

El sindicalismo en México ante el nuevo milenio: una perspectiva global

RAQUEL PARTIDA, ALFONSO BOUZAS
PATRICIA RAVELO Y ÓSCAR CONTRERAS
(coordinadores)

UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
SINDICATO DE TRABAJADORES ACADÉMICOS
DE LA UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA



El sindicalismo en México ante el nuevo milenio:
una perspectiva global



El sindicalismo en México ante el nuevo milenio: una perspectiva global

RAQUEL PARTIDA, ALFONSO BOUZAS,
PATRICIA RAVELO Y ÓSCAR CONTRERAS
(coordinadores)

UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
SINDICATO DE TRABAJADORES ACADÉMICOS
DE LA UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA
2002

Primera edición, 2001

D.R.© Universidad de Guadalajara
Coordinación Editorial
Francisco Rojas González 131
Col. Ladrón de Guevara
44600 Guadalajara, Jalisco, México

D.R.© Universidad Nacional Autónoma de México
Instituto de Investigaciones Económicas
Circuito escolar, Torre II de Humanidades
Ciudad Universitaria
México, Distrito Fedrál

D.R.© Sindicato de Trabajadores Académicos
de la Universidad de Guadalajara
Av. José Parres Arias 555, Conjunto Belenes
Zapopan, Jalisco, México

ISBN: 970-27-0089-2

Impreso y hecho en México
Printed and made in Mexico

Índice

<i>Presentación</i>	9
<i>Introducción</i>	11
PRIMERA PARTE	
<i>Transición entre modelos de desarrollo y nuevas instituciones laborales en América Latina</i>	
FRANCISCO ZAPATA	31
<i>El laberinto del desempleo en Argentina</i>	
DANIEL CIEZA Y RODOLFO SPAVENTI	53
SEGUNDA PARTE	
<i>Transformando las estructuras de poder</i>	
PATRICIA RAVELO BLANCAS Y SERGIO SÁNCHEZ DÍAZ	83
<i>Análisis de la reforma a la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Aguascalientes: sus alcances e implicaciones</i>	
DANIEL GUTIÉRREZ CASTORENA	107
<i>Retos del sindicalismo universitario y de centros de investigación</i>	
PATRICIA RAVELO Y SERGIO SÁNCHEZ	119
TERCERA PARTE	
<i>Libertad sindical versus democratización sindical</i>	
ARMANDO RENDÓN CORONA	127

<i>2 de julio de 2000: transformación del régimen político mexicano y perspectivas laborales</i>	
JAVIER AGUILAR GARCÍA	153
<i>Corporativismo y democracia: expectativas del sindicalismo mexicano ante la alternancia en el poder</i>	
JOEL PAREDES OLGUÍN	171
CUARTA PARTE	
<i>Contratos colectivos de trabajo de protección</i>	
JOSÉ ALFONSO BOUZAS ORTIZ	193
<i>Globalización y sindicatos en la industria electrónica en Jalisco</i>	
RAQUEL EDITH PARTIDA ROCHA	229
<i>Integración norteamericana y relaciones laborales: el complejo manufacturero del televisor en el norte de México</i>	
ÓSCAR F. CONTRERAS	253
<i>Lo no controlado en Donaldson de Aguascalientes</i>	
PABLO GUTIÉRREZ CASTORENA	283

Presentación

La idea de publicar este conjunto de textos es abrir la discusión referente a los retos del sindicalismo mexicano ante el nuevo milenio con el objeto de reflexionar sobre los temas y problemáticas más sobresalientes del sindicalismo, el cual se ha modificado considerablemente. Si antes existía solo una formación sindical de corte corporativizado, blanco o charro, hoy encontramos gremios con distintas combinaciones y matices, a los cuales es importante conocer y considerar.

En efecto, en el nuevo milenio los sindicatos parecen contar con escasa capacidad para responder a las transformaciones que ha sufrido la sociedad en cuanto al sistema de relaciones laborales como el asunto de la seguridad social, el retiro y las pensiones, por lo cual el sindicalismo está siendo azotado por muchos flancos. Uno de sus lados más débiles es la credibilidad en la representación, además de que ha quedado ajeno a la problemática de la mayoría de sus agremiados como la discusión en el país de la seguridad social y las pensiones, los bajos incrementos salariales, las condiciones laborales y contractuales, por mencionar algunos aspectos. Por ello es importante que los estudiosos contribuyan a repensar la tarea del sindicalismo, a cuestionar cuáles son sus alcances reales, su estructura, las nuevas formas de acción, representación y legitimación.

No deo de reconocer que ahora se han conjugado varios elementos para llevar el sindicalismo actual. Algunos son de ca-

rácter coyuntural y otros, los más complejos, de carácter estructural, como los factores internacionales del proceso de globalización, que sin duda han conspirado contra la capacidad de presión del movimiento obrero; entre ellos el predominio del capital financiero, su movilidad, la expansión creciente de la inversión transnacional y la reducción del mercado interno. Los estructurales, que inciden directamente sobre el sindicalismo, son: la crisis del modelo corporativista, el cambio de modelo de sustitución de importaciones por uno de apertura, los cambios en la normatividad laboral, el estancamiento económico y la recesión, los diversos fenómenos de la reestructuración y los cambios en el mercado de trabajo. Todos estos factores han influido para modificar la acción sindical, pero dichas transformaciones no han sido homogéneas.

En este libro se encuentran algunas de las discusiones actuales respecto a organizaciones gremiales como los sindicatos universitarios y los de las empresas, inmersos en el contexto de globalización y sus nuevas transformaciones. El ánimo de apoyar esta publicación es abrir el debate y la reflexión en los sindicatos, con el objeto de dar posibles respuestas a las vicisitudes sindicales.

Enrique Solórzano

Introducción

El sindicalismo enfrenta enormes retos para adecuarse a los nuevos desafíos que presenta la globalización, tales como la reestructuración productiva y la reforma del Estado. Esta nueva realidad no ha sido ajena a México, donde se advierte un fuerte incremento del trabajo informal y del desempleo, y por consecuencia, la disminución latente de la conformación y existencia de sindicatos, lo que da cuenta de la cada vez mayor pérdida del poder sindical. Esta nueva tendencia global ha llevado a considerar a los empresarios y analistas el posible ocaso del movimiento sindical, al que se le ha cuestionado por no lograr adaptarse al ritmo de la modernidad y la flexibilidad, pues algunos gremios continúan con prácticas clientelares, arribistas y antidemocráticas, además de ser poco productivos. El comportamiento del sindicalismo mexicano se puede enmarcar en tres grandes tendencias: para algunos tiene poca relevancia el asunto del cambio y continúan con los anteriores esquemas de agrupamiento; para otros los sindicatos son un impedimento para el desarrollo de la productividad, la modernidad y la flexibilidad, por lo que se tiende a desaparecerlos; sin embargo, otro sector de ellos considera que los cambios son necesarios en las organizaciones e intentan adecuarse al nuevo panorama globalizado sin perder los principios de asociación. Se trata de intentos que buscan adecuarlos a los retos que representa una realidad de apertura y competencia global. Varias experiencias evidencian que el

sindicalismo puede sobrevivir y encontrar un espacio renovado siempre y cuando tenga la capacidad de adaptarse a los nuevos parámetros. El conocimiento y debate de esta experiencia es la preocupación central de esta compilación, en la cual se procura explicar algunos sucesos del mundo sindical en los ámbitos universitario, industrial y político. Se trata de un enfoque distinto pues se cruzan variables entre regiones y sectores económicos en el contexto y la realidad latinoamericana.

Este conjunto de textos surgió en el contexto del seminario «El sindicalismo en México frente a la globalización: una perspectiva global», realizado en el verano de 2000, en donde se logró reunir a más de una docena de investigadores, sindicalistas y empresarios que discutieron sobre la problemática. El seminario partió de la interrogante ¿hacia dónde se enfila el sindicalismo en las distintas regiones y sectores económicos de México frente a la globalización? Se organizó bajo dos premisas: una, que las esferas productivas de nuestro país mantienen distintas formas de agrupación; dos, que la política laboral del nuevo gobierno federal tiende a restringir la participación sindical. De ahí que se pensó en incluir trabajos donde se viera la intervención de los sindicatos universitarios, pero también los de industrias, para detectar las diferencias y similitudes entre unos y otros. Por lo general, los análisis de sindicatos son por separado, la pertinencia o atrevimiento de establecer un cruce se nota en este manuscrito.

El libro se divide en cuatro partes. En la primera se presenta el contexto latinoamericano con la transnacionalización y globalización en la región y se hace especial referencia al caso argentino. En la segunda se expone la participación de los sindicatos universitarios y sobresale el papel de las mujeres y las condiciones de trabajo de los profesores investigadores en las instituciones de educación superior. En la tercera se muestran algunos elementos de las políticas laborales del gobierno federal

y el papel que ha desempeñado el Estado mexicano. Finalmente, en la cuarta parte se presenta la problemática de algunos sindicatos de industrias manufactureras en estados como Sonora, Jalisco y Aguascalientes. Las colaboraciones de esta compilación se describen en el siguiente apartado.

Las contribuciones de los textos

La primera parte del libro se inicia con la aportación valiosa de Francisco Zapata, quien atinadamente presenta cómo se ha dado la transformación sindical en América Latina. Parte de que la región ha sufrido cambios considerables en las instituciones laborales, encuadradas en un proceso de transición entre modelos de desarrollo. Para este autor la noción de modelo es la síntesis de lo que pueden ser los dos grandes esquemas por los que ha transitado la región: por un lado, se vivió la política de industrialización por sustitución de importaciones y, por otro, se pasó a una política de transnacionalización. Según él las formas de articulación entre sociedad, sistema político y Estado contribuyen a especificar la operación del nuevo modelo de desarrollo. Precisamente, este capítulo abre la discusión sobre los cambios del esquema del trabajo en los países latinoamericanos frente a la globalización.

En este mismo segmento se encuentra el texto de Daniel Cieza y Rodolfo Spaventi, quienes presentan el caso de Argentina y exponen que el movimiento sindical en ese país, atraviesa por una fase de transición caracterizada por la crisis, los intentos del capital y del Estado de lograr un retroceso, la búsqueda de sectores del sindicalismo de mayor autonomía política respecto a las formaciones tradicionales. Los autores apuntan algunas de las tendencias generadas por la problemática laboral y la globalización, como la encrucijada del pleno empleo, el crecimiento numérico del desempleo, la diversificación en nuevas ramas de la economía y la concentración en grandes establecimientos.

Llama la atención que la politización y combatividad del movimiento sindical argentino ha disminuido, situación en la cual sectores o grupos dominantes convocan e interpelan al movimiento obrero para garantizar su ascenso. Una de las hipótesis que intentan demostrar los autores, es que la situación del mercado ocupacional ha sido clave para explicar la conflictividad laboral y la evolución del sistema de protección social. El pasaje de una sociedad con pleno empleo durante buena parte del siglo a un panorama de hiperdesocupación en la última década, generado por la apertura y la competitividad de la globalización, agudiza el desempleo en Argentina, en donde se relaciona dramáticamente con una serie de problemas sociales que afectan las condiciones de vida de los trabajadores y del conjunto de la población. Los autores parten de una conclusión que hay que señalar: el desempleo es un problema de la sociedad, y para el movimiento de los trabajadores, de cara al nuevo milenio, el desafío no puede agotarse en defender salarios o puestos de trabajo, sino que deben involucrarse en un esfuerzo multisectorial y creativo que apunte a un país más dinámico y solidario que permita continuar la antigua lucha por la justicia social y gremial sindical.

En la segunda parte de este libro se hace alusión a la participación de las mujeres en el mundo sindical universitario, así como a la confrontación del Sindicato de la Universidad de Aguascalientes en la reforma a la Ley Orgánica; también se presenta un trabajo que muestra la devastadora carrera de estímulos en los centros e institutos de investigación. Así, en la contribución de Patricia Ravelo y Sergio Sánchez se encuentra una combinación de variables interesantes: el trabajo sindical y el género. Como muestran los autores, en lo general, los sindicatos universitarios han permitido poco la participación femenina. Para Ravelo y Sánchez las mujeres han sido importantes en el movimiento obrero, del cual realizan una presentación de

las experiencias organizativas de mujeres en el siglo XX en México tales como el Frente Único Pro Derechos de la Mujer (FUPDM); la Alianza Nacional Feminista, cuyo logro fue la obtención de algunos puestos públicos de mediano nivel en el sistema federal, y la Nueva Ola del Feminismo en México. Los grupos feministas fueron los primeros en acercarse a sindicatos independientes como el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM), para plantear las demandas del feminismo centradas en la sexualidad, la familia, la maternidad y la doble jornada. También apareció el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma de México (SITUAM), que representa el ala más radical y contestataria del sindicalismo universitario. Además, existe la presencia de grupos sindicalistas de izquierda como el Frente Nacional por la Liberación de los Derechos de la Mujer (FNALIDM), que pretendió unificar los esfuerzos de todas las organizaciones políticas, partidarias, sindicales y feministas para lograr la plena liberación de los derechos de la mujer en los planos económicos, políticos y sexuales. Actualmente se puede señalar la conformación de la Unidad Nacional de Trabajadores (UNT), fundada en 1997, en donde sobresalió la huelga de las sobrecargas de aviación.

Por otro lado, en el texto de Daniel Gutiérrez se expone la experiencia de la participación del Sindicato de la Universidad Autónoma de Aguascalientes en la propuesta de reformar la Ley Orgánica de esa casa de estudios, en donde se pretendía introducir una serie de cuestiones en detrimento del colectivo universitario. En 1997 el Congreso del Estado de Aguascalientes aprobó por unanimidad las reformas a la Ley Orgánica luego de hacer algunas modificaciones significativas al proyecto original del rector. Algunos de estos cambios estuvieron en función del crecimiento y la demanda que ha tenido esta universidad en los últimos tiempos, por lo que se planteó actualizar la estructura de gobierno; sin embargo, lejos de incorporar las variaciones

necesarias en este rubro, se hicieron modificaciones al proyecto original que significaron un retroceso en cuanto a la participación democrática de los universitarios y la dependencia de instituciones y decisiones cupulares. Este trabajo muestra cómo los poderes ejecutivo y legislativo no tuvieron la sensibilidad suficiente para recoger las propuestas de la comunidad universitaria, mucho menos de incorporar otros elementos que garantizan el funcionamiento equilibrado y democrático de la institución. Gutiérrez manifiesta cuáles fueron las implicaciones en la vida universitaria y sindical de los cambios hechos principalmente en la Junta de Gobierno, el Consejo Universitario, los procesos de elección de autoridades de primer nivel y en la supervisión financiera. Para el autor, con la aprobación de la nueva Ley Orgánica por parte del Congreso del Estado se sentaron las bases para la conformación de una universidad en donde impera la pluralidad, el libre pensamiento, la tolerancia y la democracia como principios fundamentales del quehacer universitario.

Patricia Ravelo y Sergio Sánchez presentan un segundo trabajo titulado «Retos del sindicalismo universitario y de centros de investigación», en donde muestran cómo se ha transformado aceleradamente el entorno laboral de los trabajadores de los centros e institutos de investigación superior. Llama la atención la manera en que se ha reestructurado el mundo académico, basado en la competitividad y productividad, fenómeno al que los sindicatos universitarios han dado una respuesta limitada; de ahí que se haya instrumentado un modelo de excelencia a través de mecanismos de estímulos, lo que impacta profundamente a las comunidades científicas. Sobresale el individualismo en los centros de trabajo, que han quedado en buena medida en manos de administradores.

En la tercera parte se dan algunos elementos de las últimas discusiones del sindicalismo y el Estado mexicano. Armando Rendón presenta algunas interpretaciones del Poder Judicial re-

ferentes al sindicato corporativo determinadas en buena medida por presiones de los organismos financieros internacionales. Esos cambios suscitaron un debate sobre las ventajas y desventajas de las interpretaciones a la libertad sindical, cuestión vinculada a un problema aún mayor, que es la democracia sindical. Aquí se exponen esas interpretaciones jurídicas, algunos elementos del debate y las aplicaciones concretas en diversos conflictos de trabajadores del sector público. Para Rendón la democracia y la libertad sindical son un viejo anhelo de los trabajadores mexicanos, sometidos a un régimen corporativo de partido de Estado. La libertad sindical se cancelaba a medida que se constituía el régimen corporativo, este control estatal se convirtió en pieza clave de la etapa de industrialización y desarrollo económico dirigido por el Estado. Actualmente al desaparecer el intervencionismo de Estado, se pretende simultáneamente eliminar toda resistencia laboral, acabar con la fuerza unificada de los trabajadores para disponer libremente de esta. Para Rendón las dependencias laborales del gobierno y los órganos jurisdiccionales han sostenido tradicionalmente el corporativismo. Después de una historia de resistencia por lo general benéfica, ahora la emancipación de los gremios del sistema corporativo y autoritario proviene de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. No han faltado supuestos o reales partidarios de la democracia que han elogiado sin matices a una institución conservadora porque algunas de sus resoluciones socavan el corporativismo, sin considerar las repercusiones implícitas en favor del proyecto capitalista actual. La inserción de México en el mercado mundial, los tratados de comercio y la participación en organismos internacionales no podían dejar de repercutir en la situación interna de las organizaciones obreras.

Por otra parte, Javier Aguilar presenta un texto interesante que hace referencia al proceso electoral mexicano, que vio su punto culminante el 2 de julio de 2000, con resultados decisi-

vos para la transformación del régimen político. El autor manifiesta que la derrota priista implica el desmoronamiento inmediato de caciques, grupos sindicales, políticos y de funcionarios corruptos. Este nuevo contexto político generará reformas laborales, para las cuales existen algunas propuestas, como la de la Asociación Mexicana de Ejecutivos de Relaciones Industriales (AMERI). También se han pronunciado a favor de ellas organismos sindicales como la UNT, la Confederación de Trabajadores de México (CTM), la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) y la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM). Como señala la AMERI, los retos de la globalización económica exigen mayor productividad y competitividad; por lo tanto, las empresas ya no quieren una relación laboral rígida, que obstaculiza la modernización de los procesos productivos, sino trabajadores polivalentes, dispuestos a cumplir jornadas flexibles tal como ya ocurre en la mayoría de las naciones desarrolladas.

El autor dice que han surgido otras propuestas, de diversos líderes sindicales independientes como la UNT, que tienen en la mira crear un nuevo sindicalismo no oficial y, junto con el líder de los telefonistas, Francisco Hernández Juárez, buscan desaparecer las Juntas de Conciliación del ámbito del Poder Ejecutivo; también piden suprimir la Comisión Nacional de Salarios Mínimos; distribuir la representación obrera de los órganos tripartitas entre los líderes de las diversas centrales, para acabar con el monopolio ejercido por la CTM.

Para Aguilar un gobierno que pretenda ser moderno, dinámico o emprendedor puede serlo pero no tiene por qué sacrificar la soberanía de un país o enterrar las costumbres y tradiciones de una nación. Un gobierno que quiera participar en la globalización no tiene por qué doblegarse ante organismos internacionales comprometiendo la existencia y el futuro de millones de personas. Aguilar se cuestiona, ante el panorama nada sencillo,

¿cuáles pueden ser las tareas de los sindicatos, en particular del sindicalismo democrático e insurgente tanto del apartado A como del B?

En ese sentido, Joel Paredes apunta que a partir de la derrota electoral del Partido Revolucionario Institucional (PRI) en los comicios del pasado 2 de julio de 2000, y tras la aceptación del resultado por parte de los principales dirigentes del tricolor, existe una amplia percepción acerca de la necesaria transformación de estructuras, esquemas, prácticas y relaciones políticas y laborales en nuestro país. Entre los elementos del sistema político con mayores expectativas de cambio está el corporativismo sindical, entendido como esquema de representación autoritaria de los trabajadores de la ciudad (el corporativismo campesino, el del movimiento urbano popular y el de los sectores populares no parece concentrar un interés equiparable), el cual establece una relación de intercambio político con el Estado. Según Paredes, el corporativismo sindical mexicano está considerado como elemento fundamental en el análisis de nuestro sistema político para explicar, en un primer momento, las bases sociales de apoyo con las que contó el régimen priista y los niveles de gobernabilidad, desarrollo social y legitimidad de los gobiernos posrevolucionarios hasta que empezó a dar muestras de agotamiento y disfuncionalidad.

Para este autor, el agotamiento del modelo de desarrollo del Estado benefactor generó modificaciones que han implicado el proceso de reestructuración productiva, de modernización empresarial y, en general, la instrumentación de un nuevo modelo sustentado en la apertura comercial, el retraimiento del Estado en economía, la consecuente privatización de empresas públicas y la reorientación de gran parte de ellas al mercado externo, entre otros elementos, supusieron para el sindicalismo tradicional y sus bases una experiencia traumática en el sentido de que los sindicatos fueron sorprendidos por nuevos esquemas de organi-

zación del trabajo que implicaban la flexibilización de las relaciones industriales, la pérdida de conquistas y prestaciones históricas y la necesidad de contar con un actor sindical más propositivo en términos del diseño de la producción. Paredes plantea que la modernización económica no ha implicado la obsolescencia del corporativismo, sino que ha mostrado su indispensable concurso para asegurar su implantación con márgenes manejables de conflictividad. El proceso de democratización del sistema político, no es contrario a la eventual refuncionalización del sindicalismo corporativo, con escasos niveles de compromiso ideológico, más bien se ha caracterizado por un sentido pragmático de actuación política (existen como ejemplos los casos de los gobiernos estatales de oposición que no han tenido mayor problema por convenir con las organizaciones corporativas del sindicalismo priista).

Finalmente, en la cuarta parte del libro se expone el caso del sindicalismo de industrias en el trabajo de Alfonso Bouzas, quien muestra cómo las empresas utilizan los contratos colectivos de protección. Para Bouzas la concepción del contrato de protección ha tomado relevancia en las discusiones sobre las reformas a la Ley Federal del Trabajo, por lo cual se hace necesario el análisis de la vigencia del marco normativo. Sugiere establecer parámetros mínimos que permitan debatir sobre el tema. Apunta que los contratos de protección representan un intento de analizar las características del corporativismo en México e incidir en la orientación de los cambios en las formas de hacer política y en las razones de existencia de los sindicatos. Éstos viven una crisis de legitimidad de su existencia porque no han dado respuesta a las actuales condiciones de las relaciones laborales resultado de la globalización, los cambios tecnológicos y el proceso de reconversión. Los contratos de protección son una realidad debido a que el marco normativo del trabajo vigente en México ha sido flexible. En nuestro país los contratos de protección aparecen en un contexto en el cual los sindicatos, más que represen-

tar los intereses de los trabajadores, se convierten en usufructuarios de los intereses individuales.

Bouzas apunta que hay una simulación de la vida sindical y de la contratación colectiva en la que algunos gremios concuerdan con los empleadores, olvidándose de los intereses de las bases del sindicalismo: los trabajadores. Se crean contratos simulados, que se han generalizado en todos los ámbitos laborales del país. La realidad contractual colectiva ha alcanzado niveles de expresión mayoritarios de simulación bajo el supuesto de que con esta acción se garantiza la paz social, se evitan los conflictos del trabajo y se imponen políticas laborales en mejores condiciones, situación que presupone que la verticalidad es la mejor forma de conducir las relaciones laborales. Los contratos de protección están dispuestos por el aparato de gobierno para legitimar estas medidas, en detrimento de los derechos de los trabajadores y crean un empresario con cada vez menos voluntad y capacidad para negociar las prestaciones laborales. Con la simulación se vuelven letra muerta los derechos de los trabajadores y se dan soluciones fáciles y transitorias sin pensar en las futuras consecuencias, en conflictos más complejos. Finalmente, Bouzas señala que los contratos de protección responden a una cultura de los trabajadores en la cual el papel del secretario general de un sindicato es vital.

Raquel Partida hace referencia a los sindicatos de las empresas de la electrónica establecidas en Jalisco. Actualmente se vive una situación distinta de la que imperaba en el trabajo tradicional, de tipo fordista, con tendencia al pleno empleo. El cambio se origina desde la reestructuración productiva y la globalización, que invierten radicalmente el concepto del trabajo: se pasa de una relación laboral colectiva y solidaria a otra individualizada, e inclusive desaparece la contratación mediada por los gremios. Estas transformaciones han impactado al trabajador en las últimas dos décadas. La globalización puede asociar-

se principalmente a la apertura de las economías, la reestructuración productiva, las limitaciones en el poder de los Estados frente a los grandes capitales, pero también a la entrada de recursos financieros de otras economías del mundo y la volatilidad de capitales; además, se afianzan las cadenas productivas mundiales.

Para Partida los sindicatos no han sido ajenos a las transformaciones de la globalización. Por ejemplo, existen mayores presiones para mantener bajos los salarios como parte importante para atraer la inversión productiva directa y lograr la flexibilización de los contratos colectivos de trabajo sin la mejora en el ingreso de los trabajadores, los recortes de personal masivos por la sustitución con empleos precarios, la ausencia de influencia sindical en la política económica y la decadencia y privatización parcial de la seguridad social (privatización de pensiones y jubilaciones y focalización del gasto social para atender personas en extrema pobreza).

Con el nuevo contexto, el tipo de sindicalismo que se ha desarrollado en la industria electrónica de Jalisco desde la aparición de las primeras plantas en la entidad (Motorola y Burroughs) se puede calificar de blanco y subordinado. En efecto, el capital global pone las inversiones y el trabajo es la mano de obra tapatá. Lo anterior se argumenta porque desde la localización de las primeras firmas electrónicas en Jalisco, a finales de la década de los sesenta y principios de la de los setenta, se establecieron convenios con el gobierno estatal. Así, los sindicatos por política dejaron el terreno libre a las empresas para que pudieran manipular a la fuerza de trabajo y asegurar una estabilidad laboral. Por ejemplo, en las empresas de la electrónica las contrataciones fueron directas e indirectas. En las directas el trabajador se dirige a la fábrica a conseguir un empleo sin necesidad de recurrir a una agencia de colocaciones o de un tercero, mientras que en las indirectas tiene que ver una agencia de colocaciones. En este segundo caso existen bolsas de trabajo que se responsabilizan de

llevar fuerza de trabajo a la planta y la agencia se encarga de pagar salarios y aguinaldos; el obrero no tiene una relación directa de trabajo con la industria, sino que efectúa un servicio a través de un tercero.

Tanto en las indirectas como en las directas el sindicato desempeña un papel pasivo porque cuentan con contratos de protección. Esto significa tener contratos colectivos menos favorables para los trabajadores. Los contratos de protección se negocian con un gremio desde la llegada de una empresa, a la cual se le otorga plena autonomía y libertad con los trabajadores, de acuerdo con las necesidades del inversionista. Este tipo de sindicalismo parece estar convirtiéndose en el modelo de sindicato en el contexto de la globalización y se caracteriza por una mayor relación de «concertación», contraria a la del enfrentamiento o los problemas laborales.

Los trabajadores que se contratan en la industria electrónica son individuos flexibilizados, con relaciones contractuales eventuales ya sea por obra terminada o por subcontratación. Incluso en las agencias de colocación las relaciones de trabajo son de tipo individual y no colectivas. La flexibilización requiere de obreros poliactivos que no generen problemas en las relaciones entre el capital y el trabajo tales como: contratación, antigüedad, prestaciones, etc. Por ello las empresas de la electrónica emplean mano de obra eventual y subcontratada con el afán de bajar los costos de producción y de no responsabilizarse de la seguridad social de los trabajadores. Así, las tareas acordadas por tiempo eventual, por obra terminada y/o subcontratada son una solución para desahogar el trabajo y sustituir a los obreros incapaces o ausentistas. Asimismo, facilita competir en el mercado internacional con una mano de obra capacitada con un costo reducido.

Por su parte, Óscar Contreas expone el caso de las armadoras de televisores y los sindicatos en Hermosillo, Sonora. La

industria electrónica ha experimentado una profunda reorganización a escala mundial durante la última década en el marco de una agresiva disputa por los mercados entre competidores globales. Este proceso coincidió con la negociación y posterior entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), aunque se trata de procesos independientes. La convergencia de ambos fenómenos se ha traducido en un desarrollo intensivo de la industria electrónica en el norte de México bajo el esquema de maquiladoras de exportación. Por otra parte, este fenómeno ha reavivado la persistente polémica acerca de los impactos laborales de un proceso de integración económica entre dos países tan disímiles como México y Estados Unidos. Como apunta el autor, su trabajo intenta aportar algunas evidencias y reflexiones acerca de las consecuencias económicas y laborales del proceso de integración mediante el examen de uno de los segmentos más dinámicos de la industria electrónica: el caso de la manufactura de televisores y sus componentes. Los datos presentados proceden de una encuesta aplicada en 1998 y de visitas a 14 plantas entre 1998 y 1999.

De acuerdo con Contreras, en la década de los noventa aparecieron nuevos incentivos para el traslado de las plantas japonesas de la electrónica. Entre ellos cobra especial importancia el surgimiento de fuertes competidores del sudeste asiático en esa rama, los cuales incursionaron en el mercado con bajos costos de producción y alta calidad, así como la entrada en vigor del TLCAN. La vinculación de las ciudades fronterizas del norte mexicano con el mercado estadounidense, así como las ventajas arancelarias del programa de maquiladoras para la introducción de productos manufacturados a Estados Unidos fueron factores decisivos para la expansión de estas plantas en la región. Por otra parte, si bien las ventajas salariales constituyen un atractivo de primer orden para las transnacionales de la electrónica (un aspecto ampliamente analizado a lo largo de 25 años de estudios sobre las

maquiladoras), lo cierto es que las ciudades fronterizas representan no sólo la adyacencia con el mercado consumidor y la disponibilidad de mano de obra barata, sino además la disponibilidad de un mercado de insumos, bienes, servicios y fuerza de trabajo especializada; se trata de una región que cuenta ya con una trayectoria de evolución y aprendizaje tecnológico reconocida en el medio industrial internacional, lo cual se convierte también en un elemento importante en la toma de decisiones de los consorcios sobre sus nuevas inversiones y el cambio tecnológico.

Este último aspecto reviste especial importancia, pues las decisiones de localización han dejado de gravitar exclusivamente sobre los costos de la mano de obra como criterio único, para incorporar un conjunto de consideraciones estratégicas que coloquen a las operaciones locales en un plano más complejo. Contreras asevera que la novedad de estas estrategias de inversión es que están basadas en nuevas formas de competencia centradas en la búsqueda de ventajas comparativas mediante el mejoramiento continuo del producto, el proceso y la organización.

Para el caso de las plantas maquiladoras de Tijuana tienen contratos colectivos pactados con un sindicato. Sin embargo, esta mediación sindical en las relaciones laborales tiene muy poco en común con las formas tradicionales de la acción sindical en México, y su influencia en la dinámica del mercado de trabajo es prácticamente nula. Los sindicatos, por su propia naturaleza, han sido históricamente instituciones centrales en la regulación de las relaciones laborales y en la conformación de la estructura ocupacional; además, han sido el cauce natural en la articulación de las demandas obreras y en la estructuración de los trabajadores como actores colectivos. Por lo tanto, el actor sindical ha sido pieza clave en la configuración de los sistemas de relaciones industriales y un instrumento de expresión política de la clase obrera.

El último trabajo expuesto es el de Pablo Gutiérrez, quien presenta el caso de un sindicato que se democratiza en Aguascalientes, el de la empresa Donaldson. Esta transnacional está dedicada a producir filtros de aire y aceite para equipo pesado. Las condiciones y características industriales de Aguascalientes propiciaron dos impulsos concretos para los sectores productivos: el desarrollo de la industria local originaria de la entidad y la industria extranjera, como es el caso de Donaldson. Esta industria ha buscado elevar el nivel de competitividad mediante la reestructuración productiva. Para ello se instrumentó un nuevo modelo de producción que debía responder a una estrategia general de modernización diseñada en forma conjunta por la matriz norteamericana y la planta en Aguascalientes. La empresa pasó de un modelo de producción orientado a la utilización intensiva de fuerza de trabajo a otro modelo que incorpora esencialmente el trabajo estandarizado y polivalente. La estrategia de modernización de Donaldson, se dirigió a resolver algunos problemas presentes en la planta, como las relaciones laborales articuladas hasta el momento en la empresa, reestructurar a la empresa y respetar las reglamentaciones legales; impulsar la cultura laboral y gerencial que se exprese en el trabajo en equipo comprometido con la empresa; elaborar criterios de evaluación de los trabajadores para alcanzar la cooperación y el trabajo en equipo. Gutiérrez describe cómo fue el proceso de cambio para flexibilizar a los trabajadores y el papel que desempeñó el sindicato en dicho cambio.

Comentarios finales

Esperamos que esta compilación sea de utilidad y contribuya de alguna manera al análisis y la reflexión del mundo sindical en la actualidad. Es importante señalar que se hace necesario establecer un mayor número de foros académicos, empresariales y gremiales en donde se discuta en distintas disciplinas sociales la problemática del sindicalismo.

Para concluir, quiero agradecer a la Universidad de Guadalajara (UdeG), al Sindicato de Trabajadores Académicos (STAUdeG), a la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo (AMET) comité directivo 1998-2000, que facilitaron la realización de este encuentro del sindicalismo. También reconozco el apoyo de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt); a través del proyecto «Los cambios en la regulación laboral como consecuencia de la globalización (no. 32657)», que dirige Alfonso Bouzas, fue posible cofinanciar esta publicación. Gracias a los participantes, a los profesores investigadores de distintas instituciones de México y Argentina, así como a los empresarios y sindicalistas que participaron y enriquecieron el evento. En la organización del seminario intervinieron Fabiola Quezada Limón, Néstor Gómez y Sandra Aceves Dávila, a quienes reconozco su invaluable apoyo. El cuidado y recopilación de los textos estuvo a cargo de Pedro Moreno Badajós, a quien le agradezco su solidaridad y paciencia en el trabajo. Finalmente, un reconocimiento general a todas aquellas personas que contribuyeron a la realización de esta compilación.

Raquel Partida



El sindicalismo en México ante el nuevo milenio:
una perspectiva global



*Transición entre modelos de desarrollo
y nuevas instituciones laborales
en América Latina*

FRANCISCO ZAPATA*

En América Latina el desarrollo de nuevas instituciones laborales se inserta en un proceso más amplio de transición entre modelos de desarrollo. No se limita al diseño de políticas coyunturales para enfrentar el desempleo o el subempleo, ni a medidas puntuales tomadas por los empresarios para mejorar la competitividad de sus empresas. Tampoco se relaciona sólo con estrategias antisindicalistas emprendidas bajo la premisa de que el movimiento obrero es una fuerza que contribuye a la rigidez de los mercados de trabajo y a evitar la inclusión de los trabajadores del sector informal. Por ello es importante presentar esa transición y matizar las formas en que se implantan las nuevas instituciones laborales de acuerdo con las características que posee el nuevo modelo de desarrollo transnacionalizado en nuestros países.

Este trabajo se divide en tres partes. En la primera discutiremos la noción del modelo de desarrollo y presentaremos una síntesis de lo que pueden ser los dos grandes modelos de desarrollo por los que ha transitado América Latina: el de la industrialización por sustitución de importaciones y el de la transnacionalización; en segundo lugar, veremos cómo las formas de articulación entre sociedad, sistema político y Estado

* Profesor-investigador del Centro de Estudios Sociológicos de El Colegio de México.

contribuyen a especificar la operación de esos modelos de desarrollo. En tercer lugar, presentaremos los nuevos marcos institucionales que operan o están en vías de operar en algunos países de América Latina.

El concepto de modelo de desarrollo

El modelo de desarrollo es la articulación entre un determinado modo de acumulación económica y un marco institucional en que los aspectos legales y normativos desempeñan un papel regulador del modo de acumulación. El concepto de modelo de desarrollo puede ejemplificarse con: a) las concepciones que elaboró la escuela de la regulación en economía (véanse Aglietta, 1976; Boyer, 1986; Lipietz, 1986); b) las conceptualizaciones ligadas a las políticas keynesianas puestas en marcha en Estados Unidos en la década de los treinta (Aglietta, 1974); y c) las ideas que guiaron la política laboral de Henry Ford en su fábrica de automóviles en los suburbios de Detroit (véase Lacey, 1987) a principios de la segunda década del siglo XX.

Un modelo de desarrollo concebido en estos términos implica una estrecha relación entre la economía, la sociedad y la política, entre la organización de la producción y la del trabajo, entre los aspectos técnicos y la política social de la acción empresarial, entre la participación en el trabajo y en la vida ciudadana. Se trata de una visión en la que la economía guarda una relación íntima con marcos institucionales de regulación, sobre todo en las áreas del control de la fuerza de trabajo, de las disposiciones legales que afectan al mercado de trabajo, de las formas de participación política, sea en el sindicato, en los partidos políticos o en la esfera electoral.

Podemos pensar que cuando ocurre un cambio en los términos de la articulación entre los componentes del modelo de desarrollo se trata de un cambio en sus elementos constitutivos, en la forma en que se vinculan entre sí y en el ritmo en que

ambos elementos se combinan el uno con el otro. Suponemos que las tensiones entre esos dos elementos constitutivos del modelo de desarrollo afectan el paso de uno a otro. Además, se debe considerar que dicho paso no se produce necesariamente a partir de una ruptura, aunque esa eventualidad no es descartable *a priori*.

El caso más frecuente es el de una transición en la que, a partir de una desestructuración del modelo vigente, se va dando gradualmente una articulación entre los elementos constitutivos de ese modelo, para dar nacimiento al nuevo. En la época contemporánea esa transición está asociada al advenimiento de una «nueva economía» cuyo rasgo dominante es la interpenetración de las economías nacionales en un espacio económico transnacional y la centralidad del «mercado» en las relaciones económicas, sociales y políticas.¹

En el caso de América Latina los condicionantes de esa desestructuración están ligados a la descomposición prolongada del Estado populista, al agotamiento de la industrialización por sustitución de importaciones (ISI) y a las dificultades financieras para mantener operando el marco institucional que gobernó esa estrategia de desarrollo, en la que las leyes laborales y las políticas de bienestar social ocuparon un lugar central. Dicho agotamiento se ha expresado en cambios profundos en las estrategias de desarrollo y en la crisis del régimen político que le estuvo asociado, cuyo síntoma más aparente fue la crisis de las formas autoritarias de gobierno, civiles o militares.

Por eso la transición del modelo de desarrollo de industrialización por sustitución de importaciones al modelo de desarrollo transnacionalizado es contextualizado por ambas crisis, que impactan fuertemente la forma que asume la redemocratización en los países mencionados.

¹ Para una discusión pertinente, véase Touraine (1999).

De manera que en un determinado tipo de articulación entre sociedad, sistema político y Estado se produce la transición entre modelos de desarrollo a partir de los detonantes que fueron las crisis de las dictaduras y del corporativismo.

El modelo de la industrialización sustitutiva

La expresión del mercado interno y del capital nacional durante la aplicación de la política de industrialización por sustitución de importaciones se llevó a cabo bajo el impulso estatal. Social y políticamente, ese proyecto de desarrollo se basó en la premisa de una alianza de diversas clases sociales, sobre todo urbanas, en países como Argentina, Brasil, Chile y México. La inversión pública en proyectos de infraestructura (caminos, puertos, comunicaciones, sistemas de irrigación) y en la industria pesada (siderurgia, generación de energía eléctrica) desempeñó un papel central en la articulación de un espacio económico que progresivamente asumió también características sociales y políticas que consolidaron la integración nacional. Es a partir de ese proyecto económico que los sectores industriales que producían bienes de consumo contaron con fuentes de energía, materias primas y otros insumos.

Es decir, a partir de un fuerte impulso económico se construye un espacio nacional en donde toma sentido la expresión ciudadana. Lo que hasta ese momento había sido una ciudadanía limitada, con expresiones políticas muy circunscritas, se transforma en una ciudadanía ampliada que participa en los asuntos públicos a través de canales sociales como los sindicatos o políticos como los partidos.²

Esa ciudadanía ampliada fue institucionalizada a través de la promulgación de una serie de dispositivos sociales que con-

² La visión fundadora de esta concepción del desarrollo de la ciudadanía en América Latina es la de Germani (1962).

formaron el marco institucional de ese modelo de desarrollo. La promulgación de disposiciones legales sobre la constitución de sindicatos, la contratación colectiva e individual del trabajo a través de la negociación colectiva, la regulación de contrataciones y despidos, la reglamentación de las huelgas y de los conflictos laborales y otros aspectos como la protección de los trabajadores (hombres, mujeres y niños), la seguridad social (salud y jubilaciones), y también la definición de los derechos ciudadanos (como las disposiciones constitucionales y las leyes electorales) para todos los que alcanzaran la mayoría de edad, fueron la contraparte de la instrumentación del modelo de acumulación, entrado en la sustitución de importaciones.

Además, durante ese mismo periodo se expandieron los aparatos educacionales que permitieron profundizar la identidad nacional, base del ejercicio de la ciudadanía, articulada alrededor de la difusión del paradigma de la historia patria y de los símbolos de la nacionalidad. La expansión de los sistemas educacionales, además de alfabetizar a los pueblos, permitió formar la mano de obra que se incorporaba al sistema productivo pero sobre todo internalizar el proyecto de sociedad que se quería construir.

El modelo de desarrollo descrito repercutió en la estructura social. La migración del campo a las ciudades, la movilidad social ascendente, la incorporación al empleo y el consumo, así como la participación política creciente de grandes masas comprometidas con el Estado, fueron efectos inducidos por la industrialización sustitutiva y sus correlatos sociales y políticos. Ello generó procesos de movilidad social masivos y contribuyó decisivamente a cambios en la estratificación social que, entre otros efectos, promovió la aparición de clases medias en los diversos países del continente.

Si bien la política de industrialización por sustitución de importaciones operó en los países con articulaciones corporativas

y clasistas de manera similar, el marco institucional operó en forma diferente, sobre todo porque la administración política en el sistema corporativo estuvo asociada a un manejo clientelar de las disposiciones del marco regulatorio del modo de acumulación.

Los grupos dirigentes del Estado de la industrialización sustitutiva se opusieron a las oligarquías terratenientes y se identificaron con: a) el ascenso de las clases medias a través de la educación primaria y secundaria; b) la constitución de una clase obrera compuesta por mineros, obreros de la industria de transformación y de los servicios de utilidad pública (agua, gas, electricidad) y en algunos casos de jornaleros agrícolas asalariados; c) la conformación de una categoría social nueva, la de los profesionales que producía el sistema de educación superior. La ideología nacionalista-revolucionaria, en países como Bolivia, Perú y México,³ permeó toda esta estructura social y sus principales voceros fueron los maestros de primaria que la difundieron e integraron a la conciencia de los futuros ciudadanos.⁴

Durante la vigencia de este modelo de desarrollo el sindicalismo y el conflicto laboral desempeñaron un papel importante en la promoción de la integración a la nación de los grupos movilizados. En efecto, parte importante de la legitimación lograda por el Estado resultó de utilizar la movilización social para obte-

³ El planteamiento nacionalista-revolucionario fue ideado por Víctor Raúl Haya de la Torre, Víctor Paz Estensoro y Vicente Lombardo Toledano, todos ellos importantes figuras políticas de los años treinta y cuarenta en sus respectivos países. Buscaron combinar el antiimperialismo con una visión integradora de los pueblos indígenas y la realización de la reforma agraria. Para más detalles, véase Zapata (1990).

⁴ Sobresale aquí la política educacional impulsada por José Vasconcelos entre los años 1921 y 1924 en México, en donde estas ideas encontraron concreción institucional. Véase Claude Fell (1989).

ner el apoyo de los sectores sociales mencionados al proyecto industrializador. Acontecimientos como la nacionalización del petróleo en Bolivia (1936) y México (1938), la política social del régimen peronista en Argentina (1943-1955), las grandes inversiones en la generación de energía eléctrica y en la producción de acero (véase Toledo y Zapata, 1999) en la década de los cuarenta y cincuenta, así como la creación de las instituciones de seguridad social en casi todos los países latinoamericanos, son ejemplos de lo que ese modelo de desarrollo fue capaz de hacer.

Sin embargo, en ese modelo de desarrollo, el ejercicio de la democracia estuvo subordinado a la movilización de masas, a las políticas estatales y la impugnación de las iniciativas de otros grupos de poder.⁵

No obstante la imagen anterior, este modelo generó resultados perversos que culminaron con la exacerbación de las presiones sociales y, debido a la imposibilidad en que se vio el Estado en poder darles satisfacción, lo cual en algunos casos dio lugar al quiebre de los sistemas democráticos que coexistían con éste.

El caso en que esa descomposición se dio primero fue el de Brasil, en donde desde fines de los años cincuenta en adelante se produjeron importantes procesos de movilización social en un contexto de deterioro económico que derivó en fuertes tensiones políticas que culminaron en el golpe de Estado de abril de 1964.

Dicho golpe ejemplifica un tipo de intervención en el que las fuerzas armadas intervinieron en forma institucional. El pro-

⁵ Un acontecimiento como el que tuvo lugar en el zócalo de la ciudad de México el 18 de marzo de 1938 para anunciar la expropiación de las compañías extranjeras que realizaban la producción petrolera estuvo marcado por una lógica de legitimación de la decisión en la que la presencia de las masas en ese espacio público daba fuerza a lo que los dirigentes políticos estaban realizando. Efectos similares logró la decisión de nacionalizar el petróleo en Bolivia.

pósito de esa intervención estuvo inscrito en una secuencia crítica del modelo de desarrollo de la industrialización por sustitución de importaciones y sus consecuencias políticas. Los militares sirvieron de catalizador de una transformación que poco tenía que ver con sus intereses corporativos. Intervinieron para hacer frente a los síntomas de la crisis de la ISI y de su Estado, el que no pudo hacer frente a las presiones que los sindicatos urbanos, los trabajadores del campo y otras categorías sociales llevaron a cabo.

En los golpes militares que tuvieron lugar en la década de los setenta (Uruguay, 1972; Chile, 1973; Argentina, 1976) se puede observar que estuvieron, en una primera fase, caracterizados por un afán político, de desmantelamiento de la lógica del Estado populista. Por lo tanto tuvieron más efectos en el marco institucional que sobre el modo de acumulación, el cual, a pesar de experimentar serios problemas, no fue tocado sino mucho después de que los militares tomaran el poder, en particular después del estallido de la crisis financiera de 1982. En efecto, antes de 1982, a pesar de estar a cargo de la administración de países como Argentina, Bolivia, Brasil, Chile y Uruguay, los militares no privatizaron las numerosas empresas de propiedad estatal de sectores estratégicos como la siderurgia, la energía eléctrica o el petróleo.

Tampoco desmantelaron la legislación laboral, que permaneció incólume⁶ quizá con excepción de Chile, donde la reforma laboral de 1979 precedió a la reestructuración económica. La represión al aparato sindical y a los partidos políticos, la aplicación de medidas restauradoras del orden político oligárquico, reflejado en alianzas ideológicas con sectores tradicionales no se

⁶ En efecto, la Consolidación de Leyes del Trabajo, suerte de código del trabajo, sobrevivió a los diversos gobiernos militares. Está todavía vigente, sin que se perciba una dinámica que indique que se va a desmantelar.

reflejó en medidas que modificaran el modo de acumulación basado en la protección del mercado interno.

El paso de un modelo de desarrollo a otro estuvo caracterizado por una transición densa y problemática administrada por los militares en el poder y puesta en práctica como consecuencia de la crisis de la deuda por una nueva tecnocracia definida por las prioridades de las agencias multilaterales de crédito (Fondo Monetario Internacional, Banco Mundial y Banco Interamericano de Desarrollo). Una vez delineado el modelo de desarrollo transnacionalizado, centrado en la apertura al exterior, la privatización de las empresas estatales, el logro del equilibrio macroeconómico y la generación de un superávit fiscal, pudo observarse la aparición de sus rasgos principales, que reseñamos a continuación.

El modelo de desarrollo de la transnacionalización

Se trata de un modelo en el que el mercado externo desempeña un papel fundamental. La exportación de productos manufacturados se incrementa en forma notable, en desmedro de la producción para el mercado interno. A la vez, el capital extranjero aprovecha las circunstancias de la apertura financiera para la transferencia de recursos al exterior y para obtener rendimientos superiores a los vigentes en las economías centrales.

La intervención del Estado en la instrumentación de grandes proyectos de infraestructura se ve subordinada a las decisiones del capital, que adquieren las grandes empresas estatales privatizadas.⁷ Dichas empresas aprovechan la modernización tec-

⁷ En sectores como las comunicaciones (televisión, carreteras y teléfonos), la siderurgia, la industria manufacturera, los medios de transporte aéreo y terrestre. Empresas como Banco Bilbao Vizcaya, Banco Santander, Telefónica y Endesa de España asumen el control de algunos de esos sectores y redefinen las prioridades de inversión de todas esas empresas, no siempre con éxito.

nológica para hacerlas atractivas al capital privado. Se benefician también del desmantelamiento de los contratos colectivos de los sindicatos de las empresas estatales y del aligeramiento que los despidos masivos de los años ochenta dieron a las empresas.⁸ Con estas medidas quedó diseñado el escenario del modelo del nuevo sistema de acumulación.

El aparato institucional se desarticula del modelo de acumulación. La economía se separa de la política. Se desmantelan las instituciones que habían desempeñado una papel importante en el sostén del modelo anterior. Se suprimen o cuestionan los principales elementos del marco regulador de la vida laboral: estabilidad en el empleo, negociación colectiva, derecho de organización y huelga, intervención sindical en la vida de las fábricas. Por otro lado, la privatización del aparato de seguridad social, la municipalización de la educación primaria, la creación de aparatos de salud privados, la reducción del financiamiento de la educación superior pública contribuyen a dicho proceso de clases medias, surgidas al amparo del modelo de desarrollo anterior.

Se genera una exclusión sistemática de diversas categorías sociales. Los ingresos de los grupos populares se deterioran en cuanto al acceso a ciertos privilegios que habían logrado trabajosamente. La terciarización de la estructura ocupacional debilita a los actores sociales de la industrialización por sustitución de importaciones, en particular a los sindicatos, las organizaciones políticas de base popular, los profesores del sector público.

⁸ Por ejemplo, la siderurgia mexicana disminuyó su planta laboral de 120 mil a sólo 60 mil trabajadores en menos de cinco años. En Chile, la Compañía de Acero del Pacífico (CAP) no deja de ajustar su planta de personal. Si bien estos despidos permiten incrementar rápidamente la productividad por hombre ocupado, al mismo tiempo contribuyen a agudizar seriamente los niveles de desempleo globales de la economía.

En otras palabras, el nuevo modelo de acumulación tiende a descansar en una base de sustentación externa. El papel del mercado interno es muy débil con relación al externo. El estancamiento de las economías latinoamericanas desde 1982 en adelante así lo demuestra. Las crisis recurrentes de 1987, 1995 y 1999 contribuyen a exacerbar el carácter errático del funcionamiento del nuevo modelo de desarrollo.

La naturaleza de este nuevo modelo de acumulación no fortalece el aumento del empleo formal. Por el contrario, ha contribuido a la informatización masiva de las estructuras ocupacionales de todos los países del continente. Entre 1985 y 1999 varios países (Colombia, Ecuador, Panamá, Uruguay, Venezuela) han experimentado un desempleo abierto urbano superior al 10%, mientras que el promedio regional es de 10.8.⁹ Disminuye la capacidad de negociación de las organizaciones sociales, como los sindicatos, que pierden la posibilidad de negociar el poder de compra y los beneficios sociales de los trabajadores.

En este modelo el Estado deja de administrar el proceso de desarrollo y de regular la institucionalidad laboral. Se deshace de las empresas estatales, deja de desempeñar el papel de banca de desarrollo pero conserva funciones reguladoras en el área financiera (tasas de interés, tipo de cambio, regulación de comunicaciones) y como administrador de las relaciones económicas con el exterior a través de controles aduaneros, incluso en situaciones como las que se han impulsado a través del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) entre México, Estados Unidos y Canadá.

En ningún momento los responsables del proyecto transnacionalizador generan o buscan apoyos populares masivos; al contrario, buscan desmovilizar a la población para que eventua-

⁹Véase OIT, *Panorama Laboral 99*, núm. 6, Lima, 1999: cuadro 1-A, p. 53.

les manifestaciones de descontento de ésta no afecten la confianza del capital extranjero en la dinámica económica de los países, que también bloquean las posibilidades de constitución de actores que puedan expresarse social y políticamente.

La crisis de las ideologías facilita el logro de este propósito: la política se convierte en una cuestión esencialmente práctica, sin referentes valorativos. Aparece la tecnocratización de los partidos políticos, que rempazan a los viejos dirigentes por jóvenes profesionales con formación superior en el extranjero o por viejos políticos reciclados en sus respectivos exilios que animan la «renovación» del discurso de las izquierdas y de las centroizquierdas del continente.

En los países de articulación clasista los militares desempeñan un importante papel en la promoción de los tecnócratas a posiciones de poder.

La intensificación de la emigración de fuerza de trabajo hacia el exterior (Estados Unidos en el caso de México, Chile en el de Perú, a Venezuela desde Colombia, México y Estados Unidos en el caso de los países centroamericanos), el bloqueo a la movilidad social y la creación de empleos exclusivamente manuales en industrias como la maquila revelan los efectos perversos de la instrumentación del modelo de desarrollo transnacionalizado. Todo ello apunta hacia la desintegración social y política y explica la conformación de las llamadas «nuevas democracias».

En suma, en el devenir del nuevo modelo, caracterizado por la separación entre economía y política, se observan signos ominosos que pudieran, si se intensificaran, modificar la trayectoria ascendente que había tenido en sus primeros años de aplicación.

El papel de las articulaciones entre sociedad, sistema político y Estado como mediaciones en la transición entre modelos de desarrollo

Al caracterizar la transición entre modelos de desarrollo es importante referirse a la existencia de dos estructuras de mediación que diferencian la forma en que se verifica la articulación entre sociedad, sistema político y Estado. Aparecen entonces dos tipos de articulación, la clasista y la corporativa.

Estos dos tipos básicos de articulación entre sociedad, sistema político y Estado¹⁰ definen el desarrollo de la ciudadanía, la formación de los partidos políticos y los procesos electorales. Varían en función de los procesos históricos concretos que tienen lugar en una sociedad. Además, se sitúan dentro de procesos más generales, como son aquellos que se identifican con la transición entre modelos de desarrollo.

LA ARTICULACIÓN CLASISTA

En la articulación clasista sobresale el modelo clásico de democracia, en el que la ciudadanía política, los partidos y sus representaciones ideológicas operan dentro de la división de poderes. En esta articulación, identificada con países como Chile¹¹ y has-

¹⁰ Para un análisis más detallado de estos tipos de articulación, véase Zapata (1993).

¹¹ No hay duda de que la expresión histórica de la articulación clasista en Chile posee especificidades con respecto al modelo clásico. Historiadores como Alfredo Jocelyn-Holt, Brian Loveman y Elizabeth Lira han planteado en libros recientes los modos en que se desarrollan los elementos del régimen político democrático, pueden ser particulares y tener muchos lastres e inercias heredadas del régimen colonial, que sentó las bases de la dominación oligárquica. No obstante, sus semejanzas con el modelo clásico de democracia no deberían descartarse *a priori*.

ta cierto punto Bolivia y Perú,¹² coinciden procesos con el desarrollo político. También coincide con la expresión del aparato educacional, la secularización y, en general, la modernización y la diferenciación social que permite la aparición de intereses sociales y políticos, así como la búsqueda de mecanismos de representación. La ciudadanía encarna en sujetos políticos, relativamente consolidados que, al participar en partidos políticos, promueven causas definidas en proyectos ideológicos. La constitución de sujetos políticos consolidados refleja prolongados procesos de gestación, movilización e institucionalización de movimientos sociales. Por ejemplo, el sindicalismo, actor de clase por excelencia, se transformó progresivamente en un sujeto político significativo.

Aquí el sistema político se centra en la existencia de diversos partidos políticos que representan intereses sociales claramente definidos (obreros, campesinos, empresarios, propietarios de la tierra, etc.), ejercen su función de representación en forma directa y poseen proyectos ideológicos que repercuten directamente en prácticas políticas. Encarnan también debates ideológicos tanto hacia dentro como hacia fuera de esas prácticas. En la articulación clasista el sistema político tiene un grado de autonomía importante con relación al Estado y, a su vez, éste está claramente separado de la sociedad civil.

LA ARTICULACIÓN CORPORATIVA

En la articulación corporativa la sociedad, el sistema político y el Estado tienden a operar como un conjunto no diferenciado que remite a la constitución de un régimen híbrido, con instituciones republicanas aparentemente democráticas. El planteamiento de Escalante respecto de la ciudadanía imaginaria (véase

¹² Para una visión comparativa de los procesos de desarrollo económico y político en Bolivia, Chile y Perú, véase Zapata (1992).

Escalante, 1992) refleja bien esta imagen híbrida. En países como Argentina, Brasil o México, ejemplos pertinentes de este tipo de articulación, los procesos históricos muestran la búsqueda de la homogeneización para esconder la diferenciación social, el paternalismo y otras formas de relación social patrimonial.

Sin embargo, esta articulación posee una característica crucial: contribuye a la integración social y política de las masas movilizadas por el proceso de desarrollo del mercado, la industrialización y la migración del campo a la ciudad. La articulación corporativa permitió la asimilación de volúmenes importantes de población emigrante tanto del campo como del extranjero y su incorporación al empleo remunerado, a la educación, a los servicios urbanos. En México contribuyó en forma decisiva a integrar socialmente a la población indígena y acelerar el mestizaje. Esta articulación, quizá en forma más exitosa que la articulación clasista, impulsó la secularización y modernización inducida por la expansión del sistema educacional y favoreció el desarrollo de una identidad nacional muy fuerte que no sólo descansa en la cultura sino que también la elaboración de un *ethos* industrializador en el desarrollo económico era parte de la construcción de la identidad nacional.

No obstante, el componente político opera con lo que parecen ser las instituciones del régimen democrático. Sin embargo, la centralidad del Estado desplaza a todos los demás elementos y los subordina a su lógica centralizadora, vertical y patrimonial. Los poderes legislativo y judicial y la representación están, en los hechos, subordinados a las estrategias estatales.

Existe una ciudadanía tutelada en la que la relación central es de tipo clientelar. El sistema político se confunde con el Estado,¹³ el gran acumulador y distribuidor del producto del trabajo

¹³ En México la relación de obreros, campesinos y clases medias con el Partido Revolucionario Institucional (PRI) y de éste con ...

social. Existe gran homogeneidad entre los diversos grupos que se articulan en forma vertical con el Estado. Las relaciones entre los partidos políticos y las bases sociales a las que pretenden representar se caracterizan por altos niveles de clientelismo. El sistema político desempeña un papel más simbólico que real. Los partidos son estructuras de resonancia del sistema corporativo. La raíz del poder estatal descansa en una clase política fuertemente ligada a los que pueden ejercer el clientelismo, sea a nivel local, regional o central, del que dependen. Esa élite refleja una legitimidad lejana y puede descansar en un ejercicio arbitrario del poder.

Sin embargo, la capacidad de integración que posee este tipo de articulación impide que los beneficiarios del régimen adopten lógicas ciudadanas clásicas. En Argentina y México la capacidad del peronismo por un lado y del cardenismo por otro para movilizar, integrar, emplear, educar, crear conciencia nacional y distribuir salud y seguridad social en los grupos populares dio lugar a fenómenos de integración política que, si bien no corresponden a las formas clásicas de la ciudadanía liberal, poseen un componente participativo fundamental, que no puede desconocerse a la hora de caracterizar los sistemas políticos que se desarrollaron en su interior.

Estos dos tipos de articulación se desenvuelven en los modelos de desarrollo por los cuales ha transitado América Latina. Es decir, sirven de mediación en cada tipo de articulación para la operación del modelo de desarrollo en el que se insertan en tensión.

... el Estado (encarnado en la figura presidencial), vigente desde hace más de 70 años, ilustra esta compactación de sociedad, sistema político y Estado en forma contundente.

*Transición entre modelos de desarrollo,
articulaciones y nueva institucionalidad laboral*

A partir del marco de referencia de la transición entre modelos de desarrollo según tipos de articulación entre sociedad, sistema político y Estado, es posible distinguir dos momentos en el proceso de desregulación de las instituciones laborales en América Latina.

En un primer momento, como resultado de los golpes de Estado de la década de los setenta en países como Argentina, Bolivia, Chile y Uruguay, los militares, más que modificar la legislación laboral, procedieron a la desmovilización de los trabajadores a través de la represión de los sindicatos, la remoción de sus comités ejecutivos y la represión abierta y encubierta al liderazgo sindical.

Esas medidas tuvieron como resultado que durante muchos años, hasta mediados de los ochenta, la acción sindical fue clandestina y se limitó a defender a sus dirigentes. Ese periodo, que coincidió con el deterioro del modelo de desarrollo de la industrialización sustitutiva y con la crisis de 1982 y el inicio de la década perdida, se caracterizó también por la progresiva erosión de los tipos de articulación entre sociedad, sistema político y Estado, que caracterizamos anteriormente. Así, tanto la articulación clasista, centrada en la autonomía sindical, como la articulación corporativa, centrada en la heteronimia y la subordinación sindical, perdieron vigencia.

El segundo momento del proceso de desregulación de las instituciones laborales da lugar a la crisis del sindicalismo latinoamericano. Esta crisis, que inició a mediados de la década de los ochenta, se volvió definitiva cuando el nuevo modelo de desarrollo transnacionalizado empezó a instrumentarse, primero en Chile (1980-1986), después en Bolivia (1985d-decreto 21060) y poco después en Argentina y México, durante los gobiernos de Carlos Menem (1989-1994) y Carlos Salinas de Gortari (1988-1994).

La apertura de las economías al exterior y el ajuste que tuvieron que hacer las empresas para enfrentar ese desafío redundó en presiones críticas a los sindicatos. Por otro lado, la privatización de las empresas estatales, en donde descansaba parte importante del poder sindical, fue una embestida que puede ser caracterizada como definitiva para las organizaciones que hasta ese momento habían representado a los trabajadores en países como Chile, Bolivia, Argentina o México.

Ni la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) (Chile), ni la Central Obrera Boliviana (COB), ni la Confederación General del Trabajo (CGT) (Argentina) ni la Confederación de Trabajadores de México (CTM) pudieron enfrentar la reestructuración que precedía a las privatizaciones, las reformas laborales orientadas hacia la flexibilización de las condiciones de trabajo, hacia el desmantelamiento de la capacidad de negociación de los contratos colectivos por parte de los sindicatos y hacia la creación de mercados de trabajo precarizados que se pusieron en marcha a partir de 1988-1989. Esas medidas contribuyeron decisivamente a deteriorar los niveles de intervención de los actores sociales en la vida pública y en la operación de las empresas.

El alineamiento de las condiciones de producción nacionales, no las que prevalecían en el resto del mundo, obligó a las empresas a adaptarse a condiciones de trabajo radicalmente diferentes a las de nuestros países. La flexibilización de los métodos de trabajo modificó los contenidos de las relaciones laborales, la alineación de costos y salarios con los vigentes en el exterior vació de contenido la contratación colectiva, por definición idiosincrásica y sujeta a parámetros nacionales. La crisis de las articulaciones entre sociedad, sistema político y Estado acabó con los marcos institucionales de regulación que descansaban en ellas. Esos cambios implicaron el rompimiento del lugar que ocupaba el sindicalismo en el sistema político de los países mencionados.

Por eso los nuevos marcos institucionales son híbridos, pues todavía contienen elementos de los marcos institucionales que gobernaron el proceso de acumulación de capital durante la industrialización por sustitución de importaciones. Con excepción de Chile, en donde el Plan Laboral de 1979 derogó el Código del Trabajo que había estado vigente desde 1931, en Brasil, Argentina, México y Perú las regulaciones laborales de esa época todavía permean al modelo actual. Por ello se puede pensar que la «nueva» institucionalidad laboral busca más dismantelar esos marcos institucionales que crear nuevas instituciones.

El factor determinante de dicho dismantelamiento se inició con la privatización de las empresas estatales, que debilitó al sindicalismo en la medida en que los trabajadores organizados de ellas constitúan uno de los sectores sindicalizados más fuertes. El dismantelamiento institucional, ligado a las privatizaciones, está vinculado a un arreglo de cuentas político y menos a la construcción de una institucionalidad funcional para el nuevo modelo de desarrollo transnacionalizado. Esto quiere decir que la flexibilización laboral tiene menos que ver con asegurar el aumento en la productividad del trabajo que con buscar la eliminación de la participación sindical en la empresa.

Por eso el tipo de medidas de flexibilización que se aplican buscan reestructurar la fuerza de trabajo a través de despidos, de recategorizaciones, y de precarización del empleo y los contratos colectivos. No se trata de optimizar las condiciones de competitividad de las empresas a través de la innovación tecnológica, de la modernización de los equipos o de la construcción de alianzas estratégicas entre empresas pertenecientes a las mismas actividades, sino de introducir un nuevo orden político en las empresas.

Conclusiones

Podemos concluir que las «nuevas» institucionalidades no son ni tan nuevas ni tan institucionales. Buscan reducir el ámbito de

acción de los sindicatos y diseñar un nuevo orden político en el aparato productivo.

Las disposiciones legales o de *ipso* que varios gobiernos de la región han establecido o tolerado no contienen disposiciones ligadas a la limitación de los espacios de intervención de los trabajadores en la vida productiva. En el caso extremo, el de las trabajadoras de la fruta de exportación en Chile, se trata de impedir su organización.

Esta situación es contraria a la retórica de organismos como el Banco Interamericano de Desarrollo o el Banco Mundial, la de una «nueva» productividad. En efecto, a pesar de la fuerte dinámica de las empresas que se han localizado en el sector exportador, como son las de la producción de automóviles, las maquiladoras, las de la electrónica, las textiles y otras, la información empírica disponible desmiente la idea de un mejoramiento de las remuneraciones a los trabajadores de esos sectores. Al contrario, en Brasil, Chile y México se observa un deterioro significativo de los salarios reales precisamente en los sectores económicos más vinculados al mercado global.

Al mismo tiempo, la apertura al exterior tiene efectos importantes sobre las relaciones entre trabajo no calificado y trabajo calificado. En efecto, dicha apertura aumenta la brecha salarial entre el trabajo especializado y el que no lo es, lo cual intensifica la desigualdad de ingresos, separando a los calificados (no siempre asociados a escolaridad más elevada) de los no calificados (que tampoco están necesariamente asociados a niveles educativos más bajos) (véase Beyer, Rojas y Vergara, 2000).

Por último, la inserción de estas «nuevas» institucionalidades en los procesos de transición democrática las convierte en elementos de dichos procesos más que de la construcción de un nuevo régimen fabril. Las políticas de desmovilización de la acción social que caracterizan a las transiciones democráticas impiden que los trabajadores se sientan parte de dichos proce-

sos y ello impacta la forma que asumen las «nuevas» institucionalidades.

Bibliografía

- Aglietta, Michel (1974) *Accumulation et régulation du capitalisme en langue période. Exemple des Etats Unis (1870-1970)*. París: Thèse d'Etat, Université de Paris, I (traducción al español: México, Siglo XXI Editores).
- (1976) *Regulation et crises du capitalisme*. París: Calman-Lévy.
- Beyer, Herald, Patricio Rojas y Rodrigo Vergara (2000) «Apertura comercial y desigualdad salarial en Chile». *Estudios Públicos*, núm. 77.
- Boyer, Robert (1986) *La théorie de la régulation: une analyse critique*. París: La Découverte.
- Escalante, Fernando (1992) *Ciudadanos imaginarios*. México: El Colegio de México.
- Fell, Claude (1989) *José Vasconcelos. Los años del águila 1920-1925. Educación, cultura e iberoamericanismo en el México posrevolucionario*. México: Instituto de Investigaciones Históricas-Universidad Nacional Autónoma de México.
- Germani, Gino (1962) *Política y sociedad en una época de transición*. Buenos Aires: Paidós.
- Lacey, Robert (1987) *Ford, the man and the machine*. Nueva York: Ballantine Books.
- Lipietz, Alain (1986) «New tendencies in the international division of labor: regimes of accumulation and modes of regulation». En Scott y Storper (comps.) *Production, work, territory. The geographical anatomy of industrial capitalism*. Boston: Allen and Unwin.
- Toledo, Daniel y Francisco Zapata (1999) *Acero y Estado. Historia de la industria siderúrgica integrada de México*. México: Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.

- Touraine, Alain (1999) *Cómo salir del liberalismo*. Barcelona: Paidós.
- Zapata, Francisco (1990) *Ideología y política en América Latina*. México: El Colegio de México (Colección Jornadas, 110).
- (1992) *Atacama, desierto de la discordia*. México: El Colegio de México.
- (1993) *Autonomía y subordinación en el sindicalismo latinoamericano*. México: Fondo de Cultura Económica.

El laberinto del desempleo en Argentina

DANIEL CIEZA Y RODOLFO SPAVENTI*

Perfilado el desarrollo histórico del movimiento obrero, y en particular del sindicalismo combativo, estamos en condiciones de analizar sus tendencias de desarrollo, esbozar hipótesis explicativas, caracterizar la fase por la que transita actualmente y trazar algunas posibles perspectivas.

El movimiento obrero argentino ha seguido, a lo largo de más de 100 años, una parábola distinta a la imaginada por la tradición obrerista. Durante décadas se ha fortalecido socialmente y ha avanzado en organización y en autonomía política. Pero este avance político y organizativo no se ha expresado en el surgimiento de un poderoso Partido Obrero, ni en sindicatos controlados por socialistas y comunistas. Por el contrario, ha seguido un curso muy singular que se condensa en el desarrollo de cuerpos de delegados y la realización permanente de paros y movilizaciones nacionales encabezados por una Confederación General del Trabajo (CGT) única y centralizada. Este tipo de avance, expresado en lo que hemos denominado «peronismo de los trabajadores», hoy está en crisis aguda y encuentra en el desempleo una barrera infranqueable.

Tal como lo previó el pensamiento clásico, el movimiento sindical aprovechó las contradicciones de las clases dominantes

* Cámara de Diputados de la Legislatura de la Plata, de la Provincia de Buenos Aires, Argentina.

y las crisis cíclicas, así como las épocas democrático-parlamentarias, para ir acumulando un poder considerable. Pero a la vez, tal como lo previeron otros teóricos, ha sufrido el embate de un capital cada vez más concentrado y de un Estado cada vez más fuerte, que influyen a través de la burocracia sindical.

En la actualidad, el movimiento sindical combativo atraviesa por una fase de transición caracterizada por la crisis de la identidad peronista, por los intentos del capital y del Estado de lograr un retroceso del «hecho maldito» y por la búsqueda de sectores del sindicalismo combativo de una mayor autonomía política respecto a las formaciones tradicionales. Las perspectivas son de una expansión de la protesta política de los trabajadores y de crecimiento de alternativas político-sindicales a la burocracia tradicional. Pero abatir al desempleo aparece como cuestión previa para cualquier perspectiva de desarrollo. Sin salir del laberinto de la hiperdesocupación, hay ausencia de futuro.

*Tendencias de una larga marcha:
del pleno empleo a la encrucijada*

En más de 100 años de existencia, la clase trabajadora había crecido hasta 1980 en términos absolutos y relativos, convirtiéndose en el sector más numeroso de nuestra sociedad. Si tomamos una definición amplia de clase trabajadora, remitiéndonos a los sectores que carecen de medios de producción y no cumplen funciones directivas en las empresas, encontramos que pasan de ser alrededor del 40% en 1969 al 75% en 1980 y que su avance es constante (cuadro 1).

La comprobación anterior no queda invalidada por el hecho de que en los censos de 1960, 1970 y 1980 se haya registrado cierta caída del peso relativo de los obreros industriales. Para el modelo planteado, lo relevante es el crecimiento del número de trabajadores, y que éste implique condiciones favorables para su organización. En este sentido, lo que se verifica en los últi-

Cuadro I
División de la sociedad en clases
(1869-1980) en porcentaje de la población

	1869	1895	1914	1947	1960	1980
Empresarios	7.1	17.8	14.9	19.9	19.6	13.6
Sectores medios	52.1	25.3	33.5	6.5	6.3	11.2
Asalariados	40.8	56.9	61.6	73.6	74.1	75.2

Fuente: Censos Nacionales de Población.

mos censos es un crecimiento de las cifras de asalariados urbanos en desmedro de los asalariados rurales, cuyas potencialidades organizativas son mucho menores (dispersión, individualismo, etcétera).

En cuanto a la concentración en grandes establecimientos, los censos no arrojan datos homogéneos, pero el incremento de las empresas grandes y medianas no deja lugar a dudas.¹ La concentración también se produce en el sector terciario de la economía, en particular en transporte, comunicaciones, salud, finanzas y educación. Hasta 1980, los «empleados» representan el 42% de la población económicamente activa (PEA) (cuadro 2).

El crecimiento numérico, la diversificación en nuevas ramas de la economía y la concentración en grandes establecimientos son acompañados por un incremento de la organización. Aunque el nivel de afiliación a los sindicatos es un indicador

¹ Según los Censos Económicos, entre 1964 y 1974, en las principales provincias los establecimientos de más de 200 obreros pasan de 725 a 1 028. La concentración también se produce en el sector terciario de la economía, a juzgar por el personal ocupado, que sube en un 47% entre 1947 y 1970 (*cf.* J. Lach, *op. cit.*, p. 573).

Cuadro 2
Trabajadores del sector terciario en 1980
porcentaje de la PEA

Ocupación	Porcentaje de la PEA
Vendedores de comercio	11
Personal doméstico de los servicios comunales, sociales y personales	6
Empleados de los servicios	4
Trabajadores especializados de los servicios	5
Personal docente del sector servicios	4
Trabajadores especializados del comercio	2
Empleados finanzas, seguros, inmuebles y servicios empresarios	2
Empleados industria manufacturera	2
Técnicos de los servicios	2
Empleados de comercio	2
Peones, aprendices, maestranza, cadetes	2
Total rama servicios	42

Fuente: Censo Nacional de Población de 1980.

relativo, no hay duda de que existe una tendencia general al incremento de los efectivos sindicalizados. Si comparamos el avance de la sindicalización como porcentaje de la PEA en distintos momentos, comprobamos que si bien hay oscilaciones importantes, surge una tendencia ascendente firme (cuadro 3). Pero el nivel organizativo de la clase trabajadora se mide también por el desarrollo de los cuerpos de delegados. Verdaderos consejos de fábrica, estos organismos de base están enraizados en la herencia anarcosindicalista, pero se han mantenido y conservan su vigor hasta la década de los ochenta.

La marcha ascendente empieza a revertirse al compás del avance del desempleo. Entre 1975 y 1991 surge una fase de transición, pero luego viene el colapso. En realidad, el problema se viene preparando desde décadas atrás. En los últimos 40 años

Cuadro 3
Evolución de los afiliados
a las principales centrales (1915-1984)

Años	Central	Afiliados	PEA (en miles)	Tasa (% sobre PEA)
1915	FORA IX	20 521	3 000	0.68
1919	FORA IX	488 549	3 500	13.90
1940	CGT	330 000	5 100	6.47
1957	CGT	2 401 481	7 400	32.44
1963	CGT	2 119 836	8 000	26.47
1984	CGT	3 500 000	11 000	31.81
1994	CGT	4 480 624	13 200	29.46

Fuente: Los datos de afiliación son los proporcionados por las centrales sindicales; la PEA se estimó con base en los Censos.

se ha dado una constante innovación tecnológica y una caída de la ocupación industrial, así como una «racionalización» de las grandes empresas.² A su vez, el ejército industrial de reserva, incrementado por la desocupación tecnológica y la recesión crónica, se hace estable y cobra una dimensión superior a la histórica, tal como lo sugieren las tasas de desempleo y subempleo abierto (cuadro 4). Resulta evidente que estas condiciones nuevas desalientan las huelgas de fábrica, impulsando, simultáneamente, el enfrentamiento político a nivel nacional. No es casual que en las décadas de los sesenta, setenta y ochenta hayan disminuido las huelgas de fábrica, mientras se ha dado un aumento

² Esto se puede demostrar analizando el gran avance de la motorización eléctrica en la industria y la correlativa caída de la ocupación industrial. La cantidad de H.P. utilizados por la industria pasó (en miles) de 985 en 1939 a unos 10 000 en 1974 (cfr. Dorfman, A., 626) La ocupación industrial se mantuvo estable entre 1954 y 1974, para caer un 12.6% entre 1974 y 1985.

Cuadro 4
Trabajadores con problemas de empleo
en el Gran Buenos Aires (1980-1996)

1980	7.0
1985	11.2
1991	19.6
1994	28.8
1995	44.8
1996	42.3

Fuente: INDEC. Los porcentajes surgen de sumar la desocupación y la subocupación horaria abiertas.

paralelo de los paros nacionales.³ En la década de los noventa, al acentuarse la desindustrialización, el movimiento obrero penetra en el laberinto del desempleo.

Otro factor que ha contribuido a la creciente movilización política ha sido la caída del salario real en los últimos 30 años, con el consiguiente deterioro de las condiciones de vida. Si observamos la participación de los asalariados en el ingreso nacional, encontramos que se pasó de un 50% a un 34% entre 1950 y 1980, y que luego ha seguido bajando (cuadro 5). En respuesta a esta situación con pocos ejemplos en el mundo, la clase trabajadora ha protagonizado grandes combates que tuvieron como eje la defensa de los convenios colectivos que se habían conseguido en la primera década peronista. No es casual que las grandes huelgas contra la «Libertadora» y Frondizi, contra el ministro Rodrigo o muchas jornadas de protesta durante el pe-

³ Los huelguistas en Buenos Aires fueron 1 371 000 entre 1943 y 1952; 3 342 000 entre 1953 y 1962 y bajaron abruptamente a 160 000 entre 1963 y 1972. No hay datos oficiales sobre huelguistas a partir de 1973, pero algunas recopilaciones parciales muestran que las cifras están por debajo de las del periodo 1953-1962.

Cuadro 5a
Producto bruto per cápita y participación
de los asalariados en el ingreso nacional (1950-1980)

Año	Ingreso interno per cápita (en pesos)	Índice	Participación de los asalariados en el ingreso nacional (% del ingreso total)	Índice
1950	414.7	89.1	49.7	130.8
1951	420.1	90.9	47.5	125.0
1952	391.7	84.8	49.8	131.1
1953	405.7	87.8	49.7	130.8
1954	414.8	89.8	50.9	133.9
1955	436.5	94.5	47.7	125.5
1956	440.8	95.4	45.3	119.2
1957	455.2	98.5	43.8	115.3
1958	474.6	102.7	44.5	117.1
1959	437.1	94.6	37.8	99.5
1960	462.1	100.0	38.0	100.0
1961	487.5	105.5	40.9	107.6
1962	472.2	102.2	39.8	104.7
1963	453.8	98.2	38.9	102.4
1964	493.1	107.6	38.7	101.8
1965	529.9	114.7	40.6	106.8
1966	525.0	113.6	43.8	115.3
1967	530.9	114.9	45.5	119.7
1968	545.0	117.9	44.9	118.2
1969	582.6	126.1	44.6	117.4
1970	597.7	129.3	45.8	120.5
1971	621.8	134.6	46.6	122.6
1972	634.2	137.2	42.7	112.4
1973	652.4	141.2	46.9	123.4
1974	680.2	147.2	47.3	124.5
1975	662.6	143.4	49.3	129.7
1976	639.9	138.5	32.3	85.0
1977	659.8	142.8	30.8	81.1
1978	626.0	135.5	31.8	83.7
1979	666.6	144.3	32.8	86.3
1980	653.9	141.5	34.0	89.5

Fuente: Caputo, D., en *El Poder Militar...*, op cit., p. 136.

Cuadro 5b
Participación de los sueldos y salarios
en el ingreso nacional (1981-1999)

Año	Porcentaje del ingreso nacional	Año	Porcentaje del PIB
1981	38	1990	27
1982	26	1991	23
1983	34	1992	19
1984	40	1993	18
1985	38	1994	18
1986	44	1995	17
1987	37	1996	17
1988	32	1997	17
1989	28	1998	16
		1999	16

Fuente: Hasta 1989, datos elaborados por Beccaria y Orsatti. A partir de 1990, elaboración propia con base en datos de Cuentas Nacionales, INDEC y Ministerio de Trabajo.

riodo de recuperación democrática hayan tenido como punto central la vigencia de las Convenciones Colectivas de Trabajo.

Hay otro factor importante que coincide con una de las hipótesis clásicas. Se trata de las crisis económicas, que se suceden en forma cíclica y creciente. Ya Marx había analizado cómo la dialéctica de la economía arrastraba a los trabajadores a una lucha política, ya que en las coyunturas recesivas es imposible obtener mejoras económicas. Esa movilización política estaba en relación directa con la fuerza acumulada por los sindicatos en los momentos de auge previos a la crisis. Esta dialéctica se confirma en la experiencia argentina. El carácter cíclico y cada vez menos espaciado de las crisis económicas se verifica al analizar la evolución del Producto Interno Bruto (PIB), que registra cada vez con más frecuencia caídas en su avance anual porcentual. Baste mencionar las recesiones (caídas del PIB por debajo de cero) de los últimos 40 años: 1945, 1949, 1952, 1959,

1962-1963, 1975-1976, 1981-1982, 1985, 1989-1990, 1995. En algunas de las coyunturas mencionadas, cuando el movimiento sindical había acumulado fuerzas en el periodo inmediato anterior y se daban otras circunstancias favorables, se dan grandes protestas obreras: el 17 de octubre de 1945, la toma del Frigorífico Lisandro de la Torre y ocupación del barrio de Mataderos en 1959, el «rodrigazo» de 1975, los paros nacionales de 1985, las marchas contra el hambre en 1988-1989, las jornadas de protesta de 1995.

La politización y combatividad del movimiento sindical argentino se vinculan a otra cuestión que ha tenido una manifestación singular en América Latina. Se trata de la situación en la cual sectores o grupos dominantes convocan e interpelan al movimiento obrero para garantizar su ascenso. El caso del peronismo es típico, y lo que hemos denominado «peronismo de los trabajadores» es la consecuencia de una rica experiencia de participación política y avance socioeconómico desatada «desde arriba» por Perón y su grupo. Por otro lado, conviene señalar otro elemento que tiene influencia en una progresiva radicalización político-ideológica del movimiento sindical argentino. Se trata de la pauperización objetiva de las clases populares y la conversión en asalariados de elementos proveniente de los sectores medios, que traen como consecuencia la incorporación al movimiento sindical de un importante bagaje cultural. Hoy gremios como el docente se han vuelto muy importantes, mientras que gremios con mucho peso, tales como empleados públicos de sanidad o bancarios tienen en sus filas técnicos y profesionales de alto nivel de escolaridad. En cuanto a los dirigentes, en los últimos años se ha dado un avance notable en los niveles de escolaridad (cuadro 6).

El desarrollo del movimiento sindical argentino muestra otras tendencias que conviene subrayar. Se comprueba la hipótesis también clásica de que en los momentos de regímenes de

Cuadro 6
Nivel de escolaridad de secretarios generales y adjuntos
de gremios con sede en la capital federal

	1971	1985
Primarios incompletos	8%	0%
Primarios completos	51%	17%
Secundarios incompletos	12%	35%
Secundarios completos	14%	17%
Terciarios o universitarios incompletos	7%	22%
Terciarios o universitarios completos	8%	9%

Fuente: A. Abos, *Los sindicatos argentinos*, CEPNA, Buenos Aires, 1984, p. 108.

mocrático-parlamentarios, la acción obrera se multiplica tanto a nivel de las huelgas o conflictos por empresa como de movilizaciones o paros nacionales. Esto surge claramente del análisis de los huelguistas durante los gobiernos y de los paros nacionales en cada periodo (cuadro 7). La experiencia reciente de numerosos paros nacionales durante el gobierno constitucional confirman la tendencia analizada.

Cuadro 7
Gobiernos y protesta obrera
tipo de regímenes y huelguistas

Tipo de regímenes	Promedio de huelguistas en Buenos Aires (miles)
Conservadores	36.3
Yrigoyenismo (primera presidencia)	145.0
Otros gobiernos de la UCR	55.0
Golpes militares y «década infame»	25.8
Peronismo clásico	144.9
Revolución «libertadora»	478.0
Nuevos gobiernos radicales	313.0
«Revolución argentina»	23.0

Fuente: Datos oficiales.

Se comprueba también la tendencia a un sindicalismo fuerte y centralizado, que conduce la lucha obrera en forma netamente diferenciada (y a veces en oposición o abierta competencia) de los partidos de izquierda autodenominados obreros. En la primera fase de la lucha obrera este papel de conducción lo cumplió el Frente Obrero de la Revolución Argentina (FORA) anarcosindicalista, y en las etapas siguientes la CGT. Esta conducción fue rebasada en algunos momentos de auge y gran combatividad (la semana trágica de 1919, el 17 de octubre de 1945, el «cordobazo» de 1969, el «rodrigazo» de 1975), pero esa lucha fue encabezada por organismos de base o por grupos de activistas radicalizados y nunca por los partidos de la izquierda tradicional. En realidad el movimiento sindical argentino siempre exhibió un alto grado de espontaneísmo en la lucha desde los lugares de trabajo, siendo el motor de esa resistencia un activismo de base no encuadrado en los grandes aparatos sindicales o políticos. Pero la rebeldía de las bases es normalmente encauzada y controlada por la central obrera, que como queda dicho sólo fue rebasada en coyunturas críticas y mantiene su prestigio ante el conjunto del movimiento obrero. En cambio, el papel de los partidos socialistas y comunistas ha sido cada vez más marginal. Los votos de los llamados partidos obreros en las distintas elecciones presidenciales muestra con claridad una tendencia decreciente (cuadro 8). La unidad combativa de los trabajadores alrededor de una central única tiene una explicación histórica. En Argentina siempre hubo una poderosa oligarquía que le negó al movimiento obrero un espacio acorde a su peso social. Primero la FORA y luego la CGT se convirtieron en símbolos de la protesta obrera y del sentimiento de unidad de los trabajadores ante la negación de sus derechos. Por otra parte, la prédica antipartidista de toda la etapa anarcosindicalista y los graves errores de la izquierda tradicional han reforzado a la central obrera como referente principal de la clase trabajadora.

Cuadro 8
Votos de los partidos «obreristas» en diferentes elecciones
(en porcentaje)

1916	Partido Socialista	7.80
1922	Partido Socialista	8.90
1928	Partido Socialista	4.70
1931	Alianza Democrática Socialista	36.2
1951	Partido Socialista	0.70
	Partido Comunista	0.90
1958	Partido Socialista	2.90
1963	Partido Social Argentino	3.10
	Partido Social Demócrata	2.80
1973	Partido Social Demócrata	0.90
(marzo)	Partido Socialista de los Trabajadores	0.60
1983	Movimiento al Socialismo	0.28
	Partido Obrero	0.09
1989	Izquierda Unida (PC-MAS)	2.00
1995	Alianza Sur (PC, PTP, D, A)	0.42
1999	Izquierda Unida	0.80

Fuente: Elaboración propia con base en datos oficiales sobre elecciones presidenciales.

Pero en el desarrollo sindical argentino no sólo se han confirmado algunas de las hipótesis y tendencias previstas por la tradición obrerista y optimista del movimiento obrero. La evolución muestra también algunas tendencias «pesimistas». Una de ellas es el avance y la consolidación de una poderosa burocracia sindical que tiene el control de la cúpula de los grandes gremios nacionales y, por lo tanto, de la CGT. La parábola descrita por la burocracia tiende a una actitud cada vez más conciliadora con el gran capital y el Estado, tal como lo demuestra la historia del «vandarismo», corriente principal de la burocracia sindical peronista.⁴ Esta buro-

⁴ En sus orígenes, la corriente sindical fundada por Augusto T. Vandor intentó tener cierta autonomía del Estado y cuidó celosamente su poder de negociación a partir de controlar las negocia- ...

cracia sindical no puede frenar totalmente las demandas de las bases, de los cuerpos de delegados y de las filiales combativas, pero las mediatiza y manipula. Al mismo tiempo, actúa dentro del Partido Justicialista y utiliza la rebeldía espontánea de las bases para aumentar su cuota de poder partidario y sus cargos electivos.

Otra tendencia que desde nuestra óptica resulta negativa es el progresivo rechazo al debate político-ideológico y a las posiciones socialistas. En sus primeras fases el movimiento sindical, si bien nunca fue dirigido por socialistas o comunistas, se caracterizó por cierta tolerancia al debate ideológico. Con el peronismo avanzó una actitud pragmática y hubo una tendencia a cancelar todo pluralismo ideológico. Al mismo tiempo, la presencia de las clases dominantes, que antes se manifestaba a través de un liberalismo ideologista más bien inofensivo, se desarrolló en el seno del peronismo de los trabajadores a través de cierto nacionalismo tradicionalista con fuertes dosis de mackartismo. En este plano, la rápida aparición de una corriente pluralista en el movimiento sindical resulta positiva.

Por último, hay que señalar una neta tendencia al avance del Estado sobre el movimiento sindical. La fijación de salarios por decreto, la reglamentación minuciosa de las asociaciones gremiales de trabajadores, las facultades cada vez más amplias del Ministerio de Trabajo y otros organismos provinciales y las restricciones al derecho de huelga son muestras claras de un intervencionismo estatal que trasciende al partido gobernante y sigue creciendo aun en nombre del más crudo liberalismo.⁵ Si bien ésta

... ciones colectivas. Los sucesores de Vandor, Ignacio Rucci y Lorenzo Miguel estrecharon lazos con las grandes empresas, pero conservaron su preocupación por mantener una fuerte estructura sindical basada en los cuerpos de delegados.

⁵ La tendencia intervencionista se verifica no sólo en los gobiernos militares, sino en los de raigambre popular. El «paquete» ...

es una tendencia internacional, la centralización y la burocratización del movimiento sindical argentino hacen más fácil la penetración de la influencia estatal en la vida argentina. No obstante, la subordinación de la cúpula al Estado no es un proceso lineal ya que, además de la presión de las bases, existen intereses de grupo contradictorios entre los jefes sindicales y la tecnocracia gobernante, tal como se evidenció al discutirse las leyes de Asociaciones Profesionales y de Obras Sociales.⁶

Desempleo, conflictos obreros y sistema de protección social

Una de las hipótesis que intentamos demostrar para el caso argentino se refiere a que la situación del mercado ocupacional ha sido clave para explicar la conflictividad laboral y la evolución del sistema de protección social. El pasaje de una sociedad con pleno empleo durante buena parte del siglo a un panorama de hiperdesocupación en la última década ha generado una situación de anomia, y no es aventurado afirmar que estamos pasando de la cultura del trabajo a un estado de malestar.

Otra hipótesis pivotea sobre la idea de que el desempleo estructural y una serie de políticas de «empleo» que han resultado negativas forman parte de una suerte de revancha del capital

... laboral que elaboró el gobierno de Alfonsín tiene disposiciones claramente intervencionistas, tales como la suspensión del derecho de huelga y la negociación libre de los salarios por «emergencia económica» dispuesta por el PEN. Durante el menemismo la tendencia se agudiza con la regulación excesiva del derecho de huelga y las frecuentes amenazas de declarar ilegales los paros nacionales.

⁶ Hay una sorda disputa por el control de las obras sociales. Esto tienen inmovilizados diversos proyectos legislativos sobre Seguro Nacional de Salud y sobre Asociaciones Gremiales de Trabajadores. A su vez, la desregulación de las obras sociales avanzó por etapas y muy lentamente.

contra el trabajo que pone en peligro el destino de Argentina. Hay una estrecha relación entre el nivel de ocupación, la conflictividad laboral y la evolución de la legislación social. Este vínculo fue planteado tempranamente por los teóricos del conflicto social —desde Marx hasta Rosa Luxemburgo— y analizado en diversos estudios académicos en este siglo XX.

En momentos o en contextos de pleno empleo se multiplican los conflictos laborales y se producen avances en la legislación social. Aunque es bueno aclarar que muchas leyes laborales son producto de transacciones o instrumentos de control social más que expresión directa de las reivindicaciones del movimiento de los trabajadores.

Un análisis de las series históricas sobre niveles de actividad económica y de ocupación vinculadas a los conflictos laborales permite inferir que a lo largo del siglo los conflictos laborales han crecido en los momentos de auge económico y plena ocupación. En rigor, el desempleo abierto recién comienza a medirse a mediados de los sesenta, pero hay consenso en que la Argentina ha sido una sociedad con muy bajo nivel de desempleo hasta la década de los ochenta.

Las grandes huelgas y jornadas de protestas anteriores a la gran crisis de los treinta coinciden con momentos de recuperación económica y de una fuerte demanda de una mano de obra que debe recurrir a la inmigración europea. En la historia más reciente, los momentos de mayor auge económico y nivel de ocupación (1946-1948, 1957-1958, 1969-1970, 1973-1974, 1979, 1984-1985) coinciden con un alto nivel de combatividad de los trabajadores.

A partir de la década de los ochenta las series representativas del desarrollo económico (evolución del PIB, etc.) empiezan a bifurcarse respecto a las series sobre desempleo abierto. A principios de los noventa asistimos a un crecimiento sostenido del PIB junto con un aumento de las tasas de desempleo. Si bien la medición oficial de los conflictos laborales se interrumpe en 1975,

los datos disponibles demuestran un retroceso de la conflictividad laboral en los últimos diez años.

Un análisis más «micro» y centrado en la conurbación bonaerense muestra un impresionante nivel de combatividad alrededor de 1974-1975, cierta recuperación en 1979 y una nueva oleada de conflictos en 1984-1985. Luego el nivel de huelgas decrece y las medidas de fuerza se vuelven en cada vez más defensivas. El conflicto se traslada al interior del país.

Cabe consignar un cambio notable en el perfil del conflicto laboral. Mientras que en 1974-1975 y en 1979 el objetivo central de las medidas de protesta es obtener mejores salarios y la lucha se desarrolla dentro del establecimiento, afectando a la industria privada, en los conflictos recientes se rechaza el «ajuste», se prioriza la marcha y la movilización fuera del establecimiento y el conflicto afecta principalmente a los sectores estatales del interior del país.

Un «corte» comparativo entre el contenido de los conflictos de 1975 y de 1994 arroja evidencias muy interesantes. En los conflictos acaecidos entre abril y agosto de 1975 se alcanza un promedio mensual de 66 en el Gran Buenos Aires (GBA), el 64% se concentra en la empresa privada y el motivo de la disputa es muy variado (salarios, asuntos sindicales, etc.). En cambio, en abril de 1994 se dan 104 medidas de fuerza, con 16 en la provincia de Buenos Aires, el 77% se concentra en el Estado y el 57% es por causas salariales, mientras que en julio de 1994 se registran 91 medidas de fuerza a nivel nacional, ocho en la provincia de Buenos Aires, el 40% se concentra en el Estado y el 70% son salariales vinculadas al ajuste.⁷

⁷ Los resultados electorales muestran claramente que no se ha desarrollado una corriente socialista importante en Argentina lo mismo surge del proceso de «normalización sindical» que se dio entre 1984-1985, en el cual socialistas del MAS y comunistas no lograron la conducción de ningún gremio importante.

Parece evidente que el nivel actual de desempleo, el más alto en la experiencia argentina y uno de los más elevados de América Latina, condiciona fuertemente la frecuencia, la magnitud y las características del conflicto laboral. Vivimos un punto de inflexión que obliga al movimiento de los trabajadores a repensar todas sus estrategias de lucha.

A lo largo del siglo, el desarrollo económico, el nivel de empleo y la política social han tenido vinculación. Los momentos de mayor conflicto social y protagonismo de los trabajadores se dan en coyunturas de auge económico y pleno empleo, quedando como señales de esos momentos de avance leyes y conquistas sociales. Hoy existe una combinación nefasta de recesión industrial, desempleo estructural y recorte de las políticas sociales. A pesar de una caída notable del salario y de las condiciones de vida, el desempleo ha venido actuando como barrera disuasiva respecto a los conflictos laborales.

Las consecuencias han sido aún más profundas en el sentido de un deterioro de la dignidad y la participación de los trabajadores. Hoy está en riesgo el futuro del país en tanto que un alto nivel de desempleo prolongado favorece una degradación comunitaria y un profundo trauma social. Desde una perspectiva progresista, el problema del empleo se vuelve central porque cualquier programa de cambio requiere el protagonismo de los trabajadores. Con otra perspectiva, también desde el justicialismo se ha aceptado el problema y se han venido desarrollando diversas acciones para resolverlo. Pero es muy difícil que pueda ser resuelto o siquiera reducido en forma significativa a partir del accionar de los grandes grupos económicos. La experiencia de la denominada Ley Nacional de Empleo ha sido clara: fue usada como instrumento de las grandes empresas para aumentar la flexibilización y la evasión de aportes a la Seguridad Social en lugar de generar mayor empleo. Esto ha sido reconocido por el propio justicialismo en los fundamentos de la Ley de Reforma Laboral de 1998.

Es necesario plantear como política de Estado la creación de puestos de trabajo estables y movilizar las energías sociales en función de esta prioridad. Hasta ahora se plantean herramientas y mecanismos dispersos como solución. Instrumentos como la desgravación de cargas sociales pueden ser útiles si se les complementa con una reforma impositiva que permita transferir recursos hacia la generación de empleos. La obra pública y los cursos de capacitación o recalificación también pueden ser herramientas aptas en un proyecto integral. Determinadas políticas sociales como la construcción de viviendas o programas alimentarios también pueden contribuir a enfrentar el problema. Pero el tema de fondo es que sectores sociales motorizan y ejercen el control de las políticas de empleo, ya que la experiencia ha demostrado la ineficacia de estrategias que dependen exclusivamente de las grandes empresas.

Aunque es preferible impulsar políticas activas de empleo, la gravedad de la situación obliga a revisar la aplicación de mecanismos como las prestaciones por desempleo. En los noventa el Estado sólo invierte menos del 0.5% del PIB en apoyar el mercado laboral y sólo entre el 5% y el 10% de los que tienen problemas de empleo cobran el seguro correspondiente. Es urgente establecer algún subsidio que evite la rápida degradación de los expulsados del mercado laboral. Es preferible subsidiar en forma racional y transparente a los jefes y jefas de familia desempleados que mantener una serie de programas de empleo signados por la dispersión y la falta de transparencia.

Durante los noventa los programas oficiales de empleo y capacitación están lejos de encarnar una política de Estado, y es casi imposible medir su impacto real en el mercado laboral. En concreto, falta información precisa y accesible sobre los diversos programas de empleo y los puestos de trabajo efectivamente creados. En una sociedad seria es imperdonable la inexistencia de mediciones fiables sobre el nivel real de desempleo y la evolución

de los puestos de trabajo. Es imposible realizar evaluaciones sin poseer información completa, y las mediciones del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) o de un programa del Programa Nacional de Urbano y Desarrollo (PNUD) que funciona en el Ministerio de Economía bonaerense sólo se refieren a la conurbación, el Gran La Plata y algunas ciudades del interior (Bahía Blanca, Mar del Plata, etc.). Por otra parte, de la información que poseemos surge que la gran mayoría de los programas bonaerenses de empleo pasan por el «filtro» del poder político y en especial los municipios. Por ejemplo, el Programa Barrios Bonaerenses, que tiene actualmente unos 70 000 beneficiarios, se basa en propuestas de las municipalidades en más del 90% de los casos y el espacio de las organizaciones no gubernamentales (ONG) es casi nulo.⁸

También hubo diversos programas de empleo y capacitación instrumentados por la Secretaría de Empleo, dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación. Se destacan los planes Trabajar, que en la actualidad se desglosan en Trabajar III y Servicios Comunitarios. Estos programas también adolecen de un fuerte sesgo clientelar y una clara dependencia del poder político ya que han sido instrumentados por todos los municipios bonaerenses y las ONG han alcanzado muy baja incidencia. Por otro lado, programas como el de apoyo sectorial y el Proyecto Joven se caracterizan por una sobre-representación de algunos sindicatos vinculados al oficialismo en los organismos ejecutores que obtienen financiamiento.

Finalmente, creemos que se gasta poco en programas de empleo y capacitación. A nivel nacional la asignación de recursos al sector trabajo es muy baja comparada con la de los países europeos, ya que no llega al 1% del PIB cuando hay países como Suecia que destinan alrededor del 6%. Si tomamos los datos

⁸ PNUD, «Programas de empleo transitorio», La Plata, 1999.

oficiales, en octubre de 1997 había 60 000 beneficiarios de los Programas Bonaerenses y unos 65 000 beneficiarios de los programas nacionales aplicados en el ámbito bonaerense, cuando el cálculo de desempleados urbanos más pobres rurales arroja un millón de personas en la provincia.

Resumidamente, es positiva la existencia de programas de empleo y capacitación porque intentan enfrentar una situación límite tendiente al colapso de la cultura del trabajo y a la ruptura de valores fundacionales de nuestra civilización. Sin embargo, la instrumentación de los mismos permite señalar una serie de problemas y deficiencias: dispersión, falta de información y de mecanismos de evaluación, ligazón con sistemas tradicionales de control político y escaso presupuesto.

Si se define el problema del empleo como multisectorial y atinente al conjunto de la sociedad es posible que diversos actores sociales (las pymes, sindicatos, ONG, las asociaciones de desempleados, algunos partidos políticos) logren coincidencias básicas que permitan elaborar una o más leyes sobre el tema. En el caso de la provincia de Buenos Aires existe un mandato constitucional para propiciar el pleno empleo y promover políticas que se vinculan a la cuestión, como son el control de la legislación laboral y la capacitación de los trabajadores.

Plantear la lucha por el empleo como eje central y prioritario es plenamente compatible con los intereses del movimiento popular. Sin la dignidad y la autoestima que proporciona el trabajo, sin la disciplina y sentido de pertenencia que implica participar en actividades laborales, la organización y el protagonismo de los sectores populares se hace cada vez más difícil y se abre un amplio espacio para el clientelismo y la manipulación desde el poder. En este sentido, aparece como responsabilidad histórica de las organizaciones populares orientar la protesta dispersa, espasmódica y contestataria hacia una acción común que apunte hacia propuestas concretas y eficaces sobre el empleo. De esta

manera, no sólo se defienden intereses sectoriales, sino que se defiende el interés del conjunto de la sociedad. No hay destino para nuestro país con más de un tercio de la población activa con problemas de empleo y con una comunidad laboral carente de creatividad y capacitación.

El laberinto del desempleo y sus efectos sociales

El fenómeno del desempleo se relaciona dramáticamente con una serie de problemas sociales que afectan las condiciones de vida de los trabajadores y del conjunto de la población. El tránsito brusco de una economía de pleno empleo a una desocupación profunda y prolongada constituye una situación de anomia que afecta las conductas humanas. Ya hemos considerado el efecto negativo en la participación de los trabajadores en la vida sindical. También resulta evidente la relación entre el desempleo de larga duración y el avance de la pobreza, la indigencia y la exclusión social. El desempleo de larga duración crece un 767% de 1988 a 1997 entre los sectores de bajos ingresos contribuyendo a conformar un «núcleo duro» de pobreza (cuadro 9). Pero hay otras relaciones son tan obvias que conviene plantear.

Una de ellas es la relación entre el desempleo y las situación de inseguridad. En forma correlativa al aumento del des-

Cuadro 9
Tasa de desocupación
(más de seis meses)

	1988	1991	1993	1995	1997	Variación 88-97
Bajo	0.60%	1.60%	3.80%	8.90%	5.20%	767%
Medio	0.40%	0.30%	2.00%	4.70%	3.00%	650%
Alto	0.20%	0.30%	0.40%	1.80%	1.30%	550%
Ratio estrato bajo/alto	200%	433%	850%	394%	300%	50%

empleo han crecido en Argentina los hechos delictivos, en especial los que afectan a la propiedad. Una serie de estudios internacionales y la percepción de la propia sociedad sugiere que el desempleo y las escasas oportunidades de insertarse en el mercado laboral de segmentos jóvenes de la población, inciden sobre el desarrollo de las estadísticas del delito.⁹

Otro vínculo poco explorado es la relación entre los problemas de empleo y el aumento de algunas adicciones. Pensamos que no es casual que, según estudios oficiales, en la década de los noventa se incrementa en un 19% la cantidad de personas que abusan del alcohol, y que sean los jóvenes y los mayores de 60 años los más propensos.¹⁰ Diversos análisis señalan que el aumento del consumo de alcohol y de otras drogas expresan una situación de malestar social. También tiene relevancia el nexo entre los problemas de empleo y el avance de los cuadros depresivos. Un estudio realizado en la Cervecería Quilmes a fines de los ochenta, con base en datos de la Obra Social, sugiere una fuerte correlación.¹¹

⁹Según el Registro Nacional de Reincidencia, durante los noventa aumentan la tasa de delitos y la cantidad de jóvenes procesados. Entre las causas del delito mencionadas por los jóvenes en conflicto con la ley destaca la falta de trabajo. Entre 1991 y 1995 la tasa de delincuencia pasa de 148 delitos por cada 10 000 personas a 204. A su vez, una encuesta realizada por la Universidad Centroamericana de El Salvador arroja que más del 60% de los encuestados cree que el desempleo, la pobreza y la desintegración social son los principales determinantes de la delincuencia. (*Diálogo Centroamericano* núm. 33, 1998).

¹⁰ *Cfr.* Comisión Nacional sobre Alcoholismo, 1999.

¹¹ El estudio es realizado por el doctor Ricardo Angelino, docente de psiquiatría en la Universidad Nacional de La Plata y expuesto en el simposio internacional «La encrucijada del desempleo ante el tercer milenio», México, 1998.

Más evidente resulta el vínculo entre los problemas de empleo y la crisis del sistema de seguridad social. La caída del número de los trabajadores ocupados, la baja de los salarios y el avance del trabajo en negro conspiran contra la continuidad de las Obras Sociales de trabajadores y del sistema público de jubilaciones, que descansan en el aporte de los trabajadores activos y que fueron pensados y diseñados para una sociedad con alto nivel de empleo y salarios aceptables. Según datos oficiales las Obras Sociales de los gremios, base fundamental de nuestro Seguro de Salud, tenían 13 millones de beneficiarios en 1985, y descienden a menos de ocho millones en 1997.

Un análisis de los principales gremios muestra el retroceso uniforme.

Cuadro 10
Beneficiarios de obras médico-sociales
gremiales seleccionadas

Entidad	1985	1996
Empleados de comercio	2 276 262	1 171 146
Metalúrgicos	1 041 359	433 884
Ferrovianos	583 550	39 097
Bancarios	529 077	203 280
Mecánicos	212 270	115 596
Alimentación	248 766	149 646
Gastronómicos	213 874	189 478
Textiles	185 561	94 811
Gráficos	76 782	43 442
Marítimos	33 902	18 001

Fuente: ANSES.

En suma, el desempleo no solamente inmoviliza la protesta de los trabajadores, sino que contribuye a crear condiciones de vida muy negativas. Asistimos a un fuerte malestar de la cultura popular y a una situación de escepticismo y falta de horizontes.

Llegamos al final del segundo milenio sin que aparezca con claridad una salida para una larga marcha en busca de mayor equidad.

Lamentablemente, el estado actual del movimiento de los trabajadores es funcional para estrategias de control político basadas en redes de clientelismo estructuradas a partir de programas oficiales de empleo. Los datos de las elecciones de 1997 y 1999 demuestran que el Partido Justicialista (PJ) ha obtenido un alto nivel de apoyo electoral en los distritos donde se constituyeron redes más fuertes de asistencia. En efecto, en los municipios del segundo y tercer cordón de la conurbación bonaerense (Moreno, Merlo, Malvinas Argentina, Ezeiza, F. Varela, Berazategui) y en algunas provincias del noroeste, el justicialismo obtiene más del 50% de los votos, en consonancia con una fuerte presencia de programas de empleo transitorio y de «ayuda social».¹² Un informe sobre la distribución de los beneficiarios del programa Barrios Bonaerenses en la provincia de Buenos Aires marca una significativa vinculación entre el acceso a dicho programa y estrategias políticas del partido gobernante, que trasciende a las necesidades objetivas de la población (cuadro 11). En efecto, se verifica una llamativa parcialidad en beneficio de municipios del Partido Justicialista, ya que quedan marginados los gobernados por la Alianza (Vicente López y San Isidro) o partidos vecinales (Tigre), y se puede observar cierta relación entre el armado de redes de clientelismo político y el voto municipal en 1999. Tampoco existe una relación directa entre el porcentaje de acceso a los programas y las necesidades básicas insatisfechas.

Asimismo, se verifica que los municipios que reciben pro-

¹² Un análisis de los diferentes programas de empleo, capacitación y desarrollo social aplicados durante el menemismo muestra una sugestiva concentración de beneficios en provincias como La Rioja, Santiago del Estero o San Luis (*Revista del Trabajo*, núm. 8, p. 290, MTySS, Buenos Aires, 1995).

Cuadro 11
Beneficiarios del programa Barrios Bonaerenses
y resultados electorales en municipios de la conurbación
(1997-1999)

Municipio	Beneficiarios (1997-1998)	Población (1998)	Partido vencedor (1999 %)	NBI (% hog)
Moreno	5 923	359 187	PJ 60	23.7
F. Varela	4 306	317 669	PJ 55	28.0
San Miguel	2 407	244 902	PJ 68	22.6
Malvinas Arg.	2 337	288 293	PJ 68	22.6
Merlo	1 819	466 166	PJ 62	22.0
Ezeiza	1 903	96 876	PJ 65	23.3
Berazategui	1 444	277 950	PJ 57	19.5
Berisso	1 381	81 182	PJ 58	16.0
Tigre	590	297 445	A.C. 51	23.0
Lanús	572	469 806	PJ 49	12.5
Ensenada	521	53 385	PJ 48	15.9
San Fernando	337	153 309	PJ 46	19.9
San Isidro	25	306 589	Alian 67	8.9
Vicente López	2	288 318	Alian 68	5.6

Fuentes: PNUD, «Programas de empleo transitorio», en «Informe de Desarrollo Humano 1996»; Estadística Bonaerense 1997 y Junta Electoral.

gramas de empleo en forma desproporcionada (Moreno, Ezeiza, Malvinas Argentinas, San Miguel, Merlo) superan el 60% de votos al PJ en 1999, mientras que otros municipios que son relegados, como San Fernando, Lanús o Ensenada, no llegan al 50% y el PJ gana ajustadamente.

La pasividad, la disminución de la autoestima, el aumento de la dependencia de programas oficiales de acción social, la depresión generalizada, el incremento de las adicciones, la ola de inseguridad, son datos del mundo del trabajo del fin del siglo XX. Luego de una larga marcha, el movimiento de los trabajadores está en una encrucijada. La salida del laberinto no es sencilla, y es muy importante no confundir deseos con realidades.

De cara al tercer milenio

La sociedad argentina se encuentra en una encrucijada. La etapa optimista del «granero del mundo» se agotó con la crisis de los treinta. La larga etapa de desarrollo centrado en el mercado interno se agotó a fines de los setenta ante el plomo de una dictadura y la seducción de la ola neoliberal. La etapa de la apertura a ultranza y el ajuste permanente de las últimas dos décadas deja un saldo de estancamiento y vulnerabilidad económica y de retroceso social sin precedentes.

El desempleo es un «emergente» de la coyuntura crítica, de una verdadera encrucijada. Pero a la vez, si no comienza a resolverse, amenaza con arrastrar a la sociedad global a la decadencia. No es casual que los funcionarios gubernamentales estén pendientes de los anuncios del INDEC sobre la evolución del desempleo abierto. O que los líderes sindicales estén centrando sus discursos en la necesidad de abatir el desempleo. No es casual tampoco que alrededor del 80% de la población considere que el desempleo es el principal problema según reiterados estudios de opinión pública.

Es necesario partir de una primera conclusión. El desempleo es un problema de toda la sociedad. La especulación de que la hiperdesocupación es funcional para reducir el costo salarial y disciplinar a los trabajadores puede resultar suicida ya que es imposible construir una economía eficiente y competitiva con una mano de obra degradada. Por lo tanto, la primera propuesta es alentar el diálogo multisectorial y niveles de concertación social que permitan avanzar desde un enfoque multidisciplinario y con adecuados niveles de poder. En este sentido, la larga experiencia de consejos económico-sociales, de desarrollo, de capacitación o de empleo que se ha transitado tanto en Europa como en América resulta un buen punto de partida. También colabora en esta dirección la postura de la Organización Internacional del Trabajo, que preconiza el diálogo social.

Una segunda conclusión apunta hacia la necesidad de construir un modelo nacional de desarrollo sustentable que garantice un crecimiento económico con mayor empleo. Es impensable generar empleo sin crecimiento del PIB, y se estima que se necesitan tasas anuales cercanas al 5% para comenzar a generar empleo. Pero también hemos tenido momentos de alto crecimiento económico con aumento del desempleo (1990-1994), y no hace falta insistir en la escasa preocupación por el ambiente. Por lo tanto, es necesario un conjunto de propuestas articuladas, un modelo nacional que apunte a un desarrollo integral. En esta sintonía es necesario que todos los programas ministeriales, todos los acuerdos sectoriales, todos los convenios colectivos, tengan capítulos o cláusulas que estimulen la creación de puestos de trabajo.

Un tercera reflexión se focaliza en la necesidad de ejectuar políticas activas de empleo, tendientes a la capacitación y recalificación de los trabajadores; a la asistencia técnica y financiera para emprendedores; al apoyo sostenido para las pymes y micropymes a través de simplificación de trámites, desgravamiento y promoción de exportaciones; al fomento de un nuevo sector social de la economía, con cooperativas de trabajo, asociaciones mutuales y «corredores productivos» mediante la asociación de pequeños municipios.

Un cuarto aspecto de reflexión se refiere a la responsabilidad constitucional del Estado nacional y provincial de estimular el pleno empleo fiscalizando una serie de prácticas que indirectamente afectan las fuentes de trabajo. El control del contrabando y las importaciones irregulares, la fiscalización de la jornada de trabajo, la vigilancia de las condiciones de higiene, seguridad y calidad de los productos, la regulación de los hipermercados y de otros monopolios, son tareas indelegables de los poderes públicos.

Por último hay una impostergerable necesidad de organizar algún tipo de ayuda social directa que evite una mayor degradación de sectores pauperizados. Existen diversos modelos a nivel

internacional y experiencias dispersas en nuestro país. En este sentido, la propuesta es darle mayor racionalidad, transparencia y equidad a la instrumentación de los programas transitorios de empleo, apuntando a una cobertura universal que beneficie a todos los jefes y jefas de hogar que no perciben ingreso alguno. Resulta indigno que en el país que fue granero del mundo se padezca pobreza extrema. Pero, además, recibir un ingreso mínimo, que debe estar ligado a una capacitación obligatoria, es la mejor forma de prevenir la ola de inseguridad y de epidemias que forman parte del malestar del desempleo. En este sentido, utilizar recursos públicos asignados a paliar el desempleo para desarrollar una red de clientelismo político debe ser duramente sancionado.

En suma, ante la encrucijada hay que optar por mantener un modelo perverso caracterizado por una fuerte desigualdad social, una marcada vulnerabilidad externa de nuestra economía y una situación de debilidad y dependencia de las clases subalternas, cuyo emergente es el desempleo de larga duración o apostar por una sociedad con crecimiento, pleno empleo y participación popular. Para el movimiento de los trabajadores, de cara al nuevo milenio, el desafío no puede agotarse en defender salarios o puestos de trabajo, sino en involucrarse en un esfuerzo multisectorial y creativo que apunte a un país más dinámico y solidario que permita continuar la antigua lucha por la justicia social.

SEGUNDA PARTE



Transformando las estructuras de poder

Notas sobre las sindicalistas en México

PATRICIA RAVELO BLANCAS Y
SERGIO SÁNCHEZ DÍAZ*

Introducción

Estas notas pretenden continuar con nuestras reflexiones sobre una historia poco desarrollada por todas y todos nosotros hasta ahora, la de la participación de las mujeres en los sindicatos. Es una historia que resulta compleja por la gama de aspectos que implica y que corresponden a escenarios diferentes de participación, aunque bajo una misma estructura de poder: la de las sólidas corporaciones del capitalismo, que refuerzan a su vez las estructuras de los sistemas patriarcales.

Nuestra propuesta continúa siendo simple: pretendemos ilustrar cómo ellas han actuado en sus centros de trabajo y, a partir de ahí, cómo han participado en sus sindicatos.

Hemos dicho que esa participación ha sido y es compleja. No ha sido de un solo tinte. Ha sido multicolor. Con claroscuros y grises. Con historias y momentos alegres y otros tristes. Tal y como suele ser la vida de los colectivos en organizaciones como los sindicatos.

En otras palabras: en los sindicatos ha habido y hay las mejores y las peores manifestaciones de la vida humana: el heroísmo y la traición; los principios rígidos y el oportunismo; la entrega a causas colectivas y el individualismo más feroz. De todo esto nos

* Profesores-investigadores del Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS, D.F.).

habla la historia del sindicalismo y del movimiento obrero. Es una historia a la cual las mujeres no han sido ajenas.

Una propuesta metodológica nos ha animado en nuestras indagaciones. Tratamos de alejarnos de las visiones comunes sobre las mujeres en los sindicatos, visiones escritas por científicas sociales. Muchas de estas historias (que corresponden a tiempos lejanos o contemporáneos) tratan de demostrar una idea que parece fija, única, inamovible: las mujeres han sido ajenas al poder sindical; siempre, o casi siempre, han sido sólo víctimas del poder del capital y del patriarcalismo en los sindicatos.

Esa perspectiva fija y estática nos ha presentado y continúa presentándonos a las mujeres sólo como víctimas. Las obreras cafetaleras, que tuvieron el poder en su sindicato y lo ejercieron de una manera no democrática en algunos periodos, son presentadas —con trabajos— sólo como las buenas trabajadoras sindicalistas (Sheridan, 1983). Las maestras, cuyo protagonismo en el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) es indudable, aparecen como sujetos refugiados en el aula; cercadas por el poder patriarcal del Estado y de los maestros (Aguilar y Sandoval, 1991, entre otros trabajos).

Podríamos poner otros ejemplos, pero ya lo hemos hecho en otros escritos. Creemos en esa visión y reconocemos que esta perspectiva es la que ha permeado de manera hegemónica el pensamiento feminista. Pero para nosotros las mujeres han sido también un sujeto activo en el movimiento obrero. Han sido un sujeto *contradictorio*, imbuido por diversas ideologías, que ha transformado las estructuras de poder del capital y del poder patriarcal en los sindicatos, pero al mismo tiempo ha sido y está influida por ese poder, en una relación que, para usar una palabra en desuso, ha sido y es dialéctica.

Es imposible hacer un recuento pormenorizado de las organizaciones en las cuales las mujeres sindicalistas participaron en el siglo XX en México. Sabemos que ellas han estado presen-

tes en el movimiento obrero a lo largo de ese siglo. Baste ver el número especial de la revista *Trabajo y Democracia Hoy* (núm. 41) titulado «Las luchas de la mujer trabajadora». En ese número puede verse el protagonismo de ellas. Desde las primeras organizaciones anarcosindicalistas hasta las luchas por la democracia sindical del periodo conocido como «insurgencia sindical» de los años setenta.

En el mismo ejemplar desfilan obreras de muchos sectores industriales. Luego de leerlo se llega a una conclusión: la presencia de ellas ha sido indudable. Habría que decir que falta recuperar experiencias importantes de organización de sindicalistas y de las mujeres sindicalistas. De este recuento están ausentes además las obreras (de base y lideresas) del sindicalismo oficialista, vinculado al Estado, ni más ni menos que la franja sindical mayoritaria.

Sin más preámbulo, en lo que sigue haremos un apretado resumen de algunas experiencias organizativas de las mujeres en el siglo XX en México. Es un recuento que sin duda deberá profundizarse y ampliarse.

Del protagonismo de las sindicalistas: algunos antecedentes organizativos

Es obligado iniciar este recuento con la mención de la participación de las mujeres militantes del Partido Nacional Revolucionario (PNR) y del Partido Comunista Mexicano (PCM), que convocaron en 1935 a un congreso del cual emanaría la organización unitaria Frente Único Pro Derechos de la Mujer (FUPDM).

Esta fue una de las instancias organizativas más importantes de las mujeres en aquella época. Tuvo su influencia en la formación de sindicatos de la industria textil. Este frente incluyó en su plan de lucha cuatro puntos principales: el trabajo, la educación, las prestaciones sociales y la participación política. Proponían la modificación de los códigos Civil, Agrario y de la Ley Federal del

Trabajo. En esta etapa, por cierto, no se cuestionaba la vinculación del movimiento feminista con los partidos (Tuñón, 1992).

Más adelante se creó la Alianza Nacional Feminista, cuyo logro fue la obtención de algunos puesto públicos de nivel medio en el sistema federal. El control por parte del Estado sobre las agrupaciones obreras, campesinas y de mujeres se tornó en desmovilización. Recordemos que el derecho al voto se concedió en 1953 sin ninguna movilización que respaldara este logro, ciertamente planteado desde décadas atrás (Muñiz, 1994: 43-44).

A partir de los sesenta surgió la Nueva Ola del Feminismo en México. Sus principales demandas fueron la obtención de la igualdad civil con el hombre mediante el derecho al voto, la educación y el trabajo.

Esa etapa del feminismo fue caracterizada por su efusividad, solidaridad y participación. Se tomaron las calles y las mujeres activistas se hicieron presentes en la escena política. Se adquirió conciencia de la opresión femenina. De ahí que se organizaran pequeños grupos llamados de autoconciencia, los cuales pretendieron recuperar sus vivencias personales para darse cuenta de que compartían problemas comunes (Muñiz, 1994).

En los años setenta estos grupos se acercaron a sindicatos independientes como el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM) para plantear las demandas del feminismo centradas en la sexualidad, la familia, la maternidad y la doble jornada. Desde luego, en las bases de algunos de esos sindicatos, forjados en buena medida por la izquierda socialista y comunista de esos años, había condiciones para que germinaran las ideas del feminismo, pues su composición era en gran medida de mujeres.

Desde entonces se dio la participación de las mujeres en el STUNAM. Es una asignatura pendiente recobrar esta experiencia que inició en 1977, cuando estas sindicalistas conmemoraron el Día Internacional de la Mujer.

Luego ellas lograron introducir cambios en la estructura sindical, como la conformación de la Secretaría para la Acción de la Mujer; y logros específicos en el contrato colectivo. Algunos de ellos fueron: el pago triple de la jornada extraordinaria de trabajo; vacaciones después de ejercer los tres meses de la licencia por gravidez; lactancia por una hora durante seis meses; servicio de guardería o ayuda mensual para guardería particular, e incapacidad por cuidados maternos hasta por ocho días en caso de enfermedad.

Tan importante como lo anterior, pero menos conocido e investigado, son otros cambios que esa participación de las mujeres generó y tuvieron que ver con las relaciones con los esposos y compañeros. El testimonio de Unzueta apunta cambios en los núcleos familiares de las y los trabajadores del STUNAM que parecen sugerir logros de estas mujeres sindicalistas, al volver más igualitarias las relaciones entre los géneros.

Por esos años también surgió otro sindicato, el Sindicato Independiente de la UNAM (SITUAM), el que por mucho tiempo representaría el ala más radical y contestataria del sindicalismo universitario. Las posiciones feministas también germinarían en él, pero de una manera un tanto *sui generis*: el SITUAM nunca ha tenido una secretaria general (tampoco el STUNAM, por cierto); las mujeres que participan en su comité ejecutivo tradicionalmente ocupan carteras secundarias, como suele suceder en muchos de los sindicatos mixtos. Sin embargo, la investigación de Ortiz (1997) demostró que muchas de las sindicalistas (personal administrativo la mayoría) desarrollan sus actividades tradicionales, la doble jornada, al tiempo que se mantienen sumamente atentas a todo lo que acontece en su organización. Rara vez faltan a las asambleas, aunque muy pocas veces se expresen en ellas. Siguen con mucha atención los debates.

¿Entonces ellas no hacen política en sus sindicatos? Craso error sostenerlo. Muchas se encuentran organizadas en corrien-

tes políticas. Ahí discuten acaloradamente con los líderes de su corriente y de su sindicato. Ahí hacen propuestas y desde ahí le imprimen una dirección a su sindicato.

Desde luego, no todo ha sido avance en estos dos sindicatos. No podemos dejar de mencionar que en ellos se dieron, en mayor o menor medida, prácticas no democráticas: el entronizamiento de líderes, grupos y corrientes en la dirección de ellos; prácticas laborales improductivas avaladas por los sindicatos; relaciones clientelares entre líderes y bases, entre otras. Trabajadoras y trabajadores han sido copartícipes de estas situaciones.

Ahora bien, volviendo a las experiencias organizativas, en 1976 se formó la Coalición Feminista en torno a la lucha por el aborto libre y gratuito, contra la violación y por la protección de las mujeres golpeadas. Dos años más tarde (1978), grupos de sindicalistas y de izquierda crearon el Frente Nacional por la Liberación y Derechos de la Mujer (FNALIDM), que pretendió unificar los esfuerzos de todas las organizaciones políticas, partidarias, sindicales y feministas para lograr la plena liberación de los derechos de la mujer en los planos económico, político y sexual. Las demandas de este frente giraban en torno a cuatro ejes: a) maternidad libre y voluntaria; b) lucha por guarderías; c) contra el hostigamiento y la violencia sexual, y d) denuncia de las violaciones a la Ley Federal del Trabajo (Muñiz, 1994: 48).

Desde ahora hay que decir que en esta historia tenemos otra dimensión poco abordada: la de las mujeres esposas de sindicalistas que participaron activamente en episodios de lucha tan importantes como la de los mineros de Nueva Rosita, a principios de los cincuenta; o la de los electricistas de la Tendencia Democrática del Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM) a principios de los setenta. Estas últimas incluso conformaron comités de esposas de electricistas democráticos.

En suma, son innumerables las experiencias de las sindicalistas a lo largo del siglo XX. En años recientes debemos señalar las luchas de las operadoras de Teléfonos de México y su huelga de 1976 (Prieto, 1995). Los recurrentes movimientos de las enfermeras, médicas, residentes y personal administrativo del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), y diríamos, de prácticamente todo el sector público dedicado a la atención de la salud (Secretaría de Salud, SS; Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado, ISSSTE). La muy importante participación de las maestras en las movilizaciones del magisterio democrático y en la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (CNTE). El movimiento de costureras de 1985 a 1989 (Ravelo, 1995). La gran y casi olvidada huelga general de obreras de maquiladoras en Reynosa en 1993 (Arenal, 1986). Y la huelga del sindicato de sobrecargos en 1998, una de las primeras luchas de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), fundada en 1997.

La militancia sindical feminista:

avances y contradicciones en el seno del movimiento

Veamos ahora con más detenimiento algunos de los principales esfuerzos organizativos desde la militancia sindical feminista. Por lo menos desde 1980 los esfuerzos de coordinación dominaron las tareas y los propósitos de las mujeres sindicalistas. En esos años, el grupo feminista Comunicación, Intercambio y Desarrollo Humano en América Latina (CIDHAL) impulsó, con otros grupos, la organización de las trabajadoras. Sus esfuerzos no tuvieron continuidad por disputas internas —hasta ahora poco documentadas— que propiciaron su división hacia fines de los ochenta y principios de los noventa. Pero este grupo feminista y varios más habían impulsado un Encuentro de Trabajadoras del Valle de México (*Nosotras*, julio-agosto de 1987).

Luego se organizó el Foro Nacional de la Mujer en 1984, en el cual se incorporaron, además de los grupos feministas, mujeres de organizaciones políticas de izquierda, como el Frente Nacional Contra la Represión (FNCR), una de cuyas cabezas era Rosario Ibarra.

En ese foro participaron alrededor de 400 mujeres de diversos sectores (campesinas, colonas, estudiantes y trabajadoras). De ahí surgió «una instancia de coordinación y trabajo» que se encargó de «promover reuniones regionales y sectoriales». Llevó a cabo dos reuniones regionales: una en 1984 que se conoció como el Primer Encuentro Regional de Trabajadoras de las Maquilas, realizado en Ciudad Juárez; y otra en agosto de 1985, el Primer Foro Regional de Obreras del Valle de México. A éste concurrieron un conjunto de pequeños pero importantes grupos de obreras organizadas y en lucha, alrededor de cuarenta, al decir de Solís (1997).

Las y los reunidos en este foro identificaron los principales retos de las mujeres trabajadoras y sindicalistas: los despidos; la falta de empleo; los impedimentos para laborar por el hecho de estar embarazadas; falta de capacitación; reglamentos interiores de trabajo restrictivos; hostigamiento sexual; alargamiento de la jornada de trabajo; carencia de guarderías; la instrumentación de los estímulos de productividad; la doble explotación de la mujer obrera, en el trabajo asalariado y en el doméstico.

También hicieron un balance de su práctica sindical. Observaron las limitaciones que las mujeres tienen para ejercer esa práctica: de índole familiar, de falta de educación político-sindical, etc. Relataron los enfrentamientos con los sindicatos oficialistas, los despidos políticos, los recuentos manipulados por las autoridades laborales al momento de las disputas por titularidad de los contratos, entre otros.

Vieron la necesidad de contar con asesoría de abogados democráticos, de rodearse de solidaridad, difundir sus movilizaciones

ciones, llegar a la unidad de las trabajadoras y concientizar a sus familiares para conseguir su apoyo en la lucha sindical (Solís, 1997).

Otro encuentro más se estaba organizando en torno al Foro Nacional de la Mujer: el Primer Encuentro Regional de Trabajadoras de los Servicios en el Valle de México, programado para ese mismo año (1985), pero fue suspendido a consecuencia de los sismos de ese año.

Entonces feministas y trabajadoras sindicalistas se volcaron a la organización del «primer sindicato conformado y dirigido por mujeres: el Sindicato de Costureras 19 de Septiembre (*Nosotras*, julio-agosto de 1987: 10) o, mejor dicho, «el primer sindicato de mujeres con influencia del feminismo militante sindical».

Ese sindicato se diluyó como proyecto autónomo e independiente hacia principios de los noventa debido, entre otras causas, a las pugnas entre los grupos feministas que participaron en su formación (Ravelo, 1995).

No repetiremos los pormenores de esta historia. Sólo diremos que las pugnas entre los grupos tuvieron que ver con la manera de concebir los mecanismos internos del sindicato, con la participación de las asesoras, los límites o no a su influencia y la práctica de éstas en relación con la sustitución de las obreras, así como con el manejo de los recursos que fluían entonces, entre los principales aspectos.

Es un hecho que las obreras y militantes feministas del 19 de Septiembre no pudieron procesar sus diferencias de manera democrática y entraron en pugnas desgarradoras que al final de cuentas llevaron a la liquidación de este sindicato.

Luego, en 1986, se organizó el Primer Encuentro Nacional de Trabajadoras Asalariadas, el cual tuvo resonancia porque en él se planteó la «necesidad de discutir y profundizar acerca de las condiciones de trabajo de las mujeres en México» (*Nosotras*, julio-agosto de 1987: 10).

Para entonces se instrumentaban programas de reestructuración capitalista en prácticamente todos los sectores. Tanto a nivel fabril (los planes de reconversión industrial) como a nivel del trabajo burocrático (el llamado servicio civil de carrera), las y los trabajadores empezaban a conocer los efectos de la flexibilidad del trabajo y del salario y de un nuevo comando empresarial en los centros de trabajo.

Entre los muchos esfuerzos de coordinación hay que mencionar las reuniones organizadas en los noventa para discutir la situación de la fuerza laboral femenina, así como los encuentros sobre las perspectivas de las trabajadoras ante el Tratado de Libre Comercio de América del Norte. Entre estos últimos eventos hay que destacar los contactos con mujeres sindicalistas de Estados Unidos, Canadá y otras partes del mundo.

Estos esfuerzos han sido coordinados, entre otros, por grupos feministas y sindicalistas como Mujeres en Acción Sindical (MAS) y el Grupo de Educación Popular para Mujeres (GEM), además de grupos de agremiadas en diversos sindicatos.

El Frente Auténtico del Trabajo (FAT) también ha impulsado y organizado esfuerzos de esta índole, los cuales cristalizaron en la Red de Acción Ante el Tratado de Libre Comercio y, en noviembre de 1997, el IX Congreso Nacional del FAT, dirigido desde hace por lo menos dos décadas por Bertha Luján, entre otras lideresas y líderes, acordó conformar la Coordinadora Nacional de Mujeres a nivel zonal y regional, integrada por tres mil mujeres de los sectores sindical, cooperativo, agrícola y urbano-popular. Tiene influencia en obreras de tres organizaciones: Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Metal, el Hierro y el Acero; Sindicato Nacional de la Industria Textil «Belisario Domínguez», y en pequeñas y medianas empresas del norte y centro del país como Ciudad Juárez, Aguascalientes, León, Irapuato, Distrito Federal y Ahuatepec (Morelos), principalmente.

Este acuerdo retomó el plan de trabajo del II Encuentro Nacional de Mujeres Trabajadoras, en el cual se plantea impulsar el trabajo sindical desde la perspectiva de género y se recomienda respetar la cuota del 33 por ciento en los cargos de dirección de la organización, que desde hacía varios años demandaban grupos feministas.

Cuenta Matilde Arteaga, del equipo de mujeres del FAT, que desde 1996 habían tenido varios encuentros y que ahora se consideraban una organización reconocida por los compañeros del Frente. En su plan estratégico se plantea para los siguientes tres años formar a mujeres dirigentes, no sólo para tener una mayor representación en los comités ejecutivos, sino para impulsar «un proceso de sensibilización y compromiso del sindicato en su conjunto para la defensa de las mujeres trabajadoras». Esta nueva estrategia persigue, además, difundir y trabajar por demandas específicas de género, aportar propuestas y promover la discusión de las demandas de las trabajadoras, así como difundir y proponer soluciones al problema del hostigamiento sexual (Velázquez, 1998: 9).

El antecedente en dichas experiencias organizativas, como decíamos párrafos arriba, fue el II Encuentro Nacional de Mujeres Trabajadoras realizado en Oaxtepec, Morelos, en octubre de 1995, donde participaron 460 delegadas representantes de 89 organizaciones sindicales y feministas provenientes de 19 entidades del país. Allí se plantearon viejas y nuevas demandas en torno a la clase y el género (Gamboa y Loya, 1996).

Entre los resolutivos de este encuentro destacan algunas de las demandas que históricamente han sido reivindicadas por el feminismo, como la maternidad libre y voluntaria, la prohibición de exámenes de gravidez para ingresar a laborar, la creación de un mayor número de guarderías, la desaparición de sistemas de trabajo que propicien la segregación laboral, salarial y cualquier tipo de discriminación y hostigamiento, principalmente sexuales.

Entre las nuevas demandas se plantearon aquellas que corresponden a las actuales condiciones de trabajo, producto del modelo neoliberal. Resaltan las que les confieren a los sindicatos participación en los cambios en el proceso de trabajo, las que demandan capacitación para elevar la productividad, las que proponen modificaciones legales, específicamente a la salud y la maternidad, al reconocimiento de las enfermedades femeninas como enfermedades profesionales, calificando al estrés y la violación como riesgos de trabajo. En fin, hay demandas que proponen reformas a la Ley del IMSS para establecer otras protecciones a la mujer trabajadora. Entre esas reformas destaca la que plantea impedir la pérdida de la pensión a viudas con hijos menores si vuelven a casarse (Gamboa y Loya, 1992).

También se propuso la creación de una procuraduría para la defensa de los derechos de la mujer, revisar desde la perspectiva de género los contratos colectivos, formar una coordinación de carácter abierto y plural capaz de fomentar el desarrollo de nuevos liderazgos y de preparar un programa de acción que coordine el intercambio y el encuentro intersectorial e interregional con trabajadoras, estén sindicalizadas o no, sin olvidar el vínculo con sindicatos de otros países. Asimismo, se planteó apoyar la «Campaña por un salario constitucional y digno para las trabajadoras de la maquila» (Gamboa y Loya, 1992).

Fue importante la discusión sobre cuestiones de salud y seguridad social, ante los inminentes cambios que entonces se avecinaban y que de hecho se efectuaron con las reformas a la Ley del IMSS de ese año de 1995.

Finalmente, del «programa reivindicativo» generado en esta reunión destacamos la necesidad de diseñar iniciativas laborales y contractuales que reconozcan la responsabilidad social en la jornada doméstica y la crianza de los hijos, así como adoptar medidas que protejan a las madres trabajadoras que sean jefas de familia (Gamboa y Loya, 1992).

Este evento y las luchas que libraron las mujeres en los noventa sirvieron de marco para la formación de la Red de Mujeres Sindicalistas en 1997. Este agrupamiento planteó la reorganización del movimiento sindical con el trabajo de las mujeres, fortalecer los liderazgos de las mujeres en los sindicatos y promover una mayor participación de ellas en la vida sindical.

Las mujeres en el sindicalismo corporativo

¿Qué ha sucedido estos años con las mujeres en la franja mayoritaria del sindicalismo, el corporativo? Muchas cosas debemos decir al respecto. Primero lo obvio: es muy amplia la presencia del «sindicalismo de protección» en esta franja. En ese «sindicalismo», trabajadoras y trabajadores no conocen a sus dirigentes. También puede ubicarse el sindicalismo «blanco», pro patronal, en donde las y los dirigentes sindicales sólo gestionan cuestiones mínimas de las relaciones laborales en favor de sus bases; la conducción de las relaciones laborales queda en manos de los empresarios.

En estas franjas del sindicalismo, hay que decirlo, el protagonismo de las mujeres, en lo laboral y en lo sindical, prácticamente no existe. Tampoco el de los hombres. Desafortunadamente, esta parece ser la situación más extendida en el sindicalismo en nuestro país.

¿En dónde encontramos participación y protagonismo de las mujeres? Desde luego, en las asambleas. Sabemos poco acerca de lo que sucede en ellas. Para un autor, esa participación varía: es intensa en las asambleas departamentales, llega a darse una participación media en las asambleas seccionales y sólo es simbólica en las asambleas generales (Zapata, 1991). En cambio, una autora encontró una situación distinta, caracterizada por una intensa participación en las asambleas de las sindicalizadas; además, observó una intensa participación de ellas durante los momentos de movilización del sindicato (Martínez, 1994).

Otras expresiones de ese protagonismo de las mujeres se han dado en grupos de oposición a los liderazgos, sean de hombres o de mujeres. Cierta aliento democrático ha dado lugar a este tipo de agrupamientos, aunque hemos de reconocer que los planes y proyectos alternativos no siempre han estado claramente planteados desde estos grupos de oposición (Sánchez, 1996).

Las mujeres no se han limitado a ser opositoras, también han irrumpido en las estructuras sindicales, ocupando puestos directivos en instancias de dirección. De esto sabemos más. Es cierto que muchas veces se encuentran relegadas a las carteras que implican una actividad de asistencia a las bases. Es común que estén en las carteras de «acción social», de «cultura y recreación», «actas», es decir, en las reconocidas como «propia-mente femeninas». Llega a ocurrir que ni siquiera apoyan a otras mujeres para acceder a cargos más altos. Esto es producto, sin duda, de que todavía opera el patriarcalismo en muchos sindicatos.

Es cierto que en muchos de ellos no encontramos una oposición clara de las mujeres a este tipo de situaciones. Incluso, ellas aparecen reproduciendo esos esquemas, como lo señala Elba Esther Gordillo.

Yo hice el cambio sindical en los tiempos del SNTE. Es un cambio y lo hizo una mujer y les quiero decir: me dejaron sola las mujeres a las que les pedí ayuda en la dirección sindical. Me han ayudado otros hombres. Entonces, es posible la construcción de proyectos con el género opuesto; yo soy una mujer que tiene esa causa, esa lucha.¹

¹ Carolina Velásquez, «Entrevista con Alicia Sepúlveda y Elba Esther Gordillo. Líderes sindicales: entre la causa y nuestra causa», *Doble Jornada*, suplemento de *La Jornada*, lunes 1 de septiembre de 1997, p. 9.

Pero no podemos quedarnos con esta interpretación. Existen sindicatos tan complejos como el del Seguro Social, en el cual esa división sexual del trabajo sindical existe en su Comité Ejecutivo Nacional pero ha empezado a variar de manera importante a nivel de los seccionales. En algunos de ellos ya pueden verse secretarías generales, una intensa participación de mujeres como delegadas, comisiones sindicales y comisiones bilaterales entre el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS) y el IMSS.

Llama la atención que esta situación se da combinada con la permanencia de una visión muy tradicional que le confiere a las mujeres espacios determinados en el Comité Ejecutivo Nacional, que se extiende incluso a las esposas de los secretarías generales, quienes siempre son las «acompañantes» de ellos en distintos eventos, tanto internos como externos al sindicato.

Junto con estas situaciones, que hablan de «maternaje», encontramos que el protagonismo de ellas en los cargos de dirección puede verse también como una reproducción de cierto «machismo» y de prácticas no democráticas, comunes al sindicalismo y la cultura política nacionales.

En efecto, los casos estudiados hasta ahora indican que tal situación es generalizada en el sindicalismo corporativo. Desde trabajos históricos (Sheridan, 1983) hasta los más recientes acerca del sindicalismo en las maquiladoras de exportación (Carrillo y Hernández, 1985; Sánchez, 1996 y 1998) hablan de la reedición de prácticas propias del sindicalismo corporativo por parte de las lideresas. Parecería que ellas, en posiciones de poder, buscan muchas veces conservarlo a toda costa. Probablemente la lucha intensa entre las bases por el acceso a los recursos del sindicato (de manera legítima o ilegítima) a partir de ocupar cargos de representación, la posición de poder que significan esos cargos (ante las empresas y en las ciudades y regiones) y la cercanía con los directivos de las empresas a partir de las negociaciones, entre

otros factores, coadyuvan a tal orientación «oligárquica» (Michels, 1969).

Ese poder de las lideresas desde las dirigencias de los sindicatos con frecuencia está acompañado de otras prácticas comunes a nuestra cultura política. Por ejemplo, la creación de clientelas entre las bases de los sindicatos a partir de la distribución de recursos del sindicato (insistimos, de manera legítima o no). Los sindicatos llamados «independientes» no son ajenos a estas prácticas, por cierto.

Hay otras dimensiones del control interno de los sindicatos donde se observa esa reedición de prácticas autoritarias y corporativas. Baste recordar que las lideresas recurren a las cláusulas de exclusividad y de exclusión (en el ingreso y el despido), a la instrumentación de «listas negras» en las que quedan incluidos las y los trabajadores disidentes y defienden con vehemencia un esquema monolítico en el cual sólo puede haber un sindicato por centro de trabajo.

Un estudio comparativo realizado por nosotros entre un sindicato independiente y uno corporativo (precisamente el 19 de Septiembre y uno de la CTM en una maquiladora de exportación) reveló, entre otras cosas, que, por ejemplo, las prácticas de control por las y los asesores sindicales eran muy parecidas en ambos sindicatos. Por ejemplo, eran comunes los acuerdos a espaldas de las trabajadoras en ambos sindicatos (Ravelo y Sánchez, 1997).²

² Aquí cabe señalar que en la CTM no se sabe con exactitud el número total de trabajadoras, ni siquiera de sus líderes. Mientras que la secretaria nacional de Acción Femenil, Hilda Andersen (quien tuvo un papel protagónico en 1985, cuando invitó a las costureras a no desafiliarse de la CTM y a incorporar al sindicato 19 de Septiembre a la CTM), dice que suman casi dos millones en todo el país. Aun cuando en el comité ejecutivo nacional hay una ...

Los escenarios son más complejos que los ya señalados. Por ejemplo, en los grandes sindicatos, como el SNTE, pueden tener otras tradiciones, a las que podemos definir como democráticas. Consuelo García (1998) relata cómo en una delegación sindical, en la Escuela Superior de Ingeniería Mecánica y Electricista del Instituto Politécnico Nacional (IPN) (la ESIME), que agrupa a trabajadoras y trabajadores administrativos y no docentes, se generaron condiciones para un proyecto laboral y sindical autónomo.

Ese proyecto significó la lucha por mejoras inmediatas y salariales por sostener una representación democrática y por las continuas tensiones y enfrentamientos con la burocracia del SNTE, el cual estaba dirigido por una mujer, la maestra Elba Esther Gordillo.

Desde luego, es necesario estudiar más a fondo los liderazgos de mujeres sindicalistas como el señalado. Elba Esther Gordillo representó, en un principio, un recambio en el SNTE a partir de 1989, cuando cayó el viejo liderazgo de Carlos Jonguitud debido a una importante movilización de las bases.

Durante su gestión ella llevó a cabo una reforma estatutaria, permitió el acceso de corrientes opositoras de la izquierda sindical a puestos de dirección en secciones del SNTE y disminuyó los vínculos corporativos de este sindicato con el Estado y el Partido Revolucionario Institucional (PRI).

De todas maneras ella se ha mantenido leal al Partido Revolucionario Institucional (PRI), en el cual tiene posiciones privilegiadas: hoy dirige la Confederación Nacional de Organizaciones Populares (CNOP) y es miembro de la comisión política del mismo SNTE. Al mismo tiempo, ella desempeñó un

...² cartera femenil, a cargo de ella desde 1992, igual que en el sindicato nacional y las federaciones estatales, sólo el 10 por ciento de los puestos directivos los ocupan mujeres (Velásquez, 1995: 2).

papel poco edificante cuando se opuso a la conformación de la UNT en 1997, un importante desprendimiento del sindicalismo oficial que incluyó a sindicatos oficialistas e independientes.

Muchos de esos gremios habían confluído años antes en el Foro del Sindicalismo Ante la Crisis y la Nación³ y podía esperarse que esta unidad continuara en la UNT. Pero, decíamos, el SNTE y otros sindicatos se rehusaron a salir del Congreso del Trabajo (CT). Entre otros argumentos, ella sostuvo que conformar una nueva central implicaba «atentar en contra de la unidad del movimiento obrero», unidad que ella veía en el CT.

Aquí es importante señalar que desde su creación, en el seno de la UNT se discutía la propuesta de la cuota del 30 por ciento en los cargos de representación, la cual, asegura Ninel Salcedo, secretaria general del Sindicato Único de Trabajadores de El Colegio de México (Sutcolmex), hasta hace poco ha sido difícil de entender aun por las propias mujeres (Velásquez, 1997b: 5).

Otros liderazgos femeninos en el seno de la UNT requieren nuestra atención. Son liderazgos que si bien se mantienen en el horizonte político de este agrupamiento (pugnar por «la reforma del Estado»), algunos de ellos se inclinan por una vía de acción que implica erradicar varios de los problemas más significativos

³ En el foro participaban 26 organizaciones. Por lo menos una docena de ellas tenía un porcentaje importante de mujeres: maestras/os, telefonistas, sobrecargos, universitarios/as, trabajadores/as del IMSS, entre otras. Cuatro las dirigían mujeres: Alejandra Barrales Magdaleno, de la Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación (ASSA); Águeda Galicia Jiménez, de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio de los Gobiernos de los Estados y Municipios (FSTSGEM); Elba Esther Gordillo, del Instituto de Estudios Educativos y Sindicales de América (IEESA), y Ninel Salcedo Romero, del Sindicato Único de Trabajadores de El Colegio de México (Velásquez, 1997a: 9).

que persisten en estos sindicatos que aun cuando abandonaron el CT, no por ello podemos definirlos como auténticamente democráticos y/o independientes (Sepúlveda, 2000). Al respecto, Alicia Sepúlveda señala que en los sindicatos, más que buscar la creación de una Secretaría de la Mujer, las trabajadoras deben luchar por conseguir la cuota.

...esto permitirá que de seis carteras, al menos dos sean para nosotras. Yo le tengo terror al ghetto, e históricamente eso ha sido la secretaría de la mujer. Para qué limitarnos: hay que llegar a la dirección de nuestras organizaciones y no quedarnos en un rincón. Los hombres, encantados, nos dejan la secretaría de la mujer, ellos se lavan las manos y nos aíslan (Velásquez, 1997a: 9).

En suma, entre las mismas sindicalistas dentro del corporativismo operan dos leyes: la de la oligarquía y la de la democracia. Entre una y otra situación debemos ubicar posiciones intermedias: algunas aceptan el actual sistema social y sólo buscan reformarlo al tiempo que llevan a cabo cuestionamientos hacia la vida interna de sus organizaciones.

Tal es la complejidad del protagonismo de las mujeres en los sindicatos corporativos y de los cambios que ellas han alcanzado en estas organizaciones.

Conclusiones provisionales a unas notas también provisionales

Sin duda la década de los noventa ha sido de mucha actividad sindical. Lentamente parece dejarse atrás el ambiente de postración y derrota sindicales que caracterizaron a los ochenta, es decir, todo el inicio de las políticas neoliberales. Las mujeres sindicalistas, de manera consistente, están cada vez más presentes en el sindicalismo y han transformado esta estructura de poder. Vemos que se plantean las cuotas de representación y un conjunto de demandas. Se da la formación de liderazgos de

mujeres en la asociación sindical de sobrecargos de aviación, entre las y los trabajadores administrativos de El Colegio de México, entre las telefonistas y en el FAT, por mencionar algunos de ellos.

Ahora es necesario plantearse el balance objetivo de esa presencia. Es claro que hay avances programáticos y, en cuanto a carteras ocupadas por mujeres, se han propiciado cambios en su nivel de conciencia tanto de clase como de género, pero esto no es tan claro en cuanto a la organización de más largo plazo.

Entre los avances que se han dado señalamos la permanencia de los grupos de mujeres sindicalistas a los que ya nos referimos y que desde hace tiempo están organizando talleres y actividades de distinta índole. Resaltamos las de formación sindical y de nuevos liderazgos. A la permanencia también —aunque con cambios importantes— de la única coordinadora de trabajadores que proviene de las experiencias de los setenta y los ochenta: la Coordinadora de Trabajadores de la Educación, con una muy importante base de mujeres trabajadoras.

Ya hay mujeres que han accedido a puestos de dirección en diversos sindicatos (SNTE, telefonistas, administrativas y administrativos de El Colegio de México, por mencionar sólo algunos casos). No sabemos si en todos esos casos se impulsa una política de clase y de género, pero el dato hay que subrayarlo. Sabemos también que en la CTM y en otros sindicatos funcionan coordinadoras de mujeres sindicalistas y lideresas que mantienen actividades de discusión, intercambio de experiencias y actividades políticas diversas.⁴

⁴ En 1995 se llevó a cabo el seminario-taller «Mujer, Trabajo y Sindicalismo», organizado por la Secretaría de Educación y Comunicación Social de la CTM y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en Mazatlán, Sinaloa, del 23 al 26 de agosto. Asistieron más de 40 mujeres trabajadoras de base, delegadas, secretarías generales y asesoras jurídicas de varios estados del país.

Sin embargo, creemos que falta mucho por hacer y analizar, pues muchos esfuerzos de coordinación han sido episódicos y no han permanecido debido a diversos factores de índole ideológica y política. Pese al supuesto consenso entre las diferentes posiciones de los grupos feministas y sindicalistas, en la práctica se han cometido errores en la conducción y orientación de luchas obreras y en los intentos de sindicalización, como lo muestra el caso del sindicato 19 de Septiembre. Este caso marcó un retroceso importante para el feminismo sindical/feminista que ahí participó en sus diversas expresiones, como ya mencionamos.

Consideramos también la permanencia de la cultura político-sindical corporativa que ha dominado el escenario nacional y que parece reproducirse de mil maneras en el mismo sindicalismo con presencia de la izquierda. Es un hecho que todavía no se han dado todos los cambios necesarios para propiciar una cultura de clase y de género que supere esas prácticas sindicales corporativas.

Por ello proponemos rediscutir sobre la base del pensamiento clásico del feminismo socialista la coexistencia o no de dos sistemas autónomos o semiautónomos de desigualdad social como son el capitalismo y el patriarcado y retomar el debate sobre la transformación de ambos sistemas en un solo proceso histórico donde confluyen y se entrecruzan formando parte de una misma estructura de poder.

Creemos que esta acción político-sindical de las mujeres deberá estudiarse y profundizarse para que tengamos una cabal comprensión del sentido de estos procesos.

Bibliografía

Aguilar, Citlali y Etelvina Sandoval (1991) «Ser mujer-ser maestra. Autovaloración profesional y participación sindical». En Vania Salles y Elsie McPhail (coords.) *Textos y pre-textos. Once estudios sobre la mujer*. México: Programa Inter-

- disciplinario de Estudios de la Mujer/El Colegio de México, pp. 117-166.
- Arenal, Sandra (1986) *Sangre joven. Las maquiladoras por dentro*. México: Editorial Nuestro Tiempo.
- Carrillo, Jorge y Alberto Hernández (1985) *Mujeres fronterizas en la industria maquiladora*, México: Secretaría de Educación Pública/CEFNOEMEX.
- Cortés, Guadalupe, Ana Alicia Solís, Óscar Alzaga y Antonio Gutiérrez (coords.) (1997) *Trabajo y Democracia Hoy*, núm. 41, dedicado a «Las luchas de la mujer trabajadora de México en el siglo XX».
- Gamboa, Guadalupe y María del Rocío Loya (1992) «Segundo Encuentro Nacional de Mujeres Trabajadoras: Proyección y Desafíos en el Mundo Laboral». *Trabajo. Sociedad, tecnología y cultura*, núm. 12, pp. 56-64.
- García, Consuelo (1998) *Identidad de género en mujeres trabajadoras de ESIME-Acatenco IPN*. Tesis para optar por el título de antropología social, Escuela Nacional de Antropología e Historia.
- Martínez, Alicia Inés (1994) «El retorno de las obreras textiles. De docilidades y fierezas». En Vania Salles y Elsie McPhail (coords.) *Nuevos textos y renovados pretextos, Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer*. México: El Colegio de México, pp. 221-246.
- Michels, Roberts (1969) *Los partidos políticos. Un estudio sociológico de las tendencias oligárquicas de la democracia moderna*, vol. 2. Buenos Aires: Amorrortu.
- Muñiz, Elsa (1994) *El enigma de ser: la búsqueda de las mujeres*. México: Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco.
- Ortiz, Isabel (1997) *Activa pero pasiva. La mujer en el SITUAM y la omnipresencia del poder*. Tesis para obtener el título como licenciada en antropología social, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.

- Prieto, Luz del Carmen (1995) *La condición de la mujer en el movimiento telefonista de 1976*. Tesis para obtener el título de socióloga. FCPyS-Universidad Nacional Autónoma de México.
- Ravelo, Patricia (1996) «Protagonismo y poder: Sindicato de Costureras 19 de Septiembre». *Nueva Antropología*, vol. XV, núm. 49, pp. 9-30.
- y Sergio Sánchez (1996) «Las mujeres en los sindicatos en México: los dilemas del género y la clase». Ponencia al Primer Congreso de Sociología del Trabajo, del 20 al 22 de marzo, Guadalajara, Jalisco.
- (1996) «Obreras y liderazgo sindical: el poder en una maquiladora». *Nueva Antropología*, vol. XV, núm. 49, pp. 101-116.
- (1998) «Crónica sobre la misteriosa destitución de una lideresa sindical en las maquiladoras de Chihuahua». En María Luisa Tarrés (coord.) *Género y cultura en América Latina*. México: Centro de Estudios Sociológicos/Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer/UNESCO/El Colegio de México, pp. 281-309.
- Sepúlveda, Alicia (2000) «Presente y perspectiva del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana». *Trabajadores*, año 4, núm. 16 (enero-febrero).
- Sheridan, Cecilia (1983) *Mujer obrera y organización sindical. El sindicato de obreras desmanchadoras de café. Coatepec, Veracruz: un estudio histórico-monográfico*, Cuadernos de la Casa Chata, núm. 76, CIESAS/Secretaría de Educación Pública.
- Solís, Ana A. (1997) «Primer Foro Regional de Obreras del Valle de México». *Trabajo y Democracia Hoy*, núm. 41, dedicado a «Las luchas de la mujer trabajadora de México en el siglo XX».
- Tuñón, Esperanza (1992) *Mujeres que se organizan*. México: Miguel Ángel Porrúa/Universidad Nacional Autónoma de México.

Zapata, Francisco (1991) «Condición de vida y conciencia obrera de las trabajadoras de la Volkswagen de México». En Vania Salles y Elsie McPhail (comps.) *Textos y pre-textos. Once estudios sobre la mujer*. México: Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer/El Colegio de México, pp. 381-413.

Hemerografía

Carolina Velásquez «Entrevista con Alicia Sepúlveda y Elba Esther Gordillo. Líderes sindicales: entre la causa y nuestra causa». *Doble Jornada*, suplemento de *La Jornada*, lunes 1 de septiembre de 1997, p. 9.

Carolina Velásquez, «Iniciativa de la FESEBES. Cuota de representación, aún difícil de aceptar para la UNT». *Doble Jornada*, suplemento de *La Jornada*, lunes 1 de diciembre de 1997, p. 5.

Carolina Velásquez, «(Re)conocerse, primer paso para la unificación. Las cetemistas, del hoyo al foro». *Doble Jornada*, suplemento de *La Jornada*, lunes 2 de octubre de 1995, p. 2.

Carolina Velásquez, «Nace la Coordinadora Nacional de Mujeres del FAT», *La Jornada*, 5 de enero de 1998.

Mujeres en Acción Sindical. *Nosotras*, publicación bimestral, año 1, núm. 1 (julio-agosto de 1987), México, D.F.

Análisis de la reforma a la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Aguascalientes: sus alcances e implicaciones

DANIEL GUTIÉRREZ CASTORENA*

Antecedentes

El día 10 de septiembre de 1996 la mesa directiva de la Asociación de Catedráticos Independientes de la Universidad Autónoma de Aguascalientes (ACIUAA) recibió la propuesta de reforma a la Ley Orgánica por parte del rector, junto con la invitación a una reunión en Comanjilla, Guanajuato, el día 12 de septiembre para discutir dicha propuesta; habiendo recibido el documento con sólo dos días de anticipación, fue imposible para la directiva de la asociación realizar un análisis profundo de la misma que permitiera elaborar un juicio completo sobre su contenido, y mucho menos realizar una consulta entre los profesores para conocer sus opiniones al respecto. A pesar de esta limitación, el comité directivo conformó una serie de cuestionamientos en relación con los aspectos más polémicos de la propuesta, los cuales fueron incorporados como puntos de diseño en un documento que la Secretaría General de la Universidad Autónoma de Aguascalientes (UAA) entregó a los participantes al final de la reunión.

En Comanjilla el rector manifestó su deseo de que el proyecto fuera aprobado por el Consejo Universitario al finalizar el mes de septiembre, ya que consideraba que era un documento

* Profesor de tiempo completo de la Universidad Autónoma de Aguascalientes.

sólido que había sido elaborado por un selecto grupo de expertos, lo cual a la mesa directiva le pareció inadecuado, toda vez que era evidente el desconocimiento del documento por parte de la comunidad universitaria; por lo tanto se procedió a realizar una asamblea para que los maestros emitieran su opinión al respecto. La asamblea se llevó a cabo el día 23 de septiembre y en ella los profesores manifestaron su desconocimiento de la propuesta e hicieron ver la necesidad de que se diera mayor difusión y más tiempo para analizarla y hacer las sugerencias pertinentes.

Para tal efecto, la directiva envió una petición al Consejo Universitario para que la discusión y aprobación de la propuesta fuera aplazada. En respuesta a esta petición, el Consejo decidió posponer la reunión para el 15 de octubre de ese año.

Ante la posición de la Asociación, el rector, no obstante que en un principio calificó la actitud de la ACIUAA como «populista», finalmente decidió realizar una intensa campaña de difusión de su proyecto entre la comunidad universitaria, a través de reuniones en todos los centros académicos; al mismo tiempo, la mesa directiva de la ACIUAA se dio a la tarea de elaborar una propuesta de reforma que reflejara la opinión y el sentir de los profesores universitarios; dicha propuesta contenía varios aspectos que diferían del proyecto del rector.

El 15 de octubre, el Consejo Universitario, en sesión extraordinaria, aprobó por unanimidad la propuesta original sin incorporar ninguno de los planteamientos hechos por la Asociación de Catedráticos, a pesar de que iban avalados por un número importante de firmas de profesores.

El 8 de noviembre del mismo año, el rector entregó al gobernador del estado el proyecto de modificaciones a la Ley Orgánica en los términos en que fue aprobado por el Consejo Universitario y rubricado por todos y cada uno de sus integrantes.

Durante los siguientes nueve meses, el Ejecutivo se dio a la tarea de revisar minuciosamente el proyecto y decidió modifi-

carlo antes de enviar la iniciativa al Congreso del Estado, el día 22 de agosto de 1987. La modificación contemplaba algunos cambios significativos, que retomaban dos de los planteamientos originales de la ACIUAA: el número de integrantes de la Junta de Gobierno y la composición del Consejo Universitario.

El día 7 de octubre de 1997, la mesa directiva sostuvo una reunión con los diputados de las principales fracciones parlamentarias del Congreso del Estado en la que les informamos de manera directa los fundamentos de las propuestas de la Asociación, así como nuestra opinión respecto a la manera en que se había venido desarrollando el proceso de reforma.

Finalmente, el jueves 9 de octubre de 1997, el Congreso del Estado aprobó por unanimidad las reformas a la Ley Orgánica, incorporando varias de las propuestas hechas por la ACIUAA y modificando significativamente el proyecto original del rector, tal como se muestra en el cuadro comparativo que aparece como anexo.

Alcances e implicaciones

Es indiscutible, como se muestra en el análisis anterior, que existe una notable diferencia entre la propuesta del rector y la Ley Orgánica aprobada por el Congreso del Estado; es evidente que las concepciones de proyecto de universidad del rector por una parte y de la comunidad universitaria y los legisladores por la otra son diametralmente opuestas. La primera pretendía realizar una reforma sin modificar sustancialmente la estructura de gobierno de la Universidad, poniendo mayor énfasis en aspectos administrativos como el cambio de nomenclatura, la creación de dos nuevas direcciones, secretarios de apoyo y el tribunal universitario. Si bien algunos de estos cambios van de acuerdo con el crecimiento que ha tenido la Universidad en los últimos tiempos, también era indispensable actualizar la estructura de gobierno; sin embargo, el proyecto original, lejos de incorporar

los cambios necesarios en este rubro, presentaba modificaciones que significaban un retroceso en cuanto a la participación democrática de los universitarios y podrían llevar a la institución a un estado de dependencia absoluta de decisiones cupulares. Afortunadamente para la Universidad, los poderes Ejecutivo y Legislativo tuvieron la sensibilidad suficiente para recoger las propuestas que la comunidad universitaria hizo a través de la Asociación de Catedráticos, y más aún la de incorporar otros elementos que garantizan el funcionamiento equilibrado y democrático de la institución. A continuación se presentan los alcances e implicaciones que estos cambios tienen en la vida universitaria.

JUNTA DE GOBIERNO

El incremento de cinco a nueve miembros permitirá una mayor pluralidad en la toma de decisiones y evitará la posibilidad de intromisiones externas o internas que pudieran pretender orientar sus dictámenes y designaciones a favor de grupos o personas determinadas con intereses ajenos a los de la comunidad universitaria.

CONSEJO UNIVERSITARIO

Era práctica común que la mayoría de las decisiones de Consejo se tomaran bajo la fuerte influencia de las autoridades universitarias, ya que los directores y decanos, junto con los trabajadores administrativos, sumaban casi el 40% de las votaciones. Ahora, la inclusión de otros siete representantes de los profesores en el Consejo, y la supervisión del voto de personal administrativo y de confianza del rector garantizará una mayor participación abierta y democrática de los dos sectores fundamentales de la institución: los maestros y los estudiantes; esto permitirá que las decisiones que se tomen en el futuro expresen legítimamente los intereses de dichos sectores.

PROCESOS DE ELECCIÓN DE AUTORIDADES

DE PRIMER NIVEL

De acuerdo con el proyecto aprobado por el Consejo Universitario, cualquiera que obtuviera el 10% de la votación de alumnos o maestros podría ser designado por la Junta de Gobierno para ocupar los cargos de rector o titular de unidad académica de primer nivel. Es claro que este procedimiento habría permitido que pudieran ocupar los puestos personas que no gozaran de la estimación general ni tuvieran los méritos suficientes; además, dicho mecanismo diluiría la voluntad de los universitarios haciendo inútil la votación.

Si bien el procedimiento que aprobó el Congreso no constituye una modalidad de elección directa por parte de los universitarios, el haber incrementado el porcentaje mínimo a 20% en la elección de rector garantizará que aquellos que lo alcancen sean universitarios que indiscutiblemente gozarán de mayor reconocimiento por parte de la comunidad. Por otra parte, la supresión de la asamblea de representantes elimina la posibilidad de manipulaciones malsanas orientadas a la exclusión de un candidato determinado a pesar de que hubiera obtenido una votación significativa.

Tanto el proyecto original como el aprobado por el Consejo Universitario impedían totalmente la participación de la ACIUAA y la Federación de Estudiantes de la Universidad Autónoma de Aguascalientes (FEUAA) en los procesos de elección, lo cual, como lo manifestamos en su momento, negaba la autoridad moral de los representantes legítimos de profesores y alumnos, bajo una concepción excluyente e infundada del rector y de los consejeros de la Universidad. El Congreso, por el contrario, reconoció la autoridad de la ACIUAA y de la FEUAA, ampliando inclusive sus facultades como únicos promotores y depositarios de la votación.

SUPERVISIÓN FINANCIERA

En el proyecto original, la propuesta del rector se reducía a presentar una «evaluación de la marcha de la institución», el Consejo la modificó ligeramente estableciendo que el rector debería presentar una «evaluación del estado de la institución». El Congreso, preocupado por conocer el destino de los recursos estatales que se otorgan a la Universidad, estableció que el rector deberá presentar un informe anual del estado financiero de la institución, indicando con claridad la aplicación del presupuesto, el informe será sancionado por el contralor de la Universidad y conocido por el Congreso del Estado. Si bien, como lo han expresado varias personalidades de nuestra Universidad, las finanzas de la misma siempre se han manejado adecuadamente, con esta nueva disposición por primera vez se garantiza de manera plena el manejo transparente de los recursos de la Universidad Autónoma de Aguascalientes, lo cual contribuye de manera importante a su sano desarrollo, impidiendo en el futuro cualquier posibilidad de desvíos que pudieran afectar a la institución.

Consideraciones finales

Con la aprobación de la nueva Ley Orgánica por el H. Congreso del Estado se han sentado las bases para la conformación de una universidad en donde imperen la pluralidad, el libre pensamiento, la tolerancia y la democracia como principios fundamentales del quehacer universitario, y siendo éstos los mismos principios que alimentaron el espíritu de nuestra propuesta, nos congratulamos al ver realizado el esfuerzo de la comunidad docente, que siempre ha actuado con sensatez, inteligencia y preocupación genuina por los destinos de nuestra Universidad.

Anexo Análisis comparativo

Proyecto del rector

Junta de Gobierno: integrada por cinco miembros con título de licenciatura, mayores de 30 años y menores de 65, sin haber ocupado puestos de primer nivel en la institución dos años antes de su nombramiento.

Rector: con voto de calidad; secretario general: con voz pero sin voto.
Directores generales de las áreas de apoyo (directores generales).
Directores generales de división (decano).

Propuesta de la ACIUAA

Junta de Gobierno: integrada por nueve miembros que no hayan ocupado puestos de primer nivel en la institución tres años antes de su nombramiento.

Rector.
Secretario general:
Directores generales.
Decanos.
Dos profesores representantes de cada centro.
Un representante del personal administrativo.

Versión aprobada por el Consejo Universitario

Junta de Gobierno: integrada por cinco miembros, mayores de 30 años y menores de 65.

Consejo Universitario

Rector: con voto de calidad.
Secretario general: con voz pero sin voto.
Directores generales de las áreas de apoyo (directores generales).
Directores generales de división (decanos).

Ley aprobada por el Congreso del Estado

Junta de Gobierno: integrada por nueve miembros mayores de 30 años.

Rector: sólo con voto de calidad en caso de empate.
Secretario general: con voz pero sin voto.
Titulares de las unidades de apoyo de primer nivel (directores generales): con voz pero sin voto.

Proyecto del rector	Propuesta de la ACIUAA	Versión aprobada por el Consejo Universitario	Ley aprobada por el Congreso del Estado
<p>Un profesor representante de cada división (centro). Dos alumnos representantes de cada división (centro). Dos representantes del personal administrativo.</p>		<p>Un profesor representante de cada división (centro). Dos representantes del personal administrativo.</p>	<p>Dos representantes del personal administrativo: con voz pero sin voto. Titulares de las unidades académicas de primer nivel (decanos): con voz y voto. Dos profesores representantes de cada unidad académica de primer nivel (centro): con voz y voto. Dos alumnos representantes de cada unidad académica de primer nivel (centro): con voz y voto.</p>
<p><i>Procesos de elección de autoridades de primer nivel;</i></p>			
<p>Las votaciones serán organizadas por el Consejo Universitario. La Junta de Gobierno nombrará al rector de entre</p>	<p>Las votaciones serán organizadas por la ACIUAA y la FEUAA y supervisadas por el Consejo Universitario. La Junta de</p>	<p>Las votaciones serán organizadas por el Consejo Universitario. La Junta de Gobierno nombrará al rector de entre</p>	<p>Las votaciones serán convocadas por la Junta de Gobierno y organizadas y supervisadas por una comisión del</p>

quienes obtengan un porcentaje mínimo en la votación. El procedimiento de elección y el porcentaje serán establecidos en el Estatuto.

Gobierno designará al rector tomando en cuenta las ternas que le presenten la ACIUAA y la FEUAA. Se elimina la asamblea de representantes.

quienes obtengan por lo menos el 10% de los votos emitidos por los maestros o los alumnos. Si menos de tres personas obtienen este porcentaje serán elegibles las tres que obtengan la mayoría de la votación.

Consejo Universitario. La promoción y recepción de los votos corresponderá a la ACIUAA y la FEUAA. La Junta de Gobierno nombrará al rector de entre quienes obtengan por lo menos el 20% de la votación de profesores o de alumnos.

En caso de que menos de tres personas obtengan este porcentaje, serán elegibles los tres candidatos que hayan obtenido la mayoría.

Directores generales de división (decanos):

Las votaciones serán organizadas por el Consejo Universitario. La Junta de Gobierno designará a los directores generales de las divisiones de entre quienes obtengan un porcentaje mínimo en las votaciones.

Decanos.
Las votaciones serán organizadas por la ACIUAA y la FEUAA y supervisadas por el Consejo Universitario. La Junta de Gobierno designará a decanos tomando en cuenta las ternas que le presenten la

Proyecto del rector	Propuesta de la ACIUAA	Versión aprobada por el Consejo Universitario	Ley aprobada por el Congreso del Estado
	<p>ACIUAA y la FEUAA. Se elimina la votación de los consejeros representantes y la intervención del rector en la conformación de las ternas.</p>	<p><i>Titulares de las unidades académicas de primer nivel (decanos)</i></p> <p>Las votaciones serán organizadas por el Consejo Universitario. La Junta de Gobierno nombrará a los titulares de entre quienes obtengan por lo menos el 10% de los votos emitidos por los maestros o los alumnos. Si menos de tres personas obtienen este porcentaje serán elegibles las tres que obtengan la mayoría de la votación.</p>	<p>La Junta de Gobierno designará a los titulares, de la terna propuesta en cada caso por el Consejo Universitario, de los profesores que reúnan los requisitos señalados en el Estatuto.</p>

El Consejo Universitario analizará y aprobará el informe anual que el rector debe presentar con una evaluación de la marcha de la institución.

Supervisión financiera a la institución:

El Consejo Universitario analizará y aprobará el informe anual que el rector debe presentar con una evaluación del estado de la institución.

Cada año, el Rector rendirá ante el Consejo Universitario un informe sobre el estado financiero de la institución. El informe será sancionado por el Contralor de la Universidad, quien será nombrado por la Junta de Gobierno. El Informe explicará el origen y aplicación de los recursos. El Congreso del Estado deberá recibir una copia de dicho informe.

Retos del sindicalismo universitario y de centros de investigación

PATRICIA RAVELO Y SERGIO SÁNCHEZ*

En los últimos años hemos visto cómo se ha transformado aceleradamente el entorno laboral de las y los trabajadores de la educación y la investigación superiores. El gobierno ha avanzado paulatinamente en un profundo proyecto de reestructuración académico-laboral. Ante él han sido todavía limitadas y meramente defensivas las respuestas desde el sindicalismo universitario y de centros de investigación. Se sigue insistiendo en el rechazo al modelo académico implantado. Siguen planteándose muchas de las mismas demandas generales del sindicalismo universitario que se expusieron en sus orígenes.

Como primer punto en este trabajo, trataremos de periodizar las etapas de ese proyecto estatal para las universidades y centros de investigación. A principios de la década de los ochenta el Estado contuvo el salario y lo abatió de manera muy importante. Casi enseguida (1984) creó el Sistema Nacional de Investigadores (SNI), el primer sistema de becas al desempeño, por medio del cual, a través de requisitos determinados y evaluaciones periódicas (cada tres años), las y los investigadores acceden a una remuneración importante.

Luego, hacia finales de los ochenta, el Estado impulsó otros sistemas de estímulos complementarios (y muy diversos entre

* Profesores-investigadores del Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS). D.F.

sí) en cada institución. Aunque hay algunos antecedentes, fue en los noventa que el Estado implantó una concepción de «gran ciencia» a través del impulso por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt) de proyectos con financiamientos millonarios. Entre muchas otras cuestiones (como sería el desarrollo de una «cultura de la evaluación»), impulsó la formación de recursos humanos a través de dichos «megaproyectos».

Finalmente, identificamos la tendencia a eliminar una serie de derechos adquiridos, como el trabajo de base, en aras de una política de evaluación permanente. Igualmente, desde hace años se cuestionó la participación sindical en los procesos de ingreso, promoción y evaluación de trabajadoras y trabajadores de la docencia y la investigación.

Mucho se podría decir acerca de esas transformaciones en la ciencia en México. Aquí queremos llamar la atención sobre algunas de sus características y efectos. En cuanto a los estímulos (que no son considerados como salario, sino como becas), representan ahora una parte muy significativa de los ingresos de franjas cada vez más amplias de académicas y académicos.

El discurso de búsqueda de la excelencia a través de esos mecanismos de estímulos (premiar al mejor frente a los no productivos o poco productivos) ha impactado profundamente en las comunidades científicas. En buena medida se ha aceptado la propuesta estatal. La búsqueda de alternativas colectivas está muy atenuada. El individualismo campea en los centros de trabajo. La participación sindical de académicas y académicos, salvo algunos lugares excepcionales y momentos coyunturales, ha quedado en buena medida en manos de los sectores de las y los administrativos. El plan de eliminar conquistas como la estabilidad laboral (el trabajo de por vida) no se ha descartado y parece que el gobierno sólo espera la oportunidad de concretarlo en cada caso particular. Parece que han madurado las condiciones para sacar totalmente a los sindicatos de las relaciones laborales,

ahí donde ellos existen, pues hay que decir que en los centros de investigación del llamado sistema SEP-Conacyt más bien hay pocos sindicatos.

Un verdadero rayo en cielo despejado en este contexto es la formación del sindicato de El Colegio de la Frontera Norte. Por lo mismo, saludamos calurosamente su surgimiento.

Ahora bien, ¿qué han hecho los sindicatos en la situación descrita? Recordemos primero que muchos de estos sindicatos surgieron como proyectos que buscaban influir en el curso del contenido de la educación y la investigación. Sectores de la izquierda propiciaron estos esfuerzos. El gobierno de Miguel de la Madrid Hurtado, con su política neoliberal, tomó por sorpresa a este sindicalismo, entonces ya dividido en dos alas, una «reformista» (Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, STUNAM), y otra «revolucionaria» (Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana, SITUAM). La respuesta fue la lucha por el aumento salarial de emergencia y las «huelgas de junio» de 1983.

Luego de esa derrota, este sindicalismo experimentó diversos procesos: de burocratización interna, de abandono de las instancias sindicales por sectores de trabajadoras/es que no veían representados sus intereses en el sindicato, de sobreprotección de ciertas inercias laborales de sectores de sus bases. También vivió procesos de reagrupamiento diversos (CNSUES, FNSU, entre los más recientes, la CONTU desde hace ya bastantes años, por sólo mencionar los más destacados).

A últimas fechas identificamos la siguiente situación en el sindicalismo universitarios y de centros de investigación: un sector ha desarrollado un proceso de adaptación al nuevo entorno laboral: rescatando cierta bilateralidad, ha incursionado en la negociación de estímulos a la productividad y la eficiencia (STUNAM, STAUACH), mientras que otro sector sigue rechazando cualquier participación en ese nuevo entorno laboral,

planteando a lo sumo la integración de los estímulos académicos al salario.

En esta situación, realmente desfavorable para las trabajadoras y trabajadores del sector, ¿qué hacer? Consideramos que son muchas las tareas. Aquí sólo mencionamos algunas de ellas:

Es necesario ubicar con precisión los alcances del proyecto actual del Estado, sus aspectos cuestionables, así como otros que no lo son tanto. Como decíamos, este proyecto encuentra eco en franjas no pequeñas de las comunidades científicas. Muchas y muchos científicos están de acuerdo en la evaluación, en asignar recursos según resultados, en que debe favorecerse al más productivo, al que es «de excelencia». Para ello los sindicatos y los trabajadores tienen que reivindicar el derecho a la información de ese proyecto estatal. Tal vez la comisión respectiva de la Cámara de Diputados pudiese ser el vehículo adecuado para acceder a toda esa información.

No parece fácil ni sencillo en la situación actual levantar un proyecto propio de las y los trabajadores universitarios y de los centros de investigación sobre la universidad, la ciencia y la tecnología que se plantee un compromiso con las clases explotadas.

¿Un proyecto propio desde las y los trabajadores de la ciencia puede dejar a un lado las fórmulas de evaluación y excelencia propuestas por el proyecto estatal? Nos parece que no.

En el momento actual sí podemos avanzar una propuesta que tienda a democratizar los mecanismos de evaluación del SNI y del Conacyt, a hacer coherentes algunos de esos mecanismos. Por ejemplo, hay que proponer eliminar la discriminación a la que son sometidas las publicaciones de los investigadores en revistas nacionales, las cuales no son consideradas en igualdad de circunstancias con respecto a las revistas extranjeras.

También, deben discutirse los mecanismos del Conacyt para asignar recursos a los proyectos de investigación. Éstos deben transparentarse aún más. Hay indicios de que ahí se da una repar-

tición de los recursos dependiendo de movimientos políticos de los directores de cada centro; hay indicios de discriminación a ciertos temas de investigación. Al respecto, hay por delante una lucha compleja, pues el Conacyt va a argumentar que todo es transparente, que los recursos se dan después de una evaluación «de los pares». Discutir ampliamente los perfiles de esta evaluación, «evaluar la evaluación», puede ser muy importante. Igualmente, puede reivindicarse el derecho de audiencia de los investigadores, hombres o mujeres, afectados por las evaluaciones.

Así como se nos ha exigido «la excelencia», debemos plantearnos una acción decidida para exigir un trabajo de excelencia por parte de los administradores de universidades y centros de investigación. Estos administradores con frecuencia carecen de esa excelencia, es decir, de grados, de preparación, son improvisados que llegan a los puestos por «dedazo». Con frecuencia afectan el trabajo de nuestras instituciones e incluso hipotecan el futuro de ellas. Al respecto hay una gran incongruencia del discurso oficial con los hechos. No olvidemos el caso Alzati, pues hay muchos como él.

En muchos centros de investigación debe plantearse la democratización de los mecanismos de nombramiento de los directivos a través de promover concursos y exposición de planes de trabajos detallados de ellos antes de ser nombrados por el presidente de la república.

Además de lo anterior, debemos rediscutir el futuro de los sindicatos en universidades y centros de investigación. ¿Tenemos un gran futuro? ¿Podemos recuperar espacios en las relaciones laborales? Sin duda, seguiremos luchando por aumentos salariales, o que por lo menos se nos apliquen los topes salariales. Pero ¿qué hay de los mecanismos de ingreso, promoción y permanencia? Hoy muchos argumentan que todo esto no es laboral, sino académico. ¿Con qué propuesta podemos convenarlos de que todo esto es académico, pero también laboral? En

el momento actual debemos defender lo pactado bilateralmente y la ley laboral para, por lo menos, permanecer en los ámbitos de los cuales todavía los sindicatos no han sido marginados.

Igualmente, nuestra propuesta de integrar los estímulos al salario no parece encontrar eco ni entre las y los académicos ni en el Estado. Éste lo asume como un ingreso totalmente flexible. ¿Qué podemos hacer al respecto? En el momento actual, impedir que los reglamentos de estímulos se vuelvan en contra de las y los trabajadores académicos, evitando que se implanten mecanismos que pongan en cuestión la estabilidad laboral. Aunque parezca increíble, hoy debemos pugnar porque las bolsas de dinero destinadas a este recurso, a los estímulos, no disminuyan drásticamente o que incluso no desaparezcan. Hay indicios alarmantes en este sentido. Plantearnos esta defensa puede parecer absurdo para aquellos que han criticado estos programas de estímulos. Pero ¿no representan estas becas a la productividad ya un ingreso muy importante de franjas significativas de trabajadoras y trabajadores académicos?

De nuevo la acción parlamentaria puede ser muy importante para introducir algunos mecanismos que impidan la incertidumbre en cuanto a esas bolsas de dinero destinadas a los estímulos.

Cuestión aparte sería llevar a la discusión los ámbitos parlamentarios toda la problemática de nuestras relaciones laborales, incluyendo, por supuesto, lo que tiene que ver con los estímulos a la productividad. ¿Seguimos planteando que se integren al salario? ¿Planteamos un límite al ingreso flexible en relación con el salario base?

Cada cuestión debe analizarse a fondo. Desde los colectivos, académicos y sindicales, debemos hacer llegar propuestas razonadas. Nosotros también debemos plantearnos una nueva táctica y una nueva estrategia sindical, un nuevo sindicalismo universitarios y de centros de investigación.

TERCERA PARTE

Libertad sindical versus democratización sindical

ARMANDO RENDÓN CORONA*

Introducción

Este escrito trata de las interpretaciones del Poder Judicial sobre algunas normas que han protegido al sindicalismo corporativo, que en buena medida han sido determinadas por presiones de los organismos financieros internacionales. Tales cambios han suscitado un debate sobre las ventajas y desventajas de las interpretaciones de la libertad sindical, cuestión vinculada a un problema mayor, que es la democracia sindical. Aquí exponemos esas interpretaciones jurídicas, algunos elementos del debate y las aplicaciones concretas en diversos conflictos de trabajadores del sector público.

La estrategia neoliberal global

La democracia y libertad sindicales son un viejo anhelo de los trabajadores mexicanos sometidos a un régimen corporativo con un partido de Estado. Se canceló la libertad sindical a medida que se constituía el régimen corporativo como pieza clave en la etapa de industrialización y desarrollo económico dirigido por el Estado. Ahora que la clase capitalista mundial se deshace del intervencionismo de Estado, pretende simultáneamente eliminar toda resistencia del trabajo y, por lo tanto, la fuerza unifica-

* Investigador de la Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, Departamento de Sociología.

da de los trabajadores con el fin de disponer libremente de la fuerza de trabajo, mientras que el proceso de concentración del capital llega a monopolizar la economía mundial en una escala nunca antes vista.

El dominio del capital trasnacional sobre México, compartido con la burguesía interna, explica que la política de poderes económicos supranacionales, como el Banco Mundial (BM), el Fondo Monetario Internacional (FMI), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), etc., sea imperativa para los gobiernos y, en el caso que nos ocupa, para el Poder Judicial. Las dependencias laborales del gobierno y los órganos jurisdiccionales tradicionalmente han sostenido al corporativismo, aunque en los años recientes algunas de sus resoluciones crean las condiciones de un cambio, lo cual suscita la pregunta de cuáles son sus motivaciones e intenciones a largo plazo. Resultaría paradójico que después de toda una historia de resistencia, por lo general vencida, ahora la emancipación de los trabajadores del sistema corporativo y autoritario proviniera de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. De ahí que sea necesario buscar la explicación en el contexto de la desregulación de las relaciones laborales y el reacomodo que trae consigo en las formas políticas que forman parte del sistema de dominación.

No han faltado supuestos o reales partidarios de la democracia que han elogiado sin matices a una institución conservadora porque algunas de sus resoluciones socavan el corporativismo, sin considerar las repercusiones implícitas en favor del proyecto capitalista actual. Dicho de otro modo, junto con la remodelación jurídica de una parte del corporativismo, la Suprema Corte abre la puerta a un proceso de fragmentación y divisionismo que impida a los trabajadores enfrentar de manera unificada a los poderes concentrados económico y político, mientras que subsisten otros elementos de control estatal sobre

los sindicatos. La inserción de México en el mercado mundial, los tratados de comercio y la participación en organismos internacionales no podrían dejar de repercutir en la situación interna.

TESIS DEL BANCO MUNDIAL SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL

Para el Banco Mundial y otros organismos con la misma orientación, los sindicatos son aceptables cuando colaboran con la empresa en el aumento de la productividad, pero son un estorbo para la modernización cuando cumplen su cometido histórico de defender las condiciones de trabajo y el salario.¹ A la unidad organizativa de los trabajadores la considera monopolio, aunque es sabido que ningún sindicato ha llegado a reunir mundialmente a los trabajadores de uno solo de los monopolios transnacionales. Atribuye a los sindicatos la responsabilidad de la distribución inequitativa del ingreso y del empleo, como si ellos tuvieran las riendas de la gestión de la economía de la empresa y de un país cualquiera. En contra de lo que se ha considerado como dere-

¹ De acuerdo con el estudio compilado por De Allende *et al.* (1998), el Consejo Internacional para el Desarrollo Educativo (CIDE) y la OCDE, los sindicatos y las organizaciones estudiantiles son los principales factores que interfieren con la dinámica de las instituciones, ya que las «organizaciones que agrupan a profesores, estudiantes y empleados administrativos ejercen presiones capaces de bloquear o neutralizar proyectos innovadores que consideran nocivos para sus intereses». La OCDE, además, dice que las universidades deben replantear el concepto de autonomía e imponer colegiaturas realistas, becas y préstamos para estudiantes distinguidos con medios económicos precarios y premios a la universidad que realice innovaciones para mejorar la calidad de sus servicios. La UNAM ha sido la primera de las instituciones en aplicar la mayor parte de las recomendaciones del CIDE y la OCDE (*La Jornada*, 5 de octubre de 1998: 43).

chos sociales (de segunda generación), el BM concibe la libertad sindical como un derecho individual de afiliarse o no, y como una violación de ese derecho la existencia legal de un solo sindicato por empresa; en cambio, afirma que la existencia de dos o más sindicatos los hace mejorar su función, aunque reconoce que eso conduce a la fragmentación y la rivalidad, que dañarían el proceso productivo.

De acuerdo con el informe de 1995, *El mundo del trabajo en la economía integrada*, los sindicatos pueden tener efectos positivos o negativos según los incentivos a los que respondan y el marco normativo en que actúen.

Efectos positivos: «Mejora de la productividad. Al equilibrar la relación de poder entre trabajadores y empleadores, ponen un límite al comportamiento arbitrario, explotador o vengativo de estos últimos [...] reduce el movimiento de personal y promueven la estabilidad de la fuerza de trabajo. Estas condiciones, sumadas a una mejora general de las relaciones laborales, aumentan la productividad de los trabajadores. En muchos casos, los trabajadores conocen mejor que los administradores las formas de mejorar la productividad. Estarán más dispuestos a compartir esa información si confían en que se beneficiarán de los cambios de la organización resultantes».

Efectos negativos: «Comportamiento monopólico. No cabe duda de que los sindicatos actúan a menudo como monopolios y mejoran los salarios y las condiciones de trabajo de sus afiliados a expensas de los inversionistas, los consumidores y los trabajadores no sindicalizados». «En algunos países se comportan como monopolios que protegen a una minoría de trabajadores relativamente prósperos a costa de los desocupados y de los que trabajan en los mercados rurales y en el sector informal, y en consecuencia reducen las oportunidades de empleo de estos últimos en el sector formal de la economía».

LIBERTAD SINDICAL

A partir de tales afirmaciones, el informe del BM se pregunta:

¿Cómo pueden las autoridades responsables crear un medio que reduzca al mínimo los efectos negativos de los sindicatos y que al mismo tiempo aliente a éstos a contribuir de manera positiva al crecimiento económico y a la equidad? La experiencia indica que ese medio generalmente incluirá mercados competitivos de productos y un marco normativo e institucional para salvaguardar la libertad de asociación y de organización de los trabajadores, incluido el derecho de cada uno a afiliarse al sindicato de su elección o no afiliarse a ninguno.

Las leyes de muchos países estipulan que el derecho de toda persona a afiliarse a un sindicato de su elección es una de las libertades fundamentales del ser humano. Esta es la base jurídica de la formación de sindicatos libres e independientes.

[...] Las leyes generalmente autorizan la creación de más de un sindicato para representar a un grupo dado de trabajadores, lo cual es un poderoso incentivo para que los sindicatos establecidos mantengan la calidad de sus servicios. La limitación por ley del número de sindicatos por empresa se considera una violación de los derechos de los trabajadores. Sin embargo, la fragmentación y la rivalidad entre sindicatos a veces causa trastornos, y el costo de las negociaciones aumenta cuando los trabajadores tienen muchos representantes (Cortés, 1996).²

Así pues, la corrección ideológica a la historia del derecho de asociación sindical radica en la libertad de no afiliarse y en la existencia de varios sindicatos frente al mismo patrón, que necesariamente fragmentan a los trabajadores y generan el conflicto intersindical.

² Fragmentos retomados en *Cuadernos para Trabajadores*, núm. 26, *Aportes para el debate sobre la libertad sindical*, México, julio-agosto de 1999, pp. 38-39.

Interpretar la ley, no reformarla

Desde hace años se han propuesto cambios políticos en el sindicalismo corporativo mediante reformas legales que no han prosperado, ya sea por su propia resistencia o por el temor del sindicalismo en su conjunto a abrir la puerta a un cambio regresivo en las relaciones laborales. Sin embargo, los cambios se han venido produciendo gradualmente, sin grandes confrontaciones, cuyos efectos se dejan al tiempo, a las soluciones casuísticas de las autoridades laborales de los conflictos laborales. Los cambios han provenido sobre todo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, pero también han sido consecuencias de los compromisos internacionales del gobierno. Los asuntos implicados son la libertad de asociación, el cambio de jurisdicción del apartado B al apartado A del artículo 123 constitucional, el conocimiento público de los contratos colectivos de trabajo y la reelección de los dirigentes sindicales.

Al respecto es revelador lo dicho por el titular de la Secretaría del Trabajo, Mariano Palacios Alcocer, quien fue enfático al declarar ante la Cámara de Diputados el 4 de octubre de 2000 que no es cierto que no se haya tocado la Ley Federal del Trabajo,

lo que pasa es que se ha legislado sin el Congreso. Las resoluciones del Poder Judicial, que viene dando diversas interpretaciones de la Ley, han hecho cambios legislativos que el Congreso, por las razones políticas que se desee, no se ha atrevido o no ha podido aprobar. Si el Congreso no legisla, el Poder Judicial seguirá interpretando la ley, y peor aún, si la Cámara de Diputados no legisla, el Senado seguirá ratificando acuerdos, tratados y convenciones internacionales sin necesidad de que intervengan los diputados. Por eso mi respetuoso llamado, señores diputados, a trascender diferencias, a encontrar consensos y a construir las bases del nuevo sindicalismo y de la nueva relación laboral que reclama el México del futuro.³

³ *La Jornada*, 5 de octubre de 2000, p. 12.

JURISPRUDENCIA DE LA
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN
SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL 43/99

Las tesis ahí contenidas son las más importantes desde que, en 1996, la misma Corte estableció el derecho de los trabajadores de organismos descentralizados del Estado a ser regidos por el apartado A del artículo 123 constitucional. En principio, hay que señalar que sólo trata un aspecto de la libertad sindical, la libertad de asociación, a su vez entendida sólo en lo que respecta al derecho individual del trabajador de asociarse o no y la libertad de formar más de un sindicato en las dependencias del sector público. Es limitada porque no toca la inconstitucionalidad del apartado B del artículo 123 constitucional, ni establece el pleno derecho a elegir dirigentes por voto universal, directo y secreto, ni termina con las prácticas corporativas como la afiliación forzosa al Partido Revolucionario Institucional (PRI).

La libertad sindical, según esta jurisprudencia, es positiva y negativa.

El derecho sindical comprende tres aspectos: a) Positivo, enfocado a la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o de participar en la creación de uno nuevo; b) Negativo, que envuelve la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y a la de no afiliarse a ninguno y; c) La libertad de separación o renuncia a formar parte de la asociación.

De ahí concluye que

[...] el mandamiento de un solo sindicato de burócratas por dependencia gubernativa que establezcan las leyes o estatutos laborales, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, Apartado «B», fracción X, de la Constitución Federal de la República, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses.

Por consiguiente, «si el ordenamiento supremo no consigna expresamente una limitante, ello trae consigo la autorización implícita para que [...] conformen un sindicato, no obstante la preexistencia de otro (Campos Linas, 1999: 40).

La tesis de la Suprema Corte invoca los convenios suscritos por el Estado mexicano con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), particularmente el Convenio 87 de ésta, que establece que las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que limite ese derecho. Pero no toma como referente el Convenio 98, en vigor desde 1951, que establece el derecho de sindicación y negociación colectiva de los servidores públicos, mismo que el gobierno mexicano se ha negado a suscribir (Campos Linas, 1999: 20-22). Al respecto, el Comité de Libertad Sindical de la OIT establece que esta libertad constituye una extensión de los derechos civiles y políticos contenidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Un antecedente de consideración en la estrategia de la Suprema Corte es la jurisprudencia 1/1996, que establece el derecho de los trabajadores que laboren en un organismo público descentralizado a regirse por el apartado A del artículo 123 constitucional. Con esta resolución se abrió un campo inusitado para que alrededor de 54 sindicatos de organismos descentralizados pudieran escapar del apartado B y alcanzar los mayores derechos establecidos en el apartado A y con ello abandonar la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE), aunque hasta la fecha esto ha ocurrido en pocos casos.

También desde 1996, la Suprema Corte había concedido el derecho a registrarse a varios sindicatos del sector público paralelos a otros ya existentes, por las mismas consideraciones que se exponen en la jurisprudencia 43/99. De este modo, la Corte atendió los reclamos de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT al gobierno mexi-

cano por el incumplimiento de lo pactado en el Convenio 87, firmado en 1950 y en vigor desde 1951.⁴

Como se mencionó antes, la tesis de 1995 del Banco Mundial sobre la libertad de asociación consiste en el derecho individual de afiliarse al sindicato de su elección o de no afiliarse a ninguno. Considera violatorio de ese derecho estipular el número de sindicatos en una empresa. Ambas tesis son idénticas a la jurisprudencia dictada por la Suprema Corte en 1999, que también considera violatorio del derecho de libre asociación el limitar a un solo sindicato en cada dependencia de gobierno. Es idéntica a la tesis del BM de que el trabajador es libre de ingresar o no a un sindicato o de crear uno nuevo; la jurisprudencia sólo añade la libertad de separación o renuncia a formar parte de un sindicato.

Es inobjetable el derecho humano de la persona del trabajador a asociarse, y llegar a la aceptación universal de ese principio ha llevado un proceso que arranca en el siglo XIX y ha sido fundamento de las tres internacionales socialistas hasta la segunda guerra mundial; en la segunda mitad del siglo XX ha seguido siendo un factor equilibrador en la relación entre trabajo y capital en las sociedades capitalistas, sobre todo en las democráticas. Lo que es esencial a ese proceso es la organización de clase, con toda su diversidad de estructuras e ideologías, pero a escalas cada vez mayores. El significado profundo de la libertad del trabajador es la libertad respecto del poder del capital y del Estado.

El concepto de libertad, en la concepción del neoliberalismo, es un subterfugio para dispersar la unidad de la organización del trabajo, cuyo efecto sería desagregar y anular la resistencia al capital. En la misma historia del capitalismo, la burguesía y el Estado liberal han hecho todo para dificultar la organización autónoma del trabajo; en esa historia hay proscripciones de los sindicatos, golpes de Estado militares y verdaderas guerras civi-

⁴ *La Jornada, Masiosare*, 6 de junio de 1999, p. 11.

les. Se puede resumir diciendo que el proceso histórico está formado de flujos y reflujos, avances y retrocesos, nada es seguro siempre ni para las fuerzas del capital ni para las del trabajo, que han estado en una lucha incesante.

JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE

SOBRE LA REELECCIÓN DE LOS DIRIGENTES SINDICALES

Gracias al principio de no reelección, los sindicatos de trabajadores al servicio del Estado se habían preservado de uno de los rasgos característicos del sindicalismo, que es la ocupación vitalicia de los cargos. Esto no hacía más democráticos a los sindicatos, sólo les daba más juego a las burocracias de los sindicatos federados. Ahora se autoriza la reelección, lo que traerá consigo la tendencia a la monopolización del poder, que ya ocurre en los sindicatos federados, en los que se refuerza la tendencia debido al nepotismo.

Con motivo del amparo de la justicia federal concedido al Sindicato de Controladores del Tránsito Aéreo el 13 de junio de 2000, la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió por unanimidad que es inconstitucional el artículo 75 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, que prohíbe la reelección de los dirigentes.

Según su interpretación, el artículo 123 constitucional no prohíbe la reelección, más bien garantiza la libertad de asociación de los trabajadores en defensa de sus intereses. El artículo impugnado viola la libertad sindical porque «constituye una limitante al derecho de los trabajadores para asociarse en sindicatos, restringiendo el periodo de duración en sus cargos a los directivos».

La decisión de la Corte también se sustentó en el Convenio 87 de la OIT, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, el cual es congruente con el artículo 123, que establece el derecho de los trabajadores a elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y

sus actividades, constituir las organizaciones que estimen convenientes «sin ninguna distinción y sin autorización previa», así como afiliarse a éstas con la sola condición de acatar sus estatutos, «sin que en ninguna parte se establezca o aluda siquiera alguna limitante para el nombramiento de sus dirigentes sindicales», o al término que éstos deban durar en sus cargos, «y mucho menos, a la imposibilidad de su reelección en la mesa directiva».⁵

A sabiendas de que la elitización en los sindicatos es un componente del funcionamiento antidemocrático del corporativismo, la resolución propicia el reforzamiento de las burocracias sindicales. Ella misma no deja lugar a dudas cuando dice: «no pasa inadvertido para esta Suprema Corte» que dicha reelección es un derecho que «si es mal ejercido puede estratificar clases dominantes dentro de los propios trabajadores con todos los vicios que como consecuencia suelen darse», por lo que «el uso deplorable e indeseado de ese derecho no debe limitar las libertades sindicales que otorga la Constitución, sino a través del ejercicio responsable, maduro y democrático que los propios trabajadores hagan de sus derechos».

Al elaborar esta interpretación, la Corte estableció otras que tienen un alcance mayor y debieran ser respetadas en la vida sindical, como son: funcionar con verdadera libertad para sus integrantes, sin que el Estado intervenga directa o indirectamente en la designación de sus dirigentes; que se asegure la representación auténtica de los trabajadores mediante elecciones libres y directas, «sin apreciar presiones políticas o económicas; que se establezca un sistema objetivo y eficaz para exigir responsabilidades a sus dirigentes, y proscribir cualquier tipo de sanciones por razones políticas o ideológicas».

En compensación por autorizar la reelección de los diri-

⁵ *La Jornada*, 14 de junio de 2000, p. 31.

gentes, establece otras exigencias que afectarían a los estatutos sindicales y a la propia legislación, como son la prohibición al Estado de intervenir en la elección de dirigentes, lo que implica la proscripción de la toma de nota de los sindicatos y de los dirigentes por parte de las autoridades laborales. La elección libre y directa de los dirigentes es la condición esencial para terminar con el corporativismo, pues permite que los sindicatos se conviertan en fuerzas activas de la democracia económica. Los mejores ejemplos de negación absoluta de democracia son las elecciones de dirigentes seccionales en el sindicato petrolero (octubre de 2000) y la sexta reelección de Leonardo Rodríguez Alcaine en el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM), ambos bajo la protección del gobierno saliente de Ernesto Zedillo y del nudo de intereses que representa el PRI.

Las ideas sobre la democratización sindical de la Corte, que no han llegado a concretarse en normas, incluyen reivindicaciones que gozan de consenso dirigidas a reformar el sistema político, que son la rendición de cuentas por parte de los dirigentes y la prohibición de emplear la represión contra los disidentes.

ACUERDO DE LOS GOBIERNOS DE MÉXICO,
ESTADOS UNIDOS Y CANADÁ QUE OBLIGA
A LA SECRETARÍA DEL TRABAJO A DAR A CONOCER
LOS CONTRATOS COLECTIVOS

Este acuerdo trilateral fue firmado el 18 de mayo de 2000 por el secretario del Trabajo y Previsión Social (STPS), Mariano Palacios; el secretario de Trabajo de Estados Unidos, Alexis M. Herman, y la ministra de Trabajo de Canadá, Claudette Bradshaw. Obliga a la STPS a dar a conocer el contenido de los contratos colectivos en sus centros de labores y a realizar recuentos mediante listas de votantes legítimas y por sufragio secreto.

La declaración conjunta prevé la realización de seminarios para tratar el tema de la libertad de asociación, el registro sindical, los procedimientos para obtener o impugnar los contratos colectivos de trabajo y otros temas. Se comprometieron a que en un plazo de noventa días (agosto de 2000) se desarrollarían los trabajos para llevar a la práctica los programas derivados, y a concluir el plan de acción en 15 meses contados a partir del mismo mes de mayo (agosto de 2001).

A raíz de este acuerdo, el gobierno de México reconoció que la libertad de asociación sólo puede consolidarse cuando los trabajadores tengan la libertad de elegir a sus propios representantes.

El representante de la AFL-CIO en México, Jeff Hermanson, declaró que el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN) es insuficiente para atender y sancionar el incumplimiento de las leyes nacionales y convenios internacionales por parte de las empresas extranjeras que se asientan en México. «Los gobiernos se comprometen sólo a realizar seminarios y conferencias, pero eso no es acción». Por su parte, la representante del Congreso Laboral Canadiense, Anna Nitoslawska, dijo que es necesario fortalecer las alianzas entre trabajadores y otras fuerzas de la sociedad civil como única alternativa para avanzar en el cumplimiento de derechos frecuentemente vulnerados, como la libertad sindical, y hacer frente a la discriminación laboral. «Hasta el momento, ante la apertura comercial en América del Norte no hay reglas claras».

El acuerdo trilateral responde a los reclamos presentados por los trabajadores de las trasnacionales Itapsa y Han-Young, que hicieron a través del Frente Auténtico del Trabajo (FAT) ante las oficinas nacionales administrativas en Estados Unidos y Canadá del ACLAN. A partir del acuerdo, el FAT buscará que se aplique a los casos de las empresas KS de Aguascalientes y Crisa de Irapuato, trasnacionales que violan los derechos fundamen-

tales de los trabajadores en México. El FAT consideró que con ese acuerdo «se retoman los reclamos históricos del sindicalismo democrático en México» para que se respete la libertad de asociación obstaculizada por los criterios de las juntas de Conciliación y Arbitraje y el contubernio de empresas y líderes corruptos.⁶

El acuerdo abre la posibilidad de que los trabajadores conozcan e impugnen los contratos que firman supuestos líderes con los empresarios a espaldas de los trabajadores, lo que es una condición en el combate contra los contratos de protección. No menos importante es el compromiso de que los recuentos para dirimir la titularidad de los contratos se haga con padrones no falseados por los patrones y mediante el sufragio secreto; a esto último le faltan algunas especificaciones que lo garanticen, aunque por sí mismo sería un avance para la libertad sindical impedida por las autoridades laborales y el gobierno.

LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
DEL DISTRITO FEDERAL DECIDE DAR A CONOCER
LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

El acuerdo trilateral mencionado dio pie a que el gobierno del Distrito Federal, que ya no controla el PRI sino el Partido de la Revolución Democrática (PRD), tomara una medida administrativa de mayor importancia en la práctica.

La Junta Local de Conciliación y Arbitraje (JLCA) del Distrito Federal, a través de su presidente, publicó en un boletín (10 de agosto de 2000) la decisión de que cualquier trabajador podrá obtener copia de su contrato colectivo de trabajo con sólo exhibir su credencial de identificación y cualquier medio de prueba que acredite su relación de trabajo. En el mismo boletín, la Junta informa que existen 107 000 contratos en la ciudad de México, de los cuales se revisaron legalmente sólo 5 219 en for-

⁶ *La Jornada*, 5 de junio de 2000.

ma integral y 3 155 por salarios, es decir, sólo el 9.45%. Esto es un reconocimiento de que una inmensa mayoría de los contratos colectivos de trabajo son ficticios, de protección para empresas y seudodirigentes.

Al respecto, el laboralista Arturo Alcalde hace notar que durante muchos años se ha reclamado hacer transparente el registro de contratos colectivos, el manejo de cuotas sindicales y el patrimonio de los gremios. Con dicha decisión de la Junta Local se hace posible identificar sus condiciones de trabajo y el nombre y la dirección de su líder. En ninguna otra junta de conciliación se ha permitido esta transparencia en la información. «El carácter secreto de estos archivos ha constituido la piedra de toque del contratismo de protección patronal y del régimen de corrupción imperante» (Alcalde, 2000).

Alcalde concluye que «Después de casi tres años de gobierno democrático en la capital se ha criticado, con razón, que el tema laboral y sindical no han ocupado la importancia debida ni en los presupuestos de gasto ni en las medidas tomadas. Se ha perdido un tiempo muy valioso para lograr que la democracia llegase a los centros de trabajo y a los gremios. Sin embargo, hoy se ha tomado una medida en la dirección correcta que quita un obstáculo fundamental para que los trabajadores puedan lograr recuperar las formas gremiales secuestradas por mafias...», y termina diciendo, «Ojalá otras juntas estatales y la propia Federal de conciliación y arbitraje transitaran en esa senda» (Alcalde, 2000).

Es evidente que la disposición de hacer público el registro de contratos colectivos no es más que una premisa para el saneamiento de las relaciones laborales, el resto dependerá sólo de la movilización de los trabajadores, lo que a su vez demandaría del gobierno la no intromisión, y por consiguiente el fin de la represión a pedido de patrones y líderes.

Avance y riesgos de la Jurisprudencia 43/99

¿Cuál es la consecuencia estratégica de la Jurisprudencia 43/99 de la Suprema Corte? En el momento en que fue emitida (mayo de 1999) estaba plenamente vigente el corporativismo priista, todavía garantizado por el gobierno federal aunque mermado y cercado por la crisis del sistema político. La Suprema Corte abrió una vía por la cual se podría quebrantar paulatinamente el charrismo en los sindicatos de trabajadores del Estado, evitando un largo conflicto con la burocracia sindical en su conjunto y su posible unificación ante la necesidad de sobrevivir.

Con el triunfo electoral del 2 de julio, la derecha tiene a su disposición varios instrumentos para enfrentar al sindicalismo corporativo y al resto del sindicalismo. Si realmente se quiere destruir al charrismo, puede servirse de los instrumentos de control de que dispuso el PRI-gobierno, especialmente la toma de nota para el registro de los sindicatos y dirigentes; se puede registrar a sindicatos nuevos en sus principios, estructura y liderazgo, pero también negar el registro de dirigentes que no sean elegidos por procedimientos democráticos, o registrar sólo a dirigentes aliados.

La resolución de la Corte deja a los trabajadores la decisión de tomarla o dejarla; casuísticamente, los disidentes de todo tipo pueden optar por las varias opciones que se abren. Los trabajadores pueden renovar el sindicalismo cambiando dirigentes y democratizando sus organizaciones, o bien crear nuevos sindicatos, dejando a los viejos aparatos que perezcan por sí mismos.

Existe entre sindicalistas y laboristas democráticos una idea ambigua respecto a la jurisprudencia de la Corte. Por un lado la consideran como un avance respecto al derecho de sindicación, pero al mismo tiempo les parece parcial y peligrosa para la unidad de los trabajadores, en un contexto en el que no ha terminado el sistema corporativo. La oscilación tiene referencias objetivas, ya que por un lado existe una historia de luchas con-

tra el corporativismo en el sector público, mientras que por otro el capital financiero internacional presiona para derribar los obstáculos que le opone el sindicato como tal.

Una primera consideración es la relativa al derecho individual a la sindicación, que se opone al derecho social. Así, por ejemplo, Manuel Fuentes discrepa de los principios en que se inspira la jurisprudencia ya que «No puede considerarse que el individuo sea el actor único de la libertad sindical, como ahora se pretende hacer creer...»; por el contrario, «la libertad sindical [es] colectiva entendida como la capacidad de la organización gremial para ejercer acciones ante las autoridades laborales para la defensa y mejoría de sus agremiados». Esta acepción me parece restringida a la regulación estatal.

Por su parte, María Eugenia Meza y Óscar Alzaga coinciden en que es indebido enfocar la voluntad individual separada del derecho colectivo de coaligarse en defensa de los intereses comunes. En cambio, las cláusulas de exclusión son materia de convenio colectivo entre sindicato y empresa, sin que sean obligatorias como lo preveía la Ley Federal del Trabajo (LFT) de 1931. El problema debe ser resuelto en el ámbito de la autonomía sindical para que haya libertad de contratación colectiva sin intromisión del Estado, en tanto que la afiliación o desafiliación compete a los propios sindicatos (Meza y Alzaga, 1996: 6).

Efectivamente, nos recuerda Gerardo Peláez, la LFT de 1931, en su artículo 236, dio la posibilidad de suscribir contractualmente la cláusula de exclusión, defendida entonces por Vicente Lombardo Toledano para reforzar la unidad de los sindicatos, pero rechazada por la izquierda por ser favorable al gobierno, la patronal y la burocracia sindical. Al soslayar la libertad sindical «se sentaron las bases para la consolidación de la burocracia sindical y del corporativismo». Durante 65 años no ha cesado el debate sobre la democracia sindical. Ahora, sin renunciar a la exclusividad de la contratación por el sindicato

mayoritario, se deja en libertad a los trabajadores para adherirse a sindicatos o permanecer libres, lo que trae consigo la derogación de la cláusula de exclusión en su acepción de separación del empleo. «De esta manera se combinan los derechos sindicales básicos con la democracia» (Peláez, 1996: 5).

También María Estela Ríos afirma que la sindicación es una necesidad y no algo de libre elección; es el medio para equilibrar las fuerzas del mercado. El derecho a la sindicalización es colectivo y social, y la libertad sindical, un derecho del trabajador que ejerce colectivamente. El neoliberalismo «sostiene la libertad individual del trabajador para no ser sindicalizado, en apoyo a una política disgregadora de los trabajadores que se está implementando de muchas formas». Concluye que si la voluntad del Estado fuera destruir el corporativismo bastaría que dejara de intervenir en la vida interna de los sindicatos y respetara su autonomía (Ríos, 1999: 10-13).

La tesis de la Corte tiene consecuencias contradictorias que han sido claramente reconocidas por los laboristas. Manuel Fuentes considera que dicha jurisprudencia es un avance porque declara inconstitucional el artículo 68 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que obliga a adherirse a una sola federación de sindicatos; ahora se permite la existencia de más de un sindicato por dependencia, lo que conlleva la posibilidad de disgregar los sindicatos y debilitar su afiliación e implica un retroceso porque varios sindicatos no podrían ejercer sus derechos colectivos de representación para la consecución de sus reivindicaciones.

También hace notar José Luis Contreras que «fue el resultado de la lucha de los trabajadores del Estado, por acabar con la atadura legal que les impide formar autónomamente sus organizaciones sindicales y para evitar que se les afilie obligatoriamente a una sola central a nivel federal o estatal» (Contreras, 1999: 21-25). Es un hecho que confirma Óscar Alzaga, para quien

resulta de «una lucha emprendida por varios grupos de trabajadores por lograr que se les reconozca el derecho a formar más de un sindicato por dependencia, sea federal o de algún estado» (Alzaga, 1999: 31-36).

Los límites de la jurisprudencia, afirma Manuel Fuentes, son algunos aspectos del sistema de control sobre los sindicatos que permanecen intactos y limitan legalmente la libertad sindical, como la capacidad discrecional de las autoridades de registrar a los sindicatos. No basta esa libertad sindical si los trabajadores no pueden tener la titularidad de las condiciones generales de trabajo porque no son pactadas bilateralmente, deja limitado el ejercicio del derecho de huelga y la discrecionalidad de la autoridad laboral para su aplicación (Fuentes, 1999: 5-8).

En el mismo sentido, Jesús Campos Linas sostiene que la mencionada jurisprudencia mantiene las formas de sujeción mediante los registros sindicales y sus directivas, la restricción al derecho de huelga y el inexistente derecho de negociación colectiva. De ahí concluye que la autonomía sindical en México no existe o tiene márgenes estrechos para su ejercicio. Es de hacer notar que este autor emplea el concepto de autonomía sindical, lo cual plantea un aspecto complementario de la libertad, esto es, autonomía respecto del Estado y no sólo como relación entre trabajadores y sindicatos.

Del mismo modo que los laboristas citados, Campos advierte que la jurisprudencia puede ayudar a dividir o a pulverizar los sindicatos; el Estado y la patronal pueden provocar luchas intergremiales al favorecer a sindicatos afines; «se pueden intensificar permanentemente las luchas intergremiales» y descuidar la lucha contra el enemigo común; asimismo se pueden afectar derechos fundamentales como la contratación, la titularidad de la materia de trabajo, la lucha por mejores condiciones de vida y de trabajo». En resumen, la jurisprudencia «forma parte de toda una estrategia neoliberal de carácter global, tendiente

a desaparecer o a minimizar a las organizaciones obreras, bajo el principio de que el mejor sindicato es el que no existe (Campos, 1999: 19).

Para determinar el alcance estratégico de la jurisprudencia son relevantes las preguntas que formula Contreras: ¿se firmarán las condiciones generales de trabajo sólo con el sindicato mayoritario? Mientras que el gobierno controle la toma de nota y los registros sindicales, ¿se podrán constituir sindicatos verdaderamente libres y autónomos?, ¿la creación de varios sindicatos no divide la fuerza de los trabajadores ante su patrón? En caso de huelga, ¿cómo evitar el enfrentamiento con los trabajadores no afiliados al sindicato emplazante? Estos aspectos son centrales, ya que se presentan en el momento en que la estrategia neoliberal tiene como objetivo central debilitar y pulverizar la fuerza de los sindicatos bajo la línea del Banco Mundial (Contreras, 1999).

Una respuesta a lo anterior la ofrece J.A. Almazán, para quien las resoluciones de la Corte obedecen a una estrategia gubernamental frente al corporativismo sindical y la lucha de la clase obrera: a) genera un entorno internacional que le favorezca ante las reclamaciones de la OIT; b) satisface la demanda de sectores patronales que aprovecharían el pluralismo sindical para avanzar en su modelo de flexibilidad laboral sin necesidad de reformas legales; c) introduce una cuña en el proceso de reorganización democrática del movimiento obrero, al posibilitar el reconocimiento de disidencias sindicales afines a sus políticas.⁷

Por su parte, la UNT llega a las mismas conclusiones reseñadas antes respecto a que la jurisprudencia hace un reconocimiento tardío e incompleto porque persisten limitaciones a los derechos de los trabajadores en el apartado B y su ley reglamentaria, concretamente al derecho de huelga y la falta de bilateralidad

⁷ *La Jornada, Masiosare*, 6 de junio de 1999, p. 11.

en la contratación. Corrige una aberración de la normatividad laboral que subsistió cuarenta años, pero advierte que incrementa peligrosamente la capacidad del gobierno y los empresarios para intervenir todavía más en los sindicatos. La UNT también apunta al mismo origen de la jurisprudencia: «se puede interpretar como una respuesta del gobierno mexicano a las exigencias de la flexibilización de los sistemas laborales impuestos a los trabajadores por el capital multinacional en prácticamente todo el mundo». El presidencialismo ha convertido a los poderes legislativo y judicial en instrumentos «para aplicar y validar directrices que provienen del capital multinacional y de los organismos financieros a nivel mundial».

La UNT objeta el papel que se ha adjudicado la Suprema Corte de «instrumento para imponer decisiones autoritarias, que no resuelven el fondo del problema» y que pueden «constituir un mecanismo para debilitar y liquidar a los sindicatos, sin dismantelar el corporativismo, ni establecer las bases de un sistema laboral productivo y democrático».

Por el contrario, la UNT propone la opción de desarrollar la autonomía y democracia sindicales, tan importantes como la promoción de la libertad de asociación sindical, mediante algunas soluciones al corporativismo: eliminar la intervención del gobierno en la vida sindical, eliminar el sistema de simulación de la contratación colectiva que son los contratos de protección y de corrupción, eliminar el registro de sindicatos y contratos y garantizar la independencia del gobierno de las juntas de conciliación y arbitraje, entre otras medidas (UNT, 1999: 46-49).

Se puede concluir que la existencia de dos o más sindicatos por cada dependencia del gobierno debilita la capacidad de negociación al reducir la representatividad de cada uno y al complicar la eficacia de la acción ya que cada sindicato actuaría por su cuenta. El patrón puede interferir manipulando a uno u otro sindicato, de modo que la determinación de cuál es el sindicato

mayoritario y cuál el minoritario está en manos del patrón. Así pues, este concepto estrecho de libertad sindical, en el contexto en que aparece, es una vía equivocada para resolver el problema histórico del corporativismo.

En la nueva coyuntura resulta un cálculo equivocado seguir pensando que en condiciones de debilidad no hay más remedio que negociar una legislación laboral flexibilizada al gusto neoliberal, a cambio de la supresión de los controles corporativos en las normas y en el sistema político. La derrota y descomposición progresiva del PRI precipitan el desmantelamiento del corporativismo bajo la acción de los movimientos democráticos de los trabajadores. Por lo tanto, la liberalización del sistema político favorecerá una reforma democrática a la legislación laboral. En cambio, de imponerse el decálogo neoliberal, no se lo podrían quitar de encima los trabajadores quizá por décadas.

Es preferible abrir el juego de mayoría-minoría dentro de los sindicatos, es decir, el juego democrático en el que las corrientes de los trabajadores pueda mostrar su fuerza real. Al derogar el apartado B, los trabajadores del sector público gozarían de una libertad sindical más amplia que la prohibición de la federación única en el sector público.

Conclusión

La libertad sindical en un régimen corporativo y de partido de Estado plantea problemas centrales como la separación del Estado y los sindicatos, es decir, terminar con los mecanismos de control que han impedido toda libertad sindical, entre ellos la toma de nota de sindicatos y dirigentes, la interlocución privilegiada con el sindicalismo oficial, el sometimiento de las burocracias a la política económica, la ausencia de democracia en la vida interna de los sindicatos y otros muchos elementos constitutivos del régimen político.

Las tesis de la Suprema Corte no modifican por sí mismas el régimen corporativo sino que crean las condiciones propicias en algunos aspectos. Primero, la libertad sindical se restringe a la libertad de asociación, entendida como el derecho individual del trabajador de asociarse o no, que afecta a la tradicional cláusula de exclusión en los contratos colectivos, de manera que la afiliación sindical no sería una condición para obtener o conservar el empleo; por esta vía individual los sindicatos perderían la exclusividad en la contratación y podrían vaciarse. Segundo, la libertad de formar más de un sindicato en las dependencias del sector público, que termina con el sindicato único y da lugar al pluralismo, y con ello a un cierto juego democrático, pero también a la fragmentación y al aumento de la conflictividad intersindical.

Más allá de esta limitada versión de la libertad sindical, ésta implica un conjunto de aspectos, por lo que es apenas un paso en esa dirección. Falta garantizar el derecho de los trabajadores a la auténtica contratación colectiva, por lo que es un modesto avance la decisión de hacer públicos los contratos y con ello limitar el secreto que rodea a los contratos de protección, a los ficticios líderes firmantes, a los sindicatos fantasmas con sus estatutos registrados sin conocimiento de los trabajadores. Asimismo, las tesis mencionadas no garantizan la libertad de elegir dirigentes mediante el sufragio directo y secreto, la libertad en los recuentos para decidir tanto el sindicato y los dirigentes mayoritarios como la titularidad de los contratos. La libertad sindical implica también la no intromisión del gobierno y los patrones en la vida sindical y en la toma de decisiones que corresponden sólo a los trabajadores.

La tesis sobre la libertad sindical presenta dos aspectos contradictorios que han suscitado reacciones encontradas: por un lado, se trata de resoluciones derivadas de demandas interpuestas por sectores opositores a las direcciones corporativas, por lo tanto forman parte de una trayectoria histórica de lucha disidente

por la democracia e independencia sindicales. Por otro lado, se trata de la vieja estrategia priista de recoger demandas sociales, resolverlas parcialmente, desnaturalizarlas y revertirlas mediante un arreglo que fortalezca los mecanismos de control vertical.

Las reformas fueron pensadas bajo una estrategia de largo plazo, ya fuera provocando cambios graduales al corporativismo en caso de victoria del PRI en las elecciones federales de 2000, o bien permitiendo cambios más rápidos en caso de una victoria del Partido Acción Nacional (PAN). Como resultó vencedor en las elecciones el proyecto empresarial, se abre un periodo de reacomodos y reajustes que irán debilitando el corporativismo sindical en el sector público, controlado principalmente por la FSTSE. En una primera etapa esto dependerá no tanto de la capacidad de maniobra del nuevo gobierno de Fox, sino de la presión ejercida desde abajo por las disidencias democráticas y por las neocorporativas. El gobierno de Fox tendrá que construir primero una forma de interlocución con el mundo sindical que desplace la anterior estructura; si emprende una reforma administrativa, podría pasar a una segunda etapa de desestructuración de la simbiosis entre burocracia sindical, administración pública y partido oficial.

En el ámbito delimitado de los trabajadores del sector público, se puede esperar que la libertad sindical sea utilizada para fragmentar a los sindicatos; no para favorecer las aspiraciones de los trabajadores, sino para desarticular toda resistencia del trabajo al capital, además de dejar manos libres al gobierno para disponer de la fuerza de trabajo en su previsible reforma administrativa. Otra cosa es que los trabajadores sepan aprovechar las nuevas condiciones para democratizar sus sindicatos y establecer mejores condiciones en su relación laboral con el Estado.

En lo que se refiere al concepto de libertad sindical aquí expuesto, la situación no afecta todavía a los trabajadores del apartado A del artículo 123 constitucional, pero crea la posibili-

dad de que se permita más de un sindicato en las empresas. Lo que está en juego en los sindicatos bajo jurisdicción de los apartados A y B del artículo 123 constitucional es la democracia y la autonomía sindicales. En la coyuntura del cambio de gobierno, están en curso los movimientos democratizadores en sindicatos importantes: el SUTERM, el petrolero, ferrocarrilero, minero y otros. Si la ola democratizadora es vencida en esta etapa (lo que ya sucedió en las elecciones seccionales del sindicato petrolero en octubre de 2000), serán los mismos burócratas sindicales los interlocutores que pacten una reforma laboral a la medida del neoliberalismo, siempre y cuando se respeten algunas de sus prerrogativas. Lo que han hecho siempre pueden repetirlo, es la vieja táctica de encabezar demandas socialmente sentidas para colocarse en una situación de fuerza y negociar prebendas.

La salida no está en las resoluciones judiciales, sino en una reforma de la legislación laboral que elimine definitivamente la intervención gubernamental en la vida de los sindicatos, al mismo tiempo que preserve y fortalezca los derechos colectivos fundamentales: contratación colectiva, autonomía sindical, huelga, seguridad social y participación de los trabajadores en la gestión productiva. Esto dependerá de la posibilidad de formar un amplio bloque de alianzas en el que distintos actores sociales presionen unificadamente por una reforma laboral en favor del trabajo, lo que necesariamente deberá formar parte de un impulso reformador del sistema político en su conjunto. Si este impulso no se sostiene y desarrolla, lo más probable es que, aun sin reformas legales, avance el esquema flexibilizador de las relaciones laborales por la vía de los hechos, con la complicidad de las burocracias corporativas, como ha sucedido en los últimos años, pero ahora facilitada por su debilitamiento irreversible.

Bibliografía

- Alzaga, Óscar (1999) «La libertad sindical y la jurisprudencia de la Corte». En *Libertad Sindical*.
- Alcalde Justiniani, Arturo (2000) «Buena noticia laboral». *La Jornada*, agosto.
- Allende, Carlos María de, Graciela Díaz Hernández y Clara Gallardo Vallejo (comps.) (1998) *La educación superior en México y en los países en vías de desarrollo*. México: ANUIES.
- Contreras Montes, José Luis (1999) *Libertad Sindical*.
- Cortés, Guadalupe (1996) «La línea sindical del Banco Mundial». *Trabajo y Democracia Hoy*, núm. 31.
- Campos Linas, Jesús (1999) «Tesis de jurisprudencia 43/1999. ¿Libertad sindical?» *Revista Trabajadores*, núm. 12 (mayo-junio).
- Meza, María Eugenia y Óscar Alzaga (1996) «Sobre la autonomía sindical». *La Jornada Laboral*, 26 de septiembre.
- Peláez Ramos, Gerardo (1996) «La Ley Federal del Trabajo de 1931 y la libertad sindical». *La Jornada Laboral*, 29 de agosto.
- Unión Nacional de Trabajadores (1999) «La jurisprudencia de la Corte y la libertad sindical». *Trabajo y Democracia Hoy*, núm. 50 (mayo-junio de 1999), pp. 46-49.

2 de julio de 2000: transformación del régimen político mexicano y perspectivas laborales

JAVIER AGUILAR GARCÍA*

2 de julio de 2000: paso decisivo en la transformación del régimen político y de los partidos

El proceso electoral mexicano, que tuvo su punto culminante el 2 de julio, dio resultados que son y serán decisivos para la transformación del régimen político. En efecto, el régimen político mexicano que brotó de la revolución mexicana propone una república federal con un poder presidencial ilimitado sustentado en una amplia red corporativa con los más amplios y diversos grupos sociales.

El régimen político mexicano, formalmente democrático, se constituyó alrededor del poder presidencial y del partido oficial (Partido Nacional Revolucionario, PNR, 1929; Partido de la Revolución Mexicana, PRM, 1938 y Partido Revolucionario Institucional, PRI, 1946) y siempre obtuvo el apoyo de amplios grupos de la población, organizada en el mismo partido.

El partido oficial fue el dominante de 1929 a 1994. En todo este periodo el partido siempre ganó la presidencia de la república, obtuvo prácticamente todas las gubernaturas estatales, las senadurías, las diputaciones federales y locales.

Desde mediados de los ochenta, como resultado de la reforma política, el PRI empezó a perder el poder en varios niveles: presidencias municipales, diputaciones locales y federales; ade-

* Investigador del Instituto de Investigaciones Sociales-UNAM.

más, de 1988 en adelante el PRI perdió algunas gubernaturas, numerosas diputaciones federales y senadurías.

En la legislatura 1997-2000 el PRI perdió la mayoría absoluta en la Cámara de Diputados que había conservado durante siete décadas, siempre para beneficio de los presidentes y de sus respectivos gobiernos, y finalmente para reproducir el régimen político. Igualmente, en 1997 el PRI perdió el gobierno y la mayoría de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, que por vez primera se sometieron a votación. Recuérdese que la población del Distrito Federal vio limitados sus derechos electorales por siete décadas, durante las cuales no se elegía al gobierno capitalino, sino que era impuesto por el presidente en turno.

En el año 2000, el PRI pierde por vez primera, y me parece que en definitiva, la presidencia de la república. Por consecuencia el partido se aleja del enorme poder político que se concentra en el ejecutivo, que es y ha sido uno de los poderes con mayor peso en la historia no sólo de México sino de Latinoamérica.

Sin la presidencia, el PRI ha perdido la palanca más decisiva para fortalecer el partido oficial y las relaciones corporativas entre el Estado y la sociedad, así como la posibilidad de impulsar desde el poder políticas que le favorezcan para mantener y aumentar sus votos. Con este cambio de partido en el poder se abren posibilidades de transformar a fondo el conjunto del régimen político y se impulsan espacios para que otros partidos políticos puedan acceder al poder federal, la presidencia, las gubernaturas, las diputaciones, senadurías y los poderes locales.

Con la caída del PRI inicia una nueva etapa en la historia política de México. Además implica el desmoronamiento inmediato de numerosos caciques, grupos sindicales y políticos, de funcionarios corruptos y especies similares formadas a lo largo de siete décadas. Y con la pérdida nuevamente de la mayoría de la Cámara de Diputados, el poder priista difícilmente va a mantenerse cohesionado.

Numerosos individuos y grupos priistas van a desaparecer rápidamente; otros más se van a cambiar al Partido Acción Nacional (PAN), al Partido de la Revolución Democrática (PRD) y a los partidos pequeños. Sólo los grupos más recalcitrantes del PRI o más conservadores van a tratar de mantener vivo un partido que prácticamente ha sido desechado por la mayoría de la sociedad mexicana que ha participado en el proceso electoral del 2 de julio de 2000.

El PRI prácticamente ha sido desechado de la historia política. En mi opinión, en los próximos años el partido continuará su debilitamiento, deterioro y desarticulación, hasta llegar a su disolución a nivel nacional o por entidad federativa.

Por lo anterior, los partidos registrados que pasaron la prueba del 2 de julio —con un proceso electoral muy competido y ante un electorado participante—, como son el PAN y el PRD, tienen la posibilidad de crecer y consolidarse. ¿Hasta qué punto lo van a hacer? Hasta donde se los permitan sus aciertos y errores en sus respectivas políticas públicas, así como en los puestos de poder que detenten y ejerzan.

Por su lado, los partidos registrados más pequeños, al obtener sendas derrotas electorales, han dejado ver que no tenían fuerza ni arraigo. También hicieron más evidente que habían sido impulsados por los gobiernos priistas con el ánimo de que construyeran una fachada democrática donde hubiera numerosos partidos de oposición que permitieran o fomentaran una dispersión de los votos opositores.

Sin embargo, las elecciones federales de 2000 hicieron notar que a la población no se le puede engañar. Aunque se presentaron numerosos partidos opositores y se les trató de inducir a través de encuestas, los electores dieron masivamente su voto a los partidos de oposición más grandes y con mayor presencia política, al PAN o al PRD.

El nivel de percepción política y decisión de cambio en la

población es mucho más elevado de lo que los gobiernos priistas federales y locales se podían imaginar. Esta es una clara lección para el PRI, que salió mayormente derrotado en el año 2000.

Pero también en una verdadera lección para el PAN y el PRD. Si el PAN no cumple las promesas políticas que ha hecho la población se lo cobrará más adelante. Por su lado, el PRD ya lo sabe y lo experimentó, al constatar cómo la población decidió bajar la representación del PRD en la Cámara de Diputados federal y en la Asamblea Legislativa del Distrito Federal. A estas alturas de la historia el nivel de percepción política de la población mexicana ya no debe menospreciarse o minimizarse ni por los partidos políticos, ni por los gobernantes del país, ni por los observadores del exterior.

En la nueva fase de la historia política de México, los políticos de los partidos pequeños que pretendan mantenerse con vida en la escena local, regional o nacional tienen la posibilidad y necesidad de aliarse con alguno de los partidos grandes hoy reconocidos y avalados, no solamente por las autoridades electorales sino, lo que es más decisivo, por la población electoral.

Con el resultado electoral de 2000 se ha mostrado la tendencia a la desaparición de un solo partido hegemónico, el PRI, y a la creación de un régimen de tres partidos, suponiendo que el PRD logre mantener su vida activa y formal a nivel nacional.

Para consolidar el cambio en el régimen político es central la política que asuman el PAN y el PRD. Considerando que el PRI ha obtenido gran parte de sus votos en las entidades federativas con menor desarrollo económico y social, es lógico suponer que el PAN y el PRD promoverán políticas públicas que incrementen el desarrollo urbano, abarcando los aspectos económico, social, educativo, de salud, cultural, etc., a nivel municipal, estatal y nacional. Si el PAN y el PRD descuidan estas políticas en los ámbitos que les corresponden, estarán dejando espacios para el sostenimiento del PRI, sus caciques, sus líderes

corporativos tanto del campo como de la ciudad, sus funcionarios corruptos, sus negocios ilícitos, etc., que es la base social y material desde la cual se mantuvo durante décadas.

El nuevo contexto político de las reformas laborales

Las elecciones federales de julio de 2000 aportaron un resultado novedoso para la historia política de México y América Latina. El PAN y su candidato, Vicente Fox, obtuvieron la presidencia de la república teniendo como uno de sus contendientes nada menos que al PRI, el partido que se mantuvo en el poder desde hace siete décadas, es decir, uno de los partidos más tradicionales y más fuertes de América Latina, cuando menos así lo constatamos hasta que los gobiernos priistas se orientaron por la aplicación de una política neoliberal en las esferas económica y social (1983-2000).

El otro gran contendiente del PAN fue el PRD, que surgió prácticamente en las elecciones de 1988 como un partido de centro-izquierda que aglutinó a diversos grupos, partidos y tendencias que venían de la izquierda, así como de una corriente que salió del mismo PRI: la corriente nacionalista identificada con el nombre de Cuauhtémoc Cárdenas. Es un partido identificado con el cardenismo de nuevo tipo, que surgió precisamente en los años ochenta.

Por lo tanto, puede afirmarse que el PAN ganó frente a estas dos expresiones políticas: a) el PRI, partido del poder de centro que impulsó gobiernos que aplicaron políticas neoliberales desde 1983 hasta el 2000; b) el PRD, partido de centro-izquierda nacionalista, que ha obtenido posiciones en las legislaturas federales y locales, así como gobiernos en varias entidades de 1997 a 2000. Quizá la posición más destacada fue la ganada en el gobierno del Distrito Federal tanto en 1997 como en 2000, y si todo sale bien, permanecerá hasta el año 2006.

El PAN es un partido que nació en 1939. Se le identifica con corrientes de derecha, clericales, patronales, así como con las clases medias de todo el país. A partir de la reforma política de 1977, y sobre todo desde 1983, el PAN empezó a tener una acción política más destacada. En 1989 obtuvo la primera gubernatura en Baja California, después fueron Jalisco, Chihuahua, Guanajuato y Querétaro; su presencia en la Cámara de Senadores fue cada vez más importante, así como en la de Diputados.

Hasta antes de las elecciones de 2000, el PAN y el PRD tenían gubernaturas y presidencias municipales que en su conjunto sumaban el 50% de los mexicanos. Después de las elecciones de julio el PAN viene a ser el partido mayoritario en el país, seguido por el PRI y el PRD. En estas nuevas condiciones, el PAN tiene la presidencia de la república, varias gubernaturas, un número importante de senadores y diputados federales y locales, así como la mayoría de asambleístas en la legislatura del Distrito Federal.

El arribo del PAN a la presidencia de la república marca un quiebre fundamental en la historia de la política, la sociedad y la economía mexicana. El PAN tiene la oportunidad de modificar de manera sustancial el rumbo que los gobiernos del PRI han implantado en los últimos 18 años.

En caso contrario, si el PAN imprime el mismo rumbo que se ha observado en los últimos tres gobiernos seguramente la población votante se lo hará sentir tanto en las próximas elecciones federales —dentro de tres años— como en las locales de otras partes de la república.

En las elecciones de 2000 se ha hecho evidente que ganó el PAN, pero sobre todo se ha hecho tangible la voluntad de participación política de los mexicanos. Ahora la mayoría de la sociedad mexicana con derecho al voto ha mostrado que tiene información, sabe cuáles son las cosas que ya no quiere y se inclina por el cambio, pero por un cambio verdadero de política,

no sólo de personas o de partidos. La población participante ya no se deja engañar y estará pendiente de las acciones que el gobierno ejecute cotidianamente.

En este nuevo contexto vamos a comentar las propuestas de reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) que últimamente se han reiniciado, precisamente con motivo del ascenso del PAN a la presidencia de la república.

LAS PROPUESTAS DE REFORMA LABORAL

El 2 de agosto de 2000, un mes después de las elecciones, se reinició el debate para modificar la LFT. Animados tal vez por la victoria del PAN y de Vicente Fox, los dirigentes empresariales manifestaron los temas que les interesan.

La Asociación Mexicana de Ejecutivos de Relaciones Industriales (AMERI), por voz de su próximo presidente, Germán Suárez, se mostro a favor de modificar la LFT, en particular para permitir la contratación por hora, la creación del puesto de aprendiz como una medida «provisional» para que el empleado aprenda a incrementar la productividad (*La Jornada*, 3 de agosto de 2000).

Según Suárez, su propuesta ya cuenta con el visto bueno del Consejo Coordinador Empresarial (CCE), la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación (Canacintra), de la Confederación Nacional de Cámaras Industriales (Concamin). Por otro lado, también se han pronunciado a su favor organismos sindicales como la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), la Confederación de Trabajadores de México (CTM), la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), con cuyos líderes han platicado.

Para Carlos Paredes, ejecutivo de AMERI, el 58% de los demandantes de empleo en la industria son «hijos de familia sin experiencia laboral», la contratación por hora beneficiaría a este segmento de la población y, desde luego, a las empresas.

Según la AMERI sólo el 13% de los desempleados tienen un grado escolar medio y superior. Sin embargo, la falta de experiencia y de opciones laborales hacen que un 12-15% de los candidatos queden fuera del trabajo. Para la AMERI la contratación por hora incorporaría a más personas al mundo del empleo. Por su parte, los salarios tendrían que «ligarse a la oferta y la demanda del empleo» (*La Jornada*, 3 de agosto de 2000).

Según la AMERI, «los retos de la globalización económica exigen mayor productividad y competitividad; por lo tanto, las empresas ya no quieren una relación laboral rígida, que obstaculiza la modernización de los procesos productivos; las empresas requieren trabajadores polivalentes, dispuestos a cumplir jornadas flexibles, tal como ya ocurre en la mayoría de las naciones desarrolladas» (*El Financiero*, 3 de agosto de 2000).

Para Carlos Paredes, «las rigideces en la Ley Laboral se presentan como una condicionante para detonar la creación de más empleos, porque ahora no se quiere una relación para toda la vida y los empresarios están dispuestos a pagar por una relación de trabajo con compromisos definidos» (*El Financiero*, 3 de agosto de 2000).

Las declaraciones anteriores, tan crudas como son, coinciden con las afirmaciones hechas por el Instituto Mexicano de Ejecutivos de Finanzas (IMEF), que con la demanda de una reforma fiscal integral propuso, entre otras cosas, las siguientes: eliminar la tasa cero para el transporte público terrestre, la educación, actividades culturales, el servicio profesional de la medicina; gravar las prestaciones laborales, los alimentos procesados, las medicinas de patente con una tasa no mayor del 6%, en los próximos tres años, hasta llegar a un 15% en el futuro, eliminar la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, «que resulta en ocasiones una pesada carga para la planta fabril». Propuso tasa cero para las exportaciones, alimentos no industrializados, insumos de actividades agropecuarias. Como

contraparte, propone exentar paulatinamente en un plazo de diez años las inversiones bursátiles y bancarias.

Según el IMEF, su plan integral incrementará la recaudación del PIB entre tres y cuatro puntos porcentuales a nivel nacional (*La Jornada, El Financiero*, 3 de agosto de 2000).

Como se ve, este esquema es bastante similar a la política fiscal aplicada desde 1983, así como a la política de tarifas y servicios del sector público. Coincide con la política de disminuir los salarios o ingresos de los trabajadores mexicanos a través de diferentes mecanismos: incrementar los precios de bienes y servicios y los impuestos al consumo pero no los impuestos a la producción, disminuir o eliminar los impuestos a las utilidades de las empresas.

Las propuestas del IMEF convergen plenamente con las propuestas de la AMERI. Son dos de los organismos más influyentes del CCE, representan la línea de pensamiento de las empresas más conservadoras de México, Latinoamérica y el mundo. Son correctos representantes de la política económica dictada por Washington, el FMI, el BM y la OCDE, por citar los más conocidos.

Las expectativas abiertas con el arribo de Vicente Fox a la presidencia de la república también son ampliamente expuestas por revistas empresariales como *Expansión*. En efecto, en su número 796 considera que «hoy... hoy... hoy ya nada debe impedir que la Reforma Laboral sea uno de los compromisos prioritarios del Presidente electo, Vicente Fox» (*Expansión*, 2-16 de agosto de 2000: 12).

Para los especialistas de *Expansión* los grandes temas por discutir en materia laboral son: «a) ligar el incremento salarial a la productividad, b) regular los mecanismos del emplazamiento a huelga, c) el establecimiento de formas de despido y contratación de personal más sencillas, y sin grandes costos para las empresas» (*ibid.*:12).

Para Fernando Yllanes Martínez, presidente del comité laboral del CCE, la administración de Fox «deberá dar continuidad a los trabajos que se han llevado a cabo durante cinco años para llegar a una nueva cultura laboral». Igualmente, afirmó que Fox tiene el compromiso de adecuar la ley a la realidad actual; por lo tanto, el primer paso será crear una nueva Ley Federal del Trabajo y un Código Federal de Procedimientos.

Otras demandas centrales del CCE son profesionalización de las autoridades y los litigantes y regular el emplazamiento a huelga, particularmente en materia del contrato colectivo. Con las reformas propuestas «será posible alentar a los inversionistas», ya que la actual LFT es poco clara en sus normas, manifestó Fernando Yllanes.

Por su lado, Alberto González, del Grupo de Economistas Asociados (GEA), considera que los principales retos laborales de Fox serán: a) cómo establecer las jornadas de tiempo parcial; b) cómo establecer el número de días de descanso; c) cómo definir el costo de la contratación; d) el seguro del desempleo tiene que precisarse a fin de que disminuyan los costos a las empresas, cuando despidan trabajadores (*ibid.*: 13).

¿Se requiere más claridad en las demandas de los patrones y de sus especialistas? Me parece que no. Ahora bien, ¿qué es lo que dicen los demás actores del área laboral?

El 1 de agosto, Fox recibió por separado a diversos líderes sindicales, entre ellos a Alejandra Barrales, líder de los sobrecargos de aviación (ASSA) y presidenta en turno de la FESEBS, que además acaba de ser elegida diputada federal por el PRD y una de las principales líderes de la UNT. La dirigente afirmó que después del 2 de julio los sindicatos «están obligados a revisar la agenda laboral y el tipo de sindicalismo que se viene practicando en las organizaciones oficiales» (*Proceso*, 6 de agosto de 2000: 32).

Francisco Hernández Juárez, líder de los telefonistas desde 1976, es también el principal líder de la FESEBS —o más bien el

líder moral, pues actualmente la presidencia de esta organización la ocupa Alejandra Barrales. Igualmente, es uno de los tres principales dirigentes que tiene la UNT junto con el líder del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de México (STUNAM) y del Sindicato Nacional de Trabajadores del IMSS (SNTIMSS) (*Época*, 14 de agosto de 2000: 16). El líder de los telefonistas afirma que expusieron a Fox:

la necesidad de desaparecer las Juntas de Conciliación del ámbito del Poder Ejecutivo; suprimir la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos; distribuir la representación obrera de los órganos tripartitas entre los líderes de las diversas centrales, es decir, se pretende acabar con el monopolio ejercido por la CTM. Subrayó Hernández Juárez que tradicionalmente la CTM y el CT negocian sus posiciones políticas a cambio de ceder en las demandas económicas del movimiento sindical, e indicó que esta situación no sirve y debe desaparecer.

Finalmente, afirmó de manera categórica que «el esquema sindical es corrupto» y es necesario transformarlo (*Época*, 14 de agosto de 2000: 16).

Por su lado, el diputado Javier Paz Zarza, del PAN, quien sirve de enlace entre Fox y las direcciones sindicales, considera que para llegar a un nuevo sindicalismo se requiere: a) transformar profundamente a la Secretaría del Trabajo; b) crear un marco jurídico con un consenso muy amplio; c) fortalecer el empleo; d) lograr una mayor productividad (*Proceso*, 6 de agosto de 2000: 32).

Néstor de Buen, uno de los pocos abogados que al mismo tiempo puede ser defensor patronal y sindical y además fue el principal redactor del proyecto de reformas a la Ley Federal del Trabajo presentado por el PAN en 1994, se ha manifestado también por reformar la LFT. Considera que en la actual legislación se encuentran los principales puntos de apoyo para sostener el corporativismo: el registro sindical, la toma de nota

de las direcciones sindicales, el depósito del contrato colectivo, el emplazamiento a huelga firmado sólo por el secretario general.

En mi opinión, el corporativismo es un sistema de representación social y política, un mecanismo complejo que no se limita a ser simplemente un asunto legal o de redacción. El corporativismo mexicano tiene su base en las relaciones que se establecen entre el poder y las clases sociales. El corporativismo no es un asunto sólo jurídico. Más bien es un complejo asunto político. De esta manera, solamente un abogado como el indicado puede suponer que el corporativismo tiene su fuente primordial en la LFT.

El mismo De Buen considera que el proyecto del PAN tiene mucha similitud con el presentado por el PRD, sobre todo por los objetivos fundamentales. El abogado plantea que el PAN y el PRD podrían unirse para impulsar la reforma laboral señalada. Indicó que ambos proyectos coinciden en suprimir las juntas de conciliación y arbitraje, en sustraerlas del ámbito del Poder Ejecutivo y trasladarlas al área del Poder Judicial. Sin duda los militantes del PAN van a coincidir con ciertos militantes o corrientes del PRD que sostienen similares concepciones sobre el trabajo y la legislación aun cuando ostenten ideologías diferentes.

Javier Paz Zarza, diputado del PAN en 1997-2000, considera que «No puede haber transición democrática si no se pasa por el aspecto social, por el mundo del trabajo». Subraya que el equipo de Fox «no está casado con la propuesta del PAN. Estamos dispuestos a buscar consensos, acuerdos, para que quede atrás la visión vertical, autoritaria, donde las decisiones se tomaban desde la Presidencia y se acataban de manera absoluta» (*Proceso*, 6 de agosto del 2000: 33).

Paz Zarza considera que se debe realizar una amplia consulta para modificar la LFT. Afirma: «Se debe escuchar a los sindicatos de toda clase, a empresarios, a legisladores, académicos,

investigadores... tenemos que escuchar lo mismo a la CTM, la UNT, los sindicatos independientes de Nuevo León, de Jalisco, del Bajío, e igualmente escuchar a los empresarios, pero no solamente al Consejo Coordinador Empresarial, sino también a todas las organizaciones, a la Concanaco, a los pequeños y micro empresarios» (*ibid.*: 33).

La actitud de Paz Zarza nos parece adecuada. El PAN y Vicente Fox están obligados a escuchar a la población en su conjunto, no sólo a los tradicionales grupos corporativos. Especialmente cuando se trata de reformar no cualquier ley, sino de modificar de manera sustancial la que rige nada menos que las relaciones de trabajo en todas las entidades de la república.

Es cierto que Fox tiene una importante historia empresarial, por lo que sería natural que él tendiera a proteger a los empresarios. Sin embargo, no es lo mismo ser empresario que presidente de la república. Esperemos que no se vayan a confundir en este sentido los nuevos grupos gobernantes. No es lo mismo dirigir una empresa que dirigir a todo un país. En una empresa se trata fundamentalmente de obtener resultados positivos y ganancias tangibles, se requiere hacer inversiones e incrementar el capital. En cambio, un país es algo más que una empresa dispuesta a obtener ganancias particulares. Para dirigir un país hay que hacer planes y propuestas que tomen en cuenta los intereses de toda la población, no sólo de un grupo como el de los empresarios, ya sean medianos, pequeños o grandes; en un país es importante considerar que también hay trabajadores asalariados, campesinos, clases medias, niños, mujeres, miembros de la tercera edad, etcétera.

El país tiene una numerosa población que requiere vías de desarrollo para todo mundo. La historia de un país implica mantener el respeto por ciertos principios; requiere conservar congruencia y dignidad para alcanzar ciertas metas que no consisten sólo en resultados económicos, sino también en metas

sociales, políticas, culturales, educativas, ideológicas, ecológicas, etcétera.

Un gobierno que pretenda ser moderno, dinámico o emprendedor puede serlo pero no tiene por qué sacrificar la soberanía de un país ni enterrar sus costumbres y tradiciones. Un gobierno moderno que quiera participar en la globalización no necesariamente tiene que doblegarse ante organismos internacionales que comprometan la existencia y el futuro de millones de personas.

El 2 de julio y las perspectivas del sindicalismo

Con el derrumbe electoral del PRI se ha iniciado una nueva fase en la historia política de México. Es un nuevo periodo en que el régimen político se transformará en la forma y el fondo. En lugar de un solo partido hegemónico, con aplastante mayoría sobre los partidos de oposición, tendremos cuando menos tres grandes partidos en plena competencia: el PRD, el PAN y el propio PRI. La participación de la población con voto es y será decisiva para subir los partidos al poder o quitarlos de él. Todos los partidos tendrán que cumplir sus respectivas promesas o tendrán menos votos, menos espacios de representatividad y de poder público.

El antiguo partido hegemónico estaba constituido por los sectores obrero, campesino y popular. Cada sector estaba conformado por numerosas asociaciones. Los líderes de las agrupaciones pasaban a ser fieles súbditos del PRI y a la vez rendían pleitesía a los gobernantes de todo el país. Para garantizar el apoyo social de los líderes y sus agrupaciones, los gobernantes debían otorgar apoyo económico, social y político a los diferentes grupos o clases. El apoyo mutuo entre ambas partes hizo posible que el PRI permaneciera mucho tiempo como dueño del poder.

Cuando los gobernantes emanados del PRI cambiaron de política (1983-2000) y limitaron los ingresos de amplios gru-

pos sociales éstos empezaron a reaccionar y poco a poco votaron por los partidos de oposición, hasta llegar al proceso electoral de 2000, y cuando el PAN y Vicente Fox conquistaron la presidencia nacional y el PRD conquistó por segunda ocasión el gobierno de la ciudad de México, la más grande e importante del país.

En este contexto, hay que recordar que los trabajadores sindicalizados del apartado A en su gran mayoría estaban afiliados a las centrales que conforman el sector obrero del partido oficial: CTM, CROC, CROM, COR, etc. Por su parte, los sindicalizados del apartado B estaban afiliados a la FSTSE y pertenecientes en su mayoría a la CNOP, el sector popular del mismo partido. Durante décadas esta estructura les funcionó muy bien al partido oficial y a los líderes sindicales.

Con el inicio de la política neoliberal (1983) los trabajadores, sindicalizados o no, comenzaron a ver restringidos sus ingresos materiales, sociales, culturales, etc., empezaron a rebelarse en los procesos electorales federales y locales, aun cuando en las organizaciones parecían muy disciplinados. La primera y mayor insurgencia social y política se dio en las elecciones de 1988. Las fuerzas políticas, principalmente el Frente Democrático Nacional (FDN), se sorprendieron por la votación, sobre todo los dinosaurios oficiales que hicieron posible «la caída del sistema».

En las elecciones de 2000 el partido oficial perdió no sólo la presidencia, sino la representatividad social y política, pese a que se utilizaron en su favor recursos económicos, políticos y numerosos programas sociales para presionar a la población a que votara nuevamente por él. En mi opinión, sin el poder presidencial de su parte, el ex partido hegemónico no podrá otorgar el tradicional apoyo político y económico a sus votantes, quienes se van a disgregar de diferentes maneras; tal vez unos apoyarán al PRD y otros al PAN y a Fox.

Si Fox y el PAN cumplen las promesas electorales, tendrán espacio para consolidar su mercado de votantes. Si no cumplen irán perdiendo votos en el corto y mediano plazo.

Si el PRD cumple las promesas que hizo en el Distrito Federal y los estados donde ha ganado la gubernatura, tendrá posibilidades de mantener y ampliar su influencia política. Pero si no cumple sus promesas corre el riesgo de perder influencia y poder político.

Los sectores obrero y popular del ex partido oficial tenderán a desarticularse. Por ejemplo, recuérdese que en 1997 varios sindicatos nacionales se salieron del CT y fundaron la UNT. A partir del año 2000 numerosos líderes de agrupaciones nacionales y locales presionarán a los diferentes gobiernos y partidos para que los apoyen en sus demandas, las fuerzas que les garanticen este apoyo serán las que ganen sus simpatías y votos.

La tendencia política a desarticular el CT, la CTM, la FSTSE, etc., tienen una base estructural muy fuerte y el gobierno de Fox no va a poder cambiar de golpe —tal vez tampoco lo desea— la política económica que hemos visto en los tres últimos sexenios. Lamentablemente creo que el FMI, el BM y la OCDE van a presionar fuertemente para que Fox no cambie el rumbo neoliberal de la política mexicana.

Aunque Fox no cambie el rumbo estructural del país es de esperar que trate de orientar recursos y de distribuirlos entre sus votantes. Además, si Fox y el PAN desean ganar otras elecciones tendrán que promover en serio el desarrollo económico de las entidades menos desarrolladas, que han otorgado su voto al priismo.

Igual sucede con el PRD. Si pretende seguir disputando la presidencia y los gobiernos locales, tendrá que promover el desarrollo económico, social y cultural de la población. En caso contrario continuará siendo rebasado por el priismo y el panismo.

Ante este panorama nada sencillo, ¿cuáles pueden ser las tareas de los sindicatos, en particular del sindicalismo democrático e insurgente, tanto del apartado A como del B?

En primer lugar, parece necesario impulsar la libertad sindical, entendida como el derecho a sindicalizarse. Este derecho hay que defenderlo y extenderlo entre toda la población en los sectores agrario, industrial y de servicios. La promoción del mismo incluye la creación de organizaciones internacionales de trabajadores.

De manera paralela, hay que difundir el derecho a la contratación colectiva. Con reforma o no a la legislación, parece necesario impulsar el derecho a reconocer y ejercer la contratación colectiva tanto en nuestro país como en aquellos donde haya subsidiarias de las empresas transnacionales presentes en México.

Hay principios y derechos en los que no se puede dar marcha atrás, y uno es el derecho colectivo de la huelga. Cuando el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) y otros sindicatos se pongan a negociar el ejercicio de la huelga, en cualquiera de sus formas o causales, estarán amputando uno de sus brazos más poderosos. Más bien hay que impulsar el derecho a la huelga y promoverlo en varios países, regiones y continentes.

Es imprescindible mantener la demanda de incrementos sustanciales en los salarios. El salario mínimo que hoy se paga en nuestro país coloca a México en uno de los lugares más bajos del mundo. Si los gobiernos y patrones desean elevar la productividad, lo más lógico es que inviertan verdaderamente en salarios reales y en nuevas tecnologías. Durante los últimos tres sexenios los patrones y el gobierno únicamente se han dedicado a disminuir los salarios reales, ampliar las jornadas de trabajo y mejorar los sistemas administrativos, pero en su gran mayoría no han hecho inversiones sustanciales en los procesos productivos.

Es básico que un país moderno proporcione condiciones dignas de vida a la población en su conjunto. Los mexicanos

requieren buenas viviendas, mejores escuelas en todos los niveles, atención en salud a las diferentes áreas y excelentes servicios recreativos y culturales. ¿O acaso los gobernantes creen que sólo con explotar impunemente a los trabajadores se va a lograr un incremento importante en la productividad? ¿Acaso no quieren que México sea tan productivo como Inglaterra, Francia o Japón? ¿Acaso los gobernantes mexicanos desconocen las grandes inversiones que se hacen y han hecho en esos países?

*Corporativismo y democracia:
expectativas del sindicalismo mexicano
ante la alternancia en el poder*

JOEL PAREDES OLGUÍN*

A partir de la derrota electoral del Partido Revolucionario Institucional (PRI) en los comicios del 2 de julio de 2000, y tras la disciplinada y respetuosa aceptación del resultado por parte de los principales dirigentes del tricolor; existe un amplio sentimiento acerca de la necesaria transformación de estructuras, esquemas, prácticas y relaciones políticas en nuestro país.

Se habla del «nuevo México», de «las transformaciones políticas en curso», del «cambio inaugurado» tras el proceso electoral, etc. Estas aseveraciones no carecen de sentido y verdad en muchos de los casos; efectivamente, es cierto que la clausura del régimen priista supone la modificación de muchas de las prácticas y sentidos que lo sustentaron por más de siete décadas.

No obstante, si se admite que los cambios no ocurrirán de manera espontánea ni automática, surge inmediatamente la pregunta acerca de la profundidad, el sentido y la trascendencia de dichos cambios; si efectivamente se darán en todos los órdenes, cómo afectará cada uno de ellos al proceso todo y, fundamentalmente, el perfil, la capacidad y estrategia que adoptarán los ac-

* Profesor-investigador de tiempo completo de la Universidad Iberoamericana plantel Golfo-Centro (UIAGO), responsable del Programa de Estudios del Trabajo, el Empleo y la Seguridad Social (PIETESS).

tores sociales que eventualmente impulsarían y conducirían las transformaciones.

Se debe admitir que una reflexión prudente sobre estas cuestiones permitirá tener mayor claridad acerca del futuro previsible en materia política y social de México, así como una elemental moderación tanto del entusiasmo como de la angustia que provoca la idea del cambio.

Es evidente que entre los principales elementos que considerar en el análisis deberán incluirse las transformaciones culturales que anteceden y en gran parte propician el cambio en los demás espacios sociales (por ejemplo las modificaciones en materia de cultura política provenientes de un electorado con distinto perfil sociodemográfico). En efecto, hoy día asistimos a un nuevo México, pero sería incurrir en una ingenuidad rampante y en la omisión injusta de innumerables luchas históricas afirmar que este México nació el 2 de julio.

Me parece más razonable admitir que este «nuevo México» «vino naciendo» a lo largo de muchos años y en este proceso tropezó varias veces con intolerancias, represiones y no pocos casos de cooptación que obstaculizaron y postergaron su alumbramiento. A quienes afirman que la mañana del 3 de julio «el dinosaurio ya no estaba ahí», sería útil recomendarles que busquen bajo la cama y no se atengan a un optimismo que pudiera resultar, además de erróneo, contraproducente.

Dotar al fenómeno de la alternancia de un excesivo cúmulo de expectativas supone una visión providencial de la política y de los políticos, e insiste en considerar a lo institucional como prevalente y asignar al titular del Ejecutivo federal la capacidad de rehacer y reformar lo que sólo la acción ciudadana y las estrategias de un número más amplio de actores podrá lograr. El fenómeno de la alternancia abre una coyuntura política esperanzadora en el sentido de aportar las condiciones necesarias para desbrozar el camino de la democracia por parte de un mayor número de actores.

Es en este sentido que la tarea ciudadana no concluyó tras la emisión de su voto y en realidad apenas inicia. Entre sus principales retos está desmontar la estructura del presidencialismo metaconstitucional que, aun legitimado electoralmente, supone un obstáculo a la política democrática y prolonga la condición de minoría de edad de la sociedad civil y sus actores.

Corporativismo sindical y autoritarismo

Entre los elementos del sistema político que concentran más expectativas de cambio está el corporativismo sindical, entendido como un esquema de representación autoritaria de los trabajadores de la ciudad (el corporativismo campesino, el del movimiento urbano popular y el de los sectores populares no parece concentrar un interés equiparable), el cual establece una relación de intercambio político con el Estado.

El corporativismo sindical mexicano está considerado como un elemento fundamental en el análisis de nuestro sistema político para explicar, en un primer momento, las bases sociales de apoyo con las que contó el régimen priista y, en esa medida, los niveles de gobernabilidad, desarrollo social y legitimidad de los gobiernos posrevolucionarios hasta que empezó a dar muestras de agotamiento y disfuncionalidad. De igual manera, esta relación «interesada» entre el régimen y las cúpulas sindicales supone hasta la fecha uno de los ingredientes determinantes del autoritarismo mexicano.

Debe mencionarse que la constitución del sistema político de nuestro país resulta históricamente coincidente con la adopción de un modelo de desarrollo sustentado en el desarrollo del mercado interno y la industrialización del país como sustento de un programa supuestamente «modernizador» instrumentado a partir de los años cuarenta.

Para lograr este propósito fue necesaria la organización y el control de los grupos sociales que aseguraran el éxito de este

modelo (el de industrialización por sustitución de importaciones); sus bases fueron sentadas como sigue: en 1930 se promulga la Ley Federal del Trabajo (LFT) que otorgaba al Estado un papel tutelar y conciliador; en 1938 se funda la Confederación de Trabajadores de México (CTM), la que junto con la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) y la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) conformarían los puntales del sector obrero de un partido hegemónico, incluyente y políticamente legitimado como lo fue el Partido Revolucionario Institucional (PRI) en sus orígenes.

De igual manera que el corporativismo surge como una necesidad histórica para dotar de sustento político a un proyecto que se pensaba moderno y modernizante, el esquema de relaciones industriales instrumentado paralelamente también exigía un movimiento obrero fuerte, organizado, pero dócil a los requerimientos económicos y productivos, de tal forma que la conflictividad laboral pudiera manejarse dentro de los cauces institucionales.

Un régimen laboral tripartita, cupular y excluyente en el cual el Estado se aseguraba una posición de «árbitro neutral» que otorgaba el favor de su interlocución a ciertos actores en demérito de otros. En otras palabras, la organización de la sociedad por parte del Estado supuso entonces, como factor paralelo, su control por parte de éste mediante la «sectorización» de los grupos sociales, su inclusión en organizaciones verticales y autoritarias y el escamoteo de la interlocución con ellas a partir de su fuerza política, representatividad y disciplina para con el partido y sus gobiernos.

La lógica de esta «alianza histórica» aseguraba a las organizaciones obreras un margen de intervención institucional en la definición de las agendas económica, política y laboral que nunca guardó proporción con respecto a su membresía ni a su posición estratégica en la esfera de la producción. La fuerza política

de las grandes centrales nunca ha tenido que ver con su fuerza numérica, sino con su particular estrategia de inserción en las esferas de negociación política. Son, en este sentido, más bien grupos de interés o de presión que organizaciones representativas de grupos sociales con significación propia.

Como puede colegirse, el corporativismo sindical mexicano ha desempeñado tradicionalmente al menos una doble función en los ámbitos político y económico; su papel resultó indispensable para la estabilidad y reproducción de ambos sistemas y llegó a otorgar el rasgo distintivo del régimen priista y del modelo de acumulación y productivo durante varias décadas. Las transformaciones en ambas esferas asignan, naturalmente, funciones distintas al aparato sindical corporativizado del oficialista, exigiéndole diferentes tareas y la adopción de estrategias, rasgos en algunos momentos diametralmente opuestos a los tradicionales.

En un principio el agotamiento del modelo de desarrollo llamado «Estado benefactor», las radicales modificaciones que ha implicado el proceso de reestructuración productiva y de modernización empresarial, y en general la instrumentación de un nuevo modelo sustentado en la apertura comercial, el retraimiento del Estado en la economía, la consecuente privatización de empresas públicas y la reorientación de gran parte de ellas al mercado externo, entre otros elementos, supusieron para el sindicalismo tradicional y sus bases una experiencia traumática en el sentido de verse sorprendidas por nuevos esquemas de organización del trabajo que implicaban la flexibilización de las relaciones industriales, la pérdida de conquistas y prestaciones históricas y la necesidad de contar con un actor sindical más propositivo en términos del diseño de la producción.

La retribución gubernamental al sindicalismo corporativo, en términos de asignarle espacios de representación, interlocución y negociación política, fue disminuyendo drásticamente

y aun sus organizaciones más consolidadas y fuertes tuvieron que legitimar medidas contrarias a los intereses obreros y populares a cambio de una menguada asignación de prebendas para las cúpulas.

En la medida en que la política laboral se supeditó a la política económica y que la agenda gubernamental sobre el trabajo se desdibujaba, los sindicatos y centrales obreras oficiales —en general el sindicalismo todo, pero mucho más notable en el caso de esta corriente— fueron marginados de las esferas de definición e instrumentación de políticas públicas sobre las que apenas si habían sido consultados y que les afectaba enormemente.

La crisis del sindicalismo en México, entendida como la crisis de representación e intervención en la agenda pública, se manifestó claramente en al menos tres dimensiones: organizativa, en el sentido de que la estructura y el funcionamiento sindicales no respondieron con la debida capacidad, velocidad y propositividad a las transformaciones y los requerimientos que implicaron los cambios; de liderazgo, ya que resulta evidente la carencia de cuadros sindicales jóvenes con solvencia política y aptitud renovadora, dando lugar a la existencia de añejas formas de liderazgo y a la entronización de dirigentes en las principales organizaciones, así como de estrategia, en términos de mantener su subordinación al Estado, carecer de propuestas, insistir en prácticas autoritarias e incapacidad para integrar posturas unificadas y acciones con un grado mínimo de concertación.

Las discusiones en torno al nuevo papel y la nueva condición del sindicalismo corporativo ante la modificación económica y del aparato productivo suscitaron el interés de unos cuantos académicos y analistas del mundo del trabajo; no obstante, cuando aun este proceso de transformaciones productivas y económicas no concluye, ha tenido lugar una drástica transformación del sistema político mexicano al clausurarse el régimen priista y suscitarse el fenómeno de alternancia partidista en

el poder; fenómeno que, por el contrario, ha concitado un interés y una polémica más amplios.

Como se mencionaba más arriba, este debate incorpora a un amplio número de analistas que anticipan la terminación del corporativismo sindical por considerarlo un apéndice del sistema político mexicano y del régimen priista, no uno de sus pilares. Esa perspectiva supone que el corporativismo sólo es funcional con un particular estilo de régimen o con una ideología política específica, que sus estructuras muestran poca adaptabilidad respecto a las nuevas condiciones políticas y que la alternancia en el poder supone a la democracia y ésta es incompatible con el corporativismo.

Desde mi punto de vista, estos supuestos resultan insostenibles a la luz de muchas experiencias internacionales y desdichan la experiencia acumulada en México acerca de cómo el sindicalismo tradicional, corporativo, priista, oficial, nacionalista y «revolucionario» ha ido adaptándose paulatina e insistentemente a las características políticas y económicas que supone la instrumentación de políticas y esquemas neoliberales.

Así como la modernización económica no ha implicado la obsolescencia del corporativismo, sino que antes bien ha mostrado su indispensable concurso para asegurar su implantación con márgenes manejables de conflictividad, el proceso de democratización del sistema político tampoco es necesariamente contrario a la eventual refuncionalización de un sindicalismo corporativo con escasos niveles de compromiso ideológico con el priismo y que más bien se ha caracterizado por un sentido pragmático de actuación política (existen como ejemplo los casos de aquellos gobiernos estatales de oposición, los que no han tenido mayor problema en convenir con las organizaciones corporativas del sindicalismo priista).

En esa medida, no hay que descartar que el sindicalismo corporativo logre rescatar parte de su capacidad camaleónica para

integrarse a una política económica que no le resulta totalmente ajena y a una lógica de operación política que no se avizora tampoco como necesariamente distinta de aquella a la que está habituado. La posibilidad de refuncionalización del corporativismo sindical debe ser considerada como una salida plausible a la actual coyuntura política que enfrenta el sindicalismo mexicano, especialmente el hasta ahora considerado «tradicional».

Es ampliamente conocido el nexo corporativo que une al sindicalismo mexicano con el Estado posrevolucionario desde el surgimiento de éste, y que en gran medida ha determinado el carácter dependiente y subordinado de la acción sindical en nuestro país. Extensa es la cauda de bienintencionados experimentos para liberar al sindicalismo de esta tutela; lamentable la serie de derrotas y frustraciones, y alta también la cuota de represión y los costos sociales y humanos de estos intentos.

El autoritarismo mexicano y nuestro propio sistema político no se explican sin el concurso del corporativismo antidemocrático; los subsistemas partidista y electoral encontraron sustento en la utilización clientelar de los contingentes obreros y de sectores populares y medios cuyo apoyo político al régimen explica en mucho la estabilidad social y la gobernabilidad existentes en nuestro país a lo largo de más 70 años —salvo intermitentes movilizaciones y protestas. No obstante, este es un tema abundantemente tratado y sobre el que no quisiera insistir más ante los brillantes análisis elaborados.

Baste mencionar que la característica básica de la relación Estado-sociedad en México es la organización y control de ésta por parte del Estado, cuestión a la que el sindicalismo no ha podido sustraerse y, en mi opinión, no logrará hacerlo mientras se mantengan los esquemas verticales que inhiben la participación de los trabajadores en sus organizaciones.

De igual manera que la relación entre ciudadanos y Estado estuvo mediada por un partido oficial, la relación entre el Esta-

Cuadro I
Variación en el índice de inscritas en el IMSS
según condición, 1999-2000 (miles de personas)

Periodo	1999			Periodo	2000			Variación total
	Permanentes	Eventuales	Total		Permanentes	Eventuales	Total	
Enero	12 297	1 381	13 678	Enero	12 960	1 598	14 558	880
Febrero	12 382	1 401	13 783	Febrero	13 063	1 613	14 676	893
Marzo	12 436	1 439	13 875	Marzo	13 157	1 653	14 810	935
Abril	12 464	1 448	13 912	Abril	13 163	1 653	14 816	904
Mayo	12 510	1 461	13 971	Mayo	13 187	1 653	14 840	869
Junio	12 580	1 490	14 070	Junio	13 272	1 687	14 959	889

Fuente: Elaboración propia con datos del IMSS.

do y los trabajadores lo estuvo por los sindicatos más o menos oficialistas, que aseguraban el control mediante esquemas autoritarios de representación. Puede ser que, una vez inaugurada la alternancia en el poder, la relación entre el próximo gobierno y los sindicatos se modifique —cuestión en la que tampoco albergo grandes esperanzas—, pero lo que realmente importa es la transformación de los mecanismos de representación y control que sobre los trabajadores ejercen las estructuras sindicales antidemocráticas.

En otro espacio hemos afirmado que la separación efectuada por el sindicato entre condición ciudadana y productiva del trabajador permite la expropiación de la ciudadanía, despojada de la cual los trabajadores quedan inermes y limitados a ejercer efectivamente su participación y representación colectiva.

Los sindicatos están conformados no por meros trabajadores, sino por ciudadanos que trabajan y que por esta condición cuentan con problemáticas y demandas específicas que, sin embargo, no se agotan en lo productivo-laboral, sino que lo trascienden en sus dimensiones de género, educación, edad y perfil cultural, etcétera.

Si en algún rasgo positivo debiéramos valorar la alternancia partidista en el Ejecutivo federal, desde el punto de vista del sindicalismo, es por la posibilidad incierta de rescatar la condición ciudadana de los trabajadores que libremente hayan votado por transformar la estructura de poder prevaeciente y puedan aplicar esa experiencia en el ámbito cercano de sus sindicatos.

El cambio político que se avecina o que está en curso será oportuno para el sindicalismo en la medida en que logren trascender los trabajadores los esquemas de control y de escasa participación política en el interior de sus organizaciones.

Ello implicaría, en un primer momento, el debilitamiento de éstas, lo que las colocaría en una riesgosa situación respecto a sus interlocutores tradicionales (Estado y empresarios),

pero de la que saldrían fortalecidas tanto como logren ser democratizadas y puedan contar con dirigencias responsables y representativas.

Quiero decir que la gran mayoría de los sindicatos están ya en una situación desventajosa por su debilidad interna y su escasa capacidad de convocatoria, el descrédito social en que han caído, etc.; en esta coyuntura se abren dos rutas posibles de acción: se democratiza y replantea su tradicional actuación o terminan inmersos en la inoperancia y el anquilosamiento.

El contexto político y social parece favorable, la circunstancia económica no podría ser más propicia, los ánimos ciudadanos se encuentran en sus niveles más elevados y el aparato oficial de control está desorientado y apenas inicia su recomposición. La variable que determinará el curso de los acontecimientos podría ser la capacidad de organización y claridad programática de los trabajadores mismos.

De esta manera, la sociología política del sindicalismo se presenta como una disciplina pertinente para analizar los derroteros previsibles de la acción sindical y de los trabajadores, la refuncionalización de sus estructuras, la recomposición de sus estrategias y el replanteamiento de su función social.

No podemos pensar que la coyuntura política actual desencadenará por sí sola las transformaciones, éstas deberán estar orientadas y dirigidas por agentes sociales que habrían de determinar su acción a partir de condiciones concretas. Al respecto, me gustaría profundizar en las expectativas acerca de la relación que mantendrán los sindicatos y las grandes centrales obreras con el nuevo gobierno electo el 2 de julio de 2000.

Desde mi perspectiva, quizá pesimista, la administración foxista tendrá entre sus principales requerimientos asegurar la tranquilidad y el control del aparato productivo nacional, para lo cual mantendrá estrechos nexos con la clase empresarial y sus organizaciones, ello obligaría a establecer con el actor sindical

negociaciones que permitan la operación de la planta productiva con márgenes mínimos de conflictividad.

Las centrales obreras y los grandes sindicatos han demostrado que cuentan con eficaces aparatos de control, elementos en los que basan su capacidad de interlocución y negociación. El estricto control y autoritarismo sindical no es un fenómeno que se limite al sindicato; éste no podría funcionar sin la pasividad y complicidad tanto de la empresa (la que en la mayoría de los casos ha optado por contratar con ese sindicato) como de las autoridades del trabajo, que ejercen una política discrecional en la administración y procuración de la justicia laborales.

La lógica política orillaría al nuevo gobierno a efectuar acuerdos con aquellos actores que, aunque débiles y desarticulados, tengan cierta capacidad de control. Los trabajadores no pueden, entonces, asumir que un nuevo gobierno —por mucho que sea de un signo ideológico diferente— realice las transformaciones que se han visto incapaces de llevar a cabo. El sindicalismo y el movimiento obrero no cuentan con poder suficiente para poner condiciones ni principios y deben más bien sujetarse a una negociación que les permita, en última instancia, mantener los escasos márgenes de acción, interlocución y representatividad que conservan.

Desde mi perspectiva, no se percibe el diseño de ninguna estrategia por parte del actor sindical encaminada a sustraerse de la relación corporativa que ha mantenido con el Estado. Más bien pareciera que las grandes corporaciones pretenden establecer esta relación con un gobierno diferente confiando en que serán igualmente necesarias como factor de poder en los esquemas de gobernabilidad e instrumentación de las políticas públicas de la nueva administración.

Como ejemplo concreto de esto, puede revisarse la relación entre las centrales obreras tradicionales y los gobiernos locales de oposición en al menos 10 entidades del país. El

corporativismo autoritario no está necesariamente reñido con una de las dimensiones (condiciones) de la democracia como es la alternancia en el poder; puede perfectamente coexistir con ella y resultarle incluso funcional.

Lo que desde mi punto de vista puede desencadenar la pasajera orfandad del sindicalismo corporativo respecto al régimen y los gobiernos priistas es el eventual desencadenamiento de movimientos disidentes o contestatarios en el seno de las centrales y sindicatos tradicionales en lo que existan tendencias o antecedentes democratizadores (es el caso del sindicato petrolero respecto a la Confederación de Trabajadores de México y de algunas organizaciones que integran el Congreso del Trabajo).

Esta tendencia a la afiliación corporativa de algunas organizaciones y trabajadores pudiera tener lugar durante el periodo de transición entre el régimen del PRI y la administración de Vicente Fox se acorte o concluya, según se perfilen los lineamientos en materia laboral del nuevo gobierno y en la medida en que decrezca la capacidad de organización alternativa de trabajadores y asociaciones.

Al respecto, cabría mencionar que la posible transformación de las estructuras sindicales no correría exclusivamente por la reconfiguración de los sindicatos y centrales o por la organización de esquemas alternativos. En el piso mismo de la fábrica, en el espacio de trabajo concreto, el sindicato enfrenta la tarea de reformular su estrategia ante el empuje de las nuevas formas de organización de los trabajadores implicadas en las transformaciones en la organización del proceso productivo.

El corporativismo sindical puede no ser necesariamente disfuncional o contrario a la democracia electoral que rindió frutos mediante la alternancia en el poder. En este sentido, resulta poco probable que ante ello el sindicalismo mexicano pueda trascender dos de sus más importantes características (el carácter subordinado de su acción, su falta de unidad y disper-

Cuadro 2
Contratos colectivos depositados por central obrera
(1994-1999)

Periodo	Total	Confederaciones nacionales integrantes del Congreso del Trabajo					Subtota	Organizaciones autónomas	Organizaciones independientes	No especificado
		CIM	CROC	CROM	Otras					
1994	4 334	2 553	574	201	143	3 454	130	660	73	
1995	3 912	2 231	573	161	200	3 165	121	498	128	
1996	4 411	2 622	578	131	291	3 622	110	514	165	
1997	4 495	2 568	632	176	297	3 673	149	543	130	
1998	4 701	2 652	646	156	354	3 808	118	615	160	
1999	3 760	2 095	587	127	324	3 133	88	410	129	

Fuente: Elaboración propia con datos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

sión estratégica). Además, debe tomarse en cuenta la proclividad colaboracionista del sindicalismo oficial (fundamental pero no exclusivamente), lo que podría facilitar su asimilación a la agenda económica, política y laboral del nuevo gobierno.

Así, la única expectativa optimista que vislumbro es la posibilidad de que, aprovechando el desconcierto de las cúpulas, la reconfiguración de las organizaciones y el posible reblandecimiento de las estructuras autoritarias, los trabajadores de base diseñen una estrategia alternativa de representación democrática al margen de los canales tradicionales de participación clientelar propia del corporativismo antidemocrático.

La transición democrática requiere del impulso de los actores sociales y los grupos de poder principales; siempre será incompleta si no está acompañada de la democratización de los actores sociales. La participación de los sindicatos en la refundación democrática de la nación es condición indispensable para la incorporación de los grupos sociales más desprotegidos a los beneficios económicos y sociales de vivir en un régimen democrático.

El tránsito democrático requiere de un impulso adicional por parte de los sindicatos que, al mismo tiempo, coloque a éstos en una posición de mayor democracia interna y fortaleza institucional ante los empresarios, el Estado, el gobierno y los demás actores y grupos sociales. Toda propuesta sindical en este sentido será bienvenida para el resto de los factores de poder, siempre y cuando esté sustentada en una lectura correcta, confiable, ecuánime y precisa de la realidad económica, política y social del país.

Un nuevo pacto social no se agota en la alternancia partidista, ni en una eventual reforma de la LFT, ni en la firma de compromisos y pactos cosméticos, sino que los trasciende y los coloca como requisitos necesarios para arribar a estadios más democráticos y de mayores niveles de participación sindical y trabajadora.

Cuadro 3
Incrementos salariales promedio (contractuales y mínimo) según jurisdicción,
respecto al crecimiento del índice inflacionario (1992-1999)

Periodo	Incremento salarial promedio (%)	Incremento al Índice Nacional de Precios al Consumidor (%)	Incremento promedio al salario mínimo general (%)	Promedio de incrementos en revisiones locales (%)	Incremento promedio en revisiones federales (%)
1992	13.9	15.5	10.2	16.6	12.8
1993	9.1	9.8	8.1	10.0	8.8
1994	6.1	7.0	7.0	8.0	5.3
1995	11.5	35.0	17.5	9.7	12.3
1996	18.7	34.4	24.2	14.3	21.0
1997	19.0	20.6	19.2	17.9	19.5
1998	17.4	15.9	16.4	16.8	17.7
1999	17.2	12.3	14.0	17.1	17.3

Fuente: Elaboración propia con datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y del Banco de México.

A lo largo de su historia, el movimiento sindical mexicano no ha basado su fuerza política en términos de su membresía efectiva, sino en su condición de actor estratégico en la definición de la agenda política y económica. Esta fortaleza ha sufrido a lo largo de los últimos quince años un debilitamiento paulatino pero ostensible en función del escaso poder político del que actualmente goza el movimiento obrero organizado en torno al PRI y el oficialismo (fenómeno observable en la disminución de las cuotas políticas asignadas a representantes obreros en órganos de representación y cargos de elección popular).

Este debilitamiento en lo político va aparejado a una cada vez mayor obsolescencia de los sindicatos en las negociaciones salariales y en el diseño de la política social y económica del régimen, situación que lo orilló a avalar políticas públicas contrarias a los intereses obreros y a asumir pasivamente la conversión de la agenda laboral en instrumento de la política económica.

Instalado el PRI en la oposición (lo que implica la clausura de los canales de acceso a recursos públicos, limitando el apoyo oficial a liderazgos poco representativos y la desarticulación del aparato de control clientelar), el sindicalismo mexicano enfrenta la necesidad histórica de cancelar o reformular su «alianza histórica» con el régimen que el 2 de julio llegó a su fin. Entablar una relación en iguales términos con la administración de Vicente Fox no será una tarea sencilla ni una rápida maniobra política, además de que para lograrlo se requeriría contar con la pasividad y/o aquiescencia de los trabajadores.

La administración foxista tendrá entre sus principales requerimientos asegurar la tranquilidad y el control del aparato productivo, para lo cual mantendrá estrechos nexos con la clase empresarial y con sus organizaciones, ello obligaría a establecer con el actor sindical negociaciones que permitan la operación de la planta productiva con márgenes mínimos de conflictividad. La lógica política orillaría al nuevo gobierno a efectuar acuer-

Cuadro 4
Escenarios probables sobre la futura relación
Estado-sindicalismo

Escenarios	Menos probable (independencia sindical respecto al gobierno)	Más probable (mantenimiento del control oficial sobre el sindicalismo)
Condiciones	<ul style="list-style-type: none"> - Movimientos disidentes motivan liderazgos democráticos en sindicatos clave. - El gobierno de Fox se abstiene de intervenir en asuntos sindicales. - Se fomenta o tolera la libertad sindical. - Aplicación de una justicia laboral clara y expedita. - Favorable entorno económico. 	<ul style="list-style-type: none"> - Eficacia de los mecanismos de control sindical y mantenimiento de liderazgos. - Trabas y obstaculización de la libertad sindical. - Intervención gubernamental en apoyo a dirigencias útiles, dóciles o estratégicas. - Justicia laboral tortuosa y parcial. - Entorno económico desfavorable.
Implicaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Debilitamiento del autoritarismo sindical. - Incremento estacional de la conflictividad laboral. - Avance paulatino en la organización democrática y representativa de los trabajadores y el sindicalismo. - Fortalecimiento real del sindicalismo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Vigencia de dirigencias autoritarias. - Control y delimitación del conflicto laboral. - Incremento de la represión laboral y legal contra sindicatos y líderes disidentes. - Apertura de la interlocución oficial a nuevos pero dóciles actores sindicales (UNT, CROM). - Disminución formal del control oficial. - Vigencia de la dependencia final del sindicalismo respecto al Estado.

dos con aquellos actores que, aunque débiles y desarticulados, tengan cierta capacidad de control.

Por lo demás, el sindicalismo y el movimiento obrero no cuentan con poder suficiente como para anteponer condiciones ni principios y es probable que deban sujetarse a una negociación que —a cambio de mantener cierta disciplina en sus demandas— les permita mantener los escasos márgenes de acción e interlocución que conservan. Todo ello permitiría anticipar un escenario en el que, si bien relajada y menos explícita, se mantenga la relación de mutua conveniencia entre los sindicatos y el Estado.



CUARTA PARTE



Contratos colectivos de trabajo de protección

JOSÉ ALFONSO BOUZAS ORTIZ*

Acerca del concepto contrato de protección

La finalidad de acuñar un concepto se deriva de la necesidad de quienes estudian un determinado campo del conocimiento y emplean una serie de caracterizaciones para referir o tipificar un fenómeno o proceso específico. También los sujetos directamente involucrados utilizan una serie de términos a fin de explicar una realidad que les afecta, de tal forma que se hace indispensable la creación de un sistema de representación nominal que conduce a establecer y adoptar un código amplio que refleje dicha realidad y facilite la interlocución entre los actores interesados e involucrados.

Sin duda, pretender establecer una idea clara del concepto mismo responde a un momento específico y al contexto político en que se plantea. La concepción de contrato de protección ha tomado relevancia en las discusiones sobre las reformas a la Ley Federal del Trabajo; así, el tema de los contratos de protección está subordinado al análisis de la vigencia del marco normativo. Por ello, es importante establecer parámetros mínimos que nos permitan debatir en arenas de común acuerdo convenidas y no incurrir en confusas digresiones.

* Doctor en derecho, investigador titular de tiempo completo en la UNAM, profesor de posgrado en la Facultad de Derecho-UNAM y en la UAM-Iztapalapa, Investigador nacional nivel 1.

El contrato de protección cobra relevancia en la discusión de otras temáticas más amplias y totalizadoras que intentan explicar el proceso económico y sociopolítico actual, como son los cambios en las relaciones sociales de producción y la necesidad de flexibilizarlas, así como otras transformaciones y procesos mundiales en la esfera del trabajo.

La reflexión sobre los contratos de protección representa un intento de analizar las características del corporativismo en México e incidir en la orientación de los cambios, en las formas de hacer política y en las razones de existencia de los sindicatos.

De manera más general, apreciar las perspectivas de los sindicatos a partir de aceptar que en todo el mundo se vive una crisis de legitimidad de su existencia a consecuencia de que no han sido capaces de ser opciones de propuesta en las actuales condiciones de las relaciones laborales, que imponen el desempleo como fenómeno generalizado, los cambios tecnológicos, la globalización y el proceso de reconversión.

Los contratos de protección son un hecho anterior a que se debatieran sus características y revelan que el marco normativo del trabajo vigente en México ha sido lo suficientemente flexible como para que existan relaciones laborales que de manera importante se dan por detrás de los parámetros tutelares y de reconocimiento de derechos colectivos que la propia normatividad establece.

Los contratos de protección se generan en México en un contexto en el que las direcciones sindicales, más que representar los intereses de los trabajadores, por razones que tienen que ver tanto con elementos del marco normativo como del político, se convierten en usufructuarios de esos intereses en un contexto en el que el mandato sindical no es revocable por el que lo otorga, existen las condiciones para que las direcciones sindicales se eternicen y, finalmente, para hacer de la actividad sindical una que otorga vida propia a los representantes sindicales en tanto tales.

En estas condiciones, la simulación de vida sindical y la contratación colectiva que se alcanza como un proceso en el que algunas direcciones sindicales convinieron con empleadores condiciones ajenas a los intereses que representan, llegando incluso a entregarlos lisa y llanamente a la voluntad del empleador, no es más que expresión que cobra vida propia y establece condiciones en las que personeros sin escrúpulos y de conductas eminentemente delictivas generalizan acciones (contratos simulados) que a la fecha, en el presente político sindical, se han convertido en un cáncer social que es necesario enfrentar y eliminar por parte de todos los actores participantes en las relaciones sociales a riesgo de que el no hacerlo impedirá construir un futuro estable o construirá una realidad deformada que parte del supuesto de que es posible construir el futuro prescindiendo de la representación y negociación colectiva de los intereses del trabajo.

Finalmente, la realidad contractual colectiva ha alcanzado niveles de expresión alarmantemente mayoritarios de simulación en la que, en mayor o menor grado, se han involucrado un sinnúmero de representaciones sindicales con la anuencia y en mucho a partir de la inducción por parte del aparato de gobierno, bajo el supuesto de que con esta conducta se garantiza la paz social, se evitan conflictos del trabajo e imponen políticas laborales en mejores condiciones. Situación que presupone que la verticalidad es la mejor forma de conducir las relaciones laborales.

Sin duda el que haya contratos de protección admite la existencia de personeros inescrupulosos, pero también de un aparato de gobierno dispuesto a legitimar esas conductas delictivas en tanto inhibitorias de la existencia de los derechos colectivos de los trabajadores y de un empresariado que, ante su falta de voluntad o capacidad para convenir sobre los requerimientos de todos los actores involucrados en el proceso productivo, se involucra en una simulación creciente que hace letra muerta los derechos de los trabajadores y, en tales condiciones,

se conforma con establecer soluciones de vida efímera y transitoria de los importantes problemas del trabajo e inevitable futura presencia del conflicto, con expresiones cada vez más graves.

Los contratos de protección también responden a una cultura de los trabajadores en la que el dirigente, el caudillo o el líder es fundamental, cultura que deberá cambiar como forma de madurar socialmente. Las direcciones sindicales, políticas y en general sociales tienen una existencia eterna, vida propia y condiciones para que en mayor o menor grado se corrompan, porque los dirigidos lo aceptan e incluso aceptan su existencia, «que robe pero que también vea por mí».

La transición democrática y la construcción de una sociedad mejor reclama cambios de conducta, madurez y responsabilidad, que no podrá ser sin cambios radicales por parte de todos. Podremos tapar la puerta a las expresiones de las conductas más negativas que hoy están presentes, como lo son los contratos de protección, pero en la medida en que no asumamos cambios sociales más de fondo como la razón por la que lo hacemos, como el convencimiento de que la representación colectiva del trabajo es indispensable, serán efímeros y cíclicamente estaremos en una nueva expresión de contratos de protección, simulación de contratación colectiva con otras características y la misma venalidad.

Bajo estos presupuestos, con la intención de caracterizar la situación actual de los contratos de protección, no porque nos parezca de poca importancia entender cómo evolucionaron históricamente, a partir de sindicatos surgidos con pretensiones distantes a las del contrato de protección, sino porque nos interesa reflexionar sobre los cambios a la estructura actual tal y como la apreciamos y porque juzgamos que la simulación contractual con expresiones de contrato de protección está presente en todas las opciones sindicales que tradicionalmente se han dado e incluso los sindicatos o mambretes que ofrecen contratos de protec-

ción se autodenominan independientes en ofensa de una auténtica independencia sindical, por la que ahora se hacen importantes esfuerzos y con una verdadera confusión del escenario.

El debate de los contratos de protección, más que tener vida propia o legitimarse en sí mismo, se fortalece y justifica en el marco de la discusión sobre la búsqueda de la democracia en los sindicatos, de la auténtica representación y de la búsqueda de mejores relaciones laborales que permitan enfrentar los retos del presente y construir un mundo menos irracional que el actual y responda a la mundialización presente.

Perfil del sindicato y de la contratación colectiva de acuerdo con la regulación aplicable

El marco normativo de los sindicatos del apartado A del artículo 123 de la Constitución, en lo general, ha sido el mismo desde la primera Ley Federal del Trabajo (la de 1931) y contempla como probabilidades organizativas para los sindicatos las siguientes: que existan sindicatos de *competencia federal* y sindicatos de *competencia local*. Así lo establece la fracción XXXI del indicado artículo y, complementariamente, la actual Ley Federal del Trabajo.

A este respecto conviene recordar que el texto original de la Constitución de 1917 no establecía que las normas del trabajo pudieran ser aplicadas por la federación. Fue la propia evolución económica del país la que llevó a centralizar la aplicación en ciertas ramas o sectores que alcanzaron importancia, lo que implicó que se dieran diferencias entre lo establecido al respecto en la Constitución y en la ley, hecho que tiene que ver con las posibilidades de reformar ésta y las dificultades que implica reformar la Constitución, en el primer caso por acuerdo del Congreso de la Unión y en el segundo teniendo que ser aprobada por la mayoría de las legislaturas de los estados.

Después de esta gran división encontramos las siguientes posibilidades:

1. Que existan sindicatos gremiales, entendidos como tales aquellos integrados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.
2. Que existan sindicatos de empresa, integrados por trabajadores que prestan servicios a una misma empresa.
3. Que existan sindicatos industriales, entendiendo como tales los formados por trabajadores que prestan servicios en diversas empresas de la misma rama industrial.
4. Que existan sindicatos nacionales de industria, entendiendo que son aquellos los formados por trabajadores que prestan sus servicios a dos o más empresas de la misma rama industrial.
5. Que existan sindicatos de oficios varios, sindicatos excepcionales en los casos en que en un municipio existan menos de veinte trabajadores de la misma profesión.

Con base en la anterior clasificación se establece la posibilidad de vida y participación de un sindicato dentro de un espacio limitado.

Los sindicatos gremiales y los de industria podrán actuar, es decir, pretender titularidad de contratos colectivos, en un determinado estado de la federación o en el Distrito Federal, siempre que se encuentren registrados en él.

Los sindicatos nacionales de industria podrán actuar cuando menos en las entidades federativas en las que se encuentran instaladas las empresas con las que contrataron.

Los sindicatos de oficios varios en realidad ya no debieran existir o ser verdaderas excepciones. Los sindicatos de empresa actúan en una empresa e incluso en un establecimiento de ella determinado, cuestión que ha permitido a los empresarios, a partir de modificar mínimamente el nombre de la empresa entre sus sucursales, evitar la unidad de todos los trabajadores a su servicio. Por ejemplo se sostiene que Gigante Mixcoac es diferente de Gigante Tlalpan y de las otras sucursales y se impide una contra-

tación única para todos los trabajadores de la firma, lo que pudiera permitir a los trabajadores negociar mejores condiciones.

Debemos recordar que la pretensión del legislador fue dejar el máximo de libertad a los trabajadores para organizarse como mejor les conviniera; sin embargo, han sido los empleadores quienes se han servido de este amplio margen organizativo para imponer mejores condiciones de control y abatir la importancia de los sindicatos.

Como consecuencia de la anterior posible diversidad de formas de organización, la propia Ley Federal del Trabajo establece (artículo 385) que el contrato colectivo de trabajo se celebrará:

1. Cuando concurren sindicatos de empresa o industria o unos u otros con el que represente a la mayoría de los trabajadores de la empresa.
2. Con los sindicatos gremiales que representen a la mayoría de los trabajadores del gremio en la empresa.
3. Con el sindicato gremial siempre que tenga la mayoría de los trabajadores del gremio en la empresa.

Concluimos, con base en los anteriores criterios de preferencia, que los sindicatos y la contratación colectiva en México tienen las siguientes características.

1. Por ley la contratación, siempre será con el sindicato federal tratándose de ramas definidas como federales.
2. La contratación colectiva se celebrará con el sindicato que represente a la mayoría de trabajadores, sea de empresa o de industria.
3. Con el sindicato gremial cuando representa la mayoría de trabajadores del gremio en la empresa.
4. En los sindicatos federales la vida sindical, por lo general, es más real que en los locales. Son federales el Sindicato Mexicano de Electricistas, el de telefonistas. En los sindicatos locales se presenta con más frecuencia la simulación

- sindical, verticalidad de las direcciones e incluso tienen mayor presencia los contratos de protección.
6. El perfil de los sindicatos de empresa resulta ser el más adecuado para que se den contratos de protección, firmados incluso con anterioridad a que la empresa se establezca. En éstos encontramos casos en los que la misma empresa, como es el caso de Gigante, contrata con más de un sindicato celebrando contratos flexibles y controlando a todas las organizaciones con las que negocia en la medida en que si alguna de ellas no acepta los parámetros que la empresa determina siempre existirá la posibilidad de que ésta busque sustituirlo por otro sindicato que le dispute la titularidad.
 7. Es posible que los gobiernos locales pongan más reticencias a otorgar registro a los sindicatos de industria y a sindicatos nacionales de industria, y los segundos tendrán siempre la posibilidad de que aun siendo nacionales de industria no se les permita actuar o disputar la titularidad en estados distintos al que les otorga el registro.

Características de los contratos de protección

En realidad podemos hablar de sindicatos que otorgan contratos de protección ya que resulta más importante identificar al actor de la fraudulencia que al documento mismo.

Se conoce como contrato de protección aquel que firma un empleador con un sindicato o, mejor dicho, con una persona que detenta un registro sindical y quien le garantiza que podrá trabajar sin oposición sindical ni reclamos de los trabajadores a cambio de remunerar al «sindicato» que le ofrece estos servicios con las cuotas sindicales, cuando menos.

El contrato de protección también garantiza a la empresa que en el momento en que intenten los trabajadores organizarse al amparo de otro sindicato que verdaderamente los represente

estará presente este sindicato protector del empleador, acreditará tener contrato colectivo firmado e impedirá cualquier intento de incidir en la dinámica laboral de la empresa.

Posibilita de manera general que el empleador establezca las condiciones de trabajo que determine, «acordándolas» en esos términos e imponiéndolas a los trabajadores.

En realidad no existe un contrato tipo de protección y ha sido a través de su propia experiencia que los empleadores han buscado establecer sus condiciones para actuar con absoluta libertad, imponiendo a los sindicatos las cláusulas que requieren o generando condiciones para que aparezca en la escena un sindicato dispuesto a otorgárselas. En estas condiciones los sindicatos, por un natural desgaste de sus direcciones, falta de capacidad y conocimiento del proceso productivo mismo y otros factores semejantes, tienden a otorgar deferencias a la empresa.

Pero lo anterior no quiere decir que dejen de existir sindicatos o mambretes sindicales típicamente de protección, y lo más grave es que se ha convertido en una rentable empresa de personas sin escrúpulos la venta de los derechos colectivos, actividad que en mayor o menor grado encontramos presente prácticamente en todas las federaciones tradicionales, lo que no quiere decir que todos los sindicatos que las integren practiquen este tipo de simulación sindical y contractual.

La razón por la que se firman y operan los contratos de protección, incluso antes de que la misma empresa se establezca, deriva de una disposición contenida en el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo que impide que proceda emplazamiento a huelga para la firma de un contrato colectivo cuando se encuentra depositado otro ante la autoridad laboral y complementariamente del hecho, fundado en derecho, de que sean los líderes sindicales quienes firman y revisan el contrato colectivo y no los trabajadores. Traducido esto a la cotidianidad laboral, implica que sean los empleadores, por lo general con una visión

limitada y voraz de las relaciones laborales, quienes hayan impuesto la práctica de firmar contrato con personeros que les garantizan, además de estabilidad laboral, cuantas prerrogativas desean: libertad para contratar y despedir trabajadores, movilidad interna, movilidad funcional, salarios y jornadas al gusto. Todo esto en muchos casos mediado por la falta de preparación y las limitadas capacidades del empresario, que no alcanza a apreciar que puede establecer condiciones más sanas en beneficio de los trabajadores pero también de la propia empresa y sin entender que no es precisamente el trabajo intensivo el más adecuado para el desarrollo productivo.

El argumento para sostener que los contratos de protección son un mal necesario y que sugiere la conveniencia de que los empresarios hayan optado en épocas recientes por adoptar esta como la mecánica con que funcionan en las relaciones laborales que establecen descansa en hacer un análisis reduccionista de la conducta de los sindicatos a partir de un hecho cierto: existen membretes sindicales en manos de delincuentes que se dedican a extorsionar empresas con la amenaza de estallar la huelga de no lograr la firma de un contrato colectivo, posibilidad que les da el artículo 450 fracción II de la indicada ley. Unos y otros, los delincuentes que se apoderan de registros sindicales y los convierten en patrimonio personal que usufructúan y los empresarios que se adelantan a firmar contratos de protección con otros membretes igual de perjudiciales socialmente que los primeros, son responsables de la conducta delictiva que hace imposible el ejercicio de los derechos colectivos de los auténticos titulares de ellos, los trabajadores, y convierten los foros en donde se dirimen los problemas del trabajo en escenarios en los que se representan farsas, comedias y en ocasiones tragedias en las que no está ausente la corrupción expresada en todo tipo de dádivas y transacciones en las que los derechos humanos de corte laboral se compran y venden con la mayor desvergüenza.

Las características distintivas de los contratos de protección son las siguientes:

1. Permiten que el empleador contrate con absoluta libertad a sus trabajadores y obligan a que éstos se afilien a la organización sindical, a la vez que firman un contrato individual de trabajo, es decir, renuncia a la cláusula de exclusión por ingreso, pero se cuidan de que los trabajadores seleccionados por el empleador de inmediato se integren a la membresía sindical.
2. Establecen la polivalencia en funciones del trabajador.
3. Regulan derechos individuales de acuerdo con la ley, es decir, renuncian a la posibilidad de pretender que el contrato colectivo cumpla con una de sus más importantes funciones: mejorar las condiciones de trabajo por sobre la ley.
4. Posibilitan la contratación por tiempo y obra determinada, dejando en manos del patrón el utilizarla.
5. Permiten la contratación a prueba o los periodos de capacitación y libre determinación del empleador respecto de la competencia del trabajador.
6. Permiten al empleador cambiar jornadas y hacer los ajustes y cambios que en materia de horarios estime convenientes.
7. Dejan en manos del empleador lo relativo a capacitación e higiene y seguridad en el trabajo.
8. Posibilitan a la empresa imponer sanciones a discreción, marcar ritmos de trabajo y controlar absolutamente el proceso productivo.
9. Posibilitan a la empresa despedir trabajadores.
10. No contemplan disposición alguna relativa a la vida sindical como asambleas o cualquier otro tipo de actividades sindicales.
11. Se revisan dentro de los parámetros salariales generales y sufren pocas o ninguna modificación en su clausulado dándose incluso el caso de contratos que permanecen depositados sin movimiento alguno por lustros.

12. Son desconocidos por los trabajadores afectados, quienes en muchos casos declaran abiertamente ignorar que tienen contrato colectivo y sindicato.

Los contratos de protección han proliferado con el transcurso de los años, de 150 mil registrados en 1970 se llegó en 1990 a más de 600 000. A ello habría que sumar el aumento que sin duda durante la última década se ha presentado, pues los datos que brinda la Secretaría del Trabajo nos llevan a la conclusión de que la mayoría de los contratos registrados tienen pocas revisiones, síntoma de que se trata de contratos de protección la mayor parte de ellos.

Así, por ejemplo, de 1994 a junio del 2000 han sido depositados un total de 29 763 contratos colectivos de trabajo por rama de actividad económica y cada año ha aumentado el número de registros. Para 1994 se registraron un total de 4 334 contratos, en tanto que en 1995 disminuyó el número pues sólo llegó a 3 912; sin embargo, para el siguiente año la cifra ascendió a los 4 411, en 1997 a 4 495, en 1998 a 4 701 y en 1999 fueron 4 881; finalmente, para junio de 2000 se contaba ya con 3 029 contratos registrados.

Las cifras anteriores no nos dirían gran cosa si no tomáramos en cuenta que las revisiones contractuales (salariales y de contrato) nivel nacional fueron, en ese mismo periodo, un total 222 380, que se distribuyen de la siguiente forma:

1994	26 489
1995	31 691
1996	34 940
1997	34 220
1998	35 170
1999	38 747
Mayo de 2000	21 123 ¹

¹ Fuente: página de Internet de la STPS.

Es decir, en un lapso de seis años se han revisado entre 10% y 20% de los 600 000 contratos a los que se llegó (en 1990), lo que nos habla de que los otros que debieron revisarse cada año, en una ocasión por cuanto al salario y en otra de manera integral, no fueron tocados y se mantienen prorrogados sin modificación alguna gracias a la participación de personeros que lo posibilitaron y están atentos para aparecer en el momento en que alguna organización sindical pretenda hacer efectivos los derechos colectivos de los trabajadores. Esta mecánica ha operado por iniciativa empresarial que todavía no comprende que la simulación no la ayudará a modernizar su proceso productivo y reconvertir el proceso económico con la complacencia de dirigentes y sindicatos de dudosa honorabilidad.

Forma por la que optamos para identificar los sindicatos y contratos de protección

El trabajo de campo nos permitiría obtener resultados interesantes a partir de aplicar una encuesta entre trabajadores y una de formulaciones distintas, entre sindicatos; sin embargo, la dimensión del universo laboral y sindical es tan grande (nada más en el Distrito Federal se encontraban registrados para agosto de 2000 alrededor de 80 000 contratos colectivos y de competencia federal alrededor de 10 000) y las posibilidades de que la información que se obtendría sería tanta y con tantos factores que la sesgarían, que optamos por analizar y sacar nuestras primeras conclusiones, en un primer momento únicamente de la información hecha pública recientemente por la Secretaría del Trabajo y relativa a los sindicatos registrados.

Como parte del proceso de democratización que el país vive la Secretaría del Trabajo hizo pública a través de Internet la información del registro de sindicatos que reconoce a nivel federal.

En el momento en que realizamos nuestro trabajo se reportan 5 532 sindicatos registrados de competencia federal y se

aclara que los locales no se presentan como consecuencia de la división legal a la que con anterioridad hicimos referencia.

En cualquier caso, para que la información sirviera para hacer un balance de los sindicatos y la contratación colectiva federal y que pudiéramos hablar de que se está haciendo pública una información que jamás debió ser clandestina, debiera proporcionarse también la de los contratos colectivos registrados, cuando menos los de materia federal, para posibilitar el cruzamiento amplio de las dos informaciones. Sólo así sería una información pública y los trabajadores podrían saber quién es el «líder» y cuál el «sindicato» que en su nombre firma y revisa los contratos y les niega el ejercicio de sus derechos colectivos.

Las referencias que contiene la información de la que nos servimos son: nombre del sindicato, número de registro, domicilio del sindicato, nombre del secretario general, vigencia del comité ejecutivo, número de afiliados y central a la que pertenece el sindicato.

Las variables de búsqueda que la base de datos permite ver son: el número de registro del sindicato, el nombre de su secretario general, la central a la que pertenece el sindicato y la entidad federativa donde actúa la organización, variables cuyo cruzamiento escasamente nos acerca a identificar los contratos de protección de no ser por indicadores indirectos.

Para tratar de detectar sindicatos que se prestan a celebrar contratos colectivos de protección, lo hicimos primero revisando los nombres de los secretarios generales de las organizaciones, conscientes de que las personas que comercian con este tipo de contratos no tienen empacho en aparecer registrados como secretarios generales de más de un sindicato. Por otro lado, ciertos de que no necesariamente actuaron así y de que existía la probabilidad de que hubiera membretes sindicales que aparecieran con más de un nombre registrado como secretario general, nos dimos a la tarea de cruzar información de domicilios

tratando de encontrar en el mismo domicilio más de un sindicato; con sorpresa vimos que aparecieron más sindicatos en un mismo domicilio que aquellos que encontramos por la variable «nombre del secretario general del sindicato», como se apreciará en los cuadros 1, 2, 3 y 4 elaborados con los casos más evidentes.²

Como se apreciará en el cuadro 1, se trata de 18 sindicatos de la CROC, 14 registrados como de la industria textil, dos de empresa (únicos casos en los que podemos identificar la empresa y el contrato), uno registrado como de la rama de algodón, fibras, y otro registrado como de la industria del papel, todos actuando en el estado de Puebla.

Es evidente que no tenemos certeza de las empresas en las que actúan estos sindicatos; sin embargo, suscita una serie de interrogantes que nos permiten prejuzgar sobre la honorabilidad de estos sindicatos como las siguientes: ¿cómo es posible que en el mismo domicilio radique la vida sindical de 18 organizaciones radique con tres mil trabajadores afiliados sin que se estorben simplemente?, ¿cuál es la razón por la que se repite el secretario general del sindicato en varios casos sin lugar a duda? Cuando menos son personeros con una capacidad de trabajar en más de un sindicato, que es sabido que reclama atención permanente y tiempo a no ser que se trate, como nos permitimos suponer, de simples membretes sindicales que ofrecen contratos de protección.

Como se apreciará en el cuadro 2, se trata del domicilio de 14 sindicatos de lo más variado incluso en el nombre y los sectores y tipos de trabajadores. Es también el domicilio de tres fede-

² Esta experiencia la adoptamos de un trabajo preparado por la ASPA para fundamentar su reciente demanda de titularidad de contrato colectivo con un membrete sindical de protección que se opone a ello.

Cuadro I
Sindicatos identificados por el mismo domicilio, fuera del Distrito Federal

Secretario general	Número de registro	Asociación	Domicilio	Fecha de vigencia de comité ejecutivo	Número de socios	Central obrera
Abad Fernández Abel	5436	Sindicato Industrial de Trabajadores y Empleados de la Rama <i>Textil</i> en General, Conexos y Similares del Estado de Puebla «Resurgimiento»	Av. 5 Poniente 115 C.P. 72000 Municipio: Puebla Entidad: Puebla	24/08/2002	53	CROC
Cortez Saldaña Edgardo	4651	Sindicato industrial Manuel Rivera Anaya de Obreros <i>Textiles</i> de la Ciudad de Puebla	Av. 5 Poniente 115 C.P. 72000 Municipio: Puebla Entidad: Puebla	31/03/2003	180	CROC
Cortez Tecante Salomón	5221	Sindicato Manuel Rivera Anaya de Obreros <i>Textiles</i> de la República Mexicana	Av. 5 Poniente 115 C.P. 72000 Municipio: Puebla Entidad: Puebla	17/10/2005	420	CROC
Grande Ponce Juan	5095	Sindicato Industrial de Trabajadores «Aquiles Serdán» del Ramo <i>Textil</i>	Av. 5 Poniente 115 C.P. 72000 Municipio: Puebla Entidad: Puebla	24/08/2002	60	CROC

Hernández Tapia Gonzalo Ernesto	4446	Sindicato Único de Trabajadores <i>Textiles</i> del Ramo de Género de Punto de la Empresa «Bonetera San Martín» de la Ciudad de Puebla	Av. 5 Poniente 115 C.P. 72000 Municipio: Puebla Entidad: Puebla	9/02/2002	112	CROC
Molina Jaramillo Cándido	5117	Sindicato Industrial de Trabajadores <i>Textiles</i> en todas sus Ramas de las Fábricas «Santa Celia» y «Santa María de Guadalupe» de la Ciudad de Puebla	Av. 5 Poniente 115 altos C.P. 72000 Municipio: Puebla Entidad: Puebla	15/05/2002	79	CROC
Pacheco López Joel	5522	Sindicato Único de Trabajadores de la Empresa ALEN del Centro, S.A. de C.V.	Av. 5 Poniente 115 C.P. 72000 Municipio: Puebla Entidad: Puebla	26/09/2001	382	CROC
Palafox Sologuren Samuel	2132	Sindicato de la Industria <i>Textil</i> en General Democracia Sindical de la República Mexicana	Av. 5 Poniente 115 C.P. 72000 Municipio: Puebla Entidad: Puebla	31/07/2000	117	CROC
Ruiz Peláez Alejandro	4597	Sindicato de Trabajadores de la Industria del <i>Papel</i> , su Estiba y Transporte, Similares y Conexos del Estado de Puebla	Av. 5 Poniente 115 C.P. 72000 Municipio: Puebla Entidad: Puebla	31/12/2000	87	CROC

Secretario general	Número de registro	Asociación	Domicilio	Fecha de vigencia de comité ejecutivo	Número de socios	Central obrera
Téllez Morales Eladio	5260	Sindicato Único de Trabajadores <i>Textiles</i> «Primero de Mayo»	Av. 5 Poniente 115 C.P. 72000 Municipio: Puebla Entidad: Puebla	30/04/2002	55	CROC
Téllez Morales Eladio	4480	Sindicato Industrial «Novedad» de Trabajadores <i>Textiles</i> , Similares y Conexos del Estado de Puebla	Av. 5 Poniente 115 C.P. 72000 Municipio: Puebla Entidad: Puebla	31/12/2000	136	CROC
Aguilar Cerón Luis	4732	Sindicato «Unión Textil» de Fibras Sintéticas y de Algodón, su Manufactura y Terminado, Similares y Conexos de la República Mexicana	Av. 5 Poniente 115 altos C.P. 72000 Municipio: Puebla Entidad: Puebla	14/05/2005	362	CROC
Félix Hernández Lázaro	4338	Sindicato industrial de Obreros <i>Textiles</i> y Similares del Estado de Puebla «Enrique Flores Magón»	Av. 5 Poniente 115 altos C.P. 72000 Municipio: Puebla Entidad: Puebla	28/02/2001	104	CROC

Grande Ponce Juan	5095	Sindicato Industrial de Trabajadores «Águiles Serdán» del Ramo <i>Textil</i>	Av. 5 Poniente 115 altos C.P. 72000 Municipio: Puebla Entidad: Puebla	24/08/2001	60	CROC
Sánchez Reyes Ignacio	5047	Sindicato Industrial «Artículo 123» de la Industria <i>Textil</i> en General	Av. 5 Poniente 115 altos C.P. 72000 Municipio: Puebla Entidad: Puebla	21/08/2000	156	CROC
Rugiero Sánchez José Trinidad	2889	Sindicato Industrial de Trabajadores <i>Textiles</i> «Esteban de Antuñano»	Av. 5 Poniente 115 altos C.P. 72000 Municipio: Puebla Entidad: Puebla	31/12/2000	330	CROC
Varela Pedraza Daniel	2900	Sindicato Industrial «Héroes de Chapultepec» de Trabajadores de las Ramas del <i>Algodón, Fibras Sintéticas, Géneros de Punto, Conexos y Similares</i> del Estado de Puebla	Av. 5 Poniente 115 altos C.P. 72000 Municipio: Puebla Entidad: Puebla	12/09/2005	50	CROC

Secretario general	Número de registro	Asociación	Domicilio	Fecha de vigencia de comité ejecutivo	Número de socios	Central obrera
Varela Pedraza Daniel	4430	Sindicato de Trabajadores Textiles «Unión y Libertad 19 de Agosto» del Estado de Puebla	Av. 5 Poniente 115 altos C.P. 72000 Municipio: Puebla Entidad: Puebla	18/08/2004	134	CROC

Cuadro 2
Sindicatos identificados por el mismo domicilio,
en el Distrito Federal

Secretario general	Número de registro	Asociación	Domicilio	Fecha de vigencia de comité ejecutivo	Número de socios	Central obrera
Aguilar Cerón Luis	2692	Federación de Trabajadores Textiles de México	Hamburgo 250 Col. Juárez, C.P. 6600 Delegación Cuauhtémoc Entidad: Distrito Federal	14/06/2002		CROC
Álvarez Esparza Antonio	5311	Sindicato Nacional de Trabajadores en la Industria Química, Derivados del Petróleo, Grasas, Aceites, Lubricantes, Parafinas, Aditivos, Distribución y Venta, Similares y Conexos	Hamburgo 250 Col. Juárez, C.P. 6600 Delegación Cuauhtémoc Entidad: Distrito Federal	31/08/2002	538	CROC
Alcaraz Carrasco Luis	4436	Unión de Trabajadores Ejecutantes de la Música, Danzantes, Bailarines, Artistas, Intérpretes, Modelos y Trabajadores en General de Espectáculos Públicos, Cine y Video, Similares y Conexos de la República Mex.	Hamburgo 250, tercer piso, Col. Juárez. C.P. 6600 Delegación Cuauhtémoc Entidad: Distrito Federal	4/11/2004	2554	CROC

Secretario general	Número de registro	Asociación	Domicilio	Fecha de vigencia de comité ejecutivo	Número de socios	Central obrera
Carbajal Bermúdez Edgar R.	5414	Sindicato Nacional de Trabajadores de Transportes Especializados en Valores, Alarmas, Guardias, Mensajería, Fabricación, Ventas y Servicios de Seguridad, Similares y Conexos de la República Mexicana	Hamburgo 250, Col. Juárez, C.P. 06600 Delegación Cuauhtémoc Entidad: Distrito Federal	4/05/2003	103	Independiente
Carbajal Bermúdez Octavio	5500	Federación Nacional de Sindicatos Unidos	Hamburgo 250, Col. Cuauhtémoc, C.P. 6600 Delegación Cuauhtémoc Entidad: Distrito Federal	30/04/2005		CROC
Castellanos Tovar Roberto	4410	Sindicato Nacional de Obreros, Choferes, Transportistas y Empleados de la Construcción en General	Hamburgo 250, Col. Juárez, C.P. 6600 Delegación Cuauhtémoc Entidad: Distrito Federal	13/07/2004	205	CROC
González Cuevas Isaías	5053	Sindicato Nacional de Trabajadores de Armado, Montaje y Fabricación en General de la Industria Automotriz	Hamburgo 250, Col. Juárez, C.P. 6600 Delegación Cuauhtémoc Entidad: Distrito Federal	30/06/2003	66	CROC

González Cuevas Isaías	5051	Sindicato Nacional de Trabajadores en la Industria Ensambladora, Automotriz, Electrónica y Comunicaciones Eléctricas en General	Hamburgo 250, Col. Juárez, C.P. 6600 Delegación Cuauhtémoc Entidad: Distrito Federal	9/05/2005	235	CROC
González Martínez Francisco	4967	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Textil en todas sus Ramas	Hamburgo 250, Col. Juárez, C.P. 6600 Delegación Cuauhtémoc Entidad: Distrito Federal	30/05/2005	236	CROC
Hernández Ledezma Laura A.	4830	Unión Nacional de Trabajadores de Salones de Belleza, de Estética Personal, Similares y Conexos	Hamburgo 250, Col. Juárez, C.P. 6600 Delegación Cuauhtémoc Entidad: Distrito Federal	17/09/2002	76	CROC
Juárez Blancas Alberto	3316	Unión Nacional de Trabajadores de la Industria Alimenticia, Refresquera, Turística, Hotelera, Gastronómica, Similares y Conexos	Hamburgo 250, Col. Juárez, C.P. 6600 Delegación Cuauhtémoc Entidad: Distrito Federal	21/09/2005	31 088	CROC
Juárez Blancas Alberto	2593	Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos	Hamburgo 250, Col. Juárez, C.P. 6600 Delegación Cuauhtémoc Entidad: Distrito Federal	13/03/2004		CROC

Secretario general	Número de registro	Asociación	Domicilio	Fecha de vigencia de comité ejecutivo	Número de socios	Central obrera
León Hernández Enrique	3060	Sindicato Industrial Revolucionario de Trabajadores del <i>Autotransporte</i> de la República Mexicana	Hamburgo 250, Col. Juárez, C.P. 6600 Delegación Cuauhtémoc Entidad: Distrito Federal	14/12/2001	2 777	CROC
Méndez Moguel Patricia E.	4819	Sindicato Nacional de Trabajadores de <i>Tintorerías, Lavanderías, Hospitales, Laboratorios, Médicos, Mantenimiento y Servicio de Limpieza en General</i>	Hamburgo 250, Col. Juárez, C.P. 6600 Delegación Cuauhtémoc Entidad: Distrito Federal	31/08/2001	715	CROC
Parada Ruiz Joaquín Octavio	5369	Sindicato «Patrimonio» de Trabajadores en <i>Fábricas y Comercios de Productos Alimenticios y Bebidas Envasadas, Similares y Conexos</i> de la República Mexicana	Hamburgo 250, Col. Juárez, C.P. 6600 Delegación Cuauhtémoc Entidad: Distrito Federal	3/11/2000	380	CROC
Parada Zayas Gerardo Octavio	5421	Sindicato «Noroeste» de Trabajadores de la <i>Industria Automotriz, Autopartes Mecánicas, Artefactos Eléctricos, Electró-</i>	Hamburgo número 250, Col. Juárez, C.P. 6600 Delegación Cuauhtémoc Entidad: Distrito Federal	1/08/2003	144	CROC

		<i>nicos, Comunicaciones Eléctricas, Mecánica, Mecánica de Precisión</i>				
Parada Zayas Marisela	5495	Sindicato Avance de Trabajadores y Empleados del Comercio de la República Mexicana	Hamburgo 250, Col. Juárez, C.P. 6600 Delegación Cuauhtémoc Entidad: Distrito Federal	14/05/2005	66	CROC
Rangel Cuevas Víctor Manuel	1838	Sindicato Industrial «Praxedis G. Guerrero» de Trabajadores del Hipódromo de las Américas, Conexos y Similares	Hamburgo 250, Col. Juárez, C.P. 6600 Delegación Cuauhtémoc Entidad: Distrito Federal	25/05/2005	1 349	CROC
Sánchez Juárez Jorge René	5341	Federación Revolucionaria de Obreros y Campesinos del Estado de Puebla	Hamburgo 250, Col. Juárez, C.P. 6600 Delegación Cuauhtémoc Entidad: Distrito Federal	22/11/2004		CROC

raciones y una confederación, 15 sindicatos se encuentran integrados en la CROC, uno se registra como independiente, y es evidente que se trata del reino del señor Juárez Blancas.

Como se puede apreciar en el cuadro 3. Es el domicilio de 15 sindicatos y una federación de sindicatos, de los cuales nueve se registran como independientes, cuatro forman parte de FSCNT, uno de FNAS, uno de la CTM y uno de la COM. Entre ellos se encuentra el que le disputa la titularidad a ASPA.

Tomando como referencia el nombre del secretario general, existen datos curiosos como como los que se mencionan en el cuadro 4.

Sin lugar a duda estos señores gozan de capacidades sobrehumanas que les permiten atender la serie de responsabilidades que han asumido u ofrecen protección a empresas que han optado por el camino más fácil pero menos seguro y rentable en las relaciones laborales.

Como se aprecia, es pobre el sondeo que podemos hacer a partir de la insuficiente información disponible y seguramente la lista de contratos colectivos en manos de delincuentes crecerá en la medida en que estemos en posibilidad de ver en cuántas empresas tienen firmados contratos aquellos sindicatos de rama, sector o región, información que seguramente multiplicará grandemente el resultado y nos permitirá afirmar lo que hasta ahora hemos manejado como un prejuicio: el contrato de protección ha terminado con el ejercicio auténtico de los derechos colectivos de los trabajadores o, como en otros casos se ha dicho, afecta el mayor porcentaje de la contratación colectiva hoy existente.

También se apreciará que los contratos de protección están en las principales centrales de trabajadores, lo que no quiere decir que toda la contratación que éstas realizan es de protección, sino que toleran su presencia como forma de mantener su membresía supuestamente de mayoría.

Cuadro 3
Sindicatos independientes y de centrales obreras

Secretario general	Número de registro	Asociación	Domicilio	Fecha de vigencia de comité ejecutivo	Número de socios	Central obrera
Bourge Ruiz Antonio	5443	Sindicato Progresista de Trabajadores de la <i>Empresa Altamira Terminal Portuaria</i>	Pitágoras 903 Col. del Valle, C.P. 3100 Delegación Benito Juárez Entidad: Distrito Federal	15/10/2003	43	FSCNT
Gámez Martínez Ramón	5387	Sindicato Progresista de Trabajadores de la <i>Empresa Infraestructura Portuaria Mexicana</i>	Pitágoras 903 esq. Eugenia Col. del Valle, C.P. 3100 Delegación Benito Juárez Entidad: Distrito Federal	18/05/2002	35	Indep.
Gámez Martínez Ramón	5255	Sindicato Progresista de Trabajadores del <i>Ramo de Alimentos</i> de la República Mexicana	Pitágoras 903 esq. Eugenia Col. del Valle, C.P. 3100 Delegación Benito Juárez Entidad: Distrito Federal	8/09/2001	51	Indep.
Gámez Martínez Ramón	5303	<i>Federación Sindical Coordinadora Nacional de Trabajadores</i>	Pitágoras 903 esq. Eugenia Col. del Valle, C.P. 3100	8/08/2003		FSCNT

Secretario general	Número de registro	Asociación	Domicilio	Fecha de vigencia de comité ejecutivo	Número de socios	Central obrera
			Delegación Benito Juárez Entidad: Distrito Federal			
Gámez Martínez, Ramón	4287	Sindicato Progresista de Trabajadores de la <i>Industria Turística, Gastronómica, Centros Deportivos y Sociales, Similares y Conexos</i> de la República Mexicana	Pitágoras 903 Col. del Valle, C.P. 3100 Delegación Benito Juárez Entidad: Distrito Federal	11/10/2000	247	Indep.
Gámez Martínez, Ramón	4698	Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados de <i>Consolidadoras y Agencias de Carga Aérea, Similares y Conexos</i>	Pitágoras 903 esq. Eugenia Col. del Valle, C.P. 3100 Delegación Benito Juárez Entidad: Distrito Federal	10/09/2000	140	COM
Gámez Martínez, Ramón	2318	Sindicato Progresista de Trabajadores de la <i>Industria Química Farmacéutica</i> de la República Mexicana	Pitágoras 903 esq. Eugenia Col. del Valle, C.P. 3100 Delegación Benito Juárez Entidad: Distrito Federal	4/08/2001	332	FNAS
García	5445	Sindicato Progresista de Traba-	Pitágoras 903	14/01/2004	42	FSCNT

Orozco, Alejandro		trabajadores de la <i>Empresa Ensenada International Terminal</i>	esq. Eugenia Col. del Valle, C.P. 3100 Delegación Benito Juárez Entidad: Distrito Federal			
Guerrero Villa José Sergio	4207	Sindicato Progresista de Trabajadores de <i>Comunicaciones y Transportes</i> de la República Mexicana	Pitágoras 903 esq. Eugenia Col. del Valle, C.P. 3100 Delegación Benito Juárez Entidad: Distrito Federal	12/04/2004	120	CTM
Guerrero Villa José Sergio	2000	Sindicato Progresista de Trabajadores de la <i>Industria de la Construcción</i> de la República Mexicana	Pitágoras 903 esq. Eugenia Col. del Valle, C.P. 3100 Delegación Benito Juárez Entidad: Distrito Federal	30/11/2004	323	Indep.
Guerrero Villa José Sergio	5105	Sindicato Progresista de Trabajadores de la <i>Industria Metálica del Plástico, del Vidrio, Similares y Conexos</i> de la República Mexicana	Pitágoras 903 esq. Eugenia Col. del Valle, C.P. 3100 Delegación Benito Juárez Entidad: Distrito Federal	24/08/2004	738	Indep.
Romo Martínez Rubén	4217	Sindicato Progresista «Justo Sierra» de Trabajadores de la República Mexicana	Pitágoras 903 esq. Eugenia Col. del Valle, C.P. 3100 Delegación Benito Juárez Entidad: Distrito Federal	31/12/2005	252	Indep.

Secretario general	Número de registro	Asociación	Domicilio	Fecha de vigencia de comité ejecutivo	Número de socios	Central obrera
Romo Martínez Rubén	4655	Unión Mexicana de <i>Transportadores de Equipaje Express y Carga</i>	Pitágoras 903 esq. Eugenia Col. del Valle, C.P. 3100 Delegación Benito Juárez Entidad: Distrito Federal	31/12/2005	353	Indep.
Romo Martínez Rubén	2376	Sindicato de <i>Trabajadores de la Industria Aeronáutica, Similares y Conexos de la República Mexicana</i>	Pitágoras 903 Col. del Valle, C.P. 3100 Delegación Benito Juárez Entidad: Distrito Federal	31/12/2005	528	Indep.
Trejo Hernández Jorge	5299	Sindicato Progresista de <i>Trabajadores de las Industrias Maquilladoras de la República Mexicana</i>	Pitágoras 903 esq. Eugenia Col. del Valle, C.P. 3100 Delegación Benito Juárez Entidad: Distrito Federal	3/08/2005	113	Indep.
Trejo Hernández Jorge	5473	Sindicato Progresista de <i>Trabajadores y Empleados de Empresas de Espectáculos, Servicios y Actividades Recreativas de la República Mexicana</i>	Pitágoras 903 esq. Eugenia Col. del Valle, C.P. 3100 Delegación Benito Juárez Entidad: Distrito Federal	6/01/2005	50	FSCNT

Cuadro 4
Mismos líderes de sindicatos de diferentes centrales e independientes

Secretario general	Número de registro	Asociación	Domicilio	Fecha de vigencia de comité ejecutivo	Número de socios	Central obrera
Aragón Audelo Miguel A.	1249	Sindicato Autónomo de Trabajadores y Empleados de Comercio, Industria, Agencias Aduanales y Similares de la República Mexicana	Av. Juárez 47, piso 7 Centro, C.P. 6600 Delegación: Cuauhtémoc Entidad: Distrito Federal	1/06/2006	62	CROC
Aragón Audelo Miguel A.	3184	Sindicato Nacional de Trabajadores y Servicios en General	Av. Juárez 97, piso 7 Centro, C.P. 6600 Delegación: Cuauhtémoc Entidad: Distrito Federal	31/12/2001	70	CROC
Ávila Salcedo Joge Alejandro	4434	Sindicato Industrial «Francisco J. Mújica» de Trabajadores de la Industria Plástica, Conexos y Similares	José Ma. Izazaga 17 Primer piso, despacho 1 Centro, C.P. 6070 Delegación: Cuauhtémoc Entidad: Distrito Federal	22/01/2001	114	CROC

Secretario general	Número de registro	Asociación	Domicilio	Fecha de vigencia de comité ejecutivo	Número de socios	Central obrera
Ávila Salcedo Joge Alejandro	4401	Sindicato Industrial «Vicente Lombardo Toledano» de Trabajadores y Empleados de la Industria Química y Laboratorios Similares y Conexos	Dr. Río de la Loza 6 Despacho 401 Colonia Doctores, C.P. 6720 Delegación: Cuauhtémoc Entidad: Distrito Federal	8/01/2003	252	Independiente
Domínguez Rivero Abel	3358	Asociación de Trabajadores de Transportación Terrestre, Marítima y Aérea, Similares y Conexos de la República Mexicana «Miguel Hidalgo»	Av. Chapultepec 19-108 Colonia Centro, C.P. 6040 Delegación: Cuauhtémoc Entidad: Distrito Federal	20/11/2000	480	FRET
Domínguez Rivero Abel	4979	Sindicato de Trabajadores de la Industria Automotriz	Emiliano Zapata 6, quinto piso Colonia San Felipe Cuautlalpan C.P. 53569 Municipio: Naucalpan de Juárez Entidad: Estado de México	23/01/2006	841	CTC
Domínguez	4966	Sindicato de Trabajadores de la	Emiliano Zapata 6, quinto piso	15/01/2006	647	CTC

Rivero Abel		Industria del Vidrio	C.P. 53560 Municipio: San Felipe Cuautlalpa Entidad: Estado de México			
Domínguez Rivero Abel	4842	Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil	Bld. M. Ávila Camacho 6-A Despacho 101, esquina Joselillo c.p. 53000 Municipio: Naucalpan de Juárez Entidad: Estado de México	22/06/2002	77	CTC
Domínguez Rivero Abel	4665	Federación de Trabajadores del Sindicalismo Nuevo	Francisco I. Madero 7 esq. Constitución Colonia San Lucas Tepetlcalco Municipio: Tlalnepantla Entidad: Estado de México	20/04/2004		CTC
Domínguez Rivero Abel	4744	Sindicato Nacional de la Industria Manufacturera y Ensamble de Maquinaria, Aparatos y Accesorios Eléctricos de la República Mexicana	Bld. M. Ávila Camacho 6-A Despacho I C.P. 53140 Municipio: Tlalnepantla Entidad: Estado de México	9/04/2006	274	CTC
Domínguez Rivero Abel	4109	Sindicato Revolucionario de Trabajadores y Empleados del Comercio en General y Oficinas	Auer 68 Colonia Vallejo Poniente C.P. 7790	30/05/2006	220	FRET

Secretario general	Número de registro	Asociación	Domicilio	Fecha de vigencia de comité ejecutivo	Número de socios	Central obrera
		Particulares de la República Mexicana	Delegación: Gustavo A. Madero Entidad: Distrito Federal			
Domínguez Rivero Leonel	4543	Sindicato de Trabajadores de las Industrias Química, Plástica, Petroquímica y Química Farmacéutica de la República Mexicana	Circuito Escultores 124 Colonia: Ciudad Satélite C.P. 53000 Municipio: Naucalpan de Juárez Entidad: Estado de México	15/07/2005	277	CTC
Domínguez Rivero Leonel	4749	Confederación de Trabajadores y Campesinos	Bld. M. Ávila Camacho 6-A Despacho 101-C, esquina Joselillo, C.P. 53000 Municipio: Naucalpan de Juárez Entidad: Estado de México	27/01/2002		CTC
Domínguez Rivero Leonel	4779	Sindicato Nacional de Trabajadores de Autotransportes	Av. 16 de Septiembre 208, altos, C.P. 54800 Municipio: Cuautitlán Izcalli Entidad: Estado de México	3/03/2002	544	CTC

Domínguez Rivero Leonel	4648	Sindicato de Trabajadores de la Industria Metalúrgica	Blvd. M. Ávila Camacho 6-A Despacho 101-C, esquina Josefillo, C.P. 53000 Municipio: Naucalpan de Juárez Entidad: Estado de México	15/07/2003	171	CTC
Kalkach Navarro Salim	5439	Federación de Trabajadores Vanguardia Obrera	Manuel Acuña 8 Colonia: Azcapotzalco, C.P. 2000 Delegación: Azcapotzalco Entidad: Distrito Federal	28/09/2003		CROC
Kalkach Navarro Salim	5422	Sindicato «Vanguardia Obre- ra» de Trabajadores y Emplea- dos en la Rama de la Indus- tria Alimenticia, sus Similares, Derivados y Conexos de la República Mexicana	Jardines de Babilonia 28 Colonia: Siete Maravillas Delegación: Gustavo A. Madero Entidad: Distrito Federal	30/03/2003	406	Indep.
Kalkach Navarro Salim	5321	Sindicato Progresista de Tra- bajadores de la Industria Textil, de la Manufactura, Corte y Confección de Artículos de Tela, Ropa en General, Similares y Conexas de la República Mexi- cana	Manuel Villalongín 120 Colonia: Cuauhtémoc, C.P. 6500 Delegación: Cuauhtémoc Entidad: Distrito Federal	20/03/2004	5 062	CROM

Secretario general	Número de registro	Asociación	Domicilio	Fecha de vigencia de comité ejecutivo	Número de socios	Central obrera
Kalkach Navarro Salim	4459	Unión General de Trabajadores y Empleados de la Industria Química en General de la República Mexicana	Guerrero 40-203 Colonia: Guerrero, C.P. 6300 Delegación: Cuauhtémoc Entidad: Distrito Federal	22/11/2000	143	CTM
Kalkach Navarro Salim	3199	Sindicato Progresista de Obreros y Empleados de la Industria de Extracción, Fundición y Fabricación de Metales del Hierro, Autopartes, sus Similares y Derivados de la República Mexicana	Av. Poniente 146 Colonia: Industrial Vallejo C.P. 7729 Delegación: Gustavo A. Madero Entidad: Distrito Federal	31/12/2004	635	CTM
Kalkach Navarro Salim	3193	Coalición Sindical de Trabajadores de la Industria de la Construcción en General, Urbanización, Operarios en Maquinaria de Construcción, Excavación y Similares de la República Mexicana	Manuel Villalongín 120 Colonia: Cuauhtémoc C.P. 6500 Delegación: Cuauhtémoc Entidad: Distrito Federal	1/11/2004	269	Indep.

Globalización y sindicatos en la industria electrónica en Jalisco

RAQUEL EDITH PARTIDA ROCHA*

Introducción

Actualmente se vive una situación distinta del trabajo tradicional, de tipo fordista, con tendencia al pleno empleo. El cambio se origina desde la reestructuración productiva y la globalización,¹ en la cual se invierte radicalmente el concepto del trabajo: pasa de una relación laboral más colectiva y solidaria a otra más individualizada, e inclusive desaparece la contratación mediada por los gremios. Estas transformaciones han impactado en las últimas dos décadas. La globalización puede asociarse principalmente a la apertura de las economías, la reestructuración pro-

* Investigadora titular del Departamento de Estudios Sociourbanos de la Universidad de Guadalajara.

¹ La globalización significa una amenaza a la soberanía nacional y a la identidad, es decir, en cuanto aumentan las dependencias económicas, el poder de decisión de los agentes transnacionales y los flujos multiculturales son sorprendentes. La globalización cambia no sólo las relaciones por encima de los estados nacionales y los bloques, sino también en la cualidad interna de lo social, y lo que conforma la sociedad y la política se torna también cuestionable. La economía local se apoya en la capacidad para anular distancias y organizar un proceso de trabajo fragmentado a nivel planetario. En las nuevas circunstancias el trabajo es local, mientras que el capital es global.

ductiva, las limitaciones en el poder de los Estados frente a los grandes capitales, pero también al adquirir recursos financieros en las economías del mundo y su volatilidad; además, en lo productivo se afianzan las cadenas productivas mundiales, entre otros aspectos. En el caso concreto de México, la globalización se traduce en mayor heterogeneidad productiva, de las ocupaciones (De la Garza, 2000).

Los sindicatos no han sido ajenos a las transformaciones de la globalización. Por ejemplo, existen mayores presiones para mantener los bajos salarios como parte importante de la atracción de la inversión productiva directa y la flexibilización de los contratos colectivos de trabajo, sin una contraparte en ingreso para los trabajadores; los recortes de personal masivos, por la sustitución con empleos precarios, la no influencia sindical en la política económica y la decadencia y privatización parcial de la seguridad social (privatización de pensiones y jubilaciones y focalización del gasto social hacia la extrema pobreza).

A lo anterior se suma una declinación del sindicalismo en México atribuida a varias causas. Una es la pérdida de importancia del trabajo asalariado —y en particular del fabril— masivo de corte fordista, espacio privilegiado del sindicalismo que se dio en el periodo anterior, de sustitución de importaciones. Otra es el impacto individualista del propio neoliberalismo, que habría erosionado antiguas identidades colectivas. En cuanto al individualismo, la promesa neoliberal de bienestar social vía competencia de todos contra todos no se ha cumplido. Ante esta situación social y laboral negativa, el número de huelgas ha disminuido aun cuando el número de conflictos laborales se ha elevado sustancialmente. En síntesis, la clase obrera organizada en sindicatos, que siempre ha sido una minoría en nuestro país, parece no mejorar con la globalización.

Así, bajo esta nueva problemática laboral y sindical en nuestro país, interesa cuestionar ¿cómo afecta la globalización a los

trabajadores sindicalizados de Jalisco, en concreto a los de la industria electrónica? Se parte del supuesto de que la globalización ha modificado al empleo en Jalisco y de que los sindicatos han avalado estos mecanismos sin ninguna regulación con el objeto de negociar con las autoridades estatales algunos beneficios particulares. Se toma el ejemplo de la industria electrónica porque es una actividad dependiente del capital internacional. Con ello se han generado nuevas relaciones laborales con o sin la presencia de los sindicatos, lo que fomenta la precarización e individualización del trabajo. Aquí se persigue el objetivo de evidenciar cómo los gremios han permitido la reproducción de un trabajo incierto bajo los esquemas de subcontratación y la poca o nula actuación que se ha tenido al respecto.

En este sentido, el estudio se divide en tres apartados. En el primero se presenta el papel del sindicalismo ante el nuevo proceso de la globalización, en el segundo se realiza un esbozo de la industria electrónica local y en el tercero se desarrolla la parte de los sindicatos de la electrónica. Al final se presentan algunas consideraciones.

El papel del sindicato ante el nuevo proceso de globalización

El antecedente previo al proceso de globalización ha sido la reestructuración productiva, que desde los años ochenta modifica la estructura sindical y laboral de las empresas. Desde 1986, con los inicios de la reestructuración en nuestro país, se indicaba que el sindicalismo en la rama de las maquiladoras² cumplía más la función de represor de reivindicaciones de los trabajado-

² Sánchez habla de las plantas establecidas en México que: a) sean filiales de empresas extranjeras, plantas contratadas o empresas independientes, ya sean de capital nacional o extranjero; b) se dediquen al ensamble o fabricación de componentes y/o procesamiento de materias primas, ya sea de productos intermedios o finales; ...

res que de elevar el nivel de las prestaciones y condiciones de vida.³ Se puede decir que con la globalización, en términos estructurales, poco ha cambiado el sindicalismo mexicano. Lo siguen caracterizando la cargada, el verticalismo, la escasa democracia, la delegación y la no participación de las bases en la toma de decisiones, el clientelismo y la subordinación a las políticas del Estado.

Sólo algunas confederaciones de trabajadores se han constituido en corrientes que, sin entrar en confrontación con las direcciones nacionales, tratan de retomar el tema de la globalización como tema de negociación con las empresas. Empero, estas corrientes son minoritarias y la repercusión en los ingresos de los trabajadores ha sido escasa, además de que tienen parámetros o límites que vienen de la política económica y laboral del gobierno que no se atreven a cuestionar.

Sin embargo, la realidad más profunda de la cuestión laboral, la que viene de las formas de trabajar, se ha ido transformando; en particular, ha emergido en los años noventa una clase trabajadora con nuevas características: más joven, con más mujeres, menos salarios, baja calificación, alta rotación y sin tradición sindical. Aunque se les incorpore en algunos gremios laborales, sobre todo de protección, empieza a surgir una cultura laboral y sindical diferente de la del desarrollo estabilizador.

... c) una parte importante de las materias primas y/o componentes que utilicen sean externos.

³ Para Gambrell las dos prácticas más comunes en el funcionamiento de las maquiladoras suelen ser experiencias leoninas, con el uso de trabajadores temporales y la suspensión eventual de éstos. Respecto al uso de los primeros, la Ley Federal del Trabajo permite la celebración de contratos por obra o por tiempo determinado cuando así lo exija la naturaleza del trabajo y cuando la materia del trabajo tenga una duración de menos de un año.

En donde no se manifiestan en forma colectiva, los descontentos se arreglan con acciones individuales; por ejemplo, al menor desaire deja el trabajo, emigra, crea nuevas formas de sociabilidad, presenta poco apego a los sindicatos.

Lo anterior se agudiza con la globalización, pues ésta desempeña un papel de importancia en la táctica mercantil para las economías afectadas por la reestructuración económica estadounidense. En ese sentido, como apunta Quintero (1997), con la globalización las empresas cobran importancia en las innovaciones tecnológicas y las barreras arancelarias, especialmente en las economías de alta comercialización con Estados Unidos. En el caso mexicano, las modificaciones en el mercado afectaron rápidamente a las regiones fronterizas y a los gremios. Por eso se rediseñó una producción de estilo global que integraba los distintos componentes del proceso productivo. Asimismo, la nueva estrategia implicó la adopción de tácticas para penetrar en mercados protegidos. Los espacios cercanos a los mercados principales o potenciales adquirieron mayor relevancia. En esta nueva fase, las empresas multinacionales se convirtieron en la vanguardia e influyen en los mercados nacionales. La globalización de la economía es una táctica que permitió integrar plantas maquiladoras en regiones que no tuvieron un amplio mercado potencial pero que sí pudieron funcionar como proveedoras de las multinacionales que se dedican a la fabricación de productos para firmas de importancia internacional (Quintero, 1997: 63).

La globalización no sólo significa nuevas localizaciones de inversiones de capital y la aparición de más maquiladoras, sino que también implica modificaciones en el modelo contractual, a las que ha contribuido la globalización, pues se pasa de un esquema rígido con mayor trascendencia sindical a uno flexible con menor presencia gremial. De acuerdo con De la O Martínez (1999), se pueden destacar cuatro características del modelo

contractual en el nuevo panorama global: uno es la eliminación de la bilateralidad con los sindicatos, es decir, la modificación que sufren las cláusulas de los contratos para eliminar la intervención sindical en la regulación de la fuerza de trabajo; la flexibilización en la cantidad y el tipo de fuerza de trabajo, según las necesidades de la producción en el mercado. Esta característica puede tomar, a través del reajuste del personal de base, la contratación de eventuales y subcontratistas, así como el empleo de personal de confianza; aquellas estrategias empresariales conocidas vinculadas a los cambios tecnológicos, en la organización del trabajo y en las relaciones capital-trabajo en el proceso productivo. Esto genera cambios en el uso de la fuerza de trabajo y de la participación del sindicato en tales decisiones. Por último, la flexibilidad salarial, que involucra las formas de remuneración y tipos de jornadas de trabajo, asociadas a la productividad y la calidad (De la O Martínez, 1999).

Las formas de dar respuesta a los nuevos retos planteados por la globalización de los mercados han sido muy distintas (Bensusán y Bayón, 1998: 317). Por ejemplo, se puede identificar una estrategia gremial que continúa con el corporativismo; pero, por otro lado, se puede decir que pocas organizaciones buscan soluciones de independencia o alternativas; algunas prosiguen con organizaciones de sindicatos blancos de protección. Cada una de estas tendencias logra estrategias diferentes frente a la globalización, que ya se venían perfilando desde la reestructuración, por señalar algunas:

1. El *sindicalismo corporativo* ha adoptado dos estrategias: la primera consiste en no oponerse a la flexibilización y, en el mejor de los casos, a buscar que se respete la Ley Federal del Trabajo. La segunda corresponde a la corriente neocorporativista de algunos sectores de la CTM, que consiste en laborar, sin dejar de ser el sindicato interlocutor activo en la flexibilización.

2. El *sindicalismo independiente* también ha adoptado dos posiciones. La primera y más común es la de oponerse a cualquier cambio de la globalización. La segunda es la de intentar ser interlocutor al reorganizar el trabajo y elaborar el contrato colectivo junto con la empresa.
3. El *sindicalismo blanco* ha seguido en su tradición histórica de sometimiento a las políticas de las empresas.

Estas posiciones dependen de la pasividad o actividad de cada organización; unas han permitido una flexibilización más profunda en las relaciones laborales, otras oponen resistencia y hasta han detenido los cambios. Algunos gremios han buscado la concertación activa y han logrado hacer variar la forma y el alcance de la reconversión sin someterse el sindicato a graves desgastes como en las organizaciones independientes. Estas tres posturas sindicales (*corporativo, independiente y blanco*) enfrentan de distinta manera la globalización; por lo regular las estrategias de pasividad de los asociados permiten que los dirigentes actúen sin consultar a las bases; la de concertación activa, con consulta y cierta movilización y discusión, y la de enfrentamiento con mayor participación de la base en la movilización (De la Garza, 1992: 132).

A partir de la clasificación antes expuesta (*corporativo, independiente y blanco*) se puede decir que el sindicalismo que se ha ejercido en la industria electrónica en Jalisco ha sido fundamentalmente blanco, en donde por lo general la firma de los contratos colectivos son de protección para la firma. Contar con este tipo de gremios se ha convertido en un elemento de atracción de nuevas inversiones globales en el sector electrónico, pues garantiza una fuerza de trabajo dócil y flexible, con bajos costos de operación. Por eso en el siguiente apartado se expone cómo se ha generado la localización de nuevos e importantes capitales transnacionales, y por ende de empleos con nuevas características. Como bien se ha señalado, el capital es

global, pero el trabajo es local, como se muestra en el siguiente apartado.

La inversión transnacional en la industria electrónica

Jalisco se ha convertido en un estado con gran potencial en industrias de equipo de cómputo. El hecho de estar instaladas en la zona metropolitana de Guadalajara (ZMG) las firmas más importantes en el ramo de la computación y contar con universidades con carreras, laboratorios y centros orientados a la formación de técnicos e ingenieros en sistemas e informática, además de la presencia de la abundante mano de obra barata, han sido los elementos atractivos para la localización de inversión de capital global en Jalisco.

El gobierno del estado en funciones durante el sexenio 1994-2001 se dio a la tarea de promover el establecimiento de más industrias maquiladoras de la electrónica en Jalisco, con algunas líneas de acción muy precisas tales como apoyar la creación de más parques industriales específicos en las localidades; promover la celebración de convenios con universidades e institutos tecnológicos que permitan adecuar los planes de estudio a las necesidades actuales y futuras de este sector; invitar a empresas extranjeras proveedoras de la industria maquiladora electrónica internacional o nacional para que se establezcan en Jalisco; incentivar a aquellas que en los procesos utilicen un alto porcentaje de insumos jaliscienses o nacionales y que se comprometan a desarrollar proveedores mexicanos, además de apoyar el desarrollo de empresas que generen programas de cómputo (*software*).

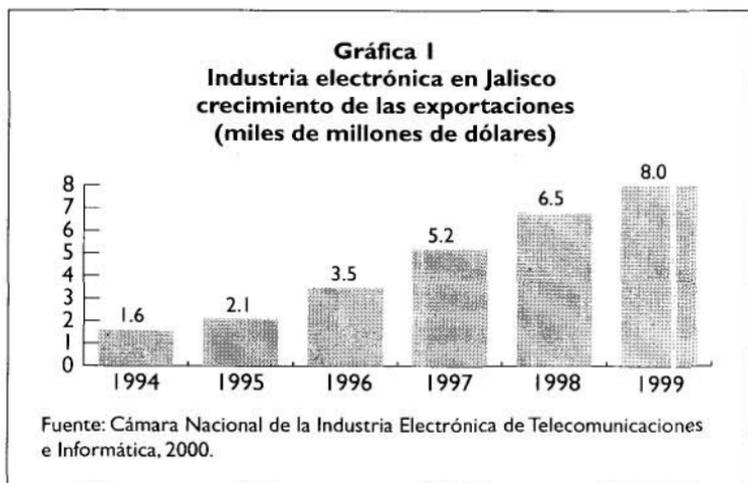
Para llevar a cabo dichas acciones se dio el suficiente apoyo a los profesionistas e inversionistas interesados en desarrollar negocios con alto valor agregado. Las facilidades que se otorgaron fueron al amparo de la Ley de Fomento Económico. Así, según datos oficiales, en el año 2000 se consideraba la inversión

extranjera en la industria electrónica como una de las más considerables en la entidad pues alcanzaba los 1 000 millones de dólares. No cabe la menor duda de que fue una prioridad para el gobernador Alberto Cárdenas Jiménez la creciente instalación de empresas del ramo electrónico, principalmente con inversiones extranjeras, importancia que va de la mano con la modernización y la globalización.

Productos exportados: computadoras, impresoras, teléfonos, contestadoras telefónicas, radio localizadores, películas fotográficas, fuentes de poder, cámaras fotográficas, tarjetas de circuitos impresos, cables y arneses, discos compactos, teclados.

Tanto ha sido el éxito de la rama que las exportaciones de la industria electrónica rebasaron los 8 000 millones de dólares. Por ejemplo, en 1996 las exportaciones de la industria electrónica fueron del orden del 8.6% del producto interno bruto (PIB) y tuvieron un incremento del 15.9%. El 70% de esa rama industrial a nivel nacional se encuentra establecida en Jalisco y genera el 95% de la producción en diversas áreas de cómputo, electrónica, telefonía y ramas afines. Durante 1998 las exportaciones de la industria electrónica y la computación cerraron en 6 000 millones de dólares aproximadamente, superando los 5 000 millones alcanzados durante 1997. Para 1999 en el ramo de la industria de la electrónica y la computación se podrían realizar inversiones por un monto de ocho millones dólares (véanse gráfica 1).

Durante 1999 las exportaciones de esta actividad crecieron cerca de 27% al pasar de 6 300 millones de dólares a casi 8 000 millones, afirmó el presidente de la Cámara Nacional de la Industria Electrónica, Telecomunicaciones e Informática (CANAIETI). Un 70% de las exportaciones del estado de Jalisco corresponden al ramo de la industria de la computación y la electrónica. Como se ve en la gráfica 1, durante 1994 el sector electrónico exportaba 1 600 millones de dólares; para 1995, 2 100; en 1996, 3 500; en 1997, 5 200, lo que significó un incremento del 48% con respec-



to al año anterior. Se estima que para el cierre de 1998 las exportaciones se incrementarán 25% con 6 500 millones de dólares. Así, en el año 2000 la industria electrónica genera siete de cada diez dólares de divisas en Jalisco, pero las exportaciones están altamente ligadas al desempeño de la economía estadounidense, ya que casi 80% de las ventas foráneas se dirigen a Estados Unidos.

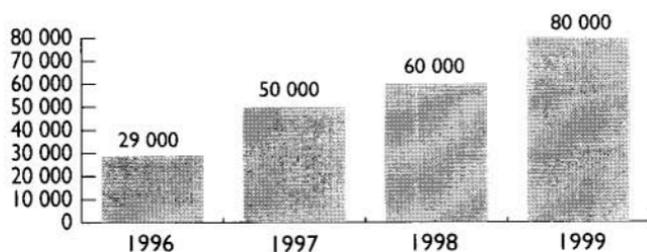
Se puede decir que desde 1995 hasta la fecha se han invertido 1 550 millones de dólares en la industria electrónica y las telecomunicaciones, las que han generado alrededor de 60 000 nuevos empleos directos e indirectos. Actualmente se encuentran instaladas cerca de 100 empresas multinacionales y nacionales principalmente en la ZMG. Se logró generar casi 14 000 nuevos empleos durante el primer trimestre de 1999. Al cierre de marzo de 2000 el Instituto Mexicano del Seguro Social registraba 934 187 trabajadores permanentes en la entidad, mientras que en diciembre de 1998 la cifra se ubicaba en 920 472.

Según datos del gobierno estatal, la creación de empleos ha crecido a un ritmo de 6 000 nuevos puestos mensuales en promedio, desde septiembre de 1995, luego de que en el primer

semestre de ese año los índices de empleo bajaron drásticamente a causa de la devaluación del peso en diciembre de 1994 y la posterior crisis económica. La meta del gobierno fue generar al menos 50 000 nuevas plazas laborales durante 1999 (*Público*, 12 de marzo de 1999). El importante flujo de capital global sin duda ha repercutido en la generación de nuevos empleos como se muestra en la gráfica 2.

Por otro lado, se han presentado incrementos en las inversiones en dos sentidos: en el de captar proveedores para las grandes firmas de la electrónica y en realizar ampliaciones en las plantas ya existentes. En primer lugar, hubo una preocupación de la industria electrónica de Jalisco por sustituir importaciones por alrededor de 400 millones de dólares en un año, 33% de la meta prevista, estimó el presidente de la Canieti, delegación Occidente, quien asegura que se ha dejado de importar una gran cantidad de recursos por la presencia de 110 empresas de la entidad que proveen los insumos que requiere el sector, como inyección de plásticos, partes metálicas, tarjetas de circuito o semiconductores. La llegada de más empresas y el impulso a la

Gráfica 2
Industria electrónica en Jalisco
empleos generados



Fuente: Cámara Nacional de la Industria Electrónica de Telecomunicaciones e Informática, 2000.

integración de la industria es de entre 10% y 12% generado a través de la Cadena Productiva de la Industria Electrónica (Cadelec). Dicho organismo busca facilitar la integración de las empresas locales, nacionales e internacionales a la red de proveedores que conforman el sector electrónico de la región. Las oportunidades de negocios son muchas. En el caso de los semiconductores se estima que ascienden a 713.2 millones de dólares; en los componentes electrónicos, a 334.3, y en los PCB, a 147.7 millones, por citar algunos ejemplos (*Público*, 3 de noviembre de 1999).

En segundo lugar, las empresas de la electrónica ya localizadas en la ZMG han realizado cuantiosas inversiones de ampliación. Por ejemplo, durante 1999 la planta de manufactura de IBM de México invirtió alrededor de 70 millones de dólares para incrementar los niveles de producción en cerca de 25%. La inversión se destinó a la adquisición de nuevo equipo y maquinaria que permitió a la industria fabricar 15 000 computadoras diarias, 3 000 más de las que se producían. La inyección de capital también creó aproximadamente 1 000 nuevos empleos

Cuadro I
Canieti Guadalajara
Inversiones en electrónica y telecomunicaciones en
el estado de Jalisco
(millones de dólares)

	Enero-diciembre 1999	Marzo-diciembre 1999
Manufactura	359.41	1 809.63
Telecomunicaciones	251.75	457.58
Total	611.16	2 267.21

Fuente: Delegación Regional Occidente de la Cámara Nacional de la Industria Electrónica, Telecomunicaciones e Informática.

directos, que se sumarían a los 8 500 que IBM ya proporcionaba. Esta empresa fabricó 1.2 millones de computadoras, de las cuales exportó 90% por un monto global de 2 800 millones de dólares en subensambles para discos duros. Actualmente esta firma tiene capacidad para producir 6 000 computadoras portátiles diariamente, lo que representa 60% de las computadoras portátiles de IBM utilizadas en el mundo. Esta firma es el principal exportador de Jalisco (*Público*, 15 de abril de 1999).

También durante 1999, Solectron de México hizo inversiones por 40 millones de dólares en la construcción de dos naves industriales en su planta de Jalisco. Las nuevas naves se sumaron a las cuatro ya instaladas; se hicieron para abrir el área de elaboración de artículos exportables de computación y telecomunicaciones, sobre todo para abastecer el mercado estadounidense debido a que la banda de exportación de México se ha ampliado a Centro y Sudamérica. Estas nuevas instalaciones generaron entre 2 500 y 3 000 empleos. Ahora Solectron de México cuenta con una planta de seis naves industriales en el municipio de Tlajomulco de Zúñiga, en donde se fabrican tarjetas de circuitos impresos, sistemas y componentes electrónicos. La mayoría de los proveedores son estadounidenses. En Jalisco, presta servicios localmente a grandes empresas del sector electrónico establecidas en el estado, como IBM, Hewlett Packard y Philips. Solectron cuenta con más de 120 clientes en el mundo y con 16 plantas de manufactura en Estados Unidos, Francia, Escocia, Alemania, Malasia, China y México. Uno de los directivos de esta firma, quien también preside la Asociación de Industrias Maquiladoras de Exportación, señaló que la industria maquiladora reconoce que paga sueldos muy inferiores a los de Estados Unidos, y afirma que es un estado «atractivo para invertir» (*Público*, 5 de marzo de 1999).

Por otro, lado la firma Jabil invirtió 65 millones de dólares. Esta empresa dedicada a ensamblar tarjetas de circuitos para

equipos electrónicos y de computación invirtió debido al crecimiento de la producción, que alcanzó un 700% en 1998. Jabil cuenta actualmente en Guadalajara con 2 000 empleados, así como instalaciones en Estados Unidos, Escocia, Italia y Malasia. Jabil cuenta en Jalisco con Rosti, una empresa fabricante de componentes plásticos para la industria de la electrónica y la computación con capital proveniente de Dinamarca que realizó una inversión de 15 millones de dólares en su primera etapa (*El Informador*, 4 de diciembre de 1998).

Hewlett Packard (HP) no podía quedarse atrás. Invirtió en un espacio de entrenamiento y un centro de desarrollo de aplicaciones para complementar la línea de productos que se comercializan localmente. En 1996 inauguró en Guadalajara su centro de distribución más grande de Latinoamérica. En 1997 esta firma cerró con un crecimiento en el área de electrónica y telecomunicaciones arriba del 25% con relación al ejercicio de 1996, calculado en siete millones de dólares. HP considera que la apertura de mercados ha beneficiado a la planta ubicada en Guadalajara dado que, producto del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), se contempla la próxima instalación de nuevas compañías manufactureras de equipo electrónico, lo que le permitió a HP incrementar la venta de equipo de medición para las líneas de producción para pruebas funcionales. Para ello también ha realizado inversiones en la conformación de empresas como Altec, que se integra al *mall* de telecomunicaciones en la categoría de asociado básico de HP. Altec se dedica a la integración, distribución y representación de sistemas (*El Informador*, 8 de octubre de 2000).

Por otro lado, Flextronics International inauguró su segunda planta de manufactura en Zapopan, en la que invirtió alrededor de 25 millones de dólares. El nuevo centro produce tarjetas de circuito, módems y otros componentes para la multinacional Cisco, que es líder mundial en soluciones de interco-

nectividad. Flextronics es un proveedor global de grandes empresas de la electrónica como Sony, Philips y HP. Abrió sus instalaciones en Zapopan hace poco más de dos años y ha invertido 75 millones de dólares. Actualmente cuenta con dos centros de manufactura, una planta de plásticos y molduras y un centro de distribución, desde donde exporta sus productos a Estados Unidos, Asia y Europa. Flextronics está diseñada para albergar una docena de edificios, en los que laborarían hasta 10 000 personas cuando esté a su máxima capacidad. Por el momento da empleo directo e indirecto a 6 000 trabajadores (*Público*, 12 de marzo de 1999).

En ese mismo sentido, la estadounidense Dovatron anunció una megainversión de 600 millones de dólares, el capital más cuantioso anunciado dentro de la rama electrónica en Jalisco. Dovatron inició en el último cuatrimestre de 1999 la construcción de una planta de manufactura en los municipios conurbados de Tlajomulco de Zúñiga e Ixtlahuacán de los Membrillos. La primera fase del proyecto, que consta de 25 000 metros cuadrados de construcción, tiene capacidad para albergar 45 líneas de producción y dar empleo a 3 600 personas. El anuncio de Dovatron causó entusiasmo en la industria electrónica, aunque a mediados de 2000 este megaproyecto fue comprado por Flextronics.

Según informes del gobierno estatal, la industria electrónica y las empresas de servicio de telecomunicaciones terminó 1999 con una inversión global de alrededor de 500 millones de dólares y con aproximadamente 80 000 empleos. Estas inversiones incrementaron la planta laboral de la industria en poco más de 10 000 nuevos empleos. Las inversiones fueron realizadas preponderantemente por el capital global, el que representa en un 95 por ciento a esta industria, contra un tenue 5% de inversión mexicana. Por ejemplo, durante 1999 las inversiones más importantes del sector de la electrónica fueron en las em-

presas de logística y de inyección de plástico. Así, las inversiones en manufactura alcanzaron los 286.87 millones de dólares, mientras que en el sector de telecomunicaciones ascendieron a 254.75 millones de dólares (*El Informador*, 1998).

Aunque no todo es miel sobre hojuelas, pues el capital global esperaría más facilidades y estímulos para sus inversiones, ya que por falta de incentivos fiscales más de 785 millones de dólares, en tres proyectos de inversión para Jalisco dirigidos al ramo electrónico, fueron cancelados, según reveló un informe de la Canieti. Las empresas transnacionales IBM, Intel y Hewlett Packard planeaban realizar más inversiones en la ZMG, con las que se generarían otro 8 000 empleos. Estos proyectos destinados a Jalisco se desviaron a Tailandia, China, Costa Rica, Singapur y Taiwan, en donde encontraron una mejor política fiscal para desarrollarse. En varios países, principalmente de Asia y algunos de Europa, el capital global ha encontrado más ventajas y beneficios para los inversionistas, como incentivos fiscales, programas de promoción, financiamiento de proyectos y créditos preferenciales, entre muchos otros.

Ante estas circunstancias, los industriales de la electrónica jaliscienses propusieron una nueva política fiscal para promover la localización de más inversiones. Las propuestas y planteamientos son: reducir el impuesto sobre la renta (ISR) por un periodo determinado a las nuevas inversiones, reducir el ISR a la reinversión de utilidades y crear un esquema más ágil y flexible para las deducciones en investigación y desarrollo. Crear programas de promoción a la exportación y de generación de empleo, fomentar la adquisición de *hardware* y *software* que apoyen la competitividad de la industria de exportación, revisar el impuesto al activo y reforzar el marco regulatorio en comercio exterior que proteja la industria establecida y promueva la eficiencia y competitividad empresarial.

Aunque la ventaja mayor del capital global es la facilidad de obtener una abundante y capacitada fuerza de trabajo, la con-

ciliación que hay entre los sindicatos, además de los sólidos servicios de soporte, acceso directo al mercado de los países integrante del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (México, Estados Unidos y Canadá), entre otros. En cuanto al papel que han desempeñado los sindicatos, se puede decir que ha sido vital el apoyo a los inversionistas de las empresas transnacionales para alcanzar el *boom* de la instalación de empresas de la electrónica, como se analiza en el siguiente apartado.

Los empleos y los sindicatos en la industria electrónica en Jalisco

El tipo de sindicalismo que se ha desarrollado en la industria electrónica de Jalisco desde la aparición de las primeras plantas en la entidad (Motorola y Burroughs) se puede calificar de blanco y subordinado. Blanco porque ha seguido de cerca, el sometimiento a las políticas de las empresas (De la Garza, 1992: 132). Es subordinado en el sentido en que lo define Quintero, pues representa la protección de instituciones laborales locales, porque margina al contrato colectivo de trabajo; por la desvinculación parcial o total de los agremiados, además de su pasividad ante los requerimientos productivos actuales. Se trata, pues, de la organización laboral inserta en una burocracia sindical que ha dejado el control de la fuerza de trabajo dentro de la planta a favor de los requerimientos empresariales (Quintero, 1998: 93).

En efecto, el capital global pone las inversiones y el trabajo es local, como la mano de obra tapatía. Lo anterior se argumenta porque desde la localización de las primeras firmas electrónicas en Jalisco, durante finales de los años sesenta y principios de los setenta, se logró establecer convenios con el gobierno estatal. Así, los sindicatos por política dejaron el terreno libre a las empresas para manipular a la fuerza del trabajo y asegurar estabilidad laboral. Por ejemplo, en las empresas de la electrónica las contrataciones fueron directas e indirectas. Las directas son cuando el trabajador se dirige a la fábrica a conseguir un empleo sin

necesidad de recurrir a una agencia de colocaciones ni a un tercero. Las indirectas son las que tienen que ver con una agencia de colocaciones. En este segundo caso existen bolsas de trabajo que se responsabilizan de llevar fuerza de trabajo a la planta, y la agencia se encarga de pagar salarios, aguinaldos; el obrero no tiene una relación de trabajo directa con la industria, sino que efectúa un servicio a través de un tercero.

Tanto en el tipo *indirecto* como en el *directo* el sindicato desempeña un papel pasivo al contar con contratos de protección. Esto significa tener contratos colectivos menos favorables para los trabajadores. Los contratos de protección se negocian con un gremio desde la llegada de una empresa, a la cual se le otorga plena autonomía y libertad con los trabajadores, de acuerdo con las necesidades del inversionista. Este tipo de sindicalismo parece estar convirtiéndose en el modelo de sindicato en el contexto de la globalización y se caracteriza por una mayor relación de «concertación», contraria a la del enfrentamiento o los problemas laborales.

Es normal en las empresas de la electrónica de Jalisco contratar a través de agencia de colocaciones, aunque algunas siguen la formalidad de que cuando requieren trabajadores para una nueva planta o proyecto hacen una petición formal a un sindicato para cubrir un puesto; la organización laboral tiene por ley 48 horas para presentar las propuestas. Si no se cumple la formalidad dentro del término señalado o el trabajador propuesto no tuviera la capacidad y preparación requeridas, entonces la empresa queda en libertad absoluta de emplear en forma autónoma, ya sea a través de las agencias de colocaciones y la subcontratación,⁴ el número de trabajadores que requiera.

⁴ Para Castillo (1997) la subcontratación es la fragmentación de actividades de las empresas, en donde existe menos luz para conocer en el proceso de producción al verdadero obrero colectivo.

El tipo de trabajadores que se contratan en la industria electrónica son individuos flexibilizados, con relaciones contractuales eventuales ya sea por obra terminada o por subcontratación. Inclusive, en las agencias de colocaciones las relaciones de trabajo son individuales y no colectivas. La flexibilización requiere de obreros poliactivos que no causen problemas en las relaciones entre el capital y el trabajo tales como: contratación, antigüedad, prestaciones, etc. Por ello las empresas de la electrónica emplean mano de obra eventual y subcontratada, con el afán de bajar sus costos de producción y de no responsabilizarse de la seguridad social de los trabajadores. Así, las tareas acordadas por tiempo eventual, obra terminada y/o subcontratado son una solución para desahogar el trabajo y sustituir a los obreros no capacitados o ausentes. Asimismo, facilita competir en el mercado internacional con mano de obra capacitada a un costo reducido.

Sin duda, el trabajo eventual y subcontratado facilita las operaciones en las empresas, y las exime de la responsabilidad de crear antigüedad y una mano de obra inhábil. Para ellas es mejor que la fuerza de trabajo se renueve cada vez más, pues ello no genera antigüedad ni obligaciones tales como pago de vacaciones, aguinaldos e incapacidades, entre otras.

Los sindicatos no objetan estas nuevas relaciones laborales; por el contrario, coinciden en las necesidades de personal que tienen las empresas y en las causas que motivan este tipo de contratación. Las organizaciones de trabajadores en Jalisco han sido muy participativas y se encuentran casi siempre en la mejor disposición de proporcionar a las empresas de la electrónica el personal eventual y subcontratado que requieran. Como señaló un dirigente de la Confederación de Obreros Revolucionarios de México (CROM), en Jalisco las agencias de colocaciones no son un peligro porque se encuentran afiliadas a una organización sindical, con ello se garantizan los derechos laborales de los trabajadores subcontratados. Incluso uno de los sindicatos que

tiene inscritos al mayor número de empresas de la electrónica de Guadalajara fue uno de los iniciadores del trabajo subcontratado en agencias de colocaciones, específicamente para una firma que fabricaba contestadoras telefónicas.

De los aproximadamente 1 640 sindicatos registrados ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje (JLCA), se puede calcular que el 1% de los gremios está concentrado en las empresas de la electrónica, como son los casos del Sindicato de Trabajadores de la Industria Electrónica del Estado de Jalisco, Sindicato de la Liga de Empleados de Comercio e Industria, Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Eléctrica y de la Fabricación de Aparatos, Equipos, Artículos y Accesorios para Electricidad y sus Actividades Conexas, Sindicato de Empleados y Trabajadores en la Estructura, Armadura y Manufactura Industrial en el Estado de Jalisco, entre otros que son miembros de la CTM y la CROM. Existe una escalada por parte de los organismos gremiales jaliscienses por captar a los inversionistas de la electrónica, pues los contratos de protección reportan ganancias sustanciosas al gremio.

Por lo general, la firma de los contratos se realiza en los despachos de los abogados laboristas más prestigiados de la ciudad, quienes también obtienen importantes retribuciones. Lo anterior se hace únicamente para atender las necesidades de la empresa que compite en el mercado internacional, es un ofrecimiento del gobierno del estado como factor extra de localización e inversión de nuevos capitales. Así, el acuerdo técnico es que el sindicato y la empresa firman un pacto en donde se estima que la producción realizada con trabajadores que ingresen con convenio eventual concluye en un plazo de hasta seis meses y que el personal que labore con motivo de lo ahí pactado participará en la fabricación general de productos a efecto de que puedan ser terminados dentro del plazo estimado ya sea por la empresa o por una agencia de colocaciones.

De esa manera, conforme avanza la fabricación de los productos electrónicos se requiere de menos o más personal y la empresa presentará la baja y alta de los trabajadores libremente. Cuando el empleado es directo, al darse por terminada la relación individual del trabajo sindicato-empresa se hace una constancia de terminación y la empresa se obliga a pagar a los trabajadores las vacaciones, el aguinaldo y los salarios devengados hasta el día de la baja, todo ello proporcionalmente.

Quedan excluidos del contrato colectivo los empleados de confianza para el consejo directivo de la planta, la administración general, el gerente, empleados de oficina, jefes y ayudantes de los departamentos de personal, los de mantenimiento, choferes, porteros, veladores, y en general cualquier persona a la que la empresa conceda facultades de dirección, administración, supervisión y vigilancia o que desempeñen labores de confianza. Varios de estos puestos son proporcionados por un tercero, como los de limpieza y vigilancia, en donde la empresa no se hace responsable de este tipo de trabajadores. Generalmente los puestos de confianza son para ingenieros, supervisores, oficinistas y líderes de línea de producción. La modalidad actual es que quienes encabezan un equipo inicien como trabajadores subcontratados y posteriormente sean captados por la empresa como trabajadores de confianza.

Una vez contratado el personal, éste queda obligado a solicitar en algunos casos su ingreso formal al sindicato; cuando es directo, dentro de los ocho días siguientes a su contratación, según el acuerdo que se tenga con la empresa. La fábrica está obligada a entregarle al delegado sindical una suma determinada de manera quincenal como ayuda para los gastos en el desempeño y papel del sindicato.

En los contratos colectivos queda claramente estipulado que los obreros no tienen un trabajo rígido, sino que es una actividad flexible. Por ejemplo, se señala que de acuerdo con las necesidades de la empresa podrá cambiar al trabajador de departamento, tur-

no, centro de trabajo y horario sin perjuicio de su salario, o se decide que los trabajadores sean contratados para trabajo en general de la empresa y no para desempeñar un trabajo determinado.

Son claras las especificaciones en las modificaciones de labores del trabajador para que no les reditúe gastos o problemas. En el contrato queda claro que cuando en algún caso la empresa quiera variar el sistema a otro trabajo u horario, lo podrá hacer sin aumento de salario. Igualmente, cuando disminuya la jornada por labor semanal, podrá exigir los máximos legales (de acuerdo con el contrato de la empresa Nec).

Conclusiones

En efecto, la globalización ha estado dirigida a modificar las tradiciones laborales en los centros de trabajo, flexibilizar las relaciones laborales y buscar elevar la productividad con miras a la competencia con el exterior, aun cuando para ello hubo que cambiar los contratos colectivos anteriores y eliminar logros legítimos de la clase obrera. El estado de Jalisco no ha sido ajeno al proceso.

Se puede decir que la flexibilidad contractual que se observa se deriva de la larga polémica sobre los cambios en los contratos colectivos más importantes del país, y que después de diez años posiblemente esté marcando un modelo contractual. En este sentido, se puede observar, en primer lugar, el tipo de participación del sindicato en las estrategias seguidas por las empresas para incrementar su productividad. Resalta la participación media de los sindicatos en torno a la introducción de nuevos métodos de trabajo y los cambios en la intensidad en el mismo, especialmente la determinación.

Finalmente, en el afán de responder la pregunta inicial de este texto, se puede contestar que la forma en que les ha afectado a los trabajadores de Jalisco la globalización es en las nuevas formas de empleo generadas a través de las agencias de colocaciones y la subcontratación, en donde la empresa y el sindicato no inter-

vienen en la relación laboral. Ahora los trabajadores dependen de una agencia de colocaciones que no necesariamente asegura la estabilidad laboral y las prestaciones sociales. Como se ve la tendencia es a consolidar trabajadores cada vez más precarios. En ese sentido, queda bien la apología antes mencionada, en la cual países como el nuestro en la globalización sólo aportan la mano de obra, lo demás es obra del capital internacional.

Bibliografía

- Bensusán, G. y C. Bayón (1998) «Estrategias frente a la reestructuración productiva: el sindicalismo en la rama automotriz en México y Brasil». *Estudios Sociológicos*, El Colegio de México, vol. XVI, núm. 47 (mayo-agosto).
- Castillo, Juan J. (1997) «En busca del trabajo perdido (y de una sociología capaz de encontrarlo)». *Estudios Sociológicos*, El Colegio de México, vol. XV, núm. 44 (mayo-agosto).
- De la Garza, Enrique (1992) «El Tratado de Libre Comercio en México y el futuro de la contratación colectiva». En Graciela Bensusán (coord.) *Las relaciones laborales y el tratado de libre comercio*. México: Miguel Ángel Porrúa /UAM /FLACSO.
- (2000) «Las cuentas pendientes del sindicalismo mexicano». *El Cotidiano*, UAM, núm. 100.
- De la O Martínez, María Eugenia (1999) «La transformación de las relaciones laborales y la contratación colectiva en Jalisco». En Alfonso Bouzas y Enrique de la Garza (coords.) *Cambios en las relaciones laborales. Enfoque sectorial y regional*. México: UNAM/UAM.
- Quintero, C. (1997) *Reestructuración sindical en la frontera norte. El caso de la industria maquiladora*. Tijuana: El Colegio de la Frontera Norte.
- (1998) «Sindicalismo en las maquiladoras fronterizas. Balances y perspectivas». *Estudios Sociológicos*, El Colegio de México, vol. XVI, núm. 46 (enero-abril).

Sánchez, (2000). *El sindicalismo en la maquiladora norte: el caso de Ciudad Juárez*. México, D.F. Cresas.

Hemerografía

Público, marzo 5 de 1999, Guadalajara, Jal.

Público, marzo 12 de 1999, Guadalajara, Jal.

Público, abril 15 de 1999, Guadalajara, Jal.

Público, noviembre 3 de 1999, Guadalajara, Jal.

El Informador, (s/f) 1998, Guadalajara, Jal.

El Informador, octubre 8 de 1999, Guadalajara, Jal.

El Informador, diciembre 4 de 1999, Guadalajara, Jal.

*Integración norteamericana
y relaciones laborales:
el complejo manufacturero del televisor
en el norte de México*

ÓSCAR F. CONTRERAS*

Introducción

La industria electrónica ha experimentado una profunda reorganización a escala mundial durante la última década, en el marco de una agresiva disputa por los mercados entre competidores globales. Este proceso coincidió con la negociación y posterior entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN). Aunque se trata de procesos independientes, la convergencia de ambos fenómenos se ha traducido en un desarrollo intensivo de la industria electrónica en el norte de México, bajo el esquema de las maquiladoras de exportación. Por otra parte, este fenómeno ha reavivado la persistente polémica acerca de los impactos laborales de un proceso de integración económica entre dos regiones tan disímiles como México y Estados Unidos.

Este trabajo intenta aportar algunas evidencias y reflexiones acerca de las consecuencias económicas y laborales del proceso de integración, mediante el examen de uno de los segmentos más dinámicos de la industria electrónica: el caso de la manu-

* Programa de Relaciones Industriales de El Colegio de Sonora. ocontre@colson.edu.mx. El autor agradece el apoyo del Fideicomiso para el Estudio de la Región de América del Norte y del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología para la investigación en la que se basa este artículo.

factura de televisores y sus componentes. Los datos presentados proceden de una encuesta aplicada en 1998 y de visitas a 14 plantas realizadas entre 1998 y 1999. El texto se divide en cinco apartados. En la primera parte se presentan algunos datos generales sobre el crecimiento de la manufactura de televisores y sus componentes en la región fronteriza del norte de México, examinando la lógica de localización de este complejo manufacturero en la región; en la segunda se discuten las características del modelo organizativo y laboral adoptado por las empresas que conforman este segmento de la industria; en la tercera se exploran algunas consecuencias de la expansión de esta industria en la conformación de una fuerza de trabajo estable y calificada; en el cuarto apartado se discute el papel de los sindicatos en los mercados de trabajo regionales y se propone el concepto de «estrategias de empleo» para analizar la inserción funcional de una fuerza de trabajo altamente inestable en un complejo industrial de manufactura avanzada. En la parte final del texto se presentan algunas conclusiones provisionales del estudio.

EMPRESAS JAPONESAS, TRABAJADORES MEXICANOS, CONSUMIDORES ESTADOUNIDENSES

El segmento de la electrónica de consumo (y en particular la industria del televisor) ha sido impulsado principalmente por firmas asiáticas que operan bajo el régimen de la industria maquiladora de exportación.

Las primeras maquiladoras asiáticas que se establecieron en la frontera de México con Estados Unidos fueron filiales de grandes corporaciones japonesas de la electrónica como Matsushita, Sanyo y Hitachi, que empezaron a arribar a la región a partir de 1979.

Entre los factores que impulsaron la primera oleada de inversión japonesa en los años setenta se menciona con frecuencia el alto costo social en Japón, así como su permanente escasez de

materias primas, que en condiciones de expansión industrial hicieron urgente la reducción de los costos de abastecimiento externo (Székely, 1993). En la década posterior, factores adicionales contribuyeron a reforzar esta tendencia. En particular la rápida apreciación de la moneda japonesa y un enorme superávit comercial, todo ello en un contexto de creciente proteccionismo por parte de los países industrializados, llevaron a las grandes corporaciones a diseñar una estrategia de inversión externa que les permitiera acercar sus operaciones manufactureras a los mercados occidentales, los cuales resultaban cada vez más reacios a las importaciones de origen japonés (Kamiyama, 1994; Kenney *et al.*, 1994).

Por último, en la década de los noventa aparecieron nuevos incentivos para el traslado de las plantas japonesas. Entre ellos cobra especial importancia el surgimiento de fuertes competidores del sudeste asiático en la rama electrónica, los cuales incursionaron en el mercado con bajos costos de producción y alta calidad, así como la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, Canadá y México, que inhibe la importación de maquinaria e insumos procedentes de regiones externas al bloque comercial norteamericano (Lara, 1998).

A partir de los años ochenta la inversión japonesa en operaciones maquiladoras experimentó un crecimiento notable. En 1980 había ocho plantas japonesas en México; para 1991, de acuerdo con las estimaciones de Székely, su número se había incrementado hasta 70 plantas (Székely, 1991); en 1997, Kenney y otros contabilizaron alrededor de 100 maquiladoras japonesas, la mayor parte de ellas en la rama electrónica y empleando a unos 40 000 trabajadores.

La vinculación de las ciudades fronterizas del norte mexicano con el mercado estadounidense, así como las ventajas arancelarias del programa de maquiladoras para la introducción de productos manufacturados a Estados Unidos fueron factores deci-

sivos para la expansión de estas plantas en la región. Por otra parte, si bien las ventajas salariales constituyen un atractivo de primer orden para las transnacionales de la electrónica (un aspecto ampliamente analizado a lo largo de 25 años de estudios sobre las maquiladoras), lo cierto es que las ciudades fronterizas representan no sólo la adyacencia con el mercado consumidor y la disponibilidad de mano de obra barata, sino además la disponibilidad de un mercado de insumos, bienes, servicios y fuerza de trabajo especializada; se trata de una región que cuenta ya con una trayectoria de evolución y aprendizaje tecnológico reconocida en el medio industrial internacional, lo cual se convierte en otro elemento importante en la toma de decisiones de los consorcios sobre sus nuevas inversiones y el cambio tecnológico (Lara, 1998).

Este último aspecto reviste especial importancia, pues las decisiones de localización han dejado de gravitar sobre los costos de la mano de obra como criterio único, para incorporar un conjunto de consideraciones estratégicas que colocan a las operaciones locales en un plano más complejo. Se asevera que la novedad de estas estrategias de inversión es que están basadas en nuevas formas de competencia centradas en la búsqueda de ventajas comparativas mediante el mejoramiento continuo del producto, el proceso y la organización.

Desde el punto de vista local, uno de los aspectos más destacados en estas estrategias es su tendencia a desarrollar complejos manufactureros que incluyen no sólo a las plantas ensambladoras o de manufactura terminal, sino también plantas abastecedoras de componentes que operan en la localidad bajo una estrecha coordinación con las ensambladoras, y en algunos casos empresas abastecedoras en un tercer nivel de integración, es decir, plantas que abastecen a los proveedores de las ensambladoras finales. Al principio estas empresas abastecedoras de componentes se establecen manteniendo una vinculación directa y exclusiva con alguna de las filiales de las corporaciones, pero paulatinamente

desarrollan sus propios clientes entre las empresas ya establecidas en la localidad, diversificando sus ventas y eventualmente sus líneas de productos.

En el caso de la manufactura de televisores, segmento definitivamente dominado por empresas japonesas y coreanas, se han desarrollado redes de abastecedores locales bajo esquemas de estrecha coordinación y alrededor del sistema justo a tiempo. Lara (1998) identificó para el año de 1995 la existencia de 27 plantas japonesas tan sólo en la ciudad de Tijuana, entre ensambladoras finales y proveedoras, vinculadas a la manufactura de televisores.

Para fines de 1999 prácticamente toda la manufactura de televisores (excepto en parte los aparatos de alta definición y de pantalla gigante) se había trasladado a la frontera mexicana. Todas las firmas importantes se habían establecido en esta región, así como buena parte de los fabricantes de componentes estratégicos como tubos de rayos catódicos, yugos deflectores, fuentes de poder y sintonizadores (véase cuadro 1).

Al final de este proceso masivo de relocalización y expansión de la industria del televisor se habían establecido en la frontera alrededor de 110 plantas fabricantes de televisores o sus componentes, incluyendo firmas japonesas, coreanas, europeas, estadounidenses y taiwanesas.

El complejo del televisor del norte de México empleaba en 1999 a unos 90 000 trabajadores, incluyendo más de 10 000 técnicos e ingenieros, y producía más de 25 millones de aparatos al año, el 80% del que consumía el mercado de América del Norte (véase cuadro 2).

Con excepción de Thomson y Philips, que gracias a sus continuos esfuerzos de reestructuración a lo largo de los noventa mantienen una participación importante en el mercado, el resto de las grandes firmas que se reparten el mercado de América del Norte son japonesas y coreanas.

Cuadro I
Traslado de manufactura de televisores y sus componentes estratégicos a México (1992-1998)

Empresa	Planta en EU	Producto	Año de cierre o reducción de operaciones	Número de trabajadores despedidos	Planta en México
JVC	New Jersey, NJ	Televisores	1996	190	Tijuana, B.C.
Mitsubishi	Santa Ana, Cal.	Televisores de proyección	1997	380	Mexicali, B.C.
Thomson	Indianapolis, In.	Gabinets para televisores	1998	420	Ciudad Juárez, Chih.
Thomson	Bloomington, In.	Televisores	1998	1 100	Ciudad Juárez, Chih.
Hitachi	Anaheim, Cal.	Televisores	1992	(400)	Tijuana, B.C.
Goldstar	Huntsville, Ala.	Televisores	1993	(620)	Ciudad Juárez, Chih.
Matsushita	Franklin Park, Ill.	Televisores	1994	(350)	Tijuana, B.C.
Zenith	Springfield, Mo.	Televisores	1992	1 200	Reynosa, Tamps. Ciudad Juárez, Chih.

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 2
Producción de televisores en México
(miles de unidades)

	1990-1998					Proyección 1999-2003						
	1990	1995	1996	1997	1998	%	1999	2000	2001	2002	2003	%
< 13"	0	88	101	116	134	0.5	138	143	148	153	158	0.4
PTV	35	433	633	657	683	2.7	708	735	763	792	822	2.3
TV+VCR	0	0	0	435	870	3.4	1 035	1 750	1 803	1 857	1 912	5.5
13"-14"	1 499	2 888	3 583	4 034	4 349	17.1	4 748	5 197	5 378	5 537	5 780	16.6
19"-21"	1 190	5 452	6 134	6 801	7 256	28.6	13 684	14 709	15 439	16 227	17 078	49.0
>25"	2 838	8 235	9 986	11 219	12 093	47.6	7 654	8 083	8 400	8 735	9 087	26.1
Total	5 561	17 095	20 436	23 261	25 384	100	28 239	30 618	31 931	33 336	34 838	100

Fuente: Elaboración propia con base en datos de Bancomext.

Hasta fines de la década de los ochenta la inversión asiática en las maquiladoras estuvo caracterizada por el establecimiento de operaciones relacionadas con la producción de componentes de tecnología estandarizada, aquellos más voluminosos o de transporte más costoso; en cambio, a partir de los noventa se inició el traslado de operaciones ligadas con la producción de componentes más complejos e intensivos en capital. Una razón decisiva para ello fue la entrada en vigor del TLCAN, que afectó las tarifas de importación de algunos componentes cruciales del televisor.

Tal como lo ha advertido David Gantz, un experto en las reglas de origen del TLCAN, las tarifas de importación establecidas por el tratado pueden significar la diferencia entre conservar un margen de ganancia o perderlo por completo:

si un televisor a color producido por una firma japonesa en México puede calificar como producido en Norteamérica bajo la regla de origen respectiva, será por lo tanto exentado del impuesto de cinco por ciento *ad valorem* vigente bajo el régimen de nación más favorecida; este cinco por ciento probablemente será mayor que el margen de ganancia actual en ese televisor (Gantz, 1999: 2).

El resultado conjunto de estos factores ha sido el desplazamiento masivo de la manufactura de los televisores y sus componentes a la frontera mexicana. Gran parte de las plantas establecidas en Estados Unidos cerraron en el transcurso de la década de 1990 y su producción fue reubicada en las nuevas plantas mexicanas; pero, además, todas las nuevas inversiones para incrementar los volúmenes de producción o para introducir nuevos modelos se dirigieron hacia esta región.

El modelo japonés en México

Los autores que se han ocupado de analizar la expansión de las plantas japonesas en México han destacado el carácter peculiar

de dichos establecimientos en el contexto de las tradicionales plantas de ensamblaje. Una de las preguntas reiteradas acerca de ellos se refiere a sus impactos locales en aspectos como la transferencia de tecnología, la introducción de prácticas flexibles en la organización del trabajo y la capacitación de los trabajadores.

A este respecto, desde mediados de los años ochenta se habla de cuando menos dos modelos distintos de maquiladoras (Wilson, 1992; Gereffi, 1994; Carrillo y Hualde, 1996). Las plantas «de primera generación» corresponden, en términos generales, a la descripción de los tradicionales establecimientos de procesamiento para la exportación y se ubican principalmente en actividades como la confección, la fabricación de muebles y el ensamble de componentes electrónicos pasivos, entre otras actividades de trabajo intensivo. Las «de segunda generación» están integradas sobre todo por filiales de corporaciones transnacionales y se ubican en la electrónica de consumo y las autopartes.

Estas últimas manufacturan productos con altas exigencias de calidad y forman parte de cadenas productivas globales con altos estándares de eficiencia operativa. Por lo general se trata de bienes relativamente maduros desde el punto de vista del ciclo del producto, lo cual hace posible que una parte del proceso productivo se organice según el modelo fragmentario de la producción en masa, a la vez que permite una mayor transferencia de funciones de manufactura, ingeniería y dirección hacia plantas que empiezan a adoptar parcialmente los métodos flexibles de organización y administración del trabajo, características del modelo industrial japonés.

En la literatura sobre organización industrial, una de las características más encomiadas del «modelo japonés» es el sistema de organización del trabajo, basado en los principios del mejoramiento continuo y la flexibilidad. Las fábricas típicas del modelo japonés han sido descritas como organizaciones de apren-

dizaje, en donde los trabajadores de piso no solamente tienen el cometido de producir bienes, sino además de generar nuevo conocimiento que es utilizado para mejorar el proceso de producción y la calidad de los productos (Adler y Cole, 1993; Kenney y Florida, 1993). Sin embargo, la transferencia de operaciones industriales fuera de Japón no necesariamente implica la transferencia del modelo de organización del trabajo. De hecho, el grado y las modalidades de dicha transferencia son temas cruciales en el debate sobre los impactos de las maquiladoras japonesas (Kenney y Florida, 1994; Kamiyama, 1994).

El «modelo japonés», tal como ha sido difundido por la literatura anglosajona y francesa, se deriva fundamentalmente de la descripción de las fábricas de automóviles. Pieza clave en el éxito industrial de Japón y ejemplo por excelencia de la globalización, la industria automotriz ha sido también el sector más estudiado en relación con la transferencia de prácticas industriales hacia otros países. Para la industria de la electrónica parece haber muy pocos estudios que permitan hacer comparaciones adecuadas. Las pocas evidencias disponibles favorecen la tesis de que en las fábricas de productos electrónicos la transferencia del modelo japonés es menor que en el caso de las plantas automotrices (Abo *et al.*, 1994; Hiramoto, 1995). En lo que sigue se presenta una comparación entre cinco rasgos característicos del modelo japonés de flexibilidad laboral en la industria electrónica y las modalidades que asumen esos cinco atributos en las maquiladoras japonesas establecidas en la frontera mexicana y pertenecientes al complejo manufacturero del televisor. Los atributos del modelo japonés en la industria electrónica han sido tomados básicamente de cuatro fuentes: Aoki (1988), Koike (1988), Abo (1994) y Nakamura *et al.* (1994); para su comparación con la organización del trabajo en las maquiladoras, se han obtenido datos mediante 75 entrevistas aplicadas a trabajadores directos de ocho plantas japonesas (Contreras, Estrada y Kenney, 1997).

En general, la versión maquiladora del modelo japonés no corresponde a la imagen de las plantas de segunda generación como fábricas con una fuerza de trabajo altamente calificada y una nueva actitud hacia el trabajo. La pronunciada estratificación que diferencia a los operadores del personal técnico y de supervisión, así como a los hombres de las mujeres, conduce a la consolidación de un núcleo de trabajadores calificados, polivalentes y relativamente estables, a cargo de tareas complejas que suponen un compromiso con el trabajo y un cierto margen de decisión en la ejecución de tareas; pero al mismo tiempo propicia la persistencia de un amplio segmento periférico de operadores sin estabilidad y con baja calificación, encargados de las tareas rutinarias (véase cuadro 3).

A diferencia de las maquiladoras de primera generación, que operan con fuerza de trabajo sumamente inestable, en éstas el segmento de trabajadores estables comprende a un sector más amplio de los trabajadores directos, al tiempo que persiste un amplio estrato inestable conformado principalmente por obreros de línea en trabajos de ensamblaje. La complejidad de los procesos de producción y las políticas de calidad hacen necesaria la formación de un segmento de trabajadores estables, calificados y con un alto sentido de compromiso, pero estos requerimientos no abarcan al conjunto del proceso ni a todo el personal. La experiencia fabril que garantiza la continuidad de la operación está depositada en el grupo estable, que en este caso abarca al personal técnico y de supervisión, además del personal ingenieril y de mando.

Ahora bien, esta segmentación dista de funcionar como una barrera infranqueable a la movilidad. Más bien puede entenderse como una estructura fluida y permeable. Esto es así en gran medida por el hecho de que la actividad industrial en la región ha crecido de manera sostenida durante un largo periodo, ya sea por el constante establecimiento de nuevas empresas o bien por la

Cuadro 3
Modelo de organización económica del trabajo.
Comparación entre la industria electrónica en Japón
y las maquiladoras electrónicas japonesas en Tijuana

	<i>Industria electrónica en Japón</i>	<i>Maquiladoras electrónicas japonesas en Tijuana</i>
Contratación de personal	<ul style="list-style-type: none"> -Distinción formal entre trabajadores permanentes y por contrato temporal. -El reclutamiento se realiza una vez al año. -Exámenes rigurosos antes de la contratación. 	<ul style="list-style-type: none"> -Todos los trabajadores son considerados como permanentes después de un corto periodo de prueba. -El reclutamiento es permanente debido a la alta rotación. -Exámenes sencillos antes de la contratación.
Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> -Todos reciben capacitación general al momento de la contratación. -Todos reciben capacitación permanente en el puesto de trabajo. -Los trabajadores permanentes reciben capacitación formal fuera del puesto de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> -La mayoría recibe capacitación al ingreso. -La capacitación permanente se da sobre todo al personal técnico y de supervisión. -Escasa capacitación fuera del puesto de trabajo. -Estrecha relación entre capacitación recibida y movilidad ascendente en la empresa.
Rotación de tareas	<ul style="list-style-type: none"> -Los trabajadores temporales son sometidos a la rotación de tareas dentro de un mismo grupo de trabajo. -Los trabajadores permanentes son asignados a diversas tareas en diferentes grupos de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> -La rotación de tareas se aplica principalmente al personal técnico y de supervisión.
Trabajos en grupos	<ul style="list-style-type: none"> -Todos participan en grupos de trabajo. -Funcionamiento de 	<ul style="list-style-type: none"> -No todos participan en grupos de trabajo. -El grupo de trabajo

	<i>Industria electrónica en Japón</i>	<i>Maquiladoras electrónicas japonesas en Tijuana</i>
	grupos de trabajo para control de calidad, supervisión y seguridad. -Grupos de trabajo como base de los principios del mejoramiento continuo.	suele convertirse en una instancia formal de supervisión y control sobre el trabajo.
Estratificación por sexo	-No hay distinción formal entre hombres y mujeres, pero la mayoría de los obreros temporales son mujeres y la mayoría de los permanentes son hombres. -Las tareas menos calificadas son realizadas por mujeres. -Las mayores oportunidades de capacitación y movilidad son recibidas por los hombres.	-No hay distinción formal entre hombres y mujeres, pero la mayoría de los obreros de línea son mujeres y la mayoría del personal técnico y de supervisión está formada por hombres. -Las tareas menos calificadas son realizadas por mujeres. -Las mayores oportunidades de capacitación y movilidad son recibidas por los hombres.
Rotación (<i>turnover</i>)	-Los trabajadores (temporales y permanentes, hombres y mujeres) son muy estables. Tasa de rotación anual menor al 5%.	-Los trabajadores de ambos sexos y de todas las categorías son muy inestables. Entre los obreros de línea la tasa de rotación llega al 15% mensual.

Fuente: Elaboración propia.

tendencia de las ya establecidas a relocalizar en la región un número mayor de fases de manufactura. Por lo tanto, los segmentos ocupacionales son altamente permeables: desde el interior de las empresas el acceso al núcleo estable de la fuerza de trabajo es incluso activamente promovido por las propias gerencias, a través de incentivos y estímulos, en su esfuerzo por conformar un grupo confiable que garantice la continuidad técnica y preserve la memoria organizativa de la planta; desde afuera este segmento es continuamente alimentado por el reclutamiento de personal técnico, directivo y de supervisión.

Las fábricas de televisores y sus componentes estratégicos constituyen el arquetipo de las plantas de segunda generación. Se trata de plantas que manufacturan productos complejos cuya fase de maduración está relativamente avanzada, lo cual permite que su producción sea rutinizada con cierta facilidad. En estas condiciones, si bien los niveles de automatización y las políticas de calidad hacen necesaria la formación de un segmento de trabajadores estables, calificados y comprometidos, estos requerimientos no abarcan al conjunto del proceso ni a todo el personal. La experiencia fabril que garantiza la continuidad del proceso está depositada en el grupo estable, que en este caso abarca, además del personal ingenieril y de mando, al personal técnico y de supervisión.

En el cuadro 4 se presentan de manera esquemática datos que ejemplifican las diversas configuraciones ocupacionales producidas por esta estratificación. El cuadro contiene información de tres de las 14 plantas electrónicas visitadas entre 1998 y 1999. Con el fin de simplificar la presentación, se han excluido los datos referentes al personal administrativo (véase cuadro 4).

Estos casos ilustran con bastante claridad la diferencia en el tamaño del segmento estable entre las plantas de ensamble y las de manufactura avanzada. Existe también, aparentemente, una diferenciación salarial que favorece a las plantas de segunda

Cuadro 4
Configuración ocupacional en tres plantas de la industria electrónica

Estrato	Planta 1: Ensamble de componentes Producto: componentes electrónicos pasivos Año de establecimiento: 1978 Capital: EU-México Tamaño: 280 empleados	Planta 2: Manufactura avanzada (A) Producto: fotocopiadoras Año de establecimiento: 1987 Capital: EU Tamaño: 600 empleados	Planta 3: Manufactura avanzada (B) Producto: televisores a color Año de establecimiento: 1986 Capital: Japón Tamaño: 1 600 empleados
Estable	Gerentes (n=5)	Gerentes (n=7)	Gerentes (n=8)
	Rotación mensual <1%	Rotación mensual <1%	Rotación mensual <1%
	Salario (dls./hora) \$13.5	Salario (dls./hora) n.d.	Salario (dls./hora) \$15.20
	Ingenieros (n=8)	Ingenieros (n=60)	Otro personal gerencial (n=8)
	Rotación mensual <1%	Rotación mensual 1.6%	Rotación mensual <1%
	Salario (dls./hora) \$5.20	Salario (dls./hora) \$6.10	Salario (dls./hora) \$9.60
Inestable	Personal técnico y de supervisión (n=14)	Personal técnico y de supervisión (n=190)	Ingenieros (n=50)
	Rotación mensual 2.0%	Rotación mensual 3.0%	Rotación mensual 1.5%
	Salario (dls./hora) \$2.55	Salario (dls./hora) \$2.60	Salario (dls./hora) \$6.22
	Obreros de producción (n=240)	Obreros de producción (n=280)	Personal técnico y de supervisión (n=280)
	Rotación mensual 11.5%	Rotación mensual 9.6%	Rotación mensual 2.2%
	Salario (dls./hora) \$1.30	Salario (dls./hora) \$1.36	Salario (dls./hora) \$2.55
		Obreros de línea (n=1100)	
		Rotación mensual 10.2%	
		Salario (dls./hora) \$1.32	

Fuente: Elaboración propia.

generación, pero en todo caso dicha diferencia no es muy grande. En cambio, el tamaño relativo del segmento estable es notablemente mayor en las plantas de manufactura avanzada. Así, en la planta 1 el grupo estable representa apenas el 10.1% de la plantilla (siempre excluyendo al personal administrativo), mientras que en las plantas 2 y 3 el personal estable representa el 47.8 y el 23.9%, respectivamente.

La configuración ocupacional de las plantas de manufactura avanzada tiene al menos dos consecuencias de suma importancia para el personal ocupado en ellas. Por una parte, existen mayores posibilidades de desarrollar una carrera laboral dentro de la empresa, en la medida en que el abanico de puestos es más amplio y el número de puestos de trabajo calificado es mayor; por otro lado, y estrechamente vinculado al punto anterior, estos ambientes fabriles ofrecen un espacio de aprendizaje más amplio que el de las plantas de primera generación.

Por último, la ampliación del segmento de puestos calificados, así como la ampliación de las funciones de ingeniería y de mando en las plantas de segunda generación, ha promovido la conformación de un segmento relativamente estable de la fuerza de trabajo.

Como lo han mostrado algunas investigaciones recientes (Hualde, 1998; Vargas, 1998; Contreras, 2000), se trata de un segmento cualitativamente distinto, que en términos objetivos dispone de un horizonte más amplio de aprendizaje industrial y movilidad laboral, dentro del cual resulta subjetivamente viable la identificación con el trabajo. Es común que estos trabajadores desarrollen una percepción en la que la actividad laboral constituye un ámbito de realización personal y profesional. Más allá de la percepción del trabajo en general como útil y satisfactorio, suelen tener un proyecto de carrera laboral vinculado al trabajo en las maquiladoras, valoran el aprendizaje como una fuente de reconocimiento social y de movilidad laboral, y se

consideran participantes en el tejido organizativo de la empresa. Este tipo de percepción del trabajo constituye el marco propicio para la estructuración de estrategias de empleo centradas en el trabajo como un medio de realización personal y de movilidad ascendente.

La característica distintiva de estas estrategias es que se estructuran en torno al conocimiento y el aprendizaje, dimensiones que pasan a ocupar un lugar central en la organización de la empresa. El proceso de aprendizaje implica no solamente la adquisición de habilidades operativas formalmente codificadas, sino que además supone la interacción del personal local con un medio industrial globalizado. Entre las diversas unidades de las firmas, o bien a través de las redes de abastecimiento, se produce un nutrido flujo de información y transacciones mediante las cuales se difunden, actualizan y redefinen los modos operativos de las empresas.

Una opinión ampliamente difundida supone que las plantas locales se limitan a recibir las instrucciones y los «paquetes» tecnológicos y organizativos de las matrices. Sin embargo, cualquier observador medianamente familiarizado con la operación de las plantas puede advertir que se trata de un flujo multidireccional en el que los centros de manufactura desempeñan un papel nodal. Esto es así porque tanto la «manufacturabilidad» de los productos como la coordinación de los abastecimientos constituyen aspectos estratégicos del proceso de producción en su conjunto; más allá de la puesta en marcha de las líneas mediante manuales de operación, la manufacturabilidad y la gestión del proceso tienen que ver con un complejo esfuerzo de diseño de las líneas, dominio de la tecnología, organización, adaptación, coordinación y generación de idiosincrasias fabriles locales.

El caso del complejo manufacturero del televisor en la región fronteriza del norte de México es quizá el ejemplo más elocuente de este proceso. De hecho, las localidades fronterizas

han desarrollado una experiencia y capacidad aun mayores que los centros manufactureros tradicionales de Estados Unidos.

La centralidad del conocimiento se puede especificar en tres planos distintos. En el plano individual el conocimiento y la experiencia adquiridos se convierten en recursos de participación y competitividad. Pero otra parte del aprendizaje es colectivo y tiene un alcance organizacional y local, ya sea mediante la formación de una memoria organizativa de la empresa o por medio de la formación de constelaciones de aprendizaje interactivo, por ejemplo a través de las redes de abastecimiento. En cierta medida, las tres formas de aprendizaje se reflejan en el entorno local a través de la formación de conglomerados manufactureros exitosos y de la circulación de los cuadros técnicos y gerenciales en el mercado de trabajo local.

Sindicatos, mercado de trabajo y estrategias de empleo

Aproximadamente una cuarta parte de las plantas maquiladoras de Tijuana cuentan con contratos colectivos pactados con un sindicato. Sin embargo, esta mediación sindical en las relaciones laborales tiene muy poco en común con las formas tradicionales de la acción sindical en México, y su influencia en la dinámica del mercado de trabajo es prácticamente nula.

Los sindicatos, por su propia naturaleza, han sido históricamente instituciones centrales en la regulación de las relaciones laborales y en la conformación de la estructura ocupacional; además, han sido el cauce natural en la articulación de las demandas obreras y en la estructuración de los trabajadores como actores colectivos. Por lo tanto, el actor sindical ha sido pieza clave en la configuración de los sistemas de relaciones industriales y un instrumento de expresión política de la clase obrera. En el proceso de reestructuración industrial, las principales resistencias y conflictos derivados de las estrategias empresariales de flexibilización laboral han proveniendo de las organizaciones sin-

dicales. Con diversos grados de conflictividad, este ha sido un elemento común en las experiencias de reestructuración europea y estadounidense, así como en ciertos sectores industriales de países como México y Brasil.

En contraste, los estudios que se han ocupado del sindicalismo maquilador en México han reportado la paradójica situación de que la presencia de los sindicatos constituye un elemento favorable para el uso flexible de la mano de obra. Este estilo de práctica sindical ha sido caracterizado por Quintero (1990) como «sindicalismo subordinado» y por Carrillo (1989) como «sindicalismo regresivo-funcional».

En el primer caso el concepto hace alusión a la condición de subordinación política de las organizaciones sindicales respecto de las políticas estatales y empresariales; en el segundo, la caracterización se refiere a la incidencia de este tipo de sindicatos en la negociación sobre los salarios, las condiciones de trabajo y la movilidad. En ambos casos se describe una situación en la que los sindicatos actúan en contra de las demandas obreras y funcionan como una instancia de protección para las empresas. Así, de acuerdo con Carrillo, en las maquiladoras

[...] existe y prolifera un sindicalismo nuevo de tipo regresivo y funcional. Regresivo en términos de las conquistas laborales alcanzadas por las centrales obreras en las propias maquiladoras pero sobre todo en otras industrias sindicalizadas y orientadas hacia el mercado interno. Y funcional en términos de que, a mayor sindicalización y membresía de los sindicatos, menor capacidad de negociación de los mismos con las empresas (Carrillo, 1989: 97).

Por su parte, Quintero (1990) reporta el hecho de que un amplio sector de los trabajadores formalmente sindicalizados en las maquiladoras (en el sentido de que trabajan en una empresa que cuenta con un contrato colectivo) desconocen la existencia

de su sindicato. De acuerdo con datos de esta autora, en la ciudad de Tijuana el 42.2% de sus entrevistados desconocía la existencia del sindicato, el 59.0% no conocía a los líderes y el 63.9% desconocía el contrato colectivo.

La misma autora propone una tipología para diferenciar la situación sindical de los trabajadores de las maquiladoras. El primer tipo estaría constituido por aquellas regiones en las que el dominio sindical está centralizado por un líder autocrático, como es el caso de Matamoros, y en donde la sindicalización maquiladora se presenta como la extensión de un liderazgo personalizado de alcance regional, con una influencia previa a la instalación de las plantas maquiladoras. En este caso se trata de un sindicalismo corporativo de corte tradicional, filiación cetemista y grandes similitudes con el estilo característico de dicha central. El segundo tipo lo formarían regiones como Tijuana y Ciudad Juárez, donde las organizaciones sindicales que compiten por el control de los contratos colectivos, considerados como contratos de protección para las empresas. Finalmente, un tercer tipo estaría constituido por aquellas zonas de baja sindicalización y escasa presencia de plantas maquiladoras, donde generalmente no operan los sindicatos (Quintero, 1990).

Por su parte, Carrillo propone una agrupación que toma en cuenta las tasas de sindicalización. Así, el primer grupo lo formarían localidades que presentan alta sindicalización como Matamoros, Reynosa, Nuevo Laredo y Agua Prieta (las dos primeras ciudades con porcentajes cercanos al 100% de sindicalización), en tanto que el segundo grupo estaría formado por localidades con una tasa media de sindicalización, como Tijuana, Mexicali, Ciudad Juárez y Nogales, que presentan tasas de 20% a 30%.

En todo caso, quizá con excepción de Matamoros (donde la acción sindical ha reportado ciertos beneficios reales a los trabajadores en términos de salarios y condiciones de trabajo), la característica predominante del sindicalismo maquilador, inde-

pendientemente de la región o el tipo de central, es establecer contratos colectivos «de protección» mediante los cuales, según los autores citados, en algunos casos se llegan a pactar condiciones inferiores a las estipuladas por la Ley Federal del Trabajo. Como resultado de este tipo de sindicalismo, observa Carrillo, las condiciones de trabajo son similares en las plantas que cuentan con sindicato y en las que no lo tienen.

En resumen, puede afirmarse, con los autores citados, que el sindicalismo maquilador constituye un fenómeno de dominación social basado en el control de los trabajadores por las organizaciones sindicales. En general, este sindicalismo no constituye una instancia efectiva en la regulación de las relaciones sociales de trabajo, ni un espacio para la expresión de las demandas o la articulación de las estrategias obreras.

En años recientes la adopción de nuevos modelos de organización del trabajo y el creciente énfasis en la calidad de los productos parecen ser los factores que promueven el surgimiento de nuevas prácticas empresariales orientadas a retener y motivar a la fuerza de trabajo. Son esos factores, y no el fantasmal sindicalismo maquilador, los que inciden en la aparición de algunos elementos novedosos en la dinámica de los mercados de trabajo, en la mejoría de las condiciones salariales y laborales en ciertos segmentos de trabajadores de las maquiladoras y en el surgimiento de nuevos espacios de participación y negociación de intereses.

En un marco de relaciones laborales en el que el actor sindical no constituye una mediación efectiva en la regulación de las condiciones de empleo, ni un espacio para la expresión de las demandas o la articulación de acciones colectivas, la introducción de nuevos métodos de organización del trabajo y el énfasis en la calidad del proceso y del producto han sido los factores determinantes en la aparición de nuevas prácticas empresariales orientadas a retener y motivar a la fuerza de trabajo. Son estos factores los que inciden en la mejoría de las condiciones de em-

pleo para ciertos segmentos de trabajadores, así como en el surgimiento de nuevos espacios de participación y negociación de intereses para los trabajadores con mayor calificación.

Este fenómeno introduce un elemento cualitativamente distinto en la dinámica del mercado de trabajo, ya que desde la aparición de las plantas maquiladoras este ambiente industrial se ha caracterizado por una alta inestabilidad en el empleo, situación que en términos cuantitativos no se ha modificado significativamente con el paso de los años. Las tasas de rotación de personal se han mantenido en niveles superiores al 10% mensual, lo cual significa que las empresas deben contratar cada año una cantidad de nuevos trabajadores superior a la de su plantilla total.

Las interpretaciones más comunes de este fenómeno explican la rotación a partir de las determinantes sociodemográficas de la movilidad laboral (abandonan el empleo los jóvenes y los que no tienen hijos) (Carrillo y Santibáñez, 1993), o bien a partir de las condiciones de empleo (no permanecen mucho tiempo en el trabajo porque es pesado, monótono y mal pagado) (Williams y Passe-Smith, 1989). Estas explicaciones son insuficientes porque abordan solamente las condicionantes de la inestabilidad laboral pero no las estrategias de empleo de los actores. Los propios datos de las trayectorias laborales las contradicen: a pesar de haber cierta heterogeneidad en los tipos de empleo desempeñados por los trabajadores a lo largo de sus trayectorias, éstos muestran una clara tendencia a permanecer en el mismo grupo ocupacional, es decir, la mayor parte de sus cambios de empleo se registran en el propio circuito industrial de las maquiladoras (Contreras, 2000). Una consecuencia social de este fenómeno es la conformación de una fuerza de trabajo experimentada en el trabajo industrial y con un conocimiento bastante desarrollado de la dinámica del mercado laboral de las maquiladoras. Una consecuencia metodológica de esta constatación es la necesidad de complementar las explicaciones pura-

mente estructurales con un examen de las estrategias de empleo desplegadas por los trabajadores en el mercado de trabajo.

El concepto de *estrategias de empleo* se debe incorporar como instrumento analítico pertinente para captar la dimensión activa, agencial, de los trabajadores. La estrategia de empleo supone la existencia de una pauta de actuación de los trabajadores en el mercado de trabajo articulada en torno a las orientaciones emanadas de un proyecto individual o colectivo. Conviene precisar que el ámbito de aplicación de este concepto remite fundamentalmente a la articulación de proyecto-actuación contenida en el nivel del agente individual, o bien en el nivel de estructuras asociativas relativamente simples como la familia y el hogar. Es decir, en el ámbito de entidades en las que es posible identificar y mantener visible en todo momento la trama de los intereses y las expectativas del sujeto en tanto que agente individual. Utilizado de esta forma, el concepto de estrategia se convierte en un instrumento adecuado para mantener un nivel de explicación en el que la actuación de los agentes individuales no quede subsumida en la lógica determinista de entidades colectivas. No se trata de negar la existencia o el peso específico de esas entidades en diversos niveles de estructuración de los agregados sociales, sino simplemente de especificar un ámbito de análisis que permita hacer explícitos los mecanismos que intervienen en la formulación de las estrategias. Así, las estrategias de empleo pueden ser consideradas como un momento analítico constitutivo del agente como tal, en la medida en que articulan en su estructura tanto el componente evaluativo como la expresión proyectiva del agente.

Por otra parte, al hacer intervenir las estrategias de los actores en la interpretación salta a la vista la diversidad de los contextos de actuación en los que éstos se desenvuelven. En cierto modo, la segmentación ocupacional guarda cierta correspondencia con las lógicas de actuación de los sujetos en el mercado de trabajo. La gran mayoría de los estudios sobre las maquiladoras suponen

que los trabajadores actúan fundamentalmente movidos por las restricciones impuestas por el lado de la demanda. Sin embargo, en medio de esas restricciones los trabajadores despliegan diversas estrategias de empleo que se relacionan con la definición que los sujetos dan a su propio proyecto vital, y en su puesta en práctica están contenidos tanto la evaluación de los aspectos objetivos del contexto como la ubicación subjetiva de la actividad laboral en tanto que parte de un horizonte vital más amplio.

En la dimensión temporal las actuaciones se estructuran en forma de estrategias de empleo que pueden estar *centradas o descentradas* respecto de la esfera del trabajo, en función de los dos marcos de referencia relevantes: las oportunidades abiertas por la estructura ocupacional de las maquiladoras y el contexto de vida en el que se ubica la actividad laboral del sujeto.

En términos generales, se pueden distinguir dos esquemas básicos de articulación de las estrategias de empleo, los que a su vez asumen diversas modalidades particulares.

El primer tipo de estrategias corresponde a aquellos actores que se insertan en el mercado laboral bajo una lógica *instrumental* respecto de fines ubicados al margen de la esfera del trabajo; el segundo tipo de estrategias se relaciona con actores que desarrollan una orientación de tipo *expresivo* respecto del ámbito fabril. Este segundo tipo se refiere a las estrategias descritas en el apartado anterior y centradas en el conocimiento, el aprendizaje y la profesionalización del trabajo.

En el caso de la orientación instrumental se trata de estrategias individuales centradas en el consumo y la movilidad, o bien estrategias grupales relacionadas con la reproducción y movilidad del grupo familiar. En términos generales, tales estrategias predominan entre los trabajadores adscritos al segmento no calificado e inestable de la fuerza de trabajo; estos obreros suelen transitar continuamente entre diferentes empresas maquiladoras, e incluso salir un tiempo del mercado de trabajo en

función de prioridades ajenas a la esfera laboral. En este sentido, se les puede caracterizar como una fuerza de trabajo socialmente flexible, cuya identidad social no se define a partir de su adscripción laboral y su vínculo con el trabajo está fuertemente determinado por objetivos extralaborales.

Así, el «problema» de la inestabilidad en el empleo adquiere su verdadera dimensión en el marco de la transformación organizacional de las plantas de manufactura avanzada y de la segmentación del mercado de trabajo. Las altas tasas de rotación de personal forman parte de una peculiar dinámica del mercado de trabajo local que posibilita el enlace funcional entre los requerimientos de la industria y las estrategias de empleo de los trabajadores. Se trata de una dinámica basada en la inestabilidad, y tanto los empleadores como los empleados dan por suelta la fragilidad del vínculo contractual.

Para la mayoría de los obreros no calificados el empleo en las maquiladoras constituye una opción temporal en sus trayectorias laborales y de vida y desarrollan una relación instrumental con el trabajo fabril: consideran su empleo en las maquiladoras como una situación transitoria que les permite conseguir objetivos externos. Esto es así incluso en muchos casos en los que las trayectorias laborales se han desarrollado total o principalmente dentro de plantas maquiladoras, a menudo durante periodos prolongados. Frente a una estructura ocupacional que presenta muy pocas opciones de profesionalización del trabajo, y ante la demanda masiva de mano de obra en la industria, los trabajadores acuden a las maquiladoras como una opción temporal y transitoria en el marco de una estrategia vital centrada en ámbitos como el consumo individual, la movilidad y la reproducción familiar.

Conclusiones

El desarrollo del complejo manufacturero del televisor constituye uno de los fenómenos industriales más importantes del México

contemporáneo y representa uno de los casos más elocuentes de la reorganización industrial regional auspiciada por el Tratado de Libre Comercio de América del Norte. Todas las plantas ensambladoras de televisores y la gran mayoría de los productores de componentes operan bajo el régimen de plantas maquiladoras, que son desde la segunda mitad de la década de los ochenta la principal fuente de generación de empleos industriales en México y en la actualidad representan la mitad del valor de las exportaciones totales del país.

Este complejo manufacturero está constituido por plantas de «segunda generación» que requieren de un segmento estable y calificado de la fuerza de trabajo, el cual está conformado por los cuerpos gerenciales locales, los ingenieros, técnicos y trabajadores en tareas de supervisión y mantenimiento.

Los críticos del TLCAN habían vaticinado una «convergencia a la baja» centrada en la relocalización de empleos con baja calificación y bajos salarios en el territorio mexicano, con la consecuente pérdida de empleos y presión salarial a la baja en Estados Unidos. Este fue el argumento central de la férrea oposición sindical al TLCAN tanto en Estados Unidos como en Canadá, y de hecho la perspectiva de la convergencia a la baja continúa siendo el principal blanco de ataque de actores como la AFL-CIO estadounidense, que se pronuncia reiteradamente por una renegociación del tratado que incluya una carta social.

En el caso de la relocalización de industrias como la electrónica de consumo, el TLCAN ha operado como un catalizador para el establecimiento de grandes complejos manufactureros integrados en la región fronteriza del norte de México, ya que además del desplazamiento de los centros de manufactura anteriormente establecidos en Estados Unidos, los productores y proveedores asiáticos han recurrido a esta región para satisfacer las reglas de origen. En este marco, la región ha albergado a un creciente número de empresas cuyos esquemas de operación ofre-

cen mayores oportunidades de aprendizaje y procesos de escalamiento local.

En este sentido, la experiencia del norte mexicano, que para algunos críticos constituye un ejemplo anticipado de lo que serán los impactos nocivos de una integración desigual, puede ser vista también como un recurso a disposición de los actores nacionales y regionales frente a las opciones de desarrollo abiertas por la integración. El aprovechamiento de tales oportunidades pasa, sin embargo, por el establecimiento de instrumentos específicos de intervención en al menos tres órdenes: la observancia de los derechos básicos y la protección de los estándares salariales de los trabajadores pertenecientes al segmento inestable; un amplio acceso a la capacitación que permita optimizar las competencias de los trabajadores del segmento estable y posibilite la incorporación de aquellos pertenecientes al segmento inestable, y la promoción de las iniciativas empresariales locales vinculadas a la operación de las empresas globales.

Bibliografía

- Abo, T. (1994) «Sanyo's overseas production activities: seven large plants in U.S., Mexico, U.K., Germany, Spain and China». En H. Schutte (ed.) *The global competitiveness of the Asian firm*. Nueva York: St. Martin's Press.
- *et al.* (1994) *Hybrid factories*. Nueva York: Oxford University Press.
- Adler, Paul y R. Cole (1993) «Designed for learning: a tale of two auto plants». *Sloan Management Review*, vol. 34 (Spring).
- Aoki, M. (1988) *Information, incentives and bargaining in the Japanese economy*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Carrillo, Jorge (comp.) (1988) *Reestructuración industrial. Maquiladoras en la frontera México-Estados Unidos*. Méxi-

- co: Consejo Nacional para la Cultura y las Artes/El Colegio de la Frontera Norte.
- (1989), «Calidad con consenso en las maquiladoras: ¿asociación factible? *Frontera Norte*, vol. 1, núm. 2, Tijuana, El Colegio de la Frontera Norte.
- Carrillo V., Jorge y J. Santibáñez (1993) *Rotación de personal en las maquiladoras de exportación en Tijuana*. Tijuana: Secretaría del Trabajo y Previsión Social/El Colegio de la Frontera Norte.
- y Alfredo Hualde (1996) «Maquiladoras de tercera generación. El caso Delphi-General Motors». *Espacios*, vol. 17, núm. 3, Caracas.
- Contreras, Óscar F. (2000) *Empresas globales, actores locales. Producción flexible y aprendizaje industrial en las maquiladoras*. México: El Colegio de México.
- , Jorge A. Estrada y Martin Kenney (1997) «Los gerentes de las maquiladoras como agentes de endogeneización de la industria». *Comercio Exterior*, vol. 47, núm. 8 (agosto).
- Gantz, David A. (1999) *Maximizing the regional benefits of North American economic integration: rules of origin under NAFTA*, en www.natlaw.com./pubs.htm
- Gereffi, Gary (1994) «Mexico's maquiladoras in the context of economic globalization». Ponencia presentada en el seminario The Maquiladoras in Mexico: Present and Future Prospects of Industrial Development, Tijuana.
- Hiramoto, A. (1995) «Overseas Japanese plants under global strategies: TV transplants in Asia». En S. Frenkel y J. Harrod (eds.) *Industrialization and labor relations: contemporary research in seven countries*. Ithaca, Nueva York: ILR Press.
- Hualde, Alfredo (1998) *La articulación entre el sistema educativo y el sistema productivo en la frontera norte de México: un estudio en Tijuana y Ciudad Juárez*. Tesis de doctorado, Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales.

- Kamiyama, Kunio (1994) «Japanese maquiladoras in the United States and the Asian countries, a comparative study». Ponencia presentada en el seminario The Maquiladoras in Mexico. Present and Future Prospects of Industrial Development, Tijuana.
- Kenney, Martin y R. Florida (1993) *Beyond mass production: the Japanese system and its transfer to United States*. Nueva York: Oxford University Press.
- (1994) «Japanese maquiladoras: production organization and global commodity chains». *World Development*, vol. 22, núm. 1.
- , Jairo Romero y Dae Wan Choi (1994) «Japanese and Korean investment in the maquiladoras: what rule in global value chains?» Ponencia presentada en el seminario The Maquiladoras in Mexico. Present and Future Prospects of Industrial Development, Tijuana.
- Koike, K. (1988) *Understanding industrial relations in modern Japan*. Nueva York: St. Martin's Press.
- Lara Rivero, Arturo (1998) *Aprendizaje tecnológico y mercado de trabajo en las maquiladoras japonesas*. México: Miguel Ángel Porrúa/UAM- Xochimilco.
- Made in USA (1998) *President Clinton: Don't Let RCA Move to Mexico*, www.madeusa.org/rca.htm
- Nakamura, K., H. Demes y H. Nagano (1994) «Work organization in Japan and Germany: a research report on VCR production (1)». *Miscellanea*, núm. 6, Philipp-Franz-von-Siebold-Stiftung, Deutsches Institut für Japanstudien, Tokyo.
- Quintero, Cirila (1990) *La sindicalización en las maquiladoras tijuanaenses*. México: Consejo Nacional para la Cultura y las Artes.
- Székely, Gabriel (comp.) (1991) *Manufacturing across borders and oceans: Japan, The United States and Mexico*. San Die-

- go: Center for U.S.-Mexican Studies, University of California.
- (1993) «Mexico's international strategy: looking East and North». En Barbara Stallings y Gabriel Székely (comps.), *Japan, United States, and Latin America: toward a trilateral relationship in the Western hemisphere*.
- Vargas Leyva, Ruth (1998) *Reestructuración industrial, educación tecnológica y formación de ingenieros*. México: ANUIES.
- Williams, E.J. y J.T. Passe-Smith (1989) *Turnover and recruitment in the maquiladora industry: causes and solutions*. Las Cruces, New México: Joint Border Research Institute (Borderlands Research Monograph Series, núm. 5).
- Wilson, Patricia (1992) *Exports and local development: Mexico's new maquiladoras*. Austin: University of Texas Press.

Lo no controlado en Donaldson de Aguascalientes

PABLO GUTIÉRREZ CASTORENA*

Entender el problema de la estructura y dinámica sindical en Donaldson en sus tres aspectos: representación, legitimidad y democracia, requiere del entendimiento de ciertos procesos industriales específicos que han permitido el desarrollo de la empresa en los últimos años. En esta forma es posible descubrir las verdaderas relaciones que determinaron que el sindicato llegara a articularse como lo observamos actualmente.

El proceso de desarrollo industrial que vive la empresa Donaldson de Aguascalientes, de capital norteamericano, coincide con el proceso de desarrollo industrial iniciado hace dos décadas en la entidad y que ha presentado ciertas características específicas que han tenido eco en algunas empresas locales e internacionales.

Donaldson, productora de filtros de aire y de aceite para equipo pesado, es de las empresas extranjeras que se vieron beneficiadas por tales características, que se debieron, primeramente, a los cambios en las políticas económicas planteadas por los gobiernos federales y estatales, las cuales repercutieron en sectores productivos diferentes a los que de manera natural se habían constituido en Aguascalientes dadas las condiciones geográficas del estado: las del sector primario. Los sectores beneficiados por

* Profesor de tiempo completo de la Universidad Autónoma de Aguascalientes.

dichas políticas económicas fueron la manufactura y los servicios, sin olvidar que el sector primario presenta en estos momentos otra opción de ingresos para la entidad, aunque este sector no recibe el mismo trato que se le dio en décadas pasadas.

Un segundo elemento que contribuyó a los cambios en las formas dominantes de producción en el estado fue la participación de los gobiernos estatales. Éstos presentaron otra propuesta específica para impulsar a la industria manufacturera. Algunos elementos ya constituidos en la localidad son: relaciones industriales en la entidad (la paz laboral); la dinámica demográfica favorable para ofertar un mercado de trabajo competitivo a las empresas, pues goza de mejores condiciones que las que pueden ofrecer los estados vecinos; las condiciones geográficas y naturales de la entidad en cuanto a la cercanía de puertos y ciudades importantes del país, y la instrumentación de políticas industriales en Aguascalientes que tuvieron su expresión en la construcción de siete parques industriales con servicios de comunicación e infraestructura carretera. Estos elementos constituyeron las características que propiciaron la promoción del estado para la inversión extranjera y nacional, y propiciaron el desarrollo de empresas que ya estaban en la entidad desde hace tiempo.

Cabe mencionar que la apertura de nuevos bancos de procedencia extranjera contribuyeron al financiamiento de las áreas productivas de Aguascalientes, que también tuvieron efecto en la manufactura.

Las condiciones y características industriales anteriores propiciaron el impulso en Aguascalientes tanto del desarrollo de la industria originaria de la entidad como de la industria extranjera. Es el caso de Donaldson (sin olvidar que el objetivo de las reformas políticas económicas nacionales y de las políticas industriales de las entidades era convertir a los estados en competidores por la captación de inversiones).

Ante las nuevas condiciones, la empresa Donaldson, ya instalada en la entidad, quiso aumentar su competitividad a través de reestructuraciones productivas. La preocupación esencial de la gerencia era llegar a construir un nuevo modelo de producción que le permitiera enfrentar la nueva competencia internacional, el cual debía responder a una estrategia general de modernización diseñada por las gerencias norteamericana y mexicana de la planta en Aguascalientes.

El modelo de producción que ha desarrollado Donaldson para su reestructuración productiva presenta nuevas características. De acuerdo con la manera de utilizar la mano de obra y las tecnologías, la empresa se constituye actualmente de la siguiente forma: a) una fuerza de trabajo estandarizada; b) uso del trabajador polivalente en algunas áreas; c) uso de equipos de trabajo (incipientes); d) incorporación de manuales de procedimientos; e) capacitación de la fuerza de trabajo; f) incorporación de nuevos sistemas de comunicación entre los cinco niveles de la estructura jerárquica de la empresa; g) impulso de culturas laborales por los gerentes enfocadas a elevar la producción de los trabajadores; h) uso de políticas específicas de reclutamiento de personal; i) el uso de criterios específicos de ascensos y de los contenidos del trabajo que se expresan en el incremento de la producción.

En cuanto al uso de tecnología, Donaldson ha recurrido a la incorporación de maquinaria estandarizada básicamente, no ha incorporado máquinas con control numérico en los procesos productivos. La empresa pasó de un modelo de producción orientado a la utilización de la fuerza de trabajo intensiva a otro que incorpora el trabajo estandarizado y polivalente esencialmente.

Por otro lado, la estrategia de modernización de Donaldson, como actividad de la gerencia encaminada a reestructurar la planta productiva, se dirigió a resolver algunos problemas presentes en la planta de Aguascalientes: a) cómo incorporar el modelo de producción japonés llamado *kaisen* a la realidad cultural de los

trabajadores de Aguascalientes; b) las relaciones laborales articuladas hasta entonces en la empresa, concretamente el tipo de sindicato con el que más le conviene tratar; c) los cambios en los mercados de trabajo; d) reestructurar a la empresa respetando las reglamentaciones legales; e) el financiamiento; f) impulsar una cultura laboral y gerencial que se exprese en un trabajo en equipo comprometido con la empresa; y, por último g) en elaborar criterios de evaluación de los trabajadores para alcanzar la cooperación y el trabajo en equipo.

Las estrategias de modernización y el mercado de producción impulsadas por la gerencia de Donaldson, implicaron resolver los siguientes problemas presentes en la empresa:

1. Flexibilizar las funciones de los trabajadores en el proceso de producción. Esto es, romper con las rigideces organizacionales que habían sido incorporadas por los trabajadores desde que se instaló la planta en el estado: romper con los expertos y dar paso al trabajador estandarizado, romper con la cultura individualizada de trabajador y con las monofunciones de los trabajadores para dar lugar al trabajador polivalente y al trabajo en equipo.
2. Cambios en las relaciones laborales que culminaron con el cambio del CE y de la estructura sindical. El sindicalismo con el que había negociado la empresa desde que se instaló fue de protección, caracterizado por su poca vida sindical, algo que el sindicato anterior al actual intentó modificar, llegando al grado de orientar sus fuerzas a la resistencias ante las políticas de reestructuración de la gerencia.
3. Pasar por encima de los derechos legales de los trabajadores plasmados en el contrato colectivo y en el reglamento interno, sin que éste se flexibilizara formalmente.

En cuanto a la última implicación, se violó el reglamento interno de trabajo en lo que respecta al uso polivalente de la fuerza de trabajo. Según lo convenido en el contrato colectivo,

estas prácticas son legales ya que están especificadas en este documento, algo que se contradice en el reglamento interno de trabajo. Dado que el contrato colectivo de trabajo se revisa cada dos años pero no el reglamento interno, es posible pensar que el contrato colectivo haya sido flexibilizado recientemente, y la única evidencia de ese cambio es lo que todavía está plasmado en el reglamento interno. El supuesto anterior es validado debido a las políticas de polivalencia en el uso de la mano de obra instrumentadas en los últimos años, algo que no existía en la planta y se aplicó en fecha reciente. Aunque cabe la posibilidad de que la cláusula del contrato colectivo haya existido desde mucho tiempo atrás.

La segunda de las tres afirmaciones anteriores expresadas en implicaciones, los cambios en las relaciones laborales, culminaron con el cambio de la estructura sindical. Esta afirmación tiene como expresión el que la gerencia, a través de sus políticas de reestructuración, apostó por la construcción de un sindicato comprometido con la fuente de empleo, más acorde al nuevo modelo de producción impulsado por la gerencia. Un sindicato con nuevas formas de control sobre los trabajadores y funciones de promotor de la productividad, elemento que interesa a la empresa. Se mencionó en párrafos anteriores que uno de los problemas de la empresa era modificar las relaciones laborales existentes y que, por lo tanto, una estrategia de la gerencia era llevarlo a cabo. Ante esto se debe reconocer que la gerencia sólo pensó en parte estos cambios, ya que nunca concibió la manera de cambiar al sindicato y nunca pensó que su sindicato se afiliara a la CROM.

Lo cierto es que la gerencia mantenía un control férreo sobre sus trabajadores y que éstos no tenían idea de cómo llevar a cabo un cambio en las relaciones laborales. Así, la gerencia tenía la decisión unilateral de desarrollar sus objetivos sin que los trabajadores intervinieran. Bajo tales condiciones de control

en asuntos de trabajo por parte de la gerencia, es factible pensar que el cambio en la política de relaciones laborales para la empresa fuera una iniciativa de la misma y que posteriormente, al dejar abierta la puerta a la posibilidad de poder organizar un sindicato con mayor representatividad, la gerencia relajó el control que tenía sobre los trabajadores para alcanzar sus objetivos. Esta conclusión es apoyada con el argumento de que la empresa nunca tuvo una noción clara de qué tipo de sindicato debía impulsar y al permitir que un tercero participara en la solución del problema, la CROM, se perdía la posibilidad de que la gerencia impulsara un nuevo tipo de sindicato.

Con lo anterior el problema de construir un sindicato acorde a las necesidades de la empresa se desvaneció, pues con la entrada en acción del líder de la CROM se abrió más el abanico de posibilidades sobre el tipo de sindicato que se crearía.

El líder estatal de la CROM fue invitado en abril de 1999 a asesorar a los trabajadores en cuestiones sindicales, pero sobre todo para terminar con los conflictos que vivía Donaldson. Él contribuyó en la creación del nuevo sindicato. Una vez que los trabajadores conocen al señor Jesús E. Ramírez Ramírez y observan la manera como resuelve el conflicto en la empresa, se dan cuenta de que es posible ir más lejos de lo que habían pensado, aunque no sabían hasta dónde. Fue entonces cuando el líder de la CROM y los trabajadores convocaron a una asamblea extraordinaria que culminó con la renuncia del CE formado un año antes.

Al quedar Donaldson sin comité sindical en plena asamblea, el líder de la CROM estatal convoca a la formación de otro CE por elección directa a través de ternas.

Con lo anterior corroboramos la hipótesis de la construcción parcial que impulsa la gerencia sobre el tipo de sindicato que deseaba para la empresa, como resultado de una estrategia de modernización. La gerencia sólo pensó en resolver el conflicto y

cambiar la política de relaciones laborales que fueron una de las causas del problema laboral de abril de 1999. Pero nunca pensó qué dirección tomaría el sindicato una vez que permitieran la participación de la CROM en dicho problema.

Ahora bien, la segunda implicación mencionada, desarrollada sólo en parte en el último párrafo, también menciona la participación del sindicato previo al actual y a la central sindical Justo Sierra, a la que pertenecía. En esta relación entre organizaciones sindicales es necesario recordar las tareas que realizaba el sindicato entonces y que son las siguientes: poca vida sindical que les ganara el reconocimiento de los sindicalizados; un incremento en las tareas de negociación colectiva, algo que no le gustó a la gerencia; y la resistencia sindical a la reestructuración productiva instrumentada por la gerencia ante la negativa de la empresa a respetar lo acordado en la negociación colectiva anterior.

Frente a tal situación, la gerencia debía hacer frente a un sindicalismo que en otro tiempo cumplía tareas de control sobre los obreros a su favor y que después asumió posturas de exigencia y resistencia a las políticas que desarrollaba. Estas nuevas tareas se convertían en una rigidez más que frenaba la reestructuración de la empresa. En este caso la gerencia, una vez más, debía resolver otra contingencia que provocaba demasiada incertidumbre en sus planes.

Con lo anterior, no es posible pensar que la gerencia hubiera planeado cambiar el sindicato pues no hay pruebas en que apoyarse; pero sí se puede afirmar que la empresa tenía el objetivo de frenar el avance del sindicato en materia de negociación colectiva. Por ejemplo, la gerencia tenía la intención de flexibilizar el contrato colectivo (a la última negociación pudo asistir quien esto escribe) en cuanto a los bonos de puntualidad y asistencia; deseaba eliminar del contrato colectivo esta cláusula porque la consideraba poco funcional; al final, se pudo rescatar, pero modificada en términos de su utilidad para los trabajadores. Hay

que insistir en que hablamos de un caso que fue solucionado con el sindicato actual. Frente a este dilema, la gerencia buscaba modificar las relaciones convenidas con un sindicato que ejercía control sobre los trabajadores (en un tiempo) en favor de la empresa y que en los últimos meses presentó posturas que iban más allá de lo convenido, esto es, un sindicato que paso a ser más combativo en cuanto a gestión de la mano de obra y de la negociación contractual.

Las dos posibilidades que tenía la gerencia de resolver este dilema eran seguir apoyando a un sindicato con funciones de control sobre los trabajadores y políticas que se asemejan a un sindicalismo representativo o promover un sindicato con características de representación sindical en el que su comité ejecutivo tiene que dar cuenta de sus decisiones a los sindicalizados y responder a sus intereses. La primera posibilidad era más factible, aunque el problema era cómo hacer para cambiar las relaciones laborales que se habían desarrollado con el paso del tiempo y conservar el control que se tenía. La segunda posibilidad era muy remota, ya que la gerencia no estaba segura de fomentarla entre sus trabajadores.

La gerencia, al ver la dinámica que tomó el conflicto en la empresa, aprovechó las circunstancias para tratar de promover lo que caracterizamos como la primera posibilidad y buscar asesoría en la CROM de Aguascalientes.

Esta segunda argumentación refuerza la hipótesis de la participación parcial que tuvo la gerencia en la construcción del nuevo sindicato. Su objetivo no se alcanzó ya que con la participación del líder de la central obrera CROM se construyó un sindicato que optó por la segunda posibilidad, mencionada en párrafos anteriores.

Por otro lado, volviendo al punto que describe el papel que desempeña el líder sindical de la CROM con respecto a la construcción del sindicato, éste llegó a ser la variable que la ge-

rencia no pudo controlar, sobre todo en los cambios que se presentaron en la estructura y las nuevas dinámicas sindicales. La gerencia sólo conocía del líder de la central obrera que lo recomendada el gobernador, en algunas entrevistas, y tuvo que dialogar con él precisamente en los momentos en que se desarrollaba el conflicto, solicitándole la intervención para solucionar el problema de la empresa, hecho que se llevó a cabo.

En los últimos días de abril de 1999 se había solucionado el problema de relaciones laborales en Donaldson y ya se había constituido un nuevo sindicato, elegido en asamblea extraordinaria. El conflicto iniciado en mayo de 1999 llegó a su fin con la represión hacia el sindicato (el despido del secretario de actas) y la posterior construcción de un nuevo sindicato, que se distinguía del anterior por presentar otra estructura: se crearon una nueva secretaría y dos comisiones. Además, la estructura de autoridad reciente se caracterizó por ampliar la dinámica de acción del comité ejecutivo, preocupándose por convocar a asamblea cada mes y reuniéndose una vez por semana para conocer los problemas de los trabajadores. Sin olvidar la gestoría ante la empresa u otras instituciones como el IMSS y el Infonavit, dando inicio a sus actividades sindicales.

Los cambios en la estructura sindical fueron completamente legales gracias al reconocimiento que les han dado la empresa, los sindicalistas y la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. Por medio de esta última se obtuvo el registro y se tomó nota que identifica al sindicato como una organización legal.

Además, los cambios en la estructura sindical se expresaron en cambios de autoridad. Aquí se pasó de una autoridad enfocada en el secretario de actas a una autoridad concentrada principalmente en el líder estatal de la CROM y el secretario general, en términos de su ejercicio de poder.

Ahora bien, la estructura de autoridad sindical que se construyó el año pasado mostró su carácter legítimo. El sindicato de

Donaldson cobró legitimidad desde el momento en que se eligió en asamblea y por la vida sindical que ha llevado desde ese tiempo. El sindicato fue respaldado por la votación de sus miembros y la manera de representar sus intereses ante la empresa: gestiona la solución de algunos problemas ante la gerencia, organiza asambleas y reuniones semanales para conocer la problemática de los trabajadores, etc. Con estas características, el sindicato es legítimo, primero por sus procesos de selección de representantes y segundo por su actividad de representación de intereses de los trabajadores.

Por último, los cambios en la estructura sindical de Donaldson también contribuyeron a formar un sindicato democrático que no sólo promueve el apego a los estatutos y reglas de selección de candidatos para el CE, sino también selecciona a sus líderes por sus características personales, sobre todo por el prestigio de que goza entre sus compañeros. También es democrático porque se eligen sus candidatos a través de elección abierta y por medio de ternas para cada uno de los puestos.

De esta manera, el sindicato de Donaldson es una organización que presenta características de representación de intereses de sus sindicalizados; es legítimo y democrático gracias a dos factores presentes en la construcción del sindicato: uno fue por la incorporación de políticas de reestructuración productiva; y el otro, por las políticas democráticas impulsadas por el líder sindical de la CROM en el estado. Causas que la gerencia no pudo controlar para construir el tipo de sindicato que más le convenía a la empresa y su nueva etapa productiva.

El conjunto de textos que forman éste volumen, busca abrir a la discusión los retos del sindicalismo mexicano ante el nuevo milenio, con el objeto de reflexionar sobre sus temas y problemas más sobresalientes, a la luz de los cambios que ha sufrido la sociedad donde se desenvuelven. Si antes existía solo un tipo de formación sindical corporativizada —blanco o charro— hoy encontramos gremios con distintas combinaciones y matices, que es importante conocer, analizar y considerar.

En el nuevo siglo los sindicatos dan la impresión de contar con escasa capacidad para responder a las transformaciones que ha sufrido la sociedad (por ejemplo, uno de sus flancos más débiles es la credibilidad de su representación). Por ello es importante que los estudiosos del tema contribuyan a repensar la tarea del sindicalismo, a cuestionar cuáles son sus alcances reales, su estructura y sus nuevas formas de acción, representación y legitimación.



ISBN 970-27-0069-2



9 789702 700890