. En este caso, como vimos, es el Instituto el que recomienda a la Cámara de Diputados el porcentaje de aumento salarial por este concepto.

Con estas ausencias se condena al país a seguir siendo exportador de mano de obra vía la migración, pero también vía las exportaciones cuyo contenido nacional se reduce



FOTO: HÉCTOR HERNÁNDEZ

al pago de los misérrimos salarios mexicanos, Por su parte las empresas con menos de 20 trabajadores no están obligadas a constituir Comisiones Mixtas de Productividad, Capacitación y Adiestramiento (artículo 153-1), esto es alrededor del 60% de las empresas de la industria manufacturera y hasta el 90% del total de establecimientos en el país.

Con la somera revisión hecha hasta aquí podemos afirmar que el *Proyecto Abascal* intenta legalizar la flexibilización de la fuerza de trabajo, aumentar su precarización, mantener la discrecionalidad en el deterioro salarial y la simulación en la responsabilidad empresarial para la modernización de los procesos de producción y del aumento de la productividad.

De aprobarse una iniciativa de reforma laboral con estos contenidos, las consecuencias económicas para el país serían desastrosas en tanto se consolidaría el camino de la reducción del mercado interno y la concentración del ingreso, lo que seguiría colocando a las exportaciones y a la inversión extranjera como los motores del crecimiento, con la consecuente profundización de nuestra dependencia externa.

En términos sociales, esas reformas profundizarían los abismos entre pobres y ricos, se mantendría la insuficiencia en la creación de empleos con el consecuente ensanchamiento de la llamada economía informal, también de la migración hacia Estados Unidos y de la participación de los desempleados en el crimen organizado y en la delincuencia común, todo ello con el crecimiento de la desintegración y del riesgo de estallidos sociales. En síntesis se profundizaría el modelo económico excluyente que hemos venido padeciendo en las dos últimas décadas.

### **Vida sindical**

Con un marco jurídico como el que propone el *Proyecto Abasca*, / ciertamente se legalizarían los privilegios de los que ya gozan los capitales nacional y extranjero para la rápida generación de altas tasas de ganancia. Este modelo de sobreexplotación se cierra con la pinza del mantenimiento de las normas que han hecho prosperar al sindicalismo autoritario y corporativo. En lo que sigue me apoyo en un Documento de Trabajo elaborado por Arturo Alcalde

Justiniani y Hector Barba García, ambos representantes de la UNT ante las mesas de reforma a la Ley Federal del Trabajo, hasta antes de la separación de esa organización por parte de la STYPS.<sup>13</sup>

*Carácter Tutelar de la LFT:* En el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo se establece que en caso de duda en la interpretación de las normas de trabajo, “prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador”. Esta disposición que expresa el carácter tutelar de la LFT, queda matizada en el *Proyecto Abascal* ya que esa “interpretación más favorable al trabajador” se limita a “las disposiciones de carácter sustantivo”, de manera que deja fuera las de carácter procesal, mientras que la interpretación sobre el “carácter sustantivo” queda a discreción de las autoridades laborales que siguen siendo dependientes del Poder Ejecutivo.

*Derecho colectivo del trabajo, derecho de asociación, contratación colectiva y huelga:* En cuanto a los requisitos para el registro sindical, en el art. 366, fracc. IV de la LFT, el *Proyecto Abascal* agrega el de las disposiciones del artículo 371 de la misma ley que a su vez contiene quince fracciones; lo que obviamente en lugar de facilitar el registro sindical, lo obstaculiza de manera que restringe el derecho a la libertad sindical y viola el Convenio 87 de la OIT sobre libertad sindical suscrito y ratificado por nuestro país. El *Proyecto* también agrega una fracción a las existentes en el art. 369, fracc III de la LFT, que establece las causales de cancelación del registro sindical. Reforma que iría en el mismo sentido que la anterior para afectar el derecho de libre asociación de los trabajadores.

Una de las grandes trabas a la existencia de sindicatos democráticos es el control que las direcciones sindicales ejercen sobre los trabajadores a la hora de elegir mediante

voto abierto. De ahí que la vieja demanda del voto libre y secreto trate de eliminar ese viejo lastre. Al respecto, el *Proyecto Abascal* recupera esa demanda... ¡pero sólo para los casos en que haya más de una planilla! (art. 371). De esta manera se excluye la condición que caracteriza a la generalidad de las organizaciones gremiales en las que sólo existe una planilla y la legalización del voto secreto termina por convertirse en una burla.

Por su parte, para la contratación colectiva, el *Proyecto* mantiene lo establecido por el art. 387 de la LFT: “El empleador que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo”, que es precisamente el origen de los contratos de protección para los que sólo se requiere la firma del patrón y del dirigente sindical. Sin embargo cuando el patrón se niega a esa firma y los trabajadores tienen que usar el recurso del emplazamiento a huelga, entonces el *Proyecto* agrega tantos requisitos para el emplazamiento que sencillamente deja en la indefensión a los trabajadores.

Para la demanda de titularidad de contrato se crea también una nueva figura (art. 893) que obstaculiza el ejercicio de ese derecho y crea las condiciones para la represión a los trabajadores disidentes en tanto exige “relación firmada por los trabajadores que presten servicios a la empresa” (fr III) ... y “certificación de la autoridad registradora...” (fr. IV). Según Alcalde y Barba, “es la propuesta más defendida por empresarios del sindicalismo corporativo para mantener el control de sus contratos colectivos, viola la Constitución y el Convenio 87 de la OIT y ya ha sido declarada ilegal por los tribunales colegiados del Poder Judicial de la Federación”.<sup>14</sup>

Por otra parte, el *Proyecto* hace nugatorio el derecho de huelga y lo desnaturaliza al establecer que “...a petición de ambas (partes) o del Presidente de la Junta podrá ser diferida la fecha de estallamiento de la huelga, debiendo la Junta citarlas nuevamente para la celebración de otra audien-

<sup>13</sup> Alcalde Justiniani, Arturo y Barba, Héctor, Representantes de la UNI ante las mesas de reforma a la LFT, hasta antes de la separación de la UNI por parte de la STYPS, Descripción de las principales propuestas del Proyecto Abascal violatorias de derechos fundamentales que obstaculizan la modernización de las relaciones laborales, Documento de Trabajo, México, D. F., p. 8, septiembre del 2002.

<sup>14</sup> Alcalde J. Arturo y Barba Héctor, Op. cit. p. 7.

cia de conciliación, a fin de solucionar el conflicto.” (Art. 926).

Pero el *Proyecto* no sólo es atentatorio de los derechos colectivos por lo que propone, sino también por las omisiones. Así en términos de justicia laboral, deja intocadas a las Juntas de Conciliación y Arbitraje mismas que dependen de los designios del Poder Ejecutivo, de manera que este *Proyecto* avala la ausencia de órganos independientes del Ejecutivo para la impartición de la justicia laboral. El *Proyecto* conserva también la figura de la toma de nota para el registro del cambio de las directivas sindicales, una de las grandes trabas del sindicalismo democrático para combatir al sindicalismo corporativo. En cuanto al registro sindical, el *Proyecto* desnaturaliza una demanda del sindicalismo democrático al establecer, efectivamente un Registro Público de Sindicatos, pero no de contratos, característica que protege a la figura de los contratos de protección que el sindicalismo corporativo ha hecho proliferar. Sólo para el caso de Distrito Federal se estima que el 80% de los contratos tienen ese carácter. Por otra parte ese Registro Público no tendría la característica de ser un órgano autónomo, sino que formaría parte del Ejecutivo. Dice el *Proyecto*: “Los sindicatos deben inscribirse en el Registro Público Nacional de Sindicatos, Federaciones y Confederaciones”. “...(ese registro) se constituye como un organismo público, de carácter permanente, que tendrá a su cargo la inscripción de los sindicatos, federaciones y confederaciones y las modificaciones a sus estatutos” (art. 365). Por su parte el APRD establece en el art. 485 que “Los sindicatos adquieren personalidad jurídica por el solo hecho de depositar ante el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos, la documentación requerida” y en el art. 489 lo define como “... un organismo público autónomo, de carácter permanente, independiente en sus decisiones y funcionamiento, con personalidad jurídica y patrimonio propios”.

## Para concluir

En fin, de aprobarse una reforma laboral con las características del *Proyecto Abascal*, es-

taríamos frente a la legalización de las restricciones a la democracia y la libertad sindicales, y del deterioro de las conquistas sociales de los trabajadores. Estas reformas sustentarían la sobrevivencia de los sindicatos no representativos de los trabajadores, del corporativismo como pilar del viejo régimen. Un pilar que el llamado gobierno del cambio, en caso de hacer suya esta propuesta, terminaría por refuncionalizar.

Además, la legalización de este patrón de relaciones laborales terminaría por dismantelar el pacto laboral contenido en el artículo 123 constitucional para abrir las puertas a uno que elimina el carácter tutelar de la Ley Federal del Trabajo. El problema que esto plantea, no se reduce al impedimento para lograr la justicia social que esta nueva concepción define, sino también a los obstáculos que coloca para alcanzar la transición a la democracia. Si pensamos que esa transición requiere de un nuevo pacto social, ese pacto sería difícilmente alcanzable con la concepción excluyente que se encuentra a lo largo del *Proyecto*. Así, las consecuencias del modelo de relaciones laborales que este *Proyecto* impondría, no se reducen al mundo del trabajo, sino que impactan al futuro político del país, y por supuesto a la salud de la República.

En fin, el *Proyecto Abascal* podría condenar el desarrollo político del país a limitarse a la alternancia política y a no alcanzar la transformación democrática del régimen político, esa que requiere de organizaciones de los trabajadores libres y representativas que esta propuesta está cancelando. De presentarse ese *Proyecto* como iniciativa de reforma laboral, con la bendición de gobierno, empresarios y organizaciones del Congreso del Trabajo, en los próximos meses estaríamos presenciando una batalla muy dispareja en el Congreso de la Unión. Todo parece indicar que el PRD finalmente se habría decidido por presentar aquel Anteproyecto de 1997, o en su defecto, sumarse al elaborado por la UNT, que como decía, es muy semejante al anteproyecto mencionado. Pero también sabemos que, por fortuna, no todo se decide en los recintos cerrados del Congreso.

# Una batalla simbólica más del movimiento obrero (el segundo primero de mayo del foxismo)

María de Lourdes Fernández Serratos\*

*La clase obrera y su movilización el segundo primero de mayo del “gobierno del cambio”, plantea un conjunto de temas para profundizar cómo es la reproducción que las personas hacen de los paradigmas que el poder les impone, los usos políticos del espacio urbano, la cultura reflejada en el comportamiento corporal, los usos del cuerpo, la escritura de género, la distinción que establece ser de un sector u otro dentro de un mismo campo, las relaciones de poder que surgen dentro de estos eventos entre las y los trabajadores y que afectan o atañen a la organización, el desgaste en la batalla simbólica manifiesto en discursos, consignas, actitudes... Por el momento, sin embargo, no queda más que observar, esperar, pensar y, por supuesto, trabajar.*

**H**ace ocho años cuando parecía abrirse una etapa de recomposición del movimiento obrero, Fidel Velázquez anunció, por primera vez en décadas, que el Congreso del Trabajo no llevaría a sus contingentes al Zócalo a celebrar la alianza de la clase obrera con el Estado, sustento del pacto entre ambos mucho tiempo.

Esa recomposición parecía posible. Además, existía un contexto significativo: la gran crisis económica que había provocado miles de despedidos, con cientos de empresas cerradas. A ello se aunaba la crisis política: entonces el salinismo cerraba su ciclo en medio de gran turbulencia: el levantamiento zapatista y crisis al interior del grupo gobernante, con el

asesinato del candidato a la Presidencia de la República, Luis Donaldo Colosio, todo ello en el año de 1994.

La llamada “sociedad civil”, en sus diversas y variadas expresiones, empujaba hacia la añorada “transición democrática”. La alternancia política, o, dicho de otra manera, “sacar al PRI del Palacio Presidencial”, conjuntaba los esfuerzos de un amplio abanico de fuerzas. En realidad, el sistema político emanado de la Revolución Mexicana había llegado a su límite.

En el seno del movimiento obrero se movilizaban diversas fuerzas. En el llamado sindicalismo corporativo se gestaba la gran escisión del Congreso del Trabajo, al calor de la unificación de sindicatos que ya no veían alternativa en el “organismo cúpula”, o bien,

\* Estudiante, Escuela Nacional de Antropología e Historia, ENAH.

que veían tal desgaste que preferían buscar un camino propio y trataban de ser, en el corto plazo, los sustitutos del viejo (pero en realidad, y hasta la fecha, todavía vivo) charrismo sindical tradicional.

Ya se había gestado, desde años antes, la Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios del Estado, la FESEBES, encabezada por el sindicato de telefonistas, entonces paradigma del “nuevo sindicalismo”. Otros más (la historia es conocida), confluyeron con él, en el año de 1995, en Foro del Sindicalismo ante la Crisis y ante la Nación, desde el sindicalismo corporativo y desde el llamado sindicalismo “independiente”. Era el preámbulo del nacimiento, dos años después, de la Unión Nacional de Trabajadores, la UNT, heredera del intento de central sindical ensayado por los electricistas de la Tendencia Democrática del SUTERM, allá en los lejanos años 70 del siglo pasado, cuando ellos, encabezados por Rafael Galván, luchaban por la democracia sindical, por la reorientación de la industria eléctrica y del país todo. No poco de este ideario se mantiene en la UNT. Final de cuentas, la cultura obrera de la reforma, del cambio basado en el ideario de la Revolución Mexicana.<sup>1</sup>

La izquierda radical, por llamarla de alguna manera, entonces también estaba a punto de reorganizar sus fuerzas e iniciar su último “gran ensayo” de coordinación, por lo menos del siglo xx: a partir de la recuperación del Zócalo de la capital de la República, ese año de 1995, fuerzas heterogéneas de este sector dieron origen a la Coordinadora Intersindical Primero de Mayo, la “inter”. De nuevo hay que citar a Nieto, cuando se refiere a la cultura radical en el seno del movimiento obrero.<sup>2</sup>

No nos detendremos más en estos antecedentes, ampliamente documentados en las páginas de *El Cotidiano* todos estos años. Ya sabemos del estancamiento (tal vez relativo) que ha vivido en años recientes la UNT. Y de la disgregación del proyecto de la “inter” (para no variar), propio de la izquierda radical en los sindicatos a lo largo de las últimas décadas.

<sup>1</sup> Nieto, Raúl, *Ciudad, cultura y clase obrera: una aproximación antropológica*, UAM-I, CONACULTA, 1998.

<sup>2</sup> *Ibid.*

También se ha documentado ampliamente en estas páginas dos procesos importantes los últimos años: la nueva movilización del Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), en lucha, de nuevo, contra la amenaza de privatización de la industria eléctrica, desde el sexenio de Ernesto Zedillo; y, ya con el PAN en la Presidencia, la reaparición de las periódicas crisis económica: el cierre de empresas, el despido masivo, la mutilación de contratos colectivos, y la amenaza, siempre latente, de cambios a la Ley del Trabajo, que, la verdad, en muchas ramas industriales, sólo sancionarían lo que ya es un hecho: la pérdida de derechos sindicales, la flexibilidad del trabajo y del salario, el despido fácil, etc. En fin, la amenaza, siempre latente, de mayores castigos a la población, vía, por ejemplo, el aumento a los impuestos. De ahí el rechazo al IVA que, por cierto aglutinó al movimiento obrero durante el primer primero de mayo del “gobierno del cambio”.<sup>3</sup>

¿Qué sucedió el segundo primero del mayo del foxismo, en el año 2002, en la ciudad de México? Esta es una crónica de este suceso, con una mirada que trata de ser distinta a la que hasta ahora se había recurrido en estas páginas.

## **De lo periférico al centro de la escena política nacional**

Primero de mayo de 2002. Día en el cual para muchos no pasa nada; en realidad no hay mucha actividad en las calles, los comercios no abren y no se trabaja. Es más, hay escaso acceso, o no lo hay, a diversiones como el cine, el teatro, los museos, etc.

Sin embargo, para un amplio sector de la población, las y los trabajadores, organizados o no en sindicatos, y otros sectores más, es un día importante, no sólo por que se toman las calles centrales del D.F., esas calles que son un lugar antropológico y que simbolizan

<sup>3</sup> Sánchez, Sergio, “El reclamo obrero contra el IVA, El primer primero de mayo del foxismo”, en *El Cotidiano*, núm. 108, julio-agosto del 2001, UAM-A, México, pp. 95-104.

el poder del Estado,<sup>4</sup> sino porque en los medios de comunicación se les otorga la nota principal. Ni qué decir al día siguiente, en la prensa del país y del mundo.

Es una atención que se le presta a esta movilización en los medios, tal vez por costumbre. A final de cuentas es el día del trabajo, una de las pocas fechas comunes de los movimientos de protesta en el mundo. O tal vez sea porque, efectivamente, las y los trabajadores toman el primer cuadro de la ciudad, en una marcha, la verdad, cada vez más acotada, cada vez más corta, tal vez sólo porque los manifestantes buscan ahorrar sus energías o porque realmente se ha perdido ímpetu para este tipo de acciones.

Ellas y ellos caminan por las calles del primer cuadro de la ciudad, del centro político de la ciudad, se confunden entre la multitud, se rozan los hombros al concentrarse para esperar la movilización, se saludan, haciendo patente que hoy también es una oportunidad para identificarse como trabajadores pertenecientes a algún sindicato y convirtiendo al mismo tiempo estas calles en espacio de socialización. También es un momento de desahogo, sobre todo cuando existen situaciones difíciles en los centros de trabajo y aun en la vida cotidiana; desahogo del enojo y la molestia, del malestar, del coraje ante injusticias que no son resueltas ni tomadas en cuenta por el poder político.

Pero también parece haber otros usos de este momento, que sugieren creatividad en el aprovechamiento de la oportunidad y el espacio. Es decir, aunque este día la marcha sea obrera, otros sectores sociales aprovechan la ocasión para manifestar su descontento, o simplemente hacer acto de presencia.

Más hombres que mujeres se congregan en el Eje Lázaro Cárdenas, en la Avenida Hidalgo, y en la de Juárez, en espera de que el sindicalismo, alguna vez llamado oficial (léase CTM, por ejemplo), concluya su reunión en el Zócalo, la cual pasa sin pena ni gloria. Hacia las 10 de la mañana algunos de ellos lle-

<sup>4</sup> Auge, Marc, *Los no lugares. Espacios del anonimato (una antropología de la sobremodernidad)*, Gedisa, Barcelona, 2000.

gan a la Alameda, como los de la Sección 7 de la CTM, luego de haber llegado en la madrugada a esa explanada. Se detienen a tomar atole acompañado por un bolillo, con o sin tamal.

Mientras terminaban de salir del Zócalo, los “oficialistas”, trabajadores y trabajadoras de sindicatos diversos, la mayoría de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), se saludaban y tomaban su lugar y su distancia, en medio de sus diversas mantas con un discurso combativo en todas ellas. De esta manera, las actividades, discursos y personas que parecen siempre ocupar la periferia de la vida nacional (la cual no sólo es física, sino también simbólica), ese día se manifiestan en el centro político de la ciudad de México, en una puesta en escena donde aparentemente los sindicatos se enfrentan al Estado y a las empresas, aunque esas organizaciones realmente sean parte del sistema, como mediadores entre la clase obrera, el capital y el Estado; aunque también parezca que en este ritual existen elementos importantes y sinceros de lucha y disidencia.

### **Contra las reformas a la Ley del Trabajo y contra el neoliberalismo (Protesta y demandas de la UNT y el SME-FSM)**

Gran parte de la protesta y de las demandas del sindicalismo aglutinado en la UNT estuvieron dirigidas, este año, en contra de la reforma a la Ley Federal del Trabajo que desea implementar el foxismo. Entre las demandas que se leían en las mantas del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, destacaba la petición de “cambio de modelo económico que impulse el desarrollo y el empleo”, una protesta fuerte contra la discriminación por género, pidiendo aclarar y detener los crímenes “contra las muertas de Ciudad Juárez” y por una “auténtica reforma social y democrática del Estado”, entre otras. Otra manta reclamaba: “Forbes: Telmex, la no. 1 del mundo, STRM, 5.5% de aumento y 12% menos de utilidades ¿Es justo?”.

Antes de empezar la marcha por la calle de Madero, un telefonista disidente voceaba

ba la revista *Tlacuilo*, de la Corriente Nacional de Telefonistas por la Democracia, acerca de la revisión de su contrato colectivo de trabajo 2002-2004. Se quejaba de la reducción en las utilidades y de la amenaza de suspensión de 8 días hábiles para aquél que no asista a marchar este día del trabajo.



FOTO: JORGE BOTELLO ESCAMILLA

Mostraba su desacuerdo con el líder Hernández Juárez: “5.5% de aumento salarial ¡Qué poca madre!” También exigía cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo, rechazando su reforma, al tiempo que gritaba: “¡Abascal a la chingada, nada, nada, nada!”

Hacia las 10:30 los contingentes de la UNT empezaron a avanzar hacia el Zócalo de la ciudad de México. Lo hicieron por Madero, 5 de mayo e incluso por Tacuba y 16 de septiembre, siguiendo los acuerdos a los que la UNT y el Sindicato Mexicano de Electricistas y el Frente Sindical Mexicano (SME-FSM) habían llegado previamente. En realidad, en términos de contingentes participantes, esta marcha fue en extremo parecida a la del año pasado.<sup>5</sup>

Así, en las filas de la UNT pudo verse, después del contingente de telefonistas, al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Hierro y el Acero, perteneciente al Frente Auténtico del Trabajo, el histórico FAT; mientras que, paralelamente, por 5 de mayo, en una manifestación que parecía ser menos ordenada que otras, entraban los siempre nutridos contingentes del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, de la UNT. Ellos exigían “5% de aumento a las cuotas patronales para financiamiento del IMSS”; “no más apoyo a los ricos y apoyo al IMSS, patrimonio

de todos los mexicanos”; “la salud no se vende”, y otras demandas ya comunes desde los años ochenta en este sector.

Luego aparecieron grupos de trabajadores eventuales y jubilados del gobierno del Distrito Federal, pertenecientes a la Unión de Ciudadanos por la Democracia, la UCD, que entraban por 5 de mayo desde Juárez, sin que necesariamente fueran parte de la UNT, en un desorden que fue común en este punto de la entrada al Zócalo y que provocó fricciones entre los coordinadores de la UNT y del SME-FSM. Los eventuales y jubilados de la UCD advertían: “ISSSTE, nunca nos atendiste y hoy te defendemos para que existas”. Los eventuales del gobierno del Distrito Federal demandaban basificación, en una protesta que ya tiene varios años de darse en esta marcha.

Por su parte, la Cooperativa Pascual también se aprestaba a avanzar hacia el Zócalo. Sus mantas exigían “alto a las violaciones a la ley de competencia por parte de las multinacionales”, “apoyo a las empresas del sector social y régimen fiscal simplificado”, y “frente a la globalización, el pueblo genera organización”, mientras un gran pato bailaba al grito de “el pueblo se cansa, de tanta pinche tranza”.

Mientras los contingentes del SME-FSM entraban casi “a la brava” por la calle 5 de mayo, los de la UNT prudentemente esperaban. Finalmente avanzó por esa calle el contingente de los pilotos aviadores, con un gran

<sup>5</sup> Sánchez Sergio, Op. cit.

aviación de la línea Aviaksa, con colmillos de tiburón que devoraba a un piloto. Debajo de este avión estaban unos maniqués que simulaban pilotos uniformados, aparecían como ahorcados, en clara alusión a las políticas antisindicalistas de esa línea de aviación. Otras mantas de los pilotos aviadores, y más de tarde de las y los sobrecargos, decían: “¿Hasta cuando se respetará la voluntad sindical de los pilotos de Aviaksa?”, “la aviación mexicana requiere de políticas de estado, no una lista de buenas intenciones”, “la aviación mexicana debe ser operada por mexicanos”, entre otras. Los pilotos aviadores, con sus uniformes, se veían distintos a los de otros contingentes, al igual que las aeromozas. Se mostraban más seguros y sus cuerpos tenían mayor soltura, se movían en un flujo más libre. “Hay unos muy guapos”, comentó una telefonista.

Luego desfiló la Central Obrera Revolucionaria (COR). Por su parte, el sindicato independiente de trabajadores de la salud, también rechazaba las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo y pedía: “fuera Abascal por inepto”, “libertad sindical”.

También se pudo ver al Sindicato de Técnicos de la Producción Cinematográfica de la República Mexicana, que exigía “una reforma laboral con el consenso de los trabajadores”. El Sindicato de Trabajadores de la UNAM también desfiló. Repartían volantes del Sindicato de Trabajadores de la Fábrica de Empaques y Cartón United, y pudo verse al Sindicato Independiente de Trabajadores de Ecko. También hizo acto de presencia, en las filas de la UNT, la Central Independiente de Obreros Agrícolas y Campesinos, la CIOAC. También podían verse a integrantes de la Central Campesina Cardenista.

Al grito de “¡nucleares, unidos, jamás serán vencidos!”, se encaminó hacia el Zócalo el Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Nuclear, el histórico SUTIN, también de la UNT, cuyos trabajadores decían: “no a la reforma laboral patronal”. Pedían “aplicaciones pacíficas a la energía nuclear”, entre muchas demandas en torno al apoyo a la actividad científica.

“¡País petrolero y el pueblo sin dinero!” gritaban los del sindicato de trabajadores del

Instituto Mexicano del Petróleo, pronunciándose en contra de la reforma laboral de los empresarios.

El Sindicato Mexicano de Electricistas, el mítico SME, mientras tanto, se aprestaba a dirigirse hacia el Zócalo por la calle de Madero. Sus consignas y mantas se referían, obviamente, a la defensa de la industria eléctrica ante el nuevo intento de privatizarla. Con el puño en alto y un gigantesco contingente compuesto en su mayoría por varones, avanzaba hacia el Zócalo, en medio de juegos de algunos que aventaban agua y saludaban con chillidos en conocida tonada a Vicente Fox y a veces, también, para homenajear la belleza de alguna dama que pasaba.

Luego aparecieron los contingentes del SUTAU-100, que en años recientes llegaron a participar en la Coordinadora Inter-sindical Primero de Mayo, y que, luego de la disolución de ésta, han vuelto a su postura sectaria, separados del resto del movimiento sindical. Desde estos contingentes se informaba de una asamblea donde había sido desconocido el Comité Ejecutivo Central, como para demostrar que en “todos lados se cuecen habas”.

Luego de estos contingentes, otros más: el Sutnotimex, la Alianza de Tranviarios, trabajadores jubilados y pensionados de Banobras, el Barzón, la Alianza Social Continental, la misma FESEBES, trabajadores del Nacional Monte de Piedad y los bancarios, la Organización de Jubilados y Pensionados Independientes, la Central Unica de Trabajadores, petroleros y electricistas del SUTERM, disidentes de las direcciones nacionales de sus respectivos sindicatos, trabajadores de la Secretaría de Desarrollo Social, de Bellas Artes, el INAH y el SITUAM, estos tres últimos, agrupados en muy pequeños contingentes.

Cada uno de esos contingentes llevaba sus demandas, desde las generales hasta las particulares. Sobresalía la demanda de renuncia de funcionarios, del Presidente de la República para abajo, como signo de los tiempos: “a linchar autoridades se ha dicho”, el rechazo al neoliberalismo, la búsqueda de un nuevo modelo económico, el rechazo al Tratado de Libre Comercio, y, así, hasta plantear de-

mandas particulares, como el aumento en las pensiones, por ejemplo.

Los “frentes populares” no faltaron: el Frente Popular Francisco Villa, en el cual iban muchas mujeres con niños pequeños. Al grito de “¡este machete sí corta cuero, no te me acerques, pinche granadero!” hicieron acto de presencia los campesinos de San Mateo Atenco, con hombres y mujeres afilando ágilmente sus machetes en el asfalto, opuestos al proyecto de construcción del nuevo aeropuerto.

Bueno, hasta los de la Preparatoria Popular Tacuba, con los ojos pintados de negro, cantaban diversas consignas. Y tres “niños de la calle” que, trepados en el toldo de una camioneta blanca, mostraban una cartulina que decía “Fox nos engañó con un atole y un tamal”, al mismo tiempo que inhalaban resistol y de vez en cuando reaccionaban sonriendo, casi con una mueca, al escuchar los gritos de los campesinos de San Mateo Atenco.

Al último, pero no al final, los pequeños, muy pequeños grupos, que aún reivindicaban las causas del socialismo: la Liga de Trabajadores Socialistas (LTS), el histórico Partido Popular Socialista, el Frente Popular Revolucionario, la Unión de Vecinos y Damnificados 19 de Septiembre, algunos de ellos marchando con grandes fotos de Marx, Engels, Lenin y Stalin, al calor de la histórica consigna antireformista; “¡Adelante, adelante, marxistas leninistas, a un lado, a un lado, reformistas!”

Y al final, pero no al último, organizaciones como la Unión Nacional Democrática, marchó precedida por el Partido del Trabajo y un camión del PRD; así como la Organización 3 de Julio, que exigía “no a los desalojos de la central de abastos”.

### **De consignas, cuerpos y subalternidades de la clase obrera en el segundo primero de mayo del foxismo**

Todo lo anteriormente reseñado, el conjunto de demandas expuestas, nos hablan del grado

de rechazo que existe en distintos sectores obreros las reformas a la Ley Federal del Trabajo. Las diferencias en este lenguaje, nos hablan del momento en el cual está la reflexión sobre los sucesos políticos y económicos que atañen directamente a los trabajadores sindicalizados. Pero lo dicho hasta aquí, creemos, sigue siendo válido: hay rupturas y continuidades en el discurso de los trabajadores y trabajadoras sindicalizados. Se rechaza el neoliberalismo, pero sólo se acierta a atisbar la idea de “un nuevo modelo económico”, cuyo perfil están por definirse. Se rechaza al poder político, se burlan de él persistentemente, pero sólo se atina a demandar la renuncia de cuanto funcionario está al frente, sin que se sepa qué seguiría después, con qué otro poder sustituirlo, si es el caso.

De todas maneras, la clase obrera organizada en sindicatos sigue ahí, en las calles, cada primero de mayo, con todo y “transición democrática”. Ellos y ellas manifiestan, con sus cuerpos compactos, anchos y obesos, acompañados de algún ritmo musical, con sus actitudes, que ahí está la diversa cultura obrera, aquélla que significa pertenecer al mundo laboral, con todas las sutilezas que marcan distinciones en cuanto a relaciones, disciplina, lenguaje, formas de abordar esta gran “ceremonia” que es la manifestación del primero de mayo, cargada de historia, de relación con el Estado mexicano y, sobre todo, de relación con el país y la situación global con la que forzosamente se relacionan hoy todas y todos.

Por otra parte, las distinciones entre ellos, aunque sutiles, se expresan de diversas maneras que implican el orden, el vestir, la actitud corporal, los elementos creativos que incluyen mantas, mojangas y representaciones especiales; el respeto o no a acuerdos previos realizados verbalmente para la organización de la marcha; la forma en que hablan unos de los otros; la forma en que miran a hombres y mujeres que están fuera de la marcha; los asistentes a la marcha, es decir, la inclusión de niños y mujeres, familias completas, hasta la ausencia de consignas novedosas y la manera de decir las, el orgullo que muestran al portar uniformes nuevos para distinguir a los suyos, todo ello se refiere ya a una posible nueva (y anti-gua) cultura obrera, a atisbos de ella.

Todos son elementos que suponen ya diversas apreciaciones de la realidad, diversas maneras de abordar o enfrentar el poder y de insertarse en él: si pensamos por un momento la cultura como límite y referente, pero también como algo en expansión, en interacción. Es decir, las clases dominantes y el Estado imponen sus referentes a los dominados de lo que éstos deben ser. Los dominados acogen e incorporan esos referentes, pero también los usan para contraponerse a ellos. Los sujetos inmersos en estos límites pueden tener cierta libertad de colocarse en el lugar del campo donde ellos deciden. Ejercen decisión con sus acciones, su creatividad, sus habilidades, pensando quizá que no todo es reproducción absoluta y sin matices de la alienación propia del campo o de la cultura.

Desde luego, no podemos decir que todos los discursos de esta clase son de enfrentamiento. También dentro de ellos se encuentra la legitimación de ese poder con el cual aparentemente hay desacuerdo. Pero algo nuevo puede estar germinando en lo profundo de la cultura de estos heterogéneos contingentes de una clase obrera que no se ha ido, en la cual aún permanece mucho de lo viejo, pero que, de una manera vacilante, empieza a ver hacia un futuro de contornos todavía indefinidos.

Es esa clase obrera que, diferenciada por géneros, nos presenta una actitud corporal determinada, en el sentido de que la mayoría asiste a este ritual cada primero de mayo caminando relajados y, en algunas ocasiones, sobre todo las mujeres, corriendo o acelerando el paso. Una clase obrera con cuerpos compactos en su mayoría, que traza señales en el aire, utilizando sólo los antebrazos, sin mover casi el resto del cuerpo y descargando todo su peso al caminar sobre sus rodillas.

Es una clase obrera de alguna manera enigmática que se distingue de otros sectores sociales. Por ello, una mujer nos muestra su pequeño cartel, porque sabe que la estamos observando. Otros nos enfrentan con la mirada. Ni mujeres ni hombres muestran su cuerpo: usan camisetas holgadas, pantalones de mezclilla y tenis o mocasines, acompañados de gorras, sombreros o sombrillas para el sol.

Ellas y ellos están en un espacio que parece un gran mercado, donde se ofrecen corrientes sindicales, opciones políticas, diversas formas de organización, o bien posiciones, así como productos diversos: aguas, tamales, cerveza, tequila... Todo por medio de discurso expresado en gritos, panfletos, mantas o carteles. Tan es así que cualquiera puede gritar lo que sea a su placer sin ser advertido, confundiendo entre voces tan altas. Así lo pudimos constatar cuando una señora se detuvo en la contra esquina de donde emanaba el discurso de una telefonista y se puso, sin más, a decir lo que pudo haber sido otra arenga sindical o política más: “¡Asesinan, Adán y Eva, a ver qué sacas; Dios, jode la de Telmex, Dios, máatala!”, después, tomó su bolsa y siguió su camino.

En verdad, un discurso desarticulado, sin gran diferencia con lo dicho por unas telefonistas, las cuales, por un altavoz, se referían a su situación de madres de familia trabajadoras, comparándola con la situación de “la primera dama de la nación”; pidiendo, al mismo tiempo, que los compañeros hicieran contacto con sus delegados y obtuvieran camisetas y gorras.

### **A manera de colofón: entrando al Zócalo en el segundo primero de mayo del foxismo**

Finalmente, el primero de mayo es, también, una fiesta, la fiesta de los explotados, el momento de su poder. Entrar al Zócalo es algo catártico, a final de cuentas. Entre los mismos trabajadores se dan la bienvenida, pero cada grupo está en su propio discurso, todos hacen su mitin al mismo tiempo sin escuchar al otro. En el templete principal, un trabajador de Euzkadi, empresa llantera en paro patronal, da información de su huelga, declarada inexistente. Luego hablaría un miembro de la UNT; después un representante del SME-FSM. Al menos, a la hora del mitin, algo de unidad se logró.

En realidad, mientras el mitin se desarrollaba, otros contingentes se congregaban para escuchar a algún orador en grupos pequeños, al tiempo que otros contingentes iban entrando al Zócalo y acomodándose en la gran plancha central.

Las manos de cuerpos con vientres prominentes y actitud recia pero sencilla, sin aspavientos, hacen gestos que refuerzan un “¡qué desmadre!”, ante la confusión de altavoces y discursos. Otros sindicatos o grupos realizan sus mítines particulares en las esquinas de la Plaza de la Constitución. El desinterés por las demandas de los trabajadores que mostraron los empresarios de Euzkadi se siente, aun más cuando se le grita a un Palacio Nacional, aparentemente vacío, el tradicional: “¡no somos uno, no somos cien, pinche gobierno, cuéntanos bien!”. Uno se podría preguntar, al presenciar la protesta de esta clase obrera ¿Qué es lo realmente importante para ella? ¿El cumplimiento del ritual, el cambio? ¿que la vean y la oigan en las instancias oficiales? ¿una lucha por mejoras en el trabajo? o sólo se trata de detener un deterioro que se predice inminente y no deseable, ¿una lucha política e ideológica en contra del Estado? o tan sólo una reafirmación de identidad que se lleva a cabo por imposición del sindicato? ¿se resiste al mismo tiempo que se acatan las reglas del juego?

Al mismo tiempo, hay que decirlo, se siente un ambiente de virilidad en las actitudes de casi todos los que desfilan, que en su mayoría son hombres. Se ve que existe una construcción de los valores del obrero o el trabajador, más aun en las ramas donde se exalta la capacidad de trabajo pesado o manual. Es de las pocas cosas que se pueden exaltar con orgullo y que se han logrado con trabajo, o que se poseen, como la fuerza y poder participar en los ritos masculinos, propios de cada campo. Así se legitima inconscientemente el paradigma occidental que privilegia y prestigia el trabajo intelectual sobre el manual.<sup>6</sup>

Es posible que no se haya visto nada nuevo a lo anterior en este desfile y que los discursos no nos digan más sobre la situación actual del sindicalismo mexicano. Pero esta fecha es, al menos, una tradición que sirve para que esta clase obrera, a la cual se le asignaron enormes tareas desde el socialismo científico, se haga presente, ya sea admitiendo las reglas

<sup>6</sup> Bourdieu, Pierre, *La dominación masculina*, Anagrama, Barcelona, 2000.

u objetándolas. A final de cuentas, este día se utiliza para una autoafirmación del ser obrero, aunque al mismo tiempo se reniegue de ello ¿Se podrá suponer que aparezca un discurso novedoso para tratar de luchar en el terreno de lo simbólico en estos sectores?

Mientras tanto, al final de mitin, por el Zócalo de la ciudad de México, pululan las organizaciones revolucionarias que aspiran a la confluencia del ideal revolucionario socialista, de emancipación de la clase obrera, con la praxis de esta clase llamada a transformar el mundo. Por ahí puede verse al Partido de Unidad Obrera Independiente, cuyo encabezado de su periódico, *Unidad y acción*, decía: “¡Acabemos con la farsa de la democracia burguesa! ¡La ‘lucha’ entre ‘partidos’ es sólo por puestos y dinero!”. Por su parte, el Grupo Espartaquista de México, en su revista *Espartaco*, núm. 18, señalaba: “¡Todas las tropas y colonos israelíes fuera de los territorios ocupados! ¡Defender al pueblo palestino!”.

El periódico mensual *Militante. Voz marxista de los trabajadores y la juventud*, al igual que *Espartaco*, de filiación trotskista, señalaba proféticamente: “Contra los despidos. Contra las privatizaciones. Contra los salarios de hambre: Luchemos unidos todos los sindicatos organizando una ¡huelga general!”. También podía verse la publicación *La talacha. Comunicación para trabajadoras y trabajadores*, núm. 27, editado por el Centro de Reflexión y Acción Laboral de Fomento Educativo, A.C., así como *El despertar del pueblo heroico de México*.

En fin, una gran diversidad de publicaciones de ese tipo de organizaciones, en verdad alejadas de las inquietudes que se viven en el “nuevo sindicalismo”. En este “nuevo sindicalismo, lo que se busca, sin encontrarse todavía, son acciones encaminadas a una lucha mayor en el terreno de lo simbólico, que le permitan alcanzar logros en cuestiones significativas. Si pensamos en la cultura sindical como “culturas”, cuyas variantes, sean las que fueren, estén viciadas por prácticas corporativas y corruptas de los líderes, aunque se digan disidentes, se podría plantear la opción de que los obreros se organizaran aparte del sindicato y se prepararan para exigir sus derechos de maneras novedosas, en consejos obreros, por

ejemplo. Pero esto se puede tomar como una utopía, debido a los métodos de cooptación del Estado y los líderes, la cultura individualista del trabajador, y la carencia de cierta preparación política.

Con lo anterior, llamamos la atención sobre un problema importante: queremos decir que la preparación de las y los obreros al interior de los sindicatos sólo lleva, en la práctica, a un conocimiento del mismo sindicato, pero es un conocimiento que casi nunca suele articularse al exterior de él. Sólo se piensa limitadamente en la situación, en un sentido más global, que tiene que ver con la situación de otros sindicatos, tanto a nivel nacional como mundial.

Dentro de esta especie de “creatividad atrapada” que se observa, el contacto de los obreros con especialistas de otras áreas, así como la preparación que ellos mismos puedan o quieran tener, son valiosas armas para conocer su historia, reivindicar lo que sea digno de ello, y liberar la creatividad latente y

manifiesta quizá en otras formas que aún no han podido tocar lo político que, a querer o no, está en constante relación con este sector tan estratégico para el Estado y la vida del país.

Así pues, la clase obrera hoy, y su movilización el segundo primero de mayo del “gobierno del cambio”, plantea un conjunto de temas para profundizar cómo es la reproducción que las personas hacen de los paradigmas que el poder les impone, los usos políticos del espacio urbano, la cultura reflejada en el comportamiento corporal, los usos del cuerpo, la escritura de género y actividad del cuerpo, la distinción que establece ser de un sector u otro dentro de un mismo campo, las relaciones de poder que surgen dentro de estos eventos entre las y los trabajadores y que afectan o atañen a la organización, el desgaste en la batalla simbólica manifiesto en discursos, consignas, actitudes... Por el momento, sin embargo, no queda más que observar, esperar, pensar y, por supuesto, trabajar.



FOTO: JORGE BOTELLO ESCAMILLA

# Observatorio laboral y sindical (Abril - Junio de 2002)

Trabajo elaborado por el  
Centro de investigación Laboral y Asesoría Sindical, A.C.\*

Este reporte expone los conflictos laborales y sindicales de la coyuntura, como fueron las revisiones anuales de contrato y salario, así como la permanencia del ambiente recesivo de la economía mundial, la extensión de los conflictos político-partidarios al ámbito laboral (por ejemplo, petroleros y trabajadores del Gobierno del Distrito Federal), y la resistencia de los trabajadores a las políticas neoliberales y por la democracia sindical. Esta efervescencia sindical contrasta con el triunfalista discurso oficial en materia de empleo, recuperación salarial y justicia laboral. El cierre de fábricas como Canon en Tijuana, en Fertinal y los continuos paros técnicos y recortes de personal en muchas empresas reflejan la crisis del modelo maquilador en el que se ha sustentado la inserción de nuestro país en el mercado global y profundizan la caída del mercado interno.

## Análisis del periodo

**E**n materia salarial se mantiene una especie de tope salarial más flexible que permitió aumentos de entre el 7.5 y el 10%. Porcentaje que, según el gobierno, está ligeramente por encima del 4.8% de inflación del año pasado. No obstante esta pequeña mejora, las expectativas de los trabajadores en ninguna parte quedaron satisfechas, y prueba de ello fue la enorme movilización magisterial de rechazo al aumento del 7.25%,

así como de otros movimientos por mayores aumentos de salario.

Por otra parte, los enfrentamientos entre el gobierno foxista y la burocracia charra del sindicato petrolero, por una parte, y entre el gobierno perredista de Distrito Federal y el mismo tipo de dirigentes del sindicato de empleados de este organismo, por la otra, han adquirido gran espectacularidad.

En el primer caso, las acusaciones de desvío de los fondos sindicales y de la empresa, a favor de la candidatura presidencial de Francisco Labastida Ochoa, se han topado con una feroz resistencia, en forma de chantajes, por parte del PRI. Debido a comprobadas complicidades mutuas, es difícil esperar que esta investigación llegue al fondo del problema y

\* Colaboraron en la elaboración de este artículo: Luis Bueno R., Martha Guadalupe Gómez R., Alejandra Muñoz T., Luis Antonio Bonifaz M., José Luis Hernández A. y Juan Ramón Carrillo R.

más bien se utilice como moneda de cambio para ulteriores componendas. No obstante, este conflicto ha servido para exhibir, una vez más, la enorme corrupción existente en este sindicato, y para fortalecer a las diversas corrientes que pugnan por la democratización de esta organización.

Peor desenlace tuvo para la dirigencia del Sindicato Único de Trabajadores del Gobierno del DF, en su enfrentamiento con el gobierno de López Obrador para defender sus privilegios en el manejo de la relación laboral y, de pasada, darle un raspón a este gobierno que fortaleciera la posición del PRI. Aunque su estrategia parecía impecable, les faltó considerar en que para realizarla era necesario contar con el apoyo de sus trabajadores. Craso error. El movimiento no contó con el apoyo de “sus bases”, ni la simpatía de la ciudadanía. En esta lamentable exhibición de debilidad arrastraron al diputado Fernando Espino Arévalo, Secretario General de los trabajadores del Metro, que prometió, sin cumplir su amenaza, un paro de su gremio para apoyar a este movimiento.

En el plano de los pendientes, para los próximos meses se vislumbra un conflicto de mayor envergadura, por la decisión del gobierno de continuar presionando por la apertura del sector eléctrico y de telecomunicaciones al capital privado y transnacional. Esto a pesar de las sendas decisiones del Senado de la República y de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de archivar anteriores proyectos privatizadores de la industria eléctrica y de negar la facultad del gobierno para modificar la ley secundaria en telecomunicaciones. Parece obvio que, detrás de este empecinamiento del gobierno, se esconde un acuerdo subrepticio con la cúpula del PRI para que, en esta ó en la próxima legislatura, se modifique la Constitución de acuerdo al proyecto neoliberal que ambos comparten. La reforma laboral enfrenta similares circunstancias.

El pasado primero de mayo fue otra muestra de debilidad de estas obsoletas estructuras del sindicalismo corporativo: los mismos discursos, el mismo despotismo, las mismas personas, pero ahora encerrados en un escenario cada vez más patético, más cercano a una misa fúnebre que a una combativa demostración de insurgencia sindical. Del otro lado, del

lado de ese enorme abanico de fuerzas que componen el sindicalismo democrático, observamos lo que puede ser un nuevo empuje en el ya iniciado y sano proceso de recomposición. Por primera vez en muchos años, se dio una amplia convergencia que unió al sindicalismo de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) y del Frente Sindical Mexicano (FSM), a la que se sumaron diversas corrientes sindicales democráticas y los campesinos de Atenco.

## **Movimientos social y conflictos laborales**

### ***Cierre de la empresa CANON***

La empresa japonesa Canon, fabricante de equipo para oficina, cerró su planta de producción de impresoras para computadoras en Tijuana, dejando sin empleo a 417 personas, y anunció que trasladaría su producción a Tailandia y Vietnam. La decisión se escuda en la conocida estrategia de reducir los costos de la mano de obra, para enfrentar sus problemas económicos por la disminución de los precios de las impresoras de inyección de tinta. La fábrica de Canon que dejó de operar en mayo abrió hace 13 años y a partir del 2001 empezó a descartar algunos modelos y a reducir su fuerza de trabajo.

### ***Marcha del primero de Mayo***

Este año, la conmemoración del Día del Trabajo en México delineó vivamente las contrapartes en el ámbito de la política laboral. En esta ocasión, el presidente Vicente Fox, en una actitud de avestruz, prefirió reunirse en los Pinos con los ya conocidos líderes sindicales corporativos y se limitó a “celebrar” en una reunión de oficina, con los recelosos carcamanes priístas del Congreso del Trabajo.

Por su parte, las organizaciones sindicales independientes tomaron las calles del centro del D.F. y el Zócalo para protestar por los pésimos resultados que ha tenido la actual administración en materia laboral; una consigna común fue la defensa de la -poco respe-

tada- Ley Federal del Trabajo y el rechazo a la pretendida reforma impulsada por los empresarios y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Sin el choque con contingentes oficialista, como ocurre desde hace años, el mitin conjuntó a diversas organizaciones, participando los trabajadores y sindicatos más agraviados, las centrales de oposición y diversos sindicatos independientes. Desfilaron los contingentes de la UNT y del FSM: los pilotos aviadores de Aviaca, los trabajadores de Euzkadi, el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana y el Sindicato Mexicano de Electricistas, los trabajadores de la Cooperativa Pascual, los campesinos de San Salvador Atenco, los trabajadores de la Volkswagen, de Dina, del Frente Auténtico del Trabajo, sindicatos universitarios, entre muchos otros. La lista de agravios fue expuesta ante miles de trabajadores y a la opinión pública -en un centro histórico detenido en su actividad cotidiana-, sin faltar los llamados a la unidad y solidaridad entre los trabajadores y sus organizaciones.

Igualmente, aunque en menor proporción, en diferentes puntos del país los trabajadores y las trabajadoras se manifestaron en contra de la política económica y laboral del presidente Vicente Fox, de las eventuales reformas a la Ley Federal del Trabajo, del reciente aumento a las tarifas de energía eléctrica, de la intención de privatizar este servicio y del recorte presupuestal a los estados y a los servicios de educación y salud, anunciados el mes pasado.

### ***Movilizaciones de los maestros***

Como en los últimos años, las protestas magisteriales se hicieron presentes a mediados de mayo frente a la revisión salarial del gremio. Sus actividades se iniciaron el 8 de mayo de 2002, con un plantón en la Plaza de la Constitución del DF. Para el 15 de mayo, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) aceptó la propuesta de la SEP de incremento salarial. Durante la ceremonia del Día del Maestro, el titular de esa dependencia Reyes Tamez, anunció el incremento salarial de 5.75% directo al salario y un 1.5% en pres-

taciones para el magisterio nacional. La Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (CNTE) criticó el monto del incremento ofrecido, así como la aceptación de la dirigencia sindical, señalando que éste apenas representa un aumento de seis pesos diarios y aumenta el deterioro del salario de los trabajadores de la educación.

El Gobierno Federal, las Cámaras de Diputados y Senadores, la Secretaría de Gobernación y la misma SEP, reproduciendo las actitudes de desdén de anteriores gobiernos, hizo el rito de “recibir” los reclamos de los maestros de la CNTE, sin resolver sus principales demandas e invitándolos a acudir a sus estados de origen, en donde posiblemente se negociarían los escasos recursos con que cuentan los gobiernos estatales. Posteriormente, maestros de la Coordinadora, radicalizaban los enfrentamientos al presentarse ante la Secretaría de Gobernación y chocar con cuerpos de seguridad de diversas dependencias, hechos no deseados, pero provocados al desconocer la inconformidad magisterial. Ante los hechos, el gobierno respondió con una lógica represiva e interpuso ante el Ministerio Público Federal una denuncia contra quien resulte responsable de “las agresiones a esta sede gubernamental”.

A la postre, los maestros de la CNTE decidieron el retorno a sus estados, luego de convenir con la Secretaría de Gobernación el establecimiento de mesas de trabajo en seis estados y el acuerdo de revisar los casos de represión política.

### ***El paro del Sindicato Único de Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal***

El paro de labores convocado por el dirigente del Sindicato Único de Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal (SUTGDF), José Medel Ibarra, concluyó sin más logros que el ofrecimiento de las autoridades de negociar posteriormente aspectos de los cuatro puntos del conflicto. Cabe señalar que aunque para el líder sindical el paro fue un éxito, lo cierto es que la representación sindical no logró más de lo que ofrecieron las autoridades desde que se iniciaron las negociaciones; tal es el caso

de los trabajadores despedidos del sector de la salud, que, con excepción de tres de ellos acusados de negarse a ofrecer servicios a la población, fueron reinstalados. Sus casos quedan a disposición del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Por otra parte, la capacidad de movilización de los agremiados a este sindicato fue puesta en duda, ya que la mayoría de ellos regresó a sus actividades laborales un día después.

## **Revisiones salariales y contractuales**

### ***Huelga en Empresas Mineras por mejoras salariales y de condiciones de trabajo***

Después de 46 días de huelga los trabajadores mineros del Grupo México dieron por terminado su conflicto laboral, que se inició en demanda de incremento salarial el día 5 de marzo de 2002, participando más de 3000 trabajadores pertenecientes a esa empresa.

A 16 días de haber estallado la huelga en la Refinería Electrolítica de Zinc, y la Compañía Pasta de Conchos aceptaron un incremento salarial de 5.75% y 5.25% respectivamente, así como el pago de 50% de salarios caídos. En tanto que, la huelga en la Compañía San Martín, se destrabó a los 30 días de haber estallado el conflicto; los trabajadores aceptaron 5.75% directo al salario y el pago de 50% de salarios caídos. Mientras que el conflicto más largo se extendió a 46 días de huelga en la Compañía Minera Mexicana del Cobre; los mineros aceptaron un incremento salarial de 5.75% y el pago de 50% de salarios caídos, además recibirán 12 mil pesos más de apoyo en sus prestaciones económicas.

### ***Despidos y revisión salarial en vw***

El día 16 de marzo la empresa Volkswagen propuso al sindicato independiente de esta empresa disminuir de 42 a 37 las horas de trabajo semanales, lo que reduciría entre 8% y 12 % los salarios de la planta laboral. Alternativamente la empresa propuso la reducción del

número de trabajadores. La aplicación de alguna de estas medidas se haría, hasta después de saber la opinión de los trabajadores, mediante una consulta que realizó el sindicato el 19 de marzo. Los trabajadores de Volkswagen votaron contra la propuesta de reducir la jornada laboral en la planta y de adelantar la revisión contractual, por lo que se empezó a analizar las formas de instrumentar el despido de mil 350 obreros durante este año y el próximo. En la consulta participaron 9 mil 238 empleados, de los cuales 6 mil 325 no aceptaron disminuir la jornada de trabajo y 12% sus percepciones, y 2 mil 251 apoyaron esta medida.

Los primeros afectados son 250 trabajadores eventuales cuyo contrato venció el día 24 de marzo y que quedaron fuera de la armadora, así como a otros 130 que dejaron de prestar su servicio durante la segunda quincena de mes de mayo. Para junio y julio se tiene contemplado rescindir el contrato de un primer grupo de técnicos sindicalizados de la armadora, de los mil estimados a salir en el lapso de dos años. Así pues, el Sindicato de la Volkswagen enfrenta un plan de retiro "voluntario" para los trabajadores sindicalizados; por esta vía se espera que salgan 500 obreros de la armadura de autos en este año, con liquidaciones superiores al 150%, pero con menos seguridad para su futuro.

### ***Despidos en Ford Motors Co.***

La empresa Ford Motors Company de México recortará 600 trabajadores de base en su planta de estampado y ensamble que opera en esta ciudad, informó el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Ford. El argumento que la compañía alude para recortarlos, es que el 28 de junio próximo se dejará de producir el vehículo Escort cuatro puertas, en la planta local. La dirigencia sindical refirió que la salida del modelo Escort cuatro puertas, implica disminuir el ritmo de producción de 40 a 32 unidades por hora, lo que equivale a una reducción del 25% en la capacidad de línea. La empresa tomó la decisión, cerrando al sindicato otras opciones, por lo que éste no podrá evitar la salida de trabajadores, quienes concluirán su relación laboral dentro de un programa de retiro voluntario, con montos de liquidación su-

periores a los que marca la ley, pero, al igual que los despedidos de Ford, con menos seguridad sobre su futuro económico.

## **Procesos sindicales**

### ***Caso de corrupción con fondos en STPRM***

A principios de año la Secretaría de Desarrollo Administrativo (SECODAM) llevó a cabo una auditoría a la paraestatal de PEMEX, investigaciones que dieron a conocer a la luz pública un desvío de fondos de 580 millones de pesos. Este involucra en primer lugar al líder charro del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM), funcionario público y priísta Carlos Romero Deschamps, a ex funcionarios de Petróleos Mexicanos (Pemex) y a Francisco Labastida Ochoa, pero sin que hayan prosperado lo suficiente para que la PGR proceda a la detención de los involucrados. Por ser un asunto sumamente delicado para el entramado político del sistema, sólo se han girado órdenes de aprehensión por los delitos de ejercicio indebido del servicio público, peculado y uso indebido de atribuciones y facultades contra seis implicados en el caso Pemex, entre ellos el ex director de la paraestatal Rogelio Montemayor Seguy. A pesar de las implicaciones que conlleva (como la corrupción en los más importantes niveles del gobierno federal pasado), todos los delitos son considerados como no graves, por lo que los acusados tienen derecho a la libertad bajo fianza.

La anterior circunstancia ha sido aprovechada por diversos grupos de trabajadores democráticos para avanzar en su ya larga lucha por la democratización de sus sindicatos. Integrantes de la Coalición Nacional de Trabajadores Petroleros Democráticos se han venido manifestado para que se agilice el trámite de desafuero de este líder. Trabajadores sindicalizados en Tabasco se manifestaron por la destitución de Carlos Romero Deschamps, mediante un documento que signaron los representantes de las 36 secciones sindicales agrupadas en la Alianza Nacional Democrática de Trabajadores Petroleros, Grupos Coali-

cionados del Sur-Sureste, Centro y Norte de las zonas petroleras del país, así como la Coalición Nacional de Petroleros. Pidieron que, así como la Procuraduría General de la República (PGR) llamó a rendir cuentas el ex director de Pemex, Rogelio Montemayor, de la misma forma debe ser investigado Romero Deschamps por "sus acciones de corrupción". Además plantearon la reinstalación de compañeros de trabajo que han sido "despedidos por sus ideas políticas sindicales", y se pronunciaron porque cesen los despidos en la paraestatal.

La SECODAM, a través de los auditores, informaron que son cinco los presuntos responsables del supuesto daño patrimonial por 283 millones 354 mil 414 pesos. Los acusados son Rogelio Montemayor Seguy, ex director general de Pemex; Juan José Domene Berlanga, ex director corporativo de Finanzas; Manuel Gomezperalta Damirón, ex director corporativo de Administración, Carlos Fermín Juaristi Septién, también ex director corporativo de Administración y Julio Pindter González que aún labora en Pemex como subdirector corporativo de Relaciones Laborales. Por otra parte el juez 5º. B de amparo, negó la suspensión provisional al STPRM, respecto a la petición de que no le fueran congeladas varias cuentas bancarias por parte de autoridades federales, a solicitud de la SHCP o la PGR. De acuerdo con fuentes judiciales, queda pendiente otra solicitud de suspensión del STPRM contra un eventual cateo de sus oficinas.

### ***Despidos de sindicalistas en la Universidad Iberoamericana***

El 1º. de marzo fueron despedidas tres trabajadoras sindicalizadas de la Universidad Iberoamericana (UIA), por una supuesta "difamación" al rector de esa institución; para abril ya llegaban a 27 los trabajadores despedidos de diferentes áreas (academia, administración y servicios), todos ellos con el denominador común de haber realizado actividades sindicales, pues habían colaborado en la conformación de una planilla alternativa para las elecciones sindicales de mayo de 2002. Por su parte, los trabajadores despedidos han interpuesto demandas laborales para su reinstalación, denunciado el clima de represión laboral, rea-

lizando ayunos de protesta y promoviendo la intervención de organizaciones de derechos humanos, para evaluar la situación de la UIA. A pesar del clima de represión y hostigamiento prevaleciente, facilitado por la dirigencia sindical, en las pasadas elecciones los trabajadores se expresaron contundentemente a favor de la planilla democrática.

### ***Recuento en la empresa AVIACSA***

El 13 de marzo se realizó un recuento sindical entre 123 pilotos de AVIACSA con el fin de elegir su afiliación entre la Asociación Sindical de Pilotos y Aviadores de México (ASPA) y el Sindicato de Trabajadores de la Industria Aérea S. y C. (STIASC), sindicato de protección dirigido por Ramón Gámez. La votación había favorecido la afiliación a ASPA 65 a 35 (para ese entonces Aviaca había despedido a 33 pilotos que entablan demanda por despido injustificado); sin embargo, con la intención de abortar el proceso, fue robada la documentación electoral de Tijuana, ante lo cual se decidió continuar el recuento en las instalaciones de la JFCA. A pesar de las denuncias, la JFCA se negó a facilitar pruebas sobre la agresión. La ASPA responsabilizó a la empresa y al STIASC de las prácticas en contra de la libertad sindical, denunciando públicamente las agresiones y levantando demandas penales a los responsables de las agresiones. Por su parte, Aviaca se niega a acatar el recuento y continúa presionando a los pilotos con despidos y acusaciones judiciales fabricadas.

### ***Fallo a favor de Futbolistas Agremiados de México***

La Juez Primero de Distrito en Materia del Trabajo en el Distrito Federal, María Soledad Rodríguez González, ordenó a la STPS iniciar los trámites que conlleven al otorgamiento del registro sindical al sindicato Futbolistas Agremiados de México (FAM).

La Juez evidenció las ilegalidades y la violación de garantías alegadas por FAM y procedió a conceder el amparo y la protección de la Justicia Federal. Para tal efecto deja in-

subsistente la resolución de la STPS, y emite otra donde declara procedente y fundado el recurso administrativo de revisión que se interpuso en contra de la resolución del 4 de octubre de 2001, declarando que la STPS sí es competente para conocer y resolver la petición del registro del sindicato de jugadores profesionales de fútbol. El Consejo Directivo de FAM encabezado por su líder gremial José María Huerta, recibió el 26 de abril de 2002 la notificación del veredicto de juicio de amparo. A pesar de esta resolución, y a contracorriente de las promesas de campaña del Presidente Fox de respetar la libertad sindical y los derechos laborales, la STPS ha entablado un juicio de revisión que nuevamente pone en entredicho el cacareado gobierno del cambio. Todo esto en medio del proceso de reforma de la Ley Federal del Trabajo.

### ***Registro Sindical a Organizaciones Cañeras ¿La muerte de la cláusula de exclusión?***

El día 21 de abril, la STPS otorgó el registro a los Sindicatos independientes de los ingenios veracruzanos "El Potrero" y "San Cristóbal", después de la engorrosa cantidad de trámites que tuvieron que hacerse, y a pesar de la oposición del Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana, que obviamente pretendía impedir que surgieran estas agrupaciones sindicales. El reconocimiento es importante porque al confirmar la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión, se posibilita que los trabajadores puedan formar nuevas organizaciones sindicales. Como resultado de este proceso al menos 15 factorías más comenzaron los trámites para el reconocimiento de sus respectivas organizaciones gremiales.

### ***La Larga Travesía para el Reconocimiento del Sindicato de la JFCA***

En junio de 2001, conforme la jurisprudencia emitida en mayo de 1999 por la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) respecto de la libre sindicalización, se confirmó la senten-

cia dictada por el Juez Tercero de Distrito, concluyendo que el TFCA está obligado a otorgarles el registro sindical y la toma de la nota respectiva a los 1600 trabajadores que tiene la JFCA para seguir acudiendo ante los tribunales, pero ahora ya sindicalizados. Los trabajadores de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje (JLCA), instan a la dependencia federal a aceptar la presencia de su sindicato en la misma institución, con los fines explícitos en la LFT, y así proteger los derechos laborales del personal que allí trabaja.

## **Políticas laborales**

### ***Proceso de discusiones sobre la legislación laboral (STPS y Congreso de la Unión)***

De nueva cuenta se encuentran presentes en el movimiento obrero las dos viejas posiciones en torno a la reforma de la Ley Federal del Trabajo. Quienes se oponen a cualquier reforma argumentan básicamente que primero hace falta el respeto a la actual Ley, a lo que agregan que la correlación de fuerzas existente permitiría una reforma contraria a los intereses de los trabajadores y facilitaría la introducción de criterios de corte neoliberal en concordancia con las recomendaciones de instancias internacionales, tales como el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial, entre otros. Los avances en los trabajos de la Mesa Central de Decisión, instancia integrada por representantes patronales, sindicales y de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, no hacen sino confirmar los temores de los defensores de la actual LFT. Sin embargo, y por su parte, los animadores de la reforma alegan la urgente necesidad de democratizar las relaciones laborales y fomentar una auténtica libertad sindical, desterrando del panorama jurídico actual el esquema de corporativismo y sindicalismo de protección que se estima propiciado y fomentado por la legislación actual. A su favor argumentan que una verdadera transición a la democracia no puede ignorar las relaciones laborales y los espacios de organización de los trabajadores. Para ello hace falta, argumentan, y una vez que se estima que el espacio de negociación en la STPS es su-

mamente limitado, una propuesta integral de reforma a la LFT y las necesarias reformas constitucionales. En tal sentido, la UNT, principal impulsora de esta posición, presentó en días pasados ante la opinión pública y ante las cámaras su propuesta de reforma integral de las relaciones laborales.

## **Privatizaciones**

### ***Rechazo de las Iniciativas de Privatización de la Electricidad***

En el mes de abril se expresaron casi simultáneamente dos decisiones importantes en torno a la estrategia de reformar la legislación en torno a la electricidad en México: el 24 de abril, las fracciones en el Senado del PRI, PRD y PVEM, —que se sumó de último momento—, desecharon por mayoría la iniciativa de reforma constitucional, presentadas tiempo atrás por el multichambista Ernesto Zedillo, pero así también las del PAN aliado con el PVEM. Un día después, el 25 de abril, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) declaró inconstitucional el decreto por el cual se modificó el reglamento de la Ley del Servicio Público de Energía Eléctrica, expedido por Vicente Fox, y que permitiría la apertura del sector eléctrico a la iniciativa privada, a través de permisos para la cogeneración o autoabastecimiento de electricidad. A pesar de esto, el propio gerente-presidente, de manera directa y a través de su partido y funcionarios de la Secretaría de Energía, no han dejado de insistir sobre su objetivo de una “reforma estructural”, centrada en la entrada de inversiones privadas a las diferentes fases de la industria eléctrica.

Por su parte, tanto el PRI como el PRD presentaron dos propuestas de reforma de la Ley reglamentaria del Artículo 27 constitucional a ser discutidas en el Congreso de la Unión y que pretenden dar viabilidad a la industria eléctrica. En este sentido, el Sindicato Mexicano de Electricistas se ha planteado diversas estrategias y propuestas que buscan reformular la organización de la resistencia frente a las iniciativas gubernamentales, tratando de revitalizar al Frente Nacional de Resistencia Contra la Privatización de la Industria Eléctrica.

## Indicadores económicos y laborales

Índice Nacional de Precios al Consumidor Tasa de inflación febrero del 2002		
INPC	Febrero 2001 a Febrero 2002	Diciembre 2001 a Febrero 2002
	4.79	0.86
INPC	Mar 2001 a Marzo 2002	Diciembre 2001 a Marzo 2002
	4.66	1.37
INPC	Abril 2001 a Abril 2002	Diciembre 2001 a Abril 2002
	4.7	1.93

Fuente: INEGI, con base en cifras del Banco de México.

Índice Nacional de Precios al Consumidor De la Canasta Básica de Febrero - Abril del 2002			
Periodo	Inflación Mensula	Feb 2001 - Abr 2002	Dic 2001 a Abr 2002
Febrero	1.04	3.94	1.89
Marzo	0.51	3.94	2.41
Abril	0.40	4.11	2.81

Fuente: INEGI, con base en cifras del Banco de México.

Principales revesiones salariales Abril - Mayo del 2002		
Empresa	Incremento salario	Prestaciones
Trabajadores de la Jornada (SITRAJOR)	6.25%	—
Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE)	8%	—
Trabajadores de la Empresa Sahagún de Motor Coach	6%	8.78%
Trabajadores Navales de Transformación (Veracruz)	10%	—
Trabajadores del Ayuntamiento de Tlalnepantla	10%	—
Trabajadores de Ford Motor Company	5.5%	2%
Trabajadores del Sindicato Mexicano Electricistas (SME)	5.5%	1.72%
Trabajadores de TELMEX (STRM)	11%	—
Pensionados del IMSS.	10%	—
Trabajadores de la Educación (SNTE)	5.75%	—
Sobrecargos de Aeroméxico (ASSA)	5.5%	1.1%

**Incremento salarial directo al tabulador y otras formas de retribución en empresas de jurisdicción federal por rama de actividad económica (datos acumulados)**

Concepto	Revisiones	Trabajadores	Enero - Abril 2002 p/ Incrementos (%)		
			Directo al tabulador	Prestaciones	**Otras
Textil	46	30,083	5	0.2	1.6
Eléctrica	3	107,027	5.5	2.8	0
Cinematográfica	117	3,129	7.1	0	0.102
Hulera	1	400	4.5	24.5	0
Azucarera	1	292	6	0	0.5
Minera	37	13,396	5.9	0.1	0.1
Metalúrgica y siderúrgica	53	21,210	6.9	0.5	0
Hidrocarburos	—	-	—	—	0
Petroquímica	19	4,431	6.2	0.4	0.7
Cementera	31	2,093	4	0.5	0.6
Calera	23	1,417	7.7	0.5	0.8
Automotriz y autopartes	98	44,653	6.5	1.1	0.31
Químico-farmacéutica	221	19,998	7.2	0.6	1.11
Celulosa y papel	47	8,755	6.7	0.6	0.9
Aceites y grasas vegetales	10	947	7	0.7	0.7
productora de alimentos	160	31,171	7.7	0.9	0.701
Elaboradora de bebidas	131	45,302	7.3	2.2	1.22
Ferrocarrilera	5	435	8.5	0.7	0
Maderera	5	585	5.2	0	1
Vidriera	7	1,856	6.6	1.7	0.4
Tabacalera	1	35	8	0	0
Servicios de banca y crédito	119	44,193	6.1	0.6	1.1
<i>Otras ramas</i>					
Construcción	1	359	9	2.4	0
Transporte terrestre	184	14,174	7.2	0.4	1.4
Transporte marítimo	10	312	6.9	0.9	0.6
Transporte aéreo	14	3,687	10.3	3.5	9.9
Servicios conexos al transporte	119	7,628	7	0.2	2.3
Servicios telefónicos	16	63,349	5.5	1.6	0.6
Comercio	220	38,453	7.4	0.3	0.7
Otros servicios	58	25,706	6	3.4	0.1
Educativos e investigación	13	47,495	5.4	0.9	0.11
Asistencia médica y social	—	—	—	—	0
Distribución de gas	54	6,529	8.4	1	1.1
Radio y televisión	19	25,007	6.2	0.2	3.7
Otras manufacturas	13	2,649	6.9	0.5	0.4

/ Preliminar. Cifras revisadas

\*\* Incluyen: Ajuste, bono de productividad, retabulación.

—: No registró revisiones

Nota: Los incrementos porcentuales son promedios ponderados por el número de trabajadores beneficiados en el periodo o rama de referencia.

El apartado de otras ramas (de la 23 a la 35) corresponde al inciso b) empresas: administradas por el gobierno federal; que actúen en virtud de un contrato o concesión federal; que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal y otras de jurisdicción federal.

Fuente: Elaboración propia con datos de la JFCA.

Revisiones salariales y contractuales de jurisdicción federal por tamaño de empresa e intervalo de incremento directo al tabulador 2002						
Tamaño de empresa (número de trabajadores)	Rangos de incremento salarial					
	Total Revisiones	0.0- 3.9% Revisiones	4.0- 5.9% Revisiones	6.0- 7.9% Revisiones	8.0- 9.9% Revisiones	10.0 y más Revisiones
	Enero - Abril					
Total	1,856	41	415	858	310	232
de 1 a 15	415	10	100	206	36	63
de 16 a 100	815	15	172	344	169	115
de 101 a 250	303	13	50	148	61	31
251 y más	323	3	93	160	44	23
251 y más	100	0.9	28.8	49.5	13.6	7.1

Fuente: JFCA.

Incrementos salariales registrados en revisiones salariales de la jurisdicción federal del 2002			
Mes	Número de revisiones	Número de trabajadores	Salario Incremento promedio ponderado
Enero	404	148,024	6.6
Febrero	470	125,965	6.9
Marzo	436	128,412	6.1
Abril	546	214,355	5.8

Fuente: JFCA.

Emplazamientos a huelga registrados por central obrera										
Periodo	Total	Subtotal	Integrantes del congreso del trabajo							No especificado
			Confederaciones Nacionales			Sindicatos Nacionales Autónomos y Asociaciones Sindicales		Independientes del Congreso de Trabajo		
			CTM	CROC	CROM	Otras _1/	Sindicales Autónomas			
2002	1,514	1,414	1,341	1,083	112	72	74	73	90	10
Enero	473	435	411	311	43	35	22	24	37	1
Febrero	328	310	298	242	30	3	23	12	16	2
Marzo	319	300	282	237	16	17	12	18	15	4
Abril	394	369	350	293	23	17	17	19	22	3

\_1/ Incluye Confederaciones y Federaciones integrantes del Congreso del Trabajo.

\_p/ Cifras preliminares a partir de la fecha que se indica, razón por lo cual pueden existir diferencias con publicaciones anteriores

Fuente: STPS y JFCA.

Ficha	
Autores:	Luis Bueno Rodríguez José Luis Hernández Ayala Alejandro Vega García
Colaboradores:	Alejandra Muñoz Trejo Juan Ramón Carrillo Rodríguez Martha Guadalupe Gómez Rojoy
Organización:	Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical, A.C.
Dirección:	Tabasco 262, desp. 402, col. Roma, México D.F., C.P. 06700
Teléfono:	52 07 41 47
Correo electrónico:	<a href="mailto:cilas@laneta.apc.org">cilas@laneta.apc.org</a> Observatorio Laboral y Sindical
Título:	Febrero - Marzo del 2002
Disciplina:	Sociología, Sociología del Trabajo, Ciencia Política