

SEGUNDA PARTE

Impactos sindicales ante la integración

El sindicalismo en América Latina y la integración económica*

Francisco Zapata**

EL COLEGIO DE MÉXICO

Para enmarcar la discusión acerca de la relación entre liberalización comercial, mercados de trabajo y sindicalismo en América Latina no basta con definir el marco general. Es necesario presentar también los aspectos coyunturales ligados a las dos transiciones por las cuales ha transitado esta región del mundo en los últimos veinte años: por un lado, la transición entre modelos de acumulación desde el modelo de desarrollo de la industrialización por sustitución de importaciones (ISI) al modelo de desarrollo de la transnacionalización del mercado interno (TMI) (Reinhard-Peres, 2000) y, por otro lado la transición entre modelos de dominación política, desde los regímenes dictatoriales, encabezados por los militares, o por regímenes autoritarios, a los gobiernos civiles que administran las “nuevas” democracias.

En la transición entre la ISI y la TMI es importante tener presente que se trata de un tránsito entre un modelo en el que el mercado interno y el capital nacional jugaron

* Para ser presentado en el Seminario Internacional, “El sindicalismo ante la integración regional y la globalización: experiencias en NAFTA y la comunidad europea”, organizado por el Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades (CUCSH) de la Universidad de Guadalajara y la Fundación Friedrich Ebert entre los días 29, 30 de septiembre y 1° de octubre de 2004 en Guadalajara (Jalisco).

** Centro de Estudios Sociológicos, El Colegio de México, Camino al Ajusco 20, Col. Pedregal de Santa Teresa, Tlalpan, C. P. 10740, México D.F.. E-mail: zapata@colmex.mx / Tel. 52-55-5449-3000 ext. 4125.

un papel central a un modelo en el que el mercado externo y el capital extranjero constituyen los mecanismos principales de dinamismo económico (Zapata, 2004). En esta transición también es importante señalar la fuerte disminución del papel del Estado y de la soberanía financiera junto con fuertes bloqueos al crecimiento económico y a la movilidad social. El paso del modelo de desarrollo de la ISI al TMI implica también la separación progresiva de la economía y de los marcos institucionales y políticos que la regulaban.

Por otra parte, la transición política entre el autoritarismo y los regímenes redemocratizados (en los países que sufrieron la dominación militar) implica el restablecimiento o el establecimiento de los mecanismos de la democracia representativa y por lo tanto la diferenciación entre sociedad civil, sistema político y Estado (Touraine, 1995), los cuales estaban confundidos bajo la dominación estatal en los regímenes autoritarios o dictatoriales.

Por lo cual, nuestro análisis de la relación entre liberalización comercial, mercados de trabajo y sindicalismo en América Latina debe encuadrarse en el marco general estas dos transiciones. En consecuencia, nuestra discusión estaría enmarcada por: (1) el análisis de las modificaciones en los mercados de trabajo que están ligadas a los tres procesos centrales de la transición económica, vale decir la liberalización comercial, la privatización de las empresas estatales y la desregulación de las instituciones laborales y (2) el análisis de los efectos de la desarticulación entre el movimiento obrero y los partidos políticos en el marco de la transición política.

1. LOS MERCADOS DE TRABAJO EN EL CONTEXTO DE LA LIBERALIZACIÓN COMERCIAL, LA PRIVATIZACIÓN Y LA DESREGULACIÓN DE LAS INSTITUCIONES LABORALES

El proceso de liberalización comercial tuvo implicaciones que fueron más allá de una simple reducción de aranceles. Buscaba un aumento de la competitividad del aparato productivo a través de la reducción de los costos laborales, la reorganización de las empresas, la introducción de la flexibilidad, el alineamiento de los salarios sobre los vigentes en los mercados de exportación, la restricción de las prácticas corporativas tanto por parte de las empresas como por parte del liderazgo sindical y la reestructuración de la política social. No se trató solamente de facilitar el acceso al mercado interno para las empresas transnacionales; se trató también de un proce-

so de transformación organizacional e institucional de las empresas nacionales. Vale la pena agregar que la liberalización comercial estableció límites a la libertad para formular políticas macroeconómicas, las cuales pasaron a depender fuertemente de las decisiones tomadas fuera de las fronteras nacionales.

No obstante, el impacto central de la liberalización no fue exclusivamente comercial. Tuvo efectos sobre los espacios de desenvolvimiento de la acción sindical, sobre los temas de la negociación colectiva, sobre la relación entre el sindicalismo y el Estado, sobre la dinámica de reacción o eliminación de empleos y también sobre la localización geográfica de los mismos y sobre la estructura de las ocupaciones. Es decir que el libre comercio redefinió los mecanismos de organización de la vida productiva en forma estructural. Fue un impacto al corazón de lo que fuera un sindicalismo centrado en la defensa del mercado interno, del consumo y del bienestar de los trabajadores de una industria organizada para satisfacer una demanda nacional dentro de reglas proteccionistas.

Además, el libre comercio exacerbó las presiones sociales derivadas de la intensificación de la urbanización (que ya existían antes de la apertura comercial). En efecto, la baja de aranceles para los productos agrícolas reforzó la dinámica migratoria de los campesinos tanto hacia las ciudades como hacia el exterior como es el caso entre Estados Unidos y México o entre Perú y Chile, para no mencionar sino dos casos notables. Pues, en efecto, la modernización de la agricultura inducida por la liberalización comercial es una moneda de dos caras: si bien se beneficia de la posibilidad de intensificar las expectativas de productos debido a los costos relativos de la mano de obra, al mismo tiempo genera presiones expulsoras de mano de obra debido a la racionalización del trabajo en el campo.

En este sentido, cabe señalar que la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) entre Canadá, México y Estados Unidos, además de los efectos sobre la migración indocumentada entre estos dos últimos países, no cumplió con muchas de las expectativas que en él se habrían depositado (Carnegie Endowment Report, 2003). Así, en México, entre 1994 y 2000, los salarios mínimos urbanos, cuando no disminuyeron, se estancaron y los salarios medios solo crecieron marginalmente con muchas altas y bajas en el período. Incluso en los sectores económicos ligados a las exportaciones (industria automotriz, auto-partes, electrónica, etc.) la evolución de los salarios no guardó relación con el incremento del valor de las exportaciones, que se multiplicaron varias veces, tanto en volumen como en

valor, desde 1994 a la fecha. Es decir, que a pesar del incremento de la competitividad de la economía como resultado de la reestructuración inducida por el libre comercio, su impacto sobre los salarios de los trabajadores fue nulo.

No obstante, si bien los salarios no reflejaron el aumento de la competitividad, el empleo experimentó algún crecimiento entre 1994 y 2000, lo cual guardó estrecha relación con el aumento del volumen y del valor de las exportaciones. Vale la pena agregar que cuando el ritmo de crecimiento de dicho volumen disminuyó entre 2000 y 2001, la expansión del empleo se detuvo y empezó un proceso de despidos, sobre todo en la industria maquiladora, muy sensible a la demanda de la economía norteamericana. Es decir, que a la luz de la experiencia de los primeros años de funcionamiento del TLCAN, se puede concluir que el libre comercio, al ligar las dinámicas económicas recíprocas entre Canadá, Estados Unidos y México estableció fuertes dependencias en relación a las condiciones de vida de los trabajadores que fluctuaron en función de esas dinámicas pero que también se vieron congelados en un país como México que basa su competitividad en el estancamiento de los salarios.

Un segundo proceso que guardó relación con la transformación de los mercados de trabajo fue la privatización de las empresas estatales (Birch, 2000). Esta fue acompañada de una fuerte reestructuración de esas empresas en términos de empleo, administración, niveles de empleo, contratación colectiva, atribuciones de los delegados sindicales. Por lo tanto, las privatizaciones, como la apertura comercial, no se agotaron en el cumplimiento de metas económicas relacionadas con la búsqueda de recursos financieros para el Estado o en un mejoramiento de la eficiencia productiva de empresas situadas en lugares estratégicos del sistema económico. Su impacto central estuvo centrado en el rompimiento de las formas corporativas de operación de la economía pues, en los hechos, como fue el caso de las telecomunicaciones, de la generación de energía eléctrica o de la siderurgia, la eficiencia de esas empresas no estaba en duda. Y, en este sentido, en países como Brasil, Chile o México, al privatizar estaban al mismo tiempo reestructurando las relaciones entre el Estado, los empresarios y los sindicatos que hasta ese momento, estaban fuertemente ligados entre sí. Con las privatizaciones se rompieron algunos de los lazos corporativos imperantes en las relaciones obrero patronales sin que por ello, sin embargo, se rompiera todo el sistema de articulaciones entre esos tres actores y los comportamientos que, incluso después de que ellas tuvieron lugar, continuaron existiendo.

Las privatizaciones afectaron el poder del sindicalismo. En efecto, era en las grandes empresas estatales en donde se había desarrollado con mayor fuerza y en donde había logrado obtener los mejores contratos colectivos. Al mismo tiempo, para la capacidad de negociación del Estado, las privatizaciones tuvieron efectos sobre el círculo de relaciones clientelares que éste necesitaba para mantener su fuerza electoral o su control de las instancias legislativas. En países como Argentina, Brasil o México (Murillo, 2001), en donde las estructuras corporativas jugaron un papel central en la articulación del sindicalismo con el sistema político, las privatizaciones contribuyeron a modificar las formas de negociación y debilitaron los contratos colectivos y el poder del sindicalismo. A la luz de estos antecedentes, podemos pensar que las privatizaciones solo parcialmente tenían connotaciones económicas y que, en realidad, sus implicaciones políticas podrían ser tanto o más importantes que ellas.

El tercer elemento que contribuyó a la transformación de la base institucional del poder del sindicalismo fue la desregulación laboral que se identificó con fuertes cambios en los códigos del trabajo que estaban vigentes desde la década de los años 1930. En efecto, desde 1979 en que se aprueba el Plan Laboral por el gobierno de Pinochet en Chile, en otros países de América Latina se modificaron esos textos legales o se crearon nuevos. En otros países, como en México, los cambios no han ocurrido en el texto del código del trabajo sino que se han realizado en los contratos colectivos. Las características generales de la desregulación laboral tienen que ver con los procedimientos de contratación y despido, el nivel de la negociación colectiva (por empresa o rama, por oficio o por empresa, por empresa o territorial, la naturaleza del contrato individual de trabajo, (permanente, temporal, parcial), la reglamentación del derecho de huelga, los horarios de trabajo, la existencia de federaciones o confederaciones del trabajo, entre muchos otros aspectos).

A lo largo de la década de 1980 y en países como Argentina, Brasil, Colombia, Chile y Perú se realizaron importantes cambios en todos o en algunos de estos asuntos. Durante la década de 1990, se introdujeron modificaciones adicionales en las disposiciones legales vigentes en esos países y todavía en 2004 los temas de la desregulación laboral figuran entre los más sensibles. La presencia continua del tema de las reformas laborales en las agendas de los gobiernos se explica por la búsqueda de mayor competitividad de sus economías, cuya profundización descansa en la idea de la desregulación laboral. Sin embargo, también se explica por las presiones que ejercen organismos multilaterales de crédito como el Banco

Interamericano de Desarrollo o el Fondo Monetario Internacional, que no dejan de presentar las reformas laborales como la solución al desempleo, al estancamiento de la productividad y a la competitividad.

Por ejemplo, en Chile, el gobierno de Lagos (iniciado en 2000) encareció el costo de los despidos para los trabajadores que tenían una antigüedad inferior a cinco años, limitando así el arbitrio empresarial pero sin cambiar lo dispuesto en 1979 en relación a las causales de despido que siguieron siendo tan vagas como lo habían sido hasta ese momento, especialmente debido a que el patrón conservó el derecho a despedir sin causa alguna. Como contrapartida que permitiera consensuar algunas de las reformas propuestas se le otorgó el derecho de existencia a las confederaciones sindicales junto con darles seguridad en el trabajo y fuero a sus dirigentes. Se redujo el número mínimo de trabajadores para crear un sindicato manteniendo, no obstante, la libertad sindical que implica, en los hechos, debilitar fuertemente el margen de maniobra sindical. Se mantuvo la prohibición de la sindicalización para los trabajadores del sector público y se limitó fuertemente el derecho de organizar sindicatos inter-empresas. El derecho de huelga, si bien se flexibilizó, fue limitado en su eficacia al permitir que el patrón contratase personal sustituto durante la duración de la huelga. El campo de la negociación colectiva se limitó a los temas salariales así como a los beneficios y condiciones de trabajo prohibiendo explícitamente la consideración de cuestiones como la organización o las finanzas de la empresa. Los contratos individuales de trabajo mejoraron los derechos de los trabajadores al otorgárseles el derecho de vacaciones, licencia familiar, el salario mínimo para los trabajadores mayores de 65 años y la extensión de la jornada de 48 horas de trabajo a otras categorías de trabajadores, protegiendo a ciertos trabajadores de la realización de tareas peligrosas o requiriendo contratos especiales de trabajo para ciertas categorías de trabajadores como las empleadas domésticas o los trabajadores temporales de la agricultura. Esas medidas fueron revisadas en el año 2001, sin que se fortaleciera significativamente al sindicalismo ni se introdujeran beneficios para los trabajadores (Barrett, 2001; Humeres, 2001; Schurman, 2001).

En Brasil, a pesar de que la Consolidacao de Leis do Trabalho (CLT) promulgada en 1943 sigue siendo parte del sistema de reglamentación del trabajo (French, 1992; Keck, 1992; Von Bülow, 2000), y que la Constitución de 1988 introdujo una serie de derechos en el campo laboral, los sucesivos gobiernos democráticamente electos desde 1989 han introducido una serie de disposiciones des-reguladoras de

la institucionalidad laboral. Así, se ha establecido la posibilidad de que las empresas contratasen personal por períodos cortos, elevando así la rotación del personal y disminuyendo los costos laborales; además, también se han establecido los contratos por plazo determinado hasta en un 20% de la fuerza de trabajo, con la única restricción de que debe tratarse de nuevos puestos de trabajo. Se ha flexibilizado la jornada de trabajo eliminando el uso de horas extraordinarias a través de su reemplazo por el banco de horas. A través de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas se han flexibilizado las remuneraciones de los trabajadores. Por lo tanto, la reforma laboral o, mejor dicho, la desregulación de las relaciones de trabajo implican superar los contenidos de las relaciones laborales al nivel de la negociación colectiva y reestructurar completamente las relaciones entre el Estado, los representantes de los trabajadores y los empresarios.

No obstante los cambios mencionados, existen todavía tres asuntos pendientes que son objeto de debate y que tienen que ver con la sobrevivencia de las disposiciones de la CLT: la cuestión del sindicalismo único por categoría profesional, el impuesto sindical obligatorio y el poder normativo de la justicia del trabajo, los cuales se encuentran empantanados en el Congreso, ya que no existe consenso en el movimiento obrero respecto de su modificación. De manera que, en forma similar a lo ocurrido en Chile en donde la desregulación modificó profundamente la vida laboral, en Brasil los cambios que han tenido lugar se han realizado sin una negociación con el sindicalismo, especialmente con la Central Única de los Trabajadores (CUT). Además, ha sido una reforma fragmentada que no tiene principios articuladores generales y que frecuentemente no se aplica en forma plena sino parcialmente. Está mucho más ligada a los problemas de coyuntura generados por el crecimiento del desempleo abierto que por una política laboral comprensiva.

Por lo tanto, a la luz de lo ocurrido en Brasil y Chile, la desregulación de los mercados de trabajo busca flexibilizar las condiciones de contratación y las causales de despido con el fin de dar la posibilidad a las empresas de generar empleos sin que éstos repercutan negativamente sobre la competitividad. También busca limitar fuertemente la intervención sindical en el funcionamiento de los mercados internos de trabajo al excluir de la negociación colectiva todos aquellos aspectos que puedan incidir en los costos laborales (ascensos, movilidad horizontal). En lo que se refiere a las remuneraciones, la desregulación permite mantenerlos independientes del aumento de la productividad que resulta de la implementación de las dos medidas anteriores. Solo así puede explicarse que el considerable aumento de la rentabilidad

de las empresas y de la productividad del trabajo no se encuentre reflejado en el nivel de los sueldos y de los salarios de los trabajadores. Finalmente, al limitar el espacio de la negociación colectiva a la relación directa entre patrones y trabajadores sin la intervención del Estado y al limitar fuertemente el derecho de huelga, las reformas laborales han debilitado dramáticamente la capacidad de los sindicatos para representar a los trabajadores y para mejorar sus condiciones de vida.

Pero, como si esto fuera poco, existen otras formas de desregulación laboral que se aplican sobre todo en los países de Centroamérica y del Caribe. Estas formas tienen que ver con lo que se denominan los códigos de conducta de las empresas contratistas que son proveedores de las grandes empresas multinacionales de la industria del vestido, de las auto-partes, del calzado. En Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua, República Dominicana y otros países, las empresas multinacionales establecen reglas laborales que deben regir en las instalaciones de los contratistas, sin que las leyes laborales de los países anfitriones tengan ingerencia en esas instalaciones y sin que los sindicatos puedan intervenir. De manera que los códigos de conducta han puesto de manifiesto una institucionalidad laboral paralela a la de los códigos de trabajo. Los sindicatos consideran que esas disposiciones contribuyen más a proporcionar una imagen para consumo externo de que tal o cual multinacional respete los derechos de los trabajadores que se desempeñan en las fábricas de sus proveedores que a proteger las condiciones de trabajo de estos. En Guatemala, esos códigos de conducta, que son documentos muy voluminosos, fueron elaborados por los propios contratistas.⁴⁰ Pueden interferir en las actividades sindicales y pueden contradecir las decisiones de los ministerios de trabajo. Los códigos pueden ser utilizados para sustituir leyes y obstaculizar su implementación. Como dichos códigos no tienen fuerza legal, ellos pueden ir en contra de la legalidad vigente. Si bien constituyen un mecanismo de presión sobre los empleadores, no siempre los trabajadores conocen su contrato por lo que su aplicación no siempre es cabal.

Existe entonces una gran ambigüedad entre lo que son las leyes de trabajo y la influencia de los códigos de conducta que rigen en las empresas contratistas que forman parte de las asociaciones de proveedores de las multinacionales. Como se trata de una privatización de los códigos de trabajo, la intervención sindical se

40 Véase Comisión de la Industria de Vestuario y Textiles (AGEXPRONT), Código de Conducta. Herramienta para mejorar la competitividad (Manual para el cumplimiento de los principios de observancia laboral y ambiental de los miembros de la Comisión de la Industria del Vestuario y Textiles, Guatemala, sin fecha, sin editor.

hace imposible y al mismo tiempo se debilita su capacidad para representar a los trabajadores dado que las formas de la negociación colectiva pasan a ser reguladas por las propias empresas.

Tanto la liberalización comercial como la privatización de las empresas estatales y la desregulación de la institucionalidad laboral repercuten sobre las transformaciones de los mercados de trabajo. Si bien dichas transformaciones se explican también por tendencias de largo plazo, el impacto de esos tres procesos recientes ha acelerado considerablemente la intensidad de los cambios de la población ocupada y desocupada, las tasas de participación en la actividad económica, la entrada de las mujeres a trabajos no-domésticos, el bloqueo a la expansión del empleo público, la atomización de la estructura por tamaños de las empresas que cada vez son más pequeñas pero que a la vez contienen una mayor cantidad del empleo, la redistribución de la población ocupada en el territorio y la intensificación los procesos migratorios internos y las migraciones internacionales. Esos procesos también han afectado las condiciones de vida de los trabajadores y especialmente las tendencias de los salarios mínimos reales y de los salarios medios urbanos, los cuales han tendido a estancarse o disminuir en la mayor parte de los países (OIT, 2001). Y también han contribuido a debilitar considerablemente al sindicalismo que no ha sabido, no ha podido o no ha querido desarrollar estrategias que pudieran hacer frente a esos impactos.

Como lo veremos, el impacto de esos procesos puede explicar, en la mayoría de los países, la desaparición del sindicalismo como un actor relevante, no solo en la negociación colectiva, sino sobre todo en la participación de los trabajadores en discusiones tan importantes como son por ejemplo las que tienen que ver con la apertura comercial. El caso del TLC de América del Norte es un buen ejemplo de esa desaparición. Quizás en las negociaciones del Mercosur haya sido mayor pero ahí tampoco es posible detectar que la mayor presencia sindical hubiera tenido efectos dignos de mención a la hora de la construcción institucional de dicho acuerdo comercial. La ausencia del sindicalismo fue notoria en las demás negociaciones como son las que tuvieron lugar entre México y la Unión Europea que culminó en la liberalización comercial en 2003 o las que tuvieron lugar entre Estados Unidos y Chile que culminaron en la firma de un Tratado de Libre Comercio entre ambos países en 2004. A la luz de estos antecedentes podemos ahora documentar más precisamente las transformaciones en los mercados de trabajo y sus impactos específicos sobre la acción sindical.

2. LAS TRANSFORMACIONES EN LOS MERCADOS DE TRABAJO Y SUS EFECTOS SOBRE LA EVOLUCIÓN DEL SINDICALISMO

Un primer asunto tiene que ver con el análisis de las cifras acerca del desempleo abierto. Éste indica que el fenómeno central de los mercados de trabajo en América Latina no es el desempleo abierto sino la informalización creciente de dichos mercados. Los datos disponibles para el periodo 1985-2003 indican que el nivel de desempleo abierto promedio en América Latina es de un 8.3% (OIT, 2003). Existen excepciones como son las de Argentina, Colombia, Ecuador y Panamá en donde las tasas promedio de desempleo abierto alcanzan niveles superiores al 15% pero, incluso en esos casos, lo sobresaliente tiene que ver con el peso que tiene el empleo informal, En efecto, en promedio para América Latina en su conjunto, dicho empleo es equivalente en el año 2003 al 46% del empleo no agrícola.

Analizada al nivel nacional, esa proporción es superior en Argentina (49.3%), Brasil (47.3%), Colombia (55.1%), Ecuador (51.6%), Honduras (60.7%), Perú (59.2%) y Venezuela (50.6%). De manera que el análisis de las tendencias del desempleo abierto y de la informalización indica que la población trabajadora, en la ausencia de mecanismos como el seguro de desempleo, busca trabajar a como de lugar, en las condiciones que sea, con tal de generar un ingreso y poder sobrevivir. Esto explica por qué, incluso, con las tasas de desempleo abierto existentes, la tasa de participación en el mercado de trabajo de la población económicamente activa se incrementó sistemáticamente durante la década de los años 1990 (con la excepción de Brasil y El Salvador en que disminuye) y Chile y Uruguay (en donde se estancó). Otras investigaciones confirman el incremento del número de personas por hogar que participan en la actividad económica y generan ingresos a pesar de que no tienen ocupaciones con horarios estables que paguen salarios decentes. Lo que quiere decir que los niveles de desempleo abierto serían un fenómeno particular de los mercados de trabajo de algunos países (como Argentina) y en otros países, que tienen tasas relativamente bajas pero muy estables de desempleo abierto (como Chile) esta tendencia tendería a convertirse en una característica estructural del mismo. Lo cual puede explicar entonces que en algunos países de América Latina pueda existir al mismo tiempo, crecimiento económico, desempleo abierto estructural, tasas crecientes de informalización y aumentos en los salarios mínimos y medios reales.

Valdría la pena aclarar que además de la informalización de los mercados de trabajo informal existen prácticas de informalización del trabajo en el sector formal.

El trabajo de tiempo parcial, la subcontratación de tareas, la contratación de jóvenes por debajo del salario mínimo y la introducción de una serie de mecanismos de flexibilización del trabajo en las empresas contribuyen a una informalización de facto que guarda poca relación con la que existe en los mercados de trabajo en general. Aquí, cabe señalar también que los procesos migratorios, sobre todo a nivel internacional, contribuyen a informalizar los mercados de trabajo formal como es por ejemplo el trabajo doméstico en países como Chile en donde, debido a la existencia de controles migratorios débiles, se ha generado un mercado de trabajo doméstico que responde a las reglas del mercado de trabajo formal (pago de asignaciones familiares, inscripción en registros de servicios de salud) con una población inmigrante (predominantemente peruana) que, sin tener estancia legal en el país, recibe los beneficios legales en materia laboral. Lo mismo ocurre con políticas de subcontratación en sectores como la minería, la industria manufacturera y los servicios financieros en donde una serie de actividades que hasta hace algún tiempo habían sido realizadas por trabajadores que formaban parte de las empresas ahora son realizadas por los mismos trabajadores que han sido desplazados a empresas subcontratistas.

Por ejemplo, en la Gran Minería del Cobre (MC) en Chile, en donde la limpieza de las fundiciones y refinerías y el transporte de los trabajadores de sus hogares a las faenas son realizadas por empresas distintas cuyas condiciones de trabajo no guardan ninguna relación con las imperantes en la empresa para la cual prestan sus servicios. Esto acarrea consecuencias perversas pues, siendo imposible evitar el contacto entre unos y otros trabajadores, la información acerca de esas condiciones son transparentes y resultan a veces en tensiones importantes. Otro ejemplo es el de los servicios financieros que encargan el procesamiento de datos a empresas subcontratistas, incluso localizadas en países diferentes a los cuales en que se encuentran las empresas contratantes. Estas prácticas generan fuertes diferencias salariales y en los beneficios sociales que reciben los trabajadores de las empresas contratantes y las subcontratistas. Frente a este panorama, tanto en el sector informal del mercado de trabajo como en el sector formal del mismo, la cuestión del desempleo abierto pierde la centralidad que alguna vez tuvo en la dinámica global de la fuerza de trabajo latinoamericana.

Una segunda transformación del mercado de trabajo tiene que ver con la feminización creciente de la fuerza de trabajo en actividades que no han tradicionalmente contratado mujeres. En efecto, la proporción de mujeres que trabajan hoy

en la industria manufacturera, incluyendo la maquila, la burocracia pública y los servicios personales como la educación, la salud y las finanzas ha crecido al punto que representa hoy casi la misma proporción que tiene en la población total. Incluso, en los servicios personales, esa proporción es mayor que la de los hombres de la misma forma que, en la distribución por sexo del empleo no agrícola, la proporción de mujeres en el sector informal es muy superior a la de los hombres, con la excepción del empleo en las microempresas.

Sin embargo, el incremento del empleo femenino no se refleja en un incremento en la sindicalización de las mujeres. Al contrario, las mujeres no se sindicalizan en gran parte porque la desregulación del mercado de trabajo y las reformas laborales han dispuesto la prohibición de crear sindicatos en la administración pública, en muchos servicios personales y también en sectores como el de la exportación de productos muy sensibles a variables estacionales como la fruta, las flores, todas actividades en donde existe una importante proporción de empleo femenino. Factores a los cuales hay que agregar las prácticas administrativas de los gerentes de las maquiladoras (acoso sexual, persecución) que inhiben a las mujeres a iniciar procesos de organización.

En tercer lugar, la disminución absoluta y relativa del empleo público que resulta de la política de adelgazamiento de la burocracia estatal y de los despidos realizados en las empresas que fueron privatizadas, ha tenido como consecuencia que la fuerza del sindicalismo del sector se ha debilitado por la importancia que esos sectores tuvieron hasta principios de la década de los 80 en la afiliación sindical. En efecto, en algunos países como Argentina, Chile, México y Perú los sindicatos de empleados públicos desempeñaron un papel importante como factor de movilización en apoyo de las políticas estatales. Si bien los maestros y los profesionales del sector salud (médicos, enfermeras, residentes), han conservado sus organizaciones y han continuado ejerciendo presión sobre el Estado en esos países, su centralidad en la acción del movimiento obrero se ha debilitado fuertemente. Además, esa disminución ha impactado también la capacidad del Estado para utilizar al sector público como colchón en momentos de recesión económica desde el punto de vista del empleo. Esa función también ha desaparecido. Por lo tanto, el margen de manobra en el sector público decreció junto con la disminución de su afiliación. Concluido el ciclo populista de la política latinoamericana, en el que el clientelismo jugó un papel central en la generación de apoyo electoral, el sindicalismo burocrático perdió afiliados y su papel legitimador de las políticas estatales tendió a agotarse.

Una característica adicional del cambio en los mercados de trabajo tiene que ver con la disminución del tamaño promedio de las empresas. La reducción del tamaño de las empresas, sobre todo en el sector manufacturero, plantea desafíos inéditos al sindicalismo. En efecto, la atomización del tamaño de las empresas impide la sindicalización, no solo porque en varios países existen límites mínimos de mano de obra para poder organizar sindicatos sino también porque en esas empresas las dificultades para organizarlos son mayores que en las empresas más grandes. Además, como el peso del empleo en las grandes empresas es bastante reducido en el total de la población ocupada (en México, las 500 empresas más grandes de acuerdo a sus ventas emplean menos del 5% de la población activa del país que en 1999 era equivalente a unas 38 millones de persona) es difícil imaginar que sean estas empresas las que proporcionen oportunidades de empleo en el futuro y que los sindicatos de esas empresas jueguen el papel que alguna vez jugaron en la promoción de los intereses de sus trabajadores. Es por ello que el desarrollo de la micro-industria, tanto en zonas urbanas como en zonas rurales y en los barrios pobres de las grandes ciudades, contribuye a cambiar la estructura del empleo y por lo tanto impide que las condiciones de trabajo sean objeto de negociación colectiva. Al contrario, los trabajadores de las microempresas y los trabajadores por cuenta propia poseen condiciones de trabajo y niveles salariales que no se rigen por la contratación colectiva.

Puede argumentarse que todo lo anterior bloquea el proceso de proletarianización, que se había desarrollado en forma sostenida desde la década de 1930 en adelante. El empleo asalariado disminuye o se estanca y la mano de obra calificada pierde importancia en los mercados de trabajo. Por lo cual, la disminución del ritmo de crecimiento del empleo asalariado y la descalificación del trabajo debilita las posibilidades de afiliación sindical históricamente ligadas a los obreros calificados de las grandes empresas. Esto puede explicar porqué, a pesar de que las tasas de participación de la población en la actividad económica han aumentado significativamente, no se haya producido un proceso paralelo de organización sindical.

Todas las características mencionadas hasta ahora –informalización, feminización, disminución del empleo público y atomización del tamaño de las empresas del sector industrial– apuntan a una crisis de las bases sociales en que descansa la organización sindical. Dadas esas características, es difícil imaginar cómo el sindicalismo pueda continuar cumpliendo con su papel histórico de representación de los intereses colectivos de los trabajadores.

No obstante, existe un último aspecto que también posee relevancia desde el punto de vista de los condicionantes de la afiliación sindical y de la capacidad reivindicativa del movimiento obrero. Este aspecto tiene que ver con la redistribución espacial de la implantación de la actividad económica que ha sido inducida por el nuevo modelo económico. Los cambios en la geografía económica y su relación con la capacidad organizativa del sindicalismo modifican la influencia que las tradiciones regionales o los sectores económicos que se proletarizaron primero (minas, textiles) y después (manufactura, servicios públicos, servicios personales) tuvieron en el desarrollo del movimiento obrero. También guardó relación con el peso que tuvo la difusión de algunos planteamientos ideológicos (anarquismo, socialismo, comunismo). Es decir, los cambios de localización de la actividad económica, como resultado de o como causa de la presencia o ausencia de esos factores, ha roto con los patrones de poder sindical que se habían construido a lo largo de varias décadas. El crecimiento de la industria maquiladora, el desarrollo de actividades exportadoras en la agricultura, la construcción de nuevas plantas de alta tecnología y la aparición de talleres de confección en zonas rurales modificó la estructura sindical que se había generado a partir del proceso de crecimiento hacia fuera y de la industrialización por sustitución de importaciones. En efecto, la presencia de miles y miles de trabajadores en la maquila, en la cosecha y procesamiento de la fruta o de productos pesqueros, en la manufactura de auto-partes, en el cuidado de flores y de hortalizas, ligados o no a formas industriales de producción, modifica las bases sobre las cuales de había gestado la solidaridad de clase, fundamento del surgimiento de los sindicatos. El regreso a la unidad familiar como centro productivo y el fin de la fábrica como lugar de la producción replantea las condiciones para la organización sindical. También, el cambio de localización del sistema productivo provoca cambios en la dinámica migratoria que ya no se dirige hacia los centros económicos tradicionales sino más bien hacia esas nuevas regiones industriales que carecen de historia sindical y en donde todo está por hacer para generar demandas colectivas. Todo lo cual refuerza los procesos que mencionamos antes y no hacen sino dificultar todavía más la organización de los trabajadores y el planteamiento de demandas colectivas.

Es a partir de estos procesos que cabe discutir ahora la cuestión de las tasas de sindicalización. Si las bases de sustentación del fenómeno sindical se han transformado al punto que lo hemos señalado, entonces es de esperar que las tasas de sindicalización hayan experimentado cambios cualitativos. El peso de los trabajado-

res sindicalizados en relación al total de los trabajadores sindicalizables (equivalentes, hasta cierto punto, al total de los asalariados en la población económicamente activa) sufre el impacto de esas transformaciones. Puede suponerse entonces que la tasa de sindicalización haya disminuido en las últimas décadas, mientras ocurren los cambios descritos.

La evidencia empírica presenta distintas situaciones. Un escenario es el brasileño, descrito por Adalberto Cardoso (2001). En este trabajo, directamente relacionado con la evolución de la tasa de sindicalización en Brasil, se constata que “la pérdida de afiliados se explica casi enteramente por la pérdida de empleos asalariados, en particular en la industria de transformación y en los servicios financieros. La crisis de la afiliación sindical es reflejo de la crisis del empleo asalariado en el país. Al mismo tiempo, el sindicalismo, a pesar de la crisis de la industria y de los bancos, fue eficaz en atraer nuevos adeptos en los estratos que se expanden en el mercado de trabajo como las mujeres y los trabajadores de mayor escolaridad. Esto es lo que explica la estabilidad relativa de la tasa de sindicalización en los últimos diez años. Esta capacidad sugiere que existen espacios de actuación del liderazgo sindical que permiten consolidarlos en forma relativamente independiente de los determinantes estructurales. Por lo tanto, las tasas de sindicalización no están sometidas a los movimientos estructurales de la economía ni tampoco de que se trata solo de un crecimiento negativo en donde no juega la acción deliberada del liderazgo sindical. Esto se refleja en un crecimiento vertiginoso de la afiliación sindical en la enseñanza y entre los funcionarios públicos, sobre todo en los empleados de la salud. Como esos sectores son estratégicos en la CUT, no es casual que se haya elegido a líderes del magisterio en la presidencia de la Central”.

Otro escenario es el mexicano en donde si bien la tasa de sindicalización ha disminuido, sobre todo por el incremento del empleo informal en el total del empleo, el número absoluto de trabajadores sindicalizados se ha estancado en términos cuantitativos, lo que no implica que sus bases de poder se hayan modificado estructuralmente (Alcalde, Bensusán, 2000; Zapata, 2004). En efecto, en la medida que los sindicatos mexicanos derivan su poder del acceso que tuvieron y tienen a la estructura del régimen corporativo su capacidad de representación del mercado de trabajo no es determinante. Desde los años 30 en que se estableció dicho régimen, las confederaciones obreras como la Confederación de Trabajadores de México (CTM), la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), la Confederación Regional de Obreros y Campesinos (CROC) y otras, como la Federación de Sindicatos de Trabajadores

al Servicio del Estado (FSTSE), al ser parte del Partido Revolucionario Institucional (PRI) que controló al Estado Mexicano desde el triunfo de la Revolución Mexicana (1910), han logrado una capacidad de negociación política en la que su representatividad no se expresa a través del control de la afiliación sino a través de la participación en diversas instituciones (Comisión Nacional de Salarios Mínimos, Instituto Mexicano del Seguro Social, Instituto de Fomento de la Vivienda), para los trabajadores que le permiten al liderazgo sindical obtener importantes logros para los trabajadores. Por lo cual, la estructura de la afiliación sindical refleja las formas de articulación de los sindicatos con la estructura política.

De manera que, si distinguimos dos grandes jurisdicciones a través de las cuales se procesan las negociaciones colectivas como son la local y la federal y si distinguimos en esta última, los apartados A (sector privado) y B (sector público), podemos comprender cuáles son las formas en que el sindicalismo mexicano representa los intereses de los trabajadores.

En la jurisdicción local, en que se negocian las demandas de los sindicatos cuya esfera de acción se limita al ámbito de los estados de la federación, intervienen sobre todo las confederaciones nacionales que afilian en cada estado (32), a esos sindicatos.

En la jurisdicción federal existen dos situaciones. La primera tiene que ver con la negociación de las demandas de los sindicatos cuya esfera de acción trasciende el ámbito de un estado. Ahí intervienen sindicatos que representan a trabajadores de un sector económico que tiene plantas en diversos estados de la federación (sindicatos nacionales de industria). La segunda tiene que ver con los sindicatos del sector público, es decir las organizaciones de los trabajadores al servicio del Estado que establecen condiciones generales de trabajo de validez nacional. Por lo tanto, deben distinguirse tres esferas a partir de las cuales pueden definirse las bases del sindicalismo mexicano.

- a) *los sindicatos de jurisdicción local*
- b) *los sindicatos nacionales de industria*
- c) *los sindicatos del sector público.*

(a) Los sindicatos de jurisdicción local

En los sindicatos de jurisdicción local, ubicados por definición en cada estado de la federación y regulados por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, los trabajadores organizados pertenecen a sectores económicos que no tienen relevancia nacional ni tampoco un peso económico significativo. No obstante, es en ellos en que descansa el poder de confederaciones como la CTM, la CROC, la CROM o la CGT. Cada una de estas centrales compite por la afiliación de los sindicatos de jurisdicción local en el transporte de pasajeros, la construcción, los empleados de comercio y la pequeña y mediana industria.

En el periodo 1980-2000, durante el cual la industria maquiladora experimentó un proceso de expansión notable, los trabajadores de la maquila empezaron a organizarse en sindicatos, los cuales han sido impulsados por la CTM y la CROM. El sindicalismo fronterizo que ha surgido no tiene una resonancia en todo el empleo de la maquila (equivalente a más de 1.5 millones de trabajadores). Sin embargo, en localidades como Tijuana, Tecate, Ciudad Juárez y Matamoros ha crecido significativamente, lo cual ha permitido la firma de contratos colectivos administrados localmente pero patrocinados por las confederaciones nacionales como la CTM y la CROM. Estimaciones respecto de la afiliación de estos sectores indican que existen unos cuatro millones de trabajadores sindicalizados en el ámbito de la jurisdicción local.

(b) Los sindicatos de jurisdicción federal

Los sindicatos nacionales de industria que representaban a los trabajadores de las ramas económicas de jurisdicción federal que son reguladas por las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje (JFCA) ocupan un lugar muy importante en el conjunto del sindicalismo porque organizan sectores como el petróleo, la electricidad, las comunicaciones, la minería y la industria siderúrgica, la radio y la televisión, entre otros. Estos sectores, que son estratégicos en la economía del país, y sus respectivos sindicatos, afilian aproximadamente 600 mil trabajadores, ejercen una presión muy fuerte sobre las autoridades del trabajo y sobre el sistema político.

Además, la contratación colectiva en las ramas de jurisdicción federal tiene repercusiones nacionales pues los contratos se aplican a todos los trabajadores de las empresas cubiertas por ellos, irrespectivamente de su ubicación geográfica. Existen dos variantes en dicha contratación: puede darse la situación del Sindicato de

Trabajadores Petroleros de la Republica Mexicana (STPRM) en donde un solo contrato colectivo regula las condiciones de trabajo de todas las plantas de Petr6leos Mexicanos en el pa6s o puede darse la situaci6n del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros y Metal6rgicos de la Republica Mexicana (SNTMMRM) en donde existen tantos contratos colectivos como secciones tiene el sindicato. En ambas situaciones, los trabajadores son representados tanto por el liderazgo nacional como por el liderazgo seccional, por lo cual los contratos resultantes tienen efectos generales sobre todos los trabajadores. Tanto el aspecto de aplicaci6n de los contratos como la fuerza que da la organizaci6n al contar con un liderazgo de esa naturaleza, compensa el peso relativamente bajo que tiene la afiliaci6n de los sindicatos nacionales de industria. En efecto si bien representan solo 0.5% de la poblaci6n ocupada del pa6s su impacto en el 6mbito laboral es estrat6gico.

(c) Los sindicatos del sector p6blico

Los sindicatos del sector publico cuya representaci6n nacional descansa en la Federaci6n de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE) que agrupa a los sindicatos de las secretar6as de Estado, de servicios p6blicos como la educaci6n y la salud as6 como a los sindicatos de los trabajadores de los estados y de los municipios del pa6s, poseen una tasa de sindicalizaci6n muy elevada. En efecto, como la afiliaci6n sindical es obligatoria para los trabajadores de dichas reparticiones p6blicas, en principio todos ellos est6n sindicalizados y gozan de prestaciones como las proporcionadas por el Instituto de Servicios y Seguridad Social de los Trabajadores al Servicio del Estado (ISSSTE).

La pertenencia al ISSSTE de los trabajadores afiliados a la FSTSE permite estimar muy exactamente el monto de la afiliaci6n de los sindicatos del sector p6blico. A fines de 2001, esa afiliaci6n alcanzaba los 2.5 millones de trabajadores, de los cuales 1.2 millones pertenec6an al sindicato Nacional de Trabajadores de la Educaci6n (SNTE) y unos 0.8 millones al Sindicato de Trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). El resto pertenec6a a los dem6s centros de trabajo del sector p6blico. Es en base a esta membres6a cautiva que la FSTSE puede ejercer un poder considerable sobre el Estado y obtener resultados que no est6n disponibles para el resto de los trabajadores.

En base a las consideraciones anteriores, el n6mero total de trabajadores sindicalizados se ubica en unos 7.2 millones de trabajadores, lo cual representa una

tasa de sindicalización de un 20% en México, tasa que no ha variado fuertemente en los últimos 20 años.

3. ANÁLISIS DE LOS EFECTOS DE LA DESARTICULACIÓN ENTRE EL MOVIMIENTO OBRERO Y LOS PARTIDOS POLÍTICOS EN EL MARCO DE LA TRANSICIÓN ECONÓMICA

Junto a la transición económica, caracterizada por el peso del modelo de desarrollo de la industrialización por sustitución de importaciones (ISI), al modelo de desarrollo de la transnacionalización del mercado interno (TMI), los países latinoamericanos han experimentado una transición política, desde las dictaduras militares o de los regímenes autoritarios a las llamadas “nuevas democracias”. Estas dos transiciones no están necesariamente vinculadas. Al contrario, existen bases para considerar que han ocurrido paralelamente una con otra y precisamente es este paralelismo en que descansan algunos de los problemas que experimentan ambas transiciones en la actualidad. No obstante el interés que pudiera tener el estudio las características de ambas transiciones en sus relaciones recíprocas, nuestra atención se centrará aquí en el impacto que la democratización ha tenido sobre la articulación entre el movimiento obrero y los partidos políticos. Pues, no es solo la transición entre modelos de desarrollo que ha afectado esa articulación sino que también cabe señalar que la transición política ha sido quizás tanto o más relevante para explicar la situación actual del sindicalismo en varias partes de la región.

(a) El caso argentino entre 1989 y 2000

Un primer caso que merece ser discutido es el de la relación entre el sindicalismo y el partido peronista en Argentina entre 1989 y 1995, durante el gobierno de Menem (Epstein, 2001; González, Bosoer, 1999; Levitsky, 2001; Murillo, 2001). En este caso, y como resultado de la división de la CGT, una parte del sindicalismo participó directamente en la modificación de las políticas salariales, la estabilidad en el empleo, los cambios en la propiedad de las empresas, las restricciones al derecho de huelga en los servicios públicos, las reformas al sistema de seguridad social y al régimen de contrato de trabajo. Es decir, durante el gobierno de Menem, el sindicalismo, a través de la firma del Acuerdo Marco para el Empleo, la Productividad y la Equidad Social (1994) permitió institucionalizar la negociación de las transformaciones que enfrentaban los mercados de trabajo, el sistema previsional y las calificaciones profesionales.

El sindicalismo consiguió mantener su identidad, lo que le permitió movilizar a los trabajadores e intervenir en las negociaciones sobre contratos colectivos, reformas previsionales, y trabajo temporal así como en los que tuvieron lugar sobre la productividad. La estrecha relación entre el presidente de la República y una parte del sindicalismo peronista permitió transformar el sistema de relaciones laborales con el consenso sindical. No obstante la existencia de esa participación en la primera presidencia de Menem, ella dejó de existir en la segunda (1995-2000) y eso explica que en este último período la capacidad política del sindicalismo oficial se debilitara considerablemente, sobre todo por el incremento del desempleo abierto que llegó a representar un 15.8% en el periodo 1995-1999.

Esa evolución debilitó el ascendiente del liderazgo sindical sobre los trabajadores, el cual era cada vez más débil para presionar al Estado y a los empresarios para favorecer la creación de empleos. Un indicador del debilitamiento de dicho ascendiente fue la disminución del número de diputados de extracción sindical en el Congreso de la Nación que pasó de 26 (10.2% del total) en la legislatura 1987-1989 a 10 (3.9% del total) en la legislatura 1993-1995 (González, Bosoer, 1999). Si bien ese proceso no tuvo una expresión directa en el ámbito electoral, que se refleja en la reelección de Menem en 1995, no cabe duda de que el control sobre el mercado de trabajo experimentó un debilitamiento generalizado, particularmente en lo que se refiere al empleo en las empresas privatizadas de los ferrocarriles, la siderurgia, las comunicaciones y la electricidad.

El caso argentino revela el proceso gradual de deterioro de la articulación clásica que había existido entre la CGT y el partido peronista y su sustitución por bases de apoyo político distintas a las que habían proporcionado los trabajadores. Lo que no quiere decir que el debilitamiento organizacional del sindicalismo estuviera correlacionado con la pérdida de la conciencia peronista. Pues solo a través de ésta pueden entenderse las movilizaciones emprendidas por la CGT, la solidaridad que han establecido con los trabajadores sin empleo, la denuncia de las condiciones impuestas desde el exterior en la soberanía del país. En Argentina, podrán ser débiles las organizaciones pero no por ello necesariamente se ha debilitado la conciencia que consiguió crear Perón cuando asumió el liderazgo del movimiento que lleva su nombre, en la segunda mitad de los años cuarenta.

Por lo cual, en las condiciones de Argentina, es a través de la rearticulación entre el sindicalismo y el partido justicialista que se facilitó la realización de las

transformaciones económicas que resultan de la transición entre modelos de desarrollo. Entre 1989 y 2000, esa rearticulación se reflejó en cambios muy profundos en el espacio económico de ese país y en la forma de articulación entre el partido y el sindicato, los cuales reflejaron la capacidad para articularse en base a la existencia de bases sociales que estuvieran dispuestas a apoyarlos en las elecciones y en los cambios económicos. Y ello se explica porque las organizaciones sindicales argentinas han logrado conservar su representatividad en la fábrica en base a la identificación del movimiento obrero con el peronismo, al cual adhieren los trabajadores. Según declaraciones de Rodolfo Díaz, quien fuera ministro del trabajo de Menem entre 1991 y 1992, “el núcleo, la base principal del electorado del justicialismo desde el 14 de mayo de 1989 hasta el 14 de mayo de 1995 tiene variaciones menores; el comportamiento electoral del peronismo se mantiene constante, incluso en la capital federal” (González-Bosoer, 1999). A lo cual hay que agregar el éxito que tuvo el gobierno de Menem en estabilizar a la economía a través del control de la inflación. Por lo cual, si bien contienen importantes cambios en la forma en que el sindicalismo se articuló con el peronismo no por ello se rompió el lazo entre ambos. Esta situación ejemplifica bien un extremo, que es el de la posibilidad de la rearticulación entre estos actores en el proceso de implantación del nuevo modelo económico.

(b) El caso chileno

En el otro extremo se sitúa el caso chileno, en donde, durante la misma década, la exclusión política del liderazgo sindical, el debilitamiento de la capacidad de representación sindical de los trabajadores así como la desaparición de la articulación entre los partidos políticos de izquierda y los sindicatos indican que la implantación del nuevo modelo económico puede implicar la marginación del actor sindical (Barrett, 2001; Epstein, 2001; Frank, 2001) En efecto, en Chile tanto el éxito de la transición a la democracia como la aplicación de las reformas laborales y su profundización en 1991, 1995 y 2001, dependieron en gran medida de la subordinación del sindicalismo a las disposiciones legales que habían sido establecidas durante la dictadura militar, las que no fueron derogadas por el gobierno de la Concertación de Partidos por la Democracia (CPD), durante los once años en que ha estado en el poder. La profundización de las reformas laborales, llamadas de segunda generación, que tienen por objeto acelerar la competitividad de la economía chilena en el mercado internacional, implicó mantener, aunque en forma más suave,

el arbitrio empresarial en materia de despidos; ampliar las formas de representación (legalizando las confederaciones y flexibilizando los procedimientos para crear sindicatos), sin que por ello se protegiera a los líderes sindicales del despido arbitrario; restringir el derecho de huelga limitando su duración máxima de 60 días y a aquellos sindicatos que han acordado negociar colectivamente las condiciones de trabajo de sus afiliados, al mismo tiempo que se mantiene la prerrogativa empresarial de contratar reemplazantes para cubrir las vacantes de los huelguistas. Gran parte del contenido del Plan Laboral de 1979 sigue vigente a pesar de los matices que se han introducido (Barrett, 2001; Escobar, 1999; Humeres, 2001; Schurman, 2001).

En descargo de lo ocurrido en la relación entre el sindicalismo y los gobiernos de la CPD, se hace alusión frecuentemente a la evolución positiva que han experimentado los salarios reales, tanto mínimos como medios. Con una base 100 en 1980, los salarios mínimos pasaron de 73.3 a 122.2 entre 1990 y 2000 mientras que los salarios medios pasaron de 105.8 a 155.5 en el mismo periodo (OIT, 2001). Estos datos apoyan la postura según la cual los trabajadores chilenos no necesitaron de los sindicatos para mejorar sus niveles de remuneración. Se argumenta que la disminución de la población sindicalizada no es sino un reflejo del aumento de los salarios en función del aumento de la productividad y de la política estatal de aumentar los salarios mínimos para apoyar a los trabajadores de sectores económicos en donde no se realizan esas políticas empresariales. Esta postura olvida que si bien las remuneraciones aumentaron, los niveles de desempleo abierto se han mantenido proporcionalmente muy altos, a lo largo de toda la década de los 90; en particular entre las mujeres (11.9%) y entre los jóvenes (15.2%) entre 20 y 24 años (OIT, 2001).

La existencia de tasas de desempleo abierto (Escobar, 1999) de esa magnitud, en circunstancias de que el PIB creció en promedio a una tasa del 6.4% entre 1990 y 2000, revela que la ausencia del actor sindical puede estar ligada a dicho fenómeno. En efecto, si comparamos la relación entre la evolución del desempleo abierto y la evolución de los salarios mínimos reales en Chile y México, observamos el fenómeno contrario. En efecto, en México, en el mismo periodo, con una tasa de crecimiento del PIB del 3.7%, los salarios reales, mínimos e industriales, se mantuvieron estancados mientras la tasa de desempleo abierto estuvo en promedio en 3.5%.

Una posible conclusión, basada en este análisis, permite afirmar que la ausencia del actor sindical en Chile permite mantener niveles de desempleo abierto que en México se corrigen por el activo papel que el sindicalismo juega en la negociación

colectiva. Puede pensarse entonces que la marginación del actor sindical en el caso chileno ha tenido repercusiones negativas sobre el empleo. Aparentemente, en años recientes (2000-2001) este fenómeno tiende a fortalecerse ya que, incluso en una coyuntura de reducción de crecimiento del PIB, los salarios reales siguen creciendo mientras la tasa de desempleo abierto se mantiene en alrededor del 10% de la PEA (unas 590 mil personas). Todo lo cual apunta a la conclusión según la cual el debilitamiento sindical tiene efectos sobre la capacidad de retener el empleo o de incrementarlo, irrespectivamente del aumento de los salarios.

El paquete de reformas laborales, promulgado a fines de 2001, incluye la posibilidad de que los empresarios sustituyan (y no solo reemplacen temporalmente) a los trabajadores en huelga, la legalización de los contratos temporales, contratos de capacitación para jóvenes entre 18 y 24 años por un máximo de 2 años, la semana de trabajo alternativa en donde una redistribución de la carga semanal de trabajo permite la eliminación del sobrepago de las horas extraordinarias además de otras medidas tendientes a flexibilizar el tiempo de trabajo. Todas estas medidas apuntan a confrontar el problema del desempleo abierto a través de la flexibilización de las condiciones de empleo. Lo que brilla por su ausencia en ese paquete son medidas que tiendan a incrementar las posibilidades de intervención sindical para hacer frente al mismo problema pues si bien los sindicatos obtienen ciertas prerrogativas para combatir las prácticas antisindicales de las empresas y que se flexibilizaron los requisitos para obtener el registro sindical (bajando el número mínimo de trabajadores para formar sindicatos de 20 a 8), esas medidas no llevan a un fortalecimiento del sindicalismo en su capacidad de negociación respecto de los problemas de empleo pues las atribuciones empresariales para despedir a los trabajadores se mantienen incólumes

La comparación entre los casos de Argentina y Chile indica que la implantación del nuevo modelo económico puede realizarse en forma que se mantenga la intervención sindical en la vida productiva. Es decir que la marginación del sindicalismo que ocurre en Chile no es una condición de la viabilidad del modelo de la transnacionalización del mercado interno (TMI). Durante el gobierno de Menem, el sindicalismo peronista desempeñó un papel crítico en la implementación de las reformas laborales que tuvieron lugar en Argentina, lo cual brilló por su ausencia en Chile. Y, en el mediano y largo plazo, para fortalecer las posibilidades del desarrollo democrático, quizás la mejor alternativa descansa en el papel que se asigne al sindicalismo en la sociedad.

Las consideraciones anteriores se han centrado en el análisis de los mercados de trabajo en el contexto de la apertura comercial, la privatización de las empresas estatales y la desregulación de las instituciones laborales. También hemos analizado los efectos de la desarticulación entre el movimiento obrero y los partidos políticos en el marco de la transición económica y de la transición política.

A partir de esas consideraciones pueden derivarse algunos desafíos que el sindicalismo latinoamericano deberá enfrentar en el mediano y largo plazo. Esos desafíos tienen que ver con las formas de organización sindical, con la conformación de centros estratégicos de acción sindical, con la rearticulación del movimiento obrero con los partidos políticos y con la cuestión ideológica. Discutiremos cada uno de estos aspectos sucesivamente.

Las transformaciones de los mercados de trabajo y en términos generales, la reestructuración del aparato productivo indican que las formas tradicionales de organización sindical experimentan serias dificultades para conseguir sindicalizar a los nuevos trabajadores. El tamaño de las empresas, las formas de contratación, la flexibilización del tiempo de trabajo, entre muchos otros factores, bloquean la posibilidad de organizar a los trabajadores en la empresa, en forma sostenida. De manera que, alternativas como las existentes en Brasil, en donde históricamente el sindicalismo se ha organizado territorialmente podrían ser pertinentes para otras realidades nacionales en las que no existen. La alternativa organizacional brasileña, basada en una combinación de sindicalismo profesional con la implantación territorial permite conciliar la concentración obrera espacial con sindicatos que la reflejen pero también permite enfrentar las nuevas formas de organización de las empresas en sitios en donde hasta ahora no había sindicatos. Es decir, los sectores económicos que han surgido como resultado de la liberalización comercial en lugares sin tradición sindical podrían ser objeto de una ofensiva orientada a la sindicalización de los trabajadores de esos nuevos sectores, como son los de la industria maquiladora, la fruta y las flores de exportación, los servicios públicos. También podrían servir para organizar categorías sociales como las mujeres o los jóvenes que son contratados en condiciones muy precarias. El sindicalismo debe explorar esas alternativas para adecuar las características del nuevo aparato productivo y del nuevo marco institucional a los requisitos de la representación colectiva de los trabajadores.

Lo anterior no se contradice con el segundo desafío del movimiento obrero, con el establecimiento de centros estratégicos de acción sindical. En efecto, en la industria maquiladora, en la industria de la cosecha y empaque de fruta y de flores de exportación, en la manufactura de auto-partes, en las telecomunicaciones y en algunos servicios públicos como la salud y la educación, o no existen sindicatos o no de-sempañan el papel que deberían desempeñar dada la importancia de esos sectores en el TMI. El movimiento obrero, a partir de esta nueva realidad, en vez de localizar su atención en sus bases tradicionales de apoyo, podría concentrarse en estos sectores que, por ocupar un lugar estratégico en la economía, podrían convertirse en centros de acción sindical que pudieran cuestionar las formas a través de las cuales se han implementado hasta ahora las estrategias exportadoras. Fortalecer la capacidad reivindicativa de los sectores estratégicos de la nueva economía podía servir de estímulo para una renovación del sindicalismo, de sus formas de organización y de sus formas de acción.

Un tercer desafío tiene que ver con la rearticulación del movimiento obrero y de los partidos políticos en el contexto de las dos transiciones por las que han pasado varios países de la región en los últimos quince o veinte años. De una subordinación estrecha a los imperativos de los partidos tanto en la versión corporativa como en la versión clasista, el movimiento obrero ha pasado a una marginación de sus intereses específicos en el ámbito político. A la deriva, sin articulaciones significativas salvo en casos excepcionales como los de Argentina o Brasil especialmente, los sindicatos defienden a duras penas espacios en el ámbito de la negociación colectiva, sabiendo que sin vinculaciones con la política, esos espacios son frecuentemente ineficaces. Por lo cual, el movimiento obrero, a través de los cambios en sus formas de organización y de la conformación de acciones en los sectores estratégicos del TMI, podría quizás recuperar algún grado de influencia en la definición de los objetivos de algunos partidos políticos, los cuales, a su vez, podían encontrar en el actor sindical, a un aliado que pudiera contribuir con sus votos pero también con sus ideas a la democratización del proceso de toma de decisiones en el modelo de desarrollo de la transnacionalización del mercado interno.

Y, por último, la responsabilidad del sindicalismo como forma de representación colectiva de los trabajadores descansa también en la formulación de uno o varios proyectos que den sentido a las reivindicaciones. Por ejemplo, la informalización de los mercados de trabajo, el estancamiento de los salarios, la exclusión de las organizaciones sindicales de las instancias de toma de decisiones en la seguridad

social o en la salud pueden ser enfrentados a través de propuestas y de alternativas formuladas desde el punto de vista de los trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcalde, Arturo y Graciela Bensunsán** (comp.) , *Trabajo y trabajadores en el México contemporáneo*, México, Miguel Angel Porrúa Editores, 2000.
- Arias, Patricia**, "El empleo a domicilio en el medio rural: la nueva manufactura", *Estudios Sociológicos*, vol. VI, núm. 18, septiembre-diciembre, 1988.
- Barrett, Patrick**, "Labour policy, labor-business relations and the transition to democracy in Chile", *Journal of Latin American Studies*, vol. 33, part. 3, agosto de 2001.
- Birch, Melissa** (editor), *The impact of privatization in the Americas*, Coral Gables, FL. North South Center Press, 2000.
- Cardoso, Adalberto**, *Sindicatos, trabalhadores e a coqueluche neo liberal. A era Vargas acabou?*, Río de Janeiro, Editora Fundacao Getulio Vargas, 1999.
- Cardoso, Adalberto**, "Determinantes da densidade sindical no Brasil entre 1988-1998", paper presented at the LASA 2001, XXIII Congress Washington D.C., 6-8 septiembre de 2001.
- Carnegie Endowment for International Peace**, *NAFTA'S Promise and reality: lessons from Mexico for the Hemisphere*, Carnegie Endowment Report, noviembre de 2003.
- Commons, John**, *The economics of collective action*, Madison, University of Wisconsin Press, 1950 (posthumous).
- , *Trade unionism and labor problems*, Boston, Ginn and Company, 1921.
- Epstein Edward**, "Organized labor under neo-liberalism in recent Argentina and Chile", trabajo presentado en la reunion de la Latin American Studies Association (LASA) 2001, XXIII Congress Washington D.C., septiembre 6-8, 2001.
- De Paula Leite, Marcia y Da Silva, Roque Aparecido**, *Modernização tecnologica, relações de trabalho e practicas de resistencia*, Sao Paulo, Iglu Editores, 1991.
- De La Garza, Enrique**, *El Tratado de Libre Comercio de América del Norte y las relaciones laborales en México*, en, Centro de Estudios Sociológicos, *Ajuste estructural, relaciones laborales y libre comercio*, El Colegio de México, 1992.
- Escobar, Patricio**, *Trabajadores y empleo en el Chile de los noventa*, Santiago, Ediciones Lom, Colección Sin Norte, 1999.
- Frank, Volker**, "El movimiento sindical chileno en la democratización", trabajo presentador en el congreso de la LASA 2001, , Washington D.C.,septiembre 6-8 2001.
- French, John**, *The Brazilian worker's ABC. Class conflict and alliances in modern Brazil*, Chapel Hill, The University of North Carolina Press, 1992.

- González, Santiago Senén y Fabian Bosoer**, *El sindicalismo en tiempos de Menem*, Buenos Aires, Editorial Corregidora, 1999.
- Guimaraes, Antonio Sergio y Castro Araujo, Nadya**, "Trabajo, sindicalismo y reconversión industrial en Brasil", *Estudios Sociológicos*. Vol. IX, núm. 25, enero-abril, 1991.
- Hathaway, Dale**, *Allies across borders. Mexico's "Authentic Labor Front" and global solidarity*, South End Press, 2000.
- Humeres, Héctor**, *Reforma laboral. Ley num. 19759*, Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 2001.
- Iglesias, Norma**, *La flor más bella de la maquiladora*, México, Secretaría de Educación Pública, 1987.
- Keck, Margaret**, *The worker's party and democratization in Brazil*, New Haven, Yale University Press, 1992.
- Lara, Sara** (comp.), *Jornaleros, empresarios y boías frías: el rostro femenino del mercado de trabajo en América Latina*, Caracas, Editorial Nueva Sociedad, 1996.
- Levitsky, Steven**, "Transforming labor based parties in Latin America: the Argentine Justicialista Party in comparative perspective", Kellogg Institute, University of Notre Dame, Working Paper, n.º. 288, July 2001.
- Martins Rodriguez, Leoncio**, *CUT: os militantes a e ideologia*, Sao Paulo, Paz e Terra, 1990.
- Marshall, Adriana** (comp.), *El empleo público frente a la crisis. Estudios sobre América Latina*, Ginebra, Instituto Interamericano de Estudios Laborales.
- Murillo, Victoria**, *Labor unions, partisan coalitions and market reforms in Latin America*, New York, Cambridge University Press, 2001.
- Novelo, Victoria**, *La difícil democracia de los petroleros: historia de un proyecto sindical*, México, Ediciones de la Casa Chata y Ediciones El Caballito, 1991.
- Oficina Internacional del Trabajo**, *Panorama Laboral 1999, 2000, 2001, 2002 y 2003*, Lima, 1999.
- Partida, Raquel**, "El impacto de la reestructuración productiva en la industria electrónica y alimenticia de Guadalajara", Tesis de doctorado en Ciencias Sociales, Universidad de Guadalajara, febrero de 1998.
- Portella De Castro, María Silvia**, "Brasil: diez años de transición sindical", *Trabajo*, núm. 8, 1992.
- Pozner, Paul**, "Neo-liberalism and democracy: the State of popular participation in post-authoritarian Chile", Ph.D. dissertation, The University of North Carolina at Chapel Hill, 1999.
- Programa Regional de Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC)**, "El empleo urbano: diagnóstico y desafíos de los noventa", en *PREALC Informa*, núm. 29, abril, 1992.
- Quintero, Cirila**, "Sindicalismo en las maquiladoras fronterizas. Balance y perspectivas", *Estudios Sociológicos*, Vol. XVI, núm. 46, enero-abril, 1998.

-
- _____, "Reestructuración sindical en las maquiladoras mexicanas: 1970-1990", tesis de Doctorado en Ciencia Social con especialidad en Sociología, Centro de Estudios Sociológicos, México, El Colegio de México, 1992.
- Roberts, Kenneth**, *Deepening democracy?. The modern left and social movements in Chile and Peru*, Stanford University Press, 1998.
- Reinhardt, Nola y Peres, Wilson**, "Latin America's new economic model: micro responses and economic restructuring", *World Development*, Special Issue, September, 2000.
- Rendón, Teresa y Salas, Carlos**, "El mercado de trabajo no agrícola en México. Tendencias y cambios recientes", en Centro de Estudios Sociológicos, *Ajuste estructural, mercados de trabajo y Tratado de Libre Comercio*, México, El Colegio de México, 1992.
- Schurman, Rachel**, "Uncertain gains: labor in Chile's new export sectors" *Latin American Research Review*, vol. 36, num. 2, 2001.
- Touraine Alain**, *Qu'est-ce que la démocratie?*, Paris, Editions Fayard, 1995.
- Treviño Siller, Sandra**, "Reflexiones sobre el trabajo a domicilio en la zona noreste de Guanajuato", *Estudios Sociológicos*, Vol. VI, núm. 18, septiembre-diciembre, 1988.
- Von Bülow, Marisa**, "O movimento sindical brasileiro nos anos 90", trabajo presentado a la reunión de la Latin American Studies Association (LASA), realizada en Miami, marzo, 2000.
- Zapata, Francisco**, *Tiempos neoliberales en México*, El Colegio de México, 2004.

El sindicalismo mexicano frente a la flexibilización

José Alfonso Bouzas Ortiz*

LOS SINDICATOS MEXICANOS ANTE LA DEMANDA DE FLEXIBILIDAD EN LA GLOBALIZACIÓN

El tema de la flexibilidad de las relaciones laborales es uno en el que han corrido ríos de tinta,⁴¹ se ha politizado la interpretación que de ella se haga y particularmente a las direcciones sindicales les resulta problemático sostener una posición positiva al respecto ante sus bases y frente a sus opositores que lo aprovechan para censurar colaboracionismo en las formulaciones de la dirección sin mayor reflexión respecto de los cambios que son necesarios y los costos de hacerlos.

Cada vez es más evidente que una posición simplista al respecto es insostenible y unos y otros sindicatos se ven obligados a tomar con seriedad la reflexión, a hacer propuestas de menos costos laborales para la organización e intentar deslindar entre flexibilidades necesarias en el proceso productivo y simple degradación del trabajo en ánimo de abrirse ante las primeras y proponer alternativas y oponerse y denunciar las segundas.

* Doctor en Derecho, Investigador Titular de tiempo completo en el Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM.

41 Al respecto son muchas las reflexiones que en el país y en otros se han hecho en los últimos lustros y tan sólo cabría recordar para el caso de México, los estudios de Jaime Abortes, Enrique de la Garza, Oscar Contreras, María Eugenia de la O. Raquel Partida, Teresa Guerra y los propios.

Este es el tema nodal de los debates del cambio en las relaciones laborales, en el marco normativo del trabajo y finalmente, de una política de estado benefactor, tutelar y participativo en la economía por una política, un marco normativo y un Estado neoliberales y reconvertidos, que asumen que la única alternativa a las condiciones económicas es en perjuicio de los trabajadores y que han sido incapaces de proponer otra opción

Las experiencias de los sindicatos mexicanos en la globalización

La primera experiencia formal que vivieron los sindicatos mexicanos en contexto globalizado, fue la derivada de la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte y habría que señalar que la presencia, ya no digamos de los intereses de los sindicatos, sino del propio tema del trabajo, no se contempló y menos fue una razón para la firma, pero si se convirtió en una limitante para concretarla.

Los temas del trabajo, de las organizaciones sindicales y de la normatividad laboral, entraron al debate prácticamente ya cuando se había concertado el TLC, entraron a solicitud de los EEUU, respondiendo a un requerimiento de las organizaciones sindicales norteamericanas y fueron tan pobres los resultados, que podríamos sintetizarlos en que la naturaleza fundamental del acuerdo fue; que cada país firmó comprometiéndose a respetar su propia legalidad en materia laboral.

El TLC es un tratado eminentemente comercial y los dos acuerdos paralelos que se signaron, Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte y Acuerdo de Cooperación Ambiental de América del Norte, no se pretendía por parte del gobierno mexicano, que tuvieran la menor relevancia cuando menos al interior del país, al grado de que incluso se intentó ocultarlo y fue la presión social la que obligó finalmente a hacerlo del conocimiento público.

Pero incluso se plantea por parte de algunos serios estudiosos,⁴² la tesis de que la globalización es un fenómeno que se inicia fundamentalmente en el orden económico, que trae de suyo un mayor grado de internacionalización e integración del capital, que tiene a las empresas transnacionales como sujetos históricamente determinados que escriben la historia y en esa visión un tanto determinista, nos obligan a preguntarnos; ¿si los sindicatos y los trabajadores son o no sujetos que inciden en este proceso y sobre los márgenes de su participación?

42 Calderón Ortiz Gilberto, Globalización, empresas transnacionales y el Banco Mundial, mimeográfico.

Los sindicatos a la firma del Tratado dividieron sus estrategias; los corporativos asintiendo lo que el gobierno pretendía y comportándose como los mejores diplomáticos; que no se veían obligados a manifestaron absolutamente nada relativo a los intereses que representaban, no dijeron nada, ni concretaron nada, reduciéndose a su protocolaria presencia en aval del gobierno y los democráticos, que aún cuando no fueron invitados de manera oficial por el gobierno mexicano, al haber sido llamados por sus pares de Canadá y Estados Unidos, establecieron un segundo espacio de consulta obligada.

El ACLAN nace como un acuerdo sin dientes en tanto que no pretende sanción alguna para el empresario que viole las disposiciones laborales que debe respetar, cuando más es esperable una sanción para el país de origen del empresario. El ACLAN nace excluyendo los temas colectivos de la relación laboral y estableciendo una lista por demás limitada de temas sobre los que podrían llegar a darse pronunciamientos, principalmente discriminación y trabajo de menores. En estas condiciones ha desencantado a las organizaciones sindicales de Canadá y los Estados Unidos de Norte América y principalmente ha servido para un uso político, con intensión de respeto elemental de la legalidad, por parte de los mexicanos

Pensamos que este acuerdo comercial tenderá, para sobrevivir, a ser un acuerdo integrador, remando en contra corriente de sus suscriptores, ante los hechos que llevan a ello y por la experiencia que apreciamos se ha dado en otros casos, particularmente, la Unión Europea, en donde inicialmente tampoco se suscribió un acuerdo de dimensiones mayores a las comerciales.

Habrà de convertirse en un acuerdo integrador en lo laboral y en medio ambiente, porque de pretenderse mantenerlo sin obtener de el mayores provechos, tendràn que enfrentarse frontalmente los conflictos laborales que en este escenario se desarrollan y evidencian, que con anterioridad aún cuando podían estar presentes no afloraban o se podían ocultarlos. Clara expresión de su existencia y demanda de nuevo tratamiento han sido las diversas quejas planteadas ante las instancias internacionales surgidas en el contexto del ACLAN, que aún cuando hasta la fecha no han sido resueltas con efectividad, no es posible suponer que en el futuro de esta expresión global, sigan siendo congeladas como hasta ahora. Los países firmantes del TLC, habrán de ver con mayor responsabilidad el tema y pensamos que suerte semejante deberá correr lo ambiental.

Es también el caso recordar para pensar que el futuro no puede ser sólo comercial o cuando mas económico y que los actores que escribirán la historia, además de las empresas transnacionales son los trabajadores y los sindicatos, que el segundo ingreso que se inyecta al país es el de los trabajadores migratorios y este es un hecho que estará presente y que a la fecha y desde la visión que tienen los sindicatos de los Estados Unidos también les preocupa, sino por el lado del dinero que se desparrama en territorio mexicano, si por la numéricamente importante fuerza de trabajo en su territorio y lo que representa social y sindicalmente y el papel de ellos frente a estos, también trabajadores.

Evidencias de integración más allá de lo comercial, las tenemos a la fecha en el sector financiero, sector en el que no se esperaba la pronta presencia mayoritaria del capital extranjero en la banca nacional y las premuras por inversión que se dieron al privatizarse el sector sin limitaciones de ningún tipo, incluso por cuanto hace a porcentaje de capital extranjero. Se nos puede decir, que se trata de un proceso también económico, de extranjerización de la banca mexicana pero, como tal, también es integrador.

Tanto el proceso que se vive es de dimensiones mayores que lo comercial, que una de las empresas de servicios de más reciente presencia en México, Wall Mart, en unos cuantos lustros absorbió a otra que había sido de las tres firmas comerciales más fuertes consolidadas en largos períodos, se impuso para que se retirara la inversión francesa en el sector y se coloca dentro de las cincuenta más importantes por capital e inversión y rentabilidad, y como primera por número de trabajadores que emplea y tendencia de crecimiento. Cabe señalar que todo ello con una política abiertamente de oposición a la presencia de organizaciones sindicales y mediante contratos de protección lo que no quiere decir que este escribiendo el futuro de las relaciones laborales sin sindicatos sino, cuando más, que en condiciones de abundancia de fuerza de trabajo y carencia de empleos, extrapola al máximo las condiciones de explotación, sin poder prever y menos garantizar, por cuanto tiempo lo pueda hacer así ya que en su país de origen, sus principales conflictos son de naturaleza laboral.⁴³

El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte es un acuerdo cuyos principales objetivos son: el de intercambio de información, publicación, estadísticas e

43 Al respecto consúltese la información que reporta el informe anual de la revista Expansión.

investigación, el compromiso de promover cada país mejores condiciones de trabajo y niveles de vida, un sistema de “revisión” de la legislación laboral de cada país y vigilar la aplicación efectiva de las leyes laborales en cada uno de ellos.

La instrumentación comenzó con 11 principios laborales para proteger, mejorar y hacer valer los derechos de los trabajadores y 6 obligaciones para los países firmantes. Destaca que la sanción, no obstante haber sido cometida la falta por una empresa, no se dirige a ésta de manera particular sino, cuando más se sanciona al país de origen. Este fue uno de los rubros más cuidados en la negociación del Acuerdo, la no intervención en derechos de soberanía.

Destaca del mecanismo instrumentado por el Acuerdo para la presentación de quejas.

- En primer lugar que se trate de la violación a la ley laboral de uno de los países.
- Que el derecho violado este reconocido en el país en el que se presentará la queja.
- Que la violación este relacionada con el comercio.
- Que deberá ser una violación que tenga lugar de manera continua.
- Que el derecho violado también debe estar previsto en los 11 principios laborales.

A la fecha se han presentado 25 quejas, por violaciones cometidas en los tres territorios, los protagonistas son las empresas transnacionales y las maquiladoras, destacando que se han ventilado quejas por violaciones en materia de salud y seguridad en el trabajo, por discriminación, trabajado infantil, que son los únicos principios que, por su tratamiento, otorgan la posibilidad de llegar a una sanción económica y las violaciones que han sido materia de reclamación en los tres países es a la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva presentándose las reclamaciones en primer lugar numérico en contra de México (por violaciones en procedimientos para obtener la titularidad de un contrato colectivo de trabajo) y en segundo lugar en contra de los Estados Unidos.

Han sido pocos, los resultados, en cuanto a número y calidad, por decirlo de alguna manera, pues en ninguno ha habido reparación del daño, en ninguno se ha llegado a la etapa de arbitraje y mucho menos se han logrado sanciones económicas dirigidas a alguno de los países.

Uno de los saldos más importantes que ha dejado el Acuerdo es los puntos de convergencia de campañas dirigidas por organizaciones civiles, académicos y sindicatos, sobre todo al interior de los Estados Unidos que han repercutido en presiones sobre gobiernos y empresas.

El resultado de las quejas.

- a) La más reiterada reclamación que se ha presentado en contra de México, tiene que ver con libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva lo que ha traído como consecuencia que el Estado atienda quejas que habiendo sido planteadas con anterioridad, no se había escuchado. Para apreciar el alcance de la presión internacional, tómesese en cuenta que en 1999 la Suprema Corte de Justicia declaró inconstitucional un artículo de la ley del trabajo de los servidores públicos que había sido aplicado durante treinta años para evitar la existencia de sindicatos de oposición y, es de destacar que, esta resolución se relacionó con la queja presentada ante la OAN de EEUU número 9601.
- b) Importantes luchas de género, también han sido expuestas ante el ACLAN, el principio violado es discriminación en el trabajo. Es el caso de las maquiladoras en México. El patrón requiere pruebas de embarazo para no contratar mujeres preñadas, además discrimina sistemática y reiteradamente a las obreras embarazadas para conseguir su renuncia.
- c) En la formulación de quejas y su seguimiento ha desempeñado un papel fundamental los vínculos y la solidaridad sindical. Esto sucede así porque el ACLAN, establece que sea ante una OAN externa a la del país en donde se da el conflicto la que lo dirima y los peticionarios, sindicatos terceros, que muchas veces no alcanzan a apreciar los niveles de la violación por no vivirla o no tener experiencias respecto de ellas, asumen la defensa en la medida que responde a principios laborales que en su propio país esperan sean respetados. Echar un breve vistazo a los demandantes, deja de manifiesto que las alianzas entre sindicatos de uno y otro país han dado mayor legitimidad a las quejas presentadas.
- d) Los casos planteados en contra de México, que son más de la mitad, evidencian que la normatividad del trabajo transita con mucha distancia de la realidad laboral existente y empresas Norteamericanas y Canadienses se instalan en territorio mexicano buscando precisamente estas condiciones para trabajar

“con facilidades” que no tendrían en su propio territorio ni con sus nacionales. Destacaremos que algunas empresas norteamericanas, en virtud de la cercanía con México, cometen violaciones graves al Acuerdo, no sólo contra mexicanos, sino en general, contra trabajadores migratorios, el ejemplo es las quejas ante la OAN de México no 9801, 9802 y 9803. De este hecho son responsables tanto los empresarios como las autoridades mexicanas o estadounidenses, que lo posibilitan y es un problema que se encuentra relacionado con la alta demanda de empleo, los bajos salarios y la oferta de mano de obra con poca calificación.

Segundo escenario conocido

En el caso de la Unión Europea apreciamos que existen antecedentes normativos a los que debemos recurrir, en virtud de que las experiencias del acuerdo suscrito por los países de América del Norte, no abordan los efectos que analizamos y sólo nos aportan información sobre las insuficiencias en el tratamiento de este tipo de conflictos.

Las normas de la U. E. sólo obligan a los Estados miembros a dictar sus propias normas y estas últimas se aplican a los establecimientos situados en el su territorio, pero no afectan a todo el grupo empresarial si tiene sedes en distintos países ni tienen ningún tipo de aplicación extraterritorial.

En el caso de la U. E. se han expedido las siguientes normas sobre el tema:

La directiva 75/129/CEE del Consejo, de fecha 17 de febrero de 1975 relativa a *despidos colectivos* modificada por la directiva 92/56/CEE y por la directiva 92/56/CEE y establece que:

- Cuando un empleador pretenda efectuar despidos colectivos tiene la obligación de informar, consultar y notificar a los representantes de los trabajadores con la finalidad de llegar a un arreglo y pretender evitar o reducir los despidos.

La directiva 77/187/CEE del Consejo de fecha 14 de febrero de 1977 relativa a los derechos de los trabajadores en caso de *traspaso de la empresa* y establece que:

- Los derechos y obligaciones que resulten para un cedente de un contrato de trabajo o relación laboral existente en la fecha del traspaso, serán transferidos al cesionario como consecuencia del traspaso y la obligación de informar y consultar a la representación de los trabajadores.

La directiva 80/987/CEE del Consejo, de fecha 20 de octubre de 1980 relativa a la protección de los trabajadores asalariados en caso de *insolvencia del empresario* modificada por la directiva 87/164/CEE y por la directiva 2002/74/CE y establece que:

- La obligación de constituir garantía que asegure el pago de los créditos impagados a los trabajadores asalariados que resulten de los contratos de trabajo o de relaciones laborales.

La directiva 2001/23/CE del Consejo, de fecha 12 de marzo de 2001 que establece:

- La vigencia de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, centros de actividades o partes de empresas o centros de actividad. Esta directiva derogó las directivas 77/187/CEE y 98/50/CE.
- El principal problema que se presentó para la instrumentación de esta directiva en la C. E. fue conseguir que los representantes de los trabajadores de todos los establecimientos de empresas con plantas en diversos países, estuvieran presentes en la toma de decisiones en la sede central de la empresa. El conflicto principal fue fijar un modelo único de representación de los trabajadores ya que los Estados no aceptaban uno distinto al propio. La solución se alcanzó en términos de la siguiente directiva:

Directiva 94/45/CE del Consejo de 22 de septiembre de 1994 que establece:

- La constitución de un comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensiones comunitarias.

Como se apreciará la solución se alcanzó en la segunda fórmula que respetaba los modelos de representación propios.

En la misma lógica se han dictado las siguientes directivas:

Directiva 2001/86/CE del Consejo de fecha 8 de octubre de 2001 que establece:

- La implicación de los trabajadores en la Sociedad Europea que complementa el Reglamento 2157/2001 del Consejo de 8 de octubre de 2001 y el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea.

Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de diciembre de 1996 que establece:

- Límites al desplazamiento de los trabajadores efectuado en el marco de una prestación transnacional y que protege diversos derechos laborales de trabajadores de una empresa cuando son desplazados para prestar servicios en otro Estado miembro de la UE., principalmente garantizando al trabajador los mínimos exigidos en el país de destino cuando son superiores a los del país de origen.

La experiencia que se dio en el caso del proceso de integración de la Unión Europea nos permite pensar que en el futuro en el contexto del ACLAN se discutirán temas sobre los que hoy nuestros gobiernos se negaron a comprometerse y que a la fecha afloran en los comentarios entre sindicatos, temas que finalmente escribirán la agenda laboral internacional que regule las relaciones laborales del futuro.

Experiencia mexicana en el contexto del acuerdo con la U. E.

Sobre los códigos de conducta y el caso Euzkadi

Para los trabajadores de los países de América Latina es particularmente grave la falta de certidumbre con la que se instalan a trabajar empresas multinacionales que actualmente podemos incluso caracterizar como carentes de patria en tanto se dan desarrollos que por razones de coyuntura repudian su origen y contextualizan sus proyecciones en función a mejores opciones que en otro lado encuentran.

La más reciente experiencia que en el caso de México podemos referir es la huelga de Euzkadi que estalla en Diciembre de 2001 como consecuencia de que la empresa pretendió suspender actividades y cerrar sin cubrir el trámite judicial necesario para hacerlo.

Sobre esta empresa, podemos referir que originariamente fue de origen Español y que para cuando el cierre perteneciera a la Continental Tire empresa alemana con sede en Hannover y que en su última asamblea de accionistas, en mayo pasado, anunció estados financieros de importantes utilidades omitiendo el referir que fueron obtenidas con base en los bajos salarios que pagan en países del tercer mundo dentro de los que se encuentra México.

Sobre el cierre podemos recordar que, en términos de la legislación laboral mexicana, que por razones obvias es la norma que regulara las relaciones laborales de la planta instalada en El Salto, Jalisco, México, se toma el acuerdo de cierre en Hannover, Alemania, se ordena instrumentarlo en México y los representantes

mexicanos determinan hacer depósito de las liquidaciones que ellos calculan sin consultar al sindicato y sin seguir el procedimiento legal para obtener la autorización de cierre y definición del monto de las indemnizaciones de 1164 trabajadores.

El conflicto que para la fecha llega ya a tres años de huelga, cuantificable en la prensa alemana en treinta mil millones de euros, conflicto en el que mediaron dos resoluciones de la Corte que determinaron que existía huelga y no cierre de empresa como lo alegaba la representación mexicana de la transnacional que es la cuarta productora de llantas en el mundo y que a juicio del presidente de la empresa, Manfred Wennemer, no responderá más que con los bienes que existen en la planta del Salto, nos debe llevar a pensar sobre la necesidad de actualizar los marcos normativos aplicables, globalizar la protección de los trabajadores e internacionalizar los sindicatos.

Tercera experiencia aún insipiente

Acuerdo comercial México China

Antes que evaluar, nos es necesario enterarnos y compartir información de la realidad de China y resulta una obviedad necesaria recordar que entre México y China existen diferencias culturales, una historia diferente y en consecuencia, una actitud diferente de los ciudadanos ante la norma, particularmente la de carácter laboral. Tan sólo quisiera partir de señalar que en China la disciplina, la cultura de la subordinación y del respeto a la autoridad personal, es anterior, incluso, al establecimiento del socialismo en ese país; que se mantiene durante el socialismo y que se proyecta durante lo que en China ha sido llamado “socialismo de mercado”.

Hablamos de siglos en los que a la autoridad de Dios, sigue la del emperador, la de la autoridad central, la de la autoridad provincial, la de la prefectura o del condado, la del padre, la del hijo, la de la madre y la de la hija y en torno a esa jerarquía no se discute. Este es un presupuesto difícil de entender en países de occidente en donde la Revolución Francesa fracturó en forma irremediable todo tipo de expresiones de este contenido.

También hay que tener en cuenta el fenómeno de la no integración social en China. Se trata de alrededor de 56 culturas con diferencias significativas, con estructuras estatales propias y que finalmente cada una de ellas, pretende llegar a ser

un Estado como tal. En esas condiciones, el derecho escrito es poco relevante, la cultura dominante es la de la tradición con significativas diferencias que para los occidentales resultan inimaginables. La norma es la autoridad local, ella es quien establece los deberes y los derechos y, finalmente, lo que la norma escrita establezca será irrelevante en tanto se confronte con este presupuesto social.

Ciertamente China y México, se incorporaron al comercio mundial, pero de manera diferente. En el caso de China, a partir de la creación y el desarrollo muy reciente, en 1978 de zonas especiales que toman el ejemplo de Hong Kong; dichas zonas dan paso a la iniciativa privada, principalmente extranjera, incluso para que se involucre en los servicios públicos, la cual instala también empresas para exportar generando con esta actividad el desarrollo industrial de la costa occidental. Esto, socialmente ocasionó el que la población del centro migre a la costa, en tanto que solamente los pobladores de estos cuantos focos de desarrollo, conocen y viven los beneficios del comercio exterior y en tal virtud, motivan al resto de la población, significativo numéricamente, a acercarse y pretender un espacio en donde resolver sus necesidades primarias.

Es de hacerse notar, que debido a lo anterior se vuelve más despiadada la competencia entre los que viven de su fuerza de trabajo. Por supuesto, no estamos negando la existencia con anterioridad al desarrollo de estos nuevos enclaves de empresas de estado y la existencia de un importante sector de trabajadores (posiblemente en exceso) que presta o prestaba servicios en ellas, con condiciones de trabajo privilegiadas con relación al resto de la población, pero recordemos que en la lógica del neoliberalismo, este tipo de empresas no tienen perspectivas.

En el caso de México, sin negar el desarrollo en su momento, de la maquila en la franja norte del país, la inserción en el comercio mundial no marcó esta localización, entre otras razones, porque antes de insertarse al comercio mundial, el país había vivido décadas de desarrollo capitalista diferenciado en su territorio y por sectores y con pujantes enclaves en diversos lugares. Recordemos también que el país durante varias décadas, había generado un importante sector de empresarios y también una considerable clase trabajadora involucrados los unos y los otros en la industria, en los servicios y en el comercio y que desde tales espacios acumularon una importante experiencia.

En el caso de China, con una población de mil trescientos millones de habitantes, el control migratorio dentro del territorio chino, fue una variable importante en el

pasado, pero a la fecha en el contexto neoliberal, esto ha cambiado significativamente y prácticamente se puede transitar, como ciudadano chino, por todo el territorio sin necesidad de papeles, ya que en algunas provincias se ha retirado la prohibición y en aquellas que aún la mantienen, se tolera la presencia e incorporación de aquellos que no son nativos del lugar.

Los trabajadores que se incorporan a las zonas de desarrollo, por ley, lo realizan después de pasar un filtro de capacitación y recibir un documento que los acredita, control que agudiza el mercado negro de la fuerza de trabajo, al grado de que alrededor de las zonas de desarrollo, se establecen empresas maquiladoras al servicio de maquiladoras regulares, con peores condiciones laborales, más bajos salarios y que viven en el esquema de la tolerancia.

En el caso de México, estamos hablando de una población económicamente activa de alrededor de cuarenta millones de habitantes, en muchos casos con calificación profesional y no obstante ello, que se ve obligada a laborar en "lo que sea" o acogerse a la invitación que le hace el gobierno para "autoemplearse". Nos referimos entonces a que la inserción en el mercado internacional, trajo como consecuencia el cierre de la pequeña y mediana empresa; la maquila se convirtió de un sueño en un corto plazo en una pesadilla, de la población de nuestro país que desde inicios del siglo pasado se acostumbró a migrar no sólo a las grandes capitales del país, sino incluso a los Estados Unidos de Norteamérica, en busca de trabajo y a la fecha, representa la única inyección fresca de capital en manos de las familias más modestas que de no contar con ello, seguramente se habría generalizado la hambruna que de forma significativa vive el país y habría crecido más el índice de delincuencia que tiene.

Por cuanto al perfil del trabajador, en el caso del China hablamos de que existe una población, la del interior, principalmente empleada en el campo que no sabe de la existencia de derechos y condiciones laborales y menos de estabilidad en el empleo y cuyo sueño es insertarse en las empresas surgidas en el contexto del comercio internacional en cualquier tipo de actividad. Una importante población incorporada en las empresas de estado, herencia de la china socialista, con condiciones laborales y prestaciones de privilegio y que a la fecha se ven censurados en la lógica neoliberal de la ineficacia de la empresa en manos de estado y de un tercer sector, el empleado en las zonas de desarrollo que disputa el empleo y la forma inmediata como lo puede hacer, es aceptando reducir el salario para alcanzar a ser

empleada; sin embargo, no son precisamente la mayoría de los trabajadores empleados en las zonas de desarrollo, los que tienen contratos de trabajo, salarios decorosos, jornadas máximas garantizadas, prestaciones y condiciones de vida y trabajo que nos hablen de excelentes horizontes.

Por cuanto a salarios en China, se reconoce que no obstante el crecimiento del empleo que representan las zonas francas, la remuneración que a destajo se paga es muy baja, refiriéndose incluso la existencia de trabajadores que perciben un dólar al día en las maquiladoras irregulares y si las irregulares son toleradas y se establecen incluso alrededor de las formales, es obvio que estas últimas optan por incrementar su producción recogiendo la de las primeras.

En el caso de México, el control salarial, el permanente cierre de pequeñas y medianas empresas, el crecimiento demográfico y una política laboral contraria a los intereses de los trabajadores, han sido políticas que se empezaron a instrumentar desde el gobierno de Miguel de la Madrid, inicio de los ochenta, cuyos resultados, son el cierre prácticamente de las posibilidades de empleo formal y la expulsión de la población económicamente activa, sobre todo la más joven y las mujeres al sector informal de la economía.

Suscribimos la información que al respecto presenta Rosa Albina Garabito, el salario mínimo real creció ininterrumpidamente de 1952 a 1977 y a partir de entonces y hasta el año 2000 alcanzó un deterioro del 74% y en los últimos años registra un estancamiento y bajo la hipótesis de iniciarse un proceso de recuperación sostenida a una tasa del 5% anual, tendrán que transcurrir más de 30 años para encontrarnos en el nivel del poder adquisitivo de 1977. (Rosa Albina Garabito en La Reforma Laboral que necesitamos 2004)

El salario mínimo en México cubre apenas el 20% de las necesidades del trabajador, las dobles jornadas son una realidad y lo más dramático: a mayor nivel de instrucción o de calificación de la fuerza de trabajo, se incrementa el riesgo del desempleo.

Por cuanto a sindicatos, fuera de la Federación China de Sindicatos (ACFTU), federación controlada por el Partido Comunista, la ley impide formar sindicatos; en tales condiciones, como lo señala el informe anual 2003 sobre las violaciones de los derechos sindicales elaborado por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, los derechos sindicales en China no se respetan, no existe libertad sindical.

El marco normativo de la sindicalización es de 1950, se reformó en 1992 y sufrió una última reforma en octubre de 2001. El papel de los sindicatos está íntimamente vinculado con los intereses de estado, son responsables del desarrollo económico y deben coordinar las relaciones laborales a través de la concertación así como influir sobre los trabajadores para que se esfuercen en cumplir sus tareas en la producción.

La estructura de las organizaciones sindicales opera jerarquizadamente, las organizaciones sindicales de nivel superior ejercen el liderazgo sobre las intermedias y menores, controlan las finanzas e incluso revocan la dirección y no existe el derecho de huelga desde 1982, año en el que fue retirado de la Constitución en el contexto del Estado Socialista.

Los sindicatos deben consultar a los empleadores en caso de paros o huelgas, presentar las demandas de los trabajadores, proponer soluciones y por último, ayudar a los empleadores para restablecer el orden normal de la producción.

Los intentos de tener sindicatos independientes han sido reprimidos, los organizadores arrestados e incluso condenados a trabajos forzados o encarcelados en unidades psiquiátricas y el informe referido señala tiempos y personas que han sido victimados.

El presidente de la Federación Única, forma parte de la dirección del órgano civil más importante de China, los siete miembros del Comité Permanente del Partido Comunista Chino.

La conflictividad laboral ha crecido de 8150 pugnas en 1992 a más de 120,000 en 1999 y en todas aquellas acciones significativas que desbordaron el control, la conducta del sindicato ha sido contraria a los trabajadores.

Los esfuerzos organizativos independientes aseguran que los contratos colectivos son redactados por el propio empleador quien establece los salarios y las condiciones de trabajo.

Como indicamos, a partir del año 2002 los conflictos del trabajo se incrementaron pero también la represión, convergen en esta conflictividad los trabajadores de las empresas de estado quienes en el contexto de cierre de empresas, se ven afectados estimándose una pérdida de 20 millones de empleos en todo el país de 2003 a 2006 y un total de 45 millones de trabajadores expulsados en años recientes.

En el caso de México lamentablemente, en el contexto de la Ley Federal del Trabajo vigente y en el de la que le precedió, se desarrolló un sindicalismo corporativo, patrimonialista mediante el cual las direcciones sindicales se apropiaron de los derechos de los trabajadores y los ejercen como patrimonio a su servicio que les permite controlar a los trabajadores, negociar con los patrones y abrirse espacios en el aparato de estado. El clientelismo, la corrupción y la continuidad en el ejercicio del cargo, ha sido la experiencia que se consolidó en décadas a partir de los años treinta del siglo XX y que alcanza sofisticados mecanismos de control y manipulación de los trabajadores. La consecuencia ha sido que prácticamente el 90% de la contratación colectiva es simulada, se celebra a espaldas de los trabajadores y se ofrece a los patrones " incluso a la carta " siendo ellos los que la definen, antes de que sea contratado el primer trabajador.

Los propios sindicatos corporativos actualmente son víctimas del mecanismo perverso que crearon y a la fecha es común encontrar empresas que ofrecen contratos de protección evitando aún la presencia de los propios sindicatos corporativos, liberando de responsabilidades laborales, a cambio de un porcentaje de la nómina. Estas opciones, además de ser fraudulentas, no pueden garantizar trabajadores del perfil necesario para la construcción de un futuro que depende de la responsabilidad de todos.

Resaltamos en este momento también el marco normativo como contexto de esta realidad sindical, porque posibilita el "voto cantado" en las disputas sindicales por titularidad y con ello coloca a la disidencia en condiciones de imposible existencia, porque no obliga a la rendición de cuentas a las direcciones sindicales, porque no limita la reelección de la dirección, porque no garantiza la posibilidad de revocar el mandato sindical y finalmente, porque a partir de detentar una "toma de nota" obtenida por lo general mediante mecanismos delictivos y al margen de trabajadores, permite ejercer como actividad la intermediación laboral que nuevas empresas están llevando a cabo a la luz del día, es decir publicitándose y con la tolerancia de las autoridades del trabajo. Aunado a ello, el registro de contratos colectivos y sindicatos hasta años recientes fue secreto de estado, hecho que permitió la existencia de sindicatos y empresas del corte referido. La simulación se impuso y niega el ejercicio de los derechos colectivos de asociación y contratación colectiva consignados en la Constitución.

En el último cuarto de siglo, se han desarrollado procesos de democratización de las organizaciones sindicales, tanto de las tradicionales como de nuevos

esfuerzos independientes. En realidad, deberán darse transformaciones de fondo y habrán de cambiar radicalmente las organizaciones sindicales y el papel en ellas de los trabajadores.

Paralelamente es de esperar cambios de conducta de los empresarios que deben reparar en la necesidad de auténticas organizaciones sindicales así como respecto del papel positivo que deben jugar en los procesos de reconversión e incrementos de la productividad. Los viejos vicios de los sindicatos como “el tortuguismo” y el desinterés en la productividad, no tienen cabida en las relaciones laborales hoy necesarias, los trabajadores son los primeros interesados en mantener y mejorar su fuente de empleo, sobre bases de más equitativa distribución de los beneficios alcanzados.

Para garantizar desarrollos sólidos es necesario el compromiso de todos los involucrados en el proceso y los cambios, incluso las flexibilizaciones, se podrán dar en condiciones concertadas con una auténtica representación colectiva.

El mismo Estado habrá de modificar su política vertical, aprender a respetar y promover la verdadera conciliación entre las partes, así como a escuchar y dar paso a la opinión de los directamente involucrados. La política de control salarial y simulación sindical, ha sido poco afortunada para formar empresarios, sindicatos y trabajadores responsables y comprometidos.

Por último, para tener una mínima suficiencia informativa, recurrimos al aspecto normativo del trabajo no sin dejar de considerar que la misma realidad laboral puede ser incluso más dramática que lo que la norma establece. El simple hermetismo en el que China se desarrolló hasta antes de la apertura comercial, es suficiente para justificar el que no refiramos precedentes normativos en materia de trabajo y partamos del 5 de julio de 1994 cuando se expide, en el contexto de la apertura comercial, una Ley General del Trabajo vigente en todo el país a partir del 1 de enero de 1995.

Una opinión de conjunto nos lleva a suponer que se intentó establecer en este documento bases más o menos semejantes a las que regulan las relaciones laborales en los países capitalistas y recoger también los principios de tutela y protección que en ese contexto reconoce la OIT.

En estas condiciones, se declara que se pretende proteger los derechos de los trabajadores, ajustar las relaciones de trabajo, establecer un sistema de trabajo

adecuado a la economía socialista de mercado y promover el desarrollo económico y el progreso social.

Puntualmente se señala en la referida ley que regula las relaciones entre empresas individuales a las que denomina unidades y sus trabajadores, (lo que nos hace suponer que no regula las relaciones laborales de las empresas de estado) refiere el principio de igualdad y no discriminación, incluyendo la igualdad de género, el principio de libertad de trabajo, el derecho de remuneración por el trabajo, el derecho al tiempo de descanso y a las vacaciones, el derecho a la seguridad y salud, a la capacitación y al bienestar social, la protección a la mujer, los discapacitados y a los jóvenes.

Establece también el sometimiento a la ley para resolver las diferencias, la obligación de los trabajadores de capacitarse, de laborar conforme a las reglas de salud profesional y la obligación de observar la disciplina y moralidad profesionales.

Formalmente otorga el derecho de asociación y participación sindical al que ya hicimos referencia dentro de los parámetros establecidos al respecto y, finalmente, una significativa participación del estado en la definición de políticas laborales y en el tratamiento, solución de las diferencias y conflictos laborales.

La indicada Ley establece también “la promoción del empleo” compromete al Estado a crear condiciones para que existan oportunidades de empleo, que alienten el establecimiento de empresas y el incremento de fuentes de empleo. Pone particular énfasis en lo que denomina agencias de introducción al trabajo y para proporcionar servicios de empleo, tema que funciona en manos diversas; gobierno federal, gobiernos estatales y municipales, iniciativa privada, como empresa y como servicio social; reiteramos son meras disposiciones declarativas sin vínculo coercitivo de ningún tipo.

En materia de contratos de trabajo, se define como el acuerdo entre un trabajador y una unidad que emplea, se resalta la posibilidad de llegar a cualquier tipo de acuerdo, se establece que el contrato de trabajo se presume y disposiciones más o menos del conocimiento común en materia de nulidades así como el papel del Comité de Arbitraje del Conflicto del Trabajo y del Tribunal de Personas.

Se establece el contrato a tiempo fijo, términos flexibles y obra específica, el contrato a prueba hasta por seis meses, la posibilidad de dar por terminado o modificar el contrato por parte de la unidad que emplea, señalando como

responsabilidad la de pagar “compensaciones económicas” por el hecho y la facultad última de las autoridades laborales, para resolver sobre los conflictos que ello ocasione.

En materia de contratación colectiva, el derecho a celebrarlo queda en manos del sindicato en beneficio de los trabajadores y la potestad para autorizarlo, a cargo del Departamento Administrativo del Trabajo.

En materia de jornada de trabajo la ley comentada faculta al Estado para establecer un sistema de trabajo por hora señalando límites en un día y en una semana; pero también se abre la posibilidad de que una empresa alegue no poder operar con dichas limitaciones y adopte otras reglas con la aprobación del Departamento Administrativo del Trabajo. Contempla también la facultad de la unidad para extender las horas de trabajo con obligatoriedad de pago del tiempo extra; en suma, flexibilidad absoluta en materia de jornada de trabajo.

La flexibilidad es todavía mayor en materia de sueldos, establece el artículo 47 que la unidad que emplea, determinará la forma de distribución del sueldo y el nivel del mismo, basada en las características de producción y los resultados económicos.

Igual que en el caso de México, existe como piso el salario mínimo, que en el caso de China opera de manera regional y son las propias autoridades de las regiones quienes lo establecen a partir de lo que conocemos como canasta básica, el nivel medio del sueldo en el lugar, la productividad del trabajo, la situación del empleo y las particularidades del desarrollo económico de la región.

En materia de salud e higiene, accidentes de trabajo, trabajo femenino y de jóvenes y lo que denomina formación profesional, la ley es por demás declarativa, quedando únicamente en duda su cumplimiento y apreciando que es pobre o inclusive se puede inferir que el papel del sindicato es nulo, siendo temas determinados por la empresa y el Estado y que se denomina formación profesional a la mera capacitación técnica para el trabajo.

El capítulo de la seguridad social sigue la lógica de la privatización que en el caso de México actualmente discutimos. Se establece un seguro social diferenciado en función de la cotización del trabajador, se prevé la existencia de cuentas de ahorro, agencias a cargo de los fondos de seguro y organizaciones de supervisión; una lógica por nosotros conocida y que ha sido tema de discusión frontal en tiempos

actuales, fundamentalmente porque en nuestra tradición de un estado tutelar de los derechos del más débil y de solidaridad social, no cabe la seguridad social, el interés común y público al lado de la actividad empresarial, en manos de un sector financiero tan desacreditado como lo es el mexicano.

En materia de conflictos de trabajo, es evidente el papel del Estado como el de la organización sindical única y monolítica, en el tratamiento y solución, instancias que garantizan el control de los trabajadores.

Se establecen tres posibles etapas de solución de los conflictos. La primera, en manos de un Comité de Conciliación, mediante un procedimiento de conciliación. En esta instancia es interesante resaltar que el Comité se encuentra presidido por un representante sindical y los acuerdos alcanzados obligan a las partes. Es importante destacar que el procedimiento privilegiado para concluir los conflictos del trabajo es la conciliación, lo que sin lugar a dudas opera en favor de la empresa.

Una segunda instancia es un Comité de Arbitraje integrado por personal de la empresa, personal del sindicato y representación del Departamento Administrativo del Trabajo; en esta instancia este tercer personaje es el que funge como presidente y la tercera opción queda en manos de lo que se denomina como "Tribunal de Personas", instancia en la que se llevará a cabo un procedimiento estrictamente judicial. Cualquier tipo de conflicto tanto los individuales como los colectivos se tratan y resuelven en éstas tres instancias.

La inspección del trabajo queda a cargo de la autoridad administrativa y se ejerce federal, local o municipalmente; los sindicatos cumplen tan sólo función de vigilancia. Como se apreciará, la regulación del trabajo, la inspección del trabajo y la solución de los conflictos laborales, se encuentra en manos de la autoridad administrativa y el sindicato corporativo único y obligatorio se inserta en el aparato como un apéndice que garantiza el control del conflicto y la solución conveniente.

En materia de responsabilidad de la unidad por falta de cumplimiento de las leyes del trabajo aplicables, es el Departamento Administrativo del Trabajo en sus diversas instancias, quien realiza inspecciones, impone sanciones, hace prevenciones, incluso en los casos de terminación de contrato de trabajo por responsabilidad de la empresa. Esto confirma que el marco normativo del trabajo otorga facultades privilegiadas a la autoridad y de esta manera, posibilita el alcanzar conciliaciones que no necesariamente respetan derechos de los trabajadores.

Una primera conclusión es que China, que a juicio de quien presenta estas reflexiones, es una experiencia que nos presenta un escenario de pobreza extrema y de disputa entre la población por las alternativas de empleo que existan, y en tales condiciones, la imposición de condiciones de vida y trabajo parece ser más factible. En este escenario a corto plazo vivimos las consecuencias, los empresarios optan por las mejores condiciones de explotación y la pregunta obligada es ¿por cuánto tiempo será factible ello? ¿Hasta dónde el sistema podrá continuar en esta lógica?

La globalización de la economía impone estas contradicciones entre trabajadores que no se conocen y que seguramente no son concientes de a quién benefician y a quién perjudican cuando aceptan salarios más bajos, pero la globalización del futuro también será de las organizaciones sindicales, de los contratos colectivos y de las formas de defensa de sus derechos que los trabajadores instrumenten.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ACLAN (1997) Cierre de Empresas y Derechos Laborales. Dallas: ACLAN.
- Alarcón, D. (1994) Changes in the Distribution of Income in Mexico and Trade Liberalization. Tijuana: El Colegio de la Frontera Norte.
- Arroyo, A. (1993) Impactos Regionales de la Apertura Comercial. Guadalajara: U. de G.-UCLA.
- Bolvitnik, J. (16 de Octubre de 1998) "Pauperización", La Jornada.
- Buen Lozano Néstor de y otros, Los Grupos de empresas nacionales y multinacionales y el Derecho del Trabajo, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, serie Estudios Doctrinales, número 72, México 1982.
- Campbell, B. (1997) "NAFTA and the Canadian Labor Market", Momento Económico, 92, Julio-Agosto.
- CIOSL, informe anual sobre las violaciones de los derechos sindicales, 2003.
- Commission for Labor Cooperation (1996) Annual Report. Dallas, Texas
- De la Garza, E. (1995) "Cogestión, calidad total y sistema de relaciones industriales" en Competitividad vs. Democracia Industrial. México. Fundación Ebert.
- De la Garza, E. (1997) "La Flexibilidad del Trabajo en América Latina", Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, 5.
- Fernández, R. (1993) Sectorial Labor Effects of North American Free Trade. México, ITAM.
- Garavito Elías Rosa Albina, "Salario y Empleo en el pacto social del siglo XXI" en Néstor de Buen Lozano y otros, La reforma laboral que necesitamos, ¿cómo transitar a una auténtica modernización laboral?, 2004, p. 83-110.

Ley General del Trabajo China vigente el 1 de enero de 1995.

Memorias del Encuentro Trinacional de Laboralistas Democráticos. Edit. Universidad Nacional Autónoma de México, Primera Edición, México 1999.

Red Mexicana de Acción Frente al Libre Comercio (1997) Espejismos y Realidades: el TLC tres años después. México: RMAFLC.

Robinson, I. (1995) "The NAFTA Labor Accord in Canada: Experience, Prospects, and Alternatives" Connecticut Journal of International Law, 10, 2, Spring.

Ruiz Durán, C. (1998) "Empleo, Productividad y Salarios Dentro del TLC: el caso de México, un análisis multisectorial", en ACLAN (1988) Seminario sobre Ingresos y Productividad en América del Norte. Dallas: 26-27 de Febrero.

Samaniego, N. "Cambio Tecnológico, Competencia Comercial y Transformación en el Entorno de la Empresa en México", en ACLAN (1997) Seminario sobre Ingresos y Productividad en América del Norte. Dallas: 26-27 de Febrero.

Smith, R. (1997) "An Early Assessment of the NAFTA Labor Side Accord", Meeting of IRRA, New Orleans, Jan 4-7.

Steinberg, J. Y E. Vicario (1997) "A Discussion Paper Based on the report: North America Labor Markets" Momento Económico, 91, Mayo-Junio.

Sindicalismo en las maquiladoras electrónicas en Jalisco

Raquel Partida*

Actualmente se sabe que el sindicalismo mundial, atraviesa por una de las peores crisis de su historia, al mostrarse como una institución debilitada y de escasa capacidad de responder a las recientes transformaciones de la sociedad productiva, según Iranzo (2000), los factores que han llevado al sindicalismo a la situación existente, se debe tanto a agentes externos como internos, de los primeros la autora apunta: a) el predominio del capital financiero y la movilidad del capital internacional; b) la expansión creciente del capital transnacional; y c) la reducción de los mercados internos. De los factores internos señala Iranzo a los componentes locales (en el marco de la globalización): a) la crisis del modelo corporativista; b) el desmantelamiento del aparato productivo por parte del Estado; c) los cambios de la normatividad laboral; d) el estancamiento económico; y e) cambios en la composición del mercado laboral (Iranzo, 2000). Estos elementos confluyen en una dirección, al desmoronamiento del sindicalismo y la baja afiliación gremial.

Los antecedentes de este debilitamiento, se perfilan desde la década de los años ochenta cuando surgen los esquemas de fabricación de mayor competencia y

* Texto para ser presentado en el Seminario Internacional "El sindicalismo ante la integración regional y la globalización: experiencias en Nafta y la comunidad europea" Profesora investigadora del departamento de Estudios socio-Urbano del Centro Universitario de Ciencias Sociales de la Universidad de Guadalajara y miembro del Comité Ejecutivo del Sindicato de Académicos de la Universidad de Guadalajara (STAUdeG).

la reestructuración productiva. Luego con la llegada de la apertura económica y la globalización, el escenario quedó diseñado para derribar las instituciones sindicales, pues se cuestionaron los principales elementos del marco regulador de la vida laboral: la estabilidad en el empleo, la negociación colectiva, el derecho de organización y de huelga, la intervención sindical en la vida de las fábricas, entre otras. Para Zapata (2002), lo anterior significó la desmovilización de los trabajadores a través de la represión de los sindicatos, la remoción de los comités ejecutivos y la represión abierta (Zapata, 2002: 39).

En ese mismo sentido, con la aparición de la flexibilidad se incrementaron las formas de regulación y contratación de los trabajadores, por lo que surgieron nuevas formas de negociación, pero por otro lado, continuaron las estipulaciones legales que impedían introducir los cambios laborales. Las relaciones de trabajo ya no fueron exclusivamente colectivas, sino que dependían de las características de los sindicatos o el poder de negociación de los trabajadores en lo individual. Igualmente, los niveles de rigidez o flexibilidad no dependieron sólo de las características de la legislación laboral, sino que también de la contratación colectiva (Bensusan, 2000: 35-36).

Por lo que respecta a la flexibilización, no sólo modificó los contenidos de las relaciones laborales, la alineación de costos y salarios con los vigentes en el exterior, sino que también vació los contenidos a la contratación colectiva, dichos cambios, implicaron el rompimiento del lugar que ocupaba el sindicalismo y la afiliación sindical. Esto quiere decir, que la flexibilidad laboral tuvo menos que ver con asegurar aumentos en la productividad del trabajo que buscar la eliminación de la participación sindical; sirvió más para reducir el ámbito de acción de los sindicatos.

Además que surge una crisis de legitimidad de los sindicatos mexicanos, los gremios no pudieron dar respuesta a las actuales condiciones laborales que demandaban los cambios tecnológicos, el proceso de reestructuración y la globalización. Las agrupaciones optaron por salidas fáciles como la aparición de los Contratos de Protección (CdeP) y permitir la tercerización de las relaciones laborales, es decir, ya no se negociaban las prestaciones laborales y salariales de forma directa, sino a través de un tercero por las Agencias de Colocación (AdeC), por medio de la subcontratación del trabajo, lo que sin duda, estos nuevos elementos vienen a afectar la afiliación sindical, la cual se interpretó como una debilidad de la convocatoria política y de credibilidad ideológica de los sindicatos (Fernández, 2002:168).

En efecto, los CdeP, aparecieron en un contexto, en el cual los sindicatos, más que representar los intereses de los trabajadores, se convirtieron en usufructuarios

de los intereses individuales. Hubo una simulación de la vida sindical y de la contratación colectiva, en donde algunos de estos concordaron con los empleadores, olvidándose de los intereses de los principios originales del sindicalismo: los trabajadores. De acuerdo con Bouzas, (2002) los CdeP, responden a una nueva cultura de los trabajadores y son los contratos 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 obreros a cambio de remunerar al "sindicato" que le ofrece estos servicios con las cuotas sindicales. Los CdeP están prácticamente en las principales centrales de trabajadores en México, lo que no quiere decir que toda la contratación que se realiza sea de protección, sino que toleran su presencia como forma de mantener una afiliación (Bouzas, 2002: 200-203).

Por otro lado, las AdeC también favorecen el evadir la afiliación sindical directa, es la existencia de la subcontratación, en esta reconfiguración del Estado y los sindicatos permiten la fácil aparición de la subcontratación que evita la contratación colectiva y se modifica por el contrato individual. Por años la contratación colectiva había constituido el instrumento fundamental para mejorar las condiciones de trabajo en la empresa, sirvió para regular las relaciones laborales (De la Garza, 2000:193), esta se logra con la afiliación sindical. Ahora, hay una tendencia a la desaparición del contrato colectivo lo que permite un amplio margen de maniobra al capital para modificar los acuerdo con las necesidades de la producción; de igual manera, no hay muchos impedimentos a los acomodos de la empresa (Lóyzaga, 2002: 75). Por lo que se conforma un esquema de contratación individual por obra determinada o tiempo parcial ya sea a través de la misma empresa o la subcontratación con un tercero con la AdeC. El esquema de subcontratación a través de las AdeC asegura una fuerza de trabajo abundante, controlada y que no genera conflictos laborales (Partida, 1999). Igualmente, se flexibiliza la estabilidad en el empleo, es decir, se cuenta con un trabajo de acuerdo a las necesidades de producción; se flexibiliza la jornada de trabajo, se laboran turnos de cuatro días por doce horas continuas por tres de descanso; se puede despedir o rescindir de la relación laboral en cuanto la empresa lo decida o el mismo obrero; se excluye la antigüedad, pues se firman contratos por obra determina o por un plazo de tres meses; se da una mínima capacitación y no hay afiliación sindical.

Aquí se parte del supuesto, que con las prácticas corporativas gremiales con los CdeP y las AdeC, se imposibilita la cuantificación real de la afiliación sindical,

aunado a lo anterior hay una falta de disponibilidad de los registros oficiales de ingreso del trabajo en los empleos regulados. El trabajo regulado se define como aquel que tiene instrumentos formales de contrato como la contratación definitiva, eventual o temporal, las prestaciones sociales de ley, antigüedad, estabilidad, salario semanal o quincenal, entre otros. Por lo que en este capítulo se describe de forma general parte de la afiliación sindical en el trabajo regulado en las maquiladoras electrónicas de Jalisco, además que pretende resaltar algunas de las características de los trabajadores asalariados no afiliados.

Precisamente, este texto tiene el propósito de dar a conocer el caso concreto de las maquiladoras electrónicas en Jalisco, en cómo regula el trabajo en función de las AdeC y de que la afiliación sindical va en detrimento. Este estudio parte de los resultados de investigación de una encuesta aplicada a 440 trabajadores de la electrónica en la ZMG durante el año 2003, en donde se analizan las variables de las relaciones laborales y las formas de contratación. De ahí pues que se muestren algunos resultados interesantes al respecto. La estructura de este capítulo se compone de tres apartados: en el *primero* se presentan las condiciones locales de desarrollo de las maquiladoras. En el *segundo*, se concretiza las formas de sindicalización en el sector. En el *tercer* segmento, se presentan parte de los resultados de la Primera Encuesta de la industria electrónica en Jalisco en donde se expone que la afiliación sindical en las electrónicas en la región es sustituido por el trabajo subcontratado.

I. DESARROLLO DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA ELECTRÓNICA EN JALISCO

En Guadalajara, a finales de la década de los setenta, se instalaron dos grandes maquiladoras de componentes electrónicos: *Motorola* y *Burroughs*; ambas plantas fueron el antecedente para el desarrollo de una nueva industria en la Zona Metropolitana de Guadalajara (ZMG⁴⁴): la producción electrónica. Actualmente, esta actividad se ha convertido en la segunda manufacturera más importante de la entidad, después de la rama de los alimentos debido a sus ingresos económicos, valor agregado, número de establecimientos, composición de capital e integración al mercado internacional; es por ello, que se ha hecho en llamar a la región “*El Valle del Silicio*”

44 Que se encuentra compuesta por los municipios de Guadalajara, Zapopan, Tonalá, Tlaquepaque, Tlajomulco de Zúñiga y El Salto, principalmente.

mexicano” o “*El cluster de la electrónica*”, por sobresalir en la fabricación de productos electrónicos de computo, telecomunicación y software principalmente.

Las empresas electrónicas instaladas en la ZMG, surgieron por una recomposición del capital internacional de trasladar inversiones en países en vías de desarrollo, México, por su cercanía con Estados Unidos, se convirtió en uno de los principales socios en esta reconfiguración de la economía norteamericana. Igualmente, en México se dieron esfuerzos tanto a nivel federal como estatal para desarrollar una política industrial en la entidad orientada a la fabricación de productos de bienes duraderos, bajo el modelo de sustitución de importaciones, con el que se buscó una opción deliberada de impulso y desarrollo industrial en donde las regiones lograran integrarse de alguna manera a los mercados locales y mundiales. Estos elementos incidieron para que aparecieran las inversiones transnacionales en diferentes actividades como la química, la automotriz y la electrónica, aunque sobresale la participación de esta última, pues en tan sólo 20 años se constituyó en una actividad manufacturera primordial para la economía local.

Más tarde, con la reestructuración productiva, la apertura y la globalización, la industria electrónica logró colocarse en un lugar primordial: se compuso de un número considerable de empresas transnacionales, maquiladoras y nacionales en diferentes estratos (de acuerdo al número de trabajadores y composición de capital) de pequeñas, medianas y sobre todo de grandes firmas de la electrónica. Esta división permite señalar que las medianas y grandes fábricas, actualmente están constituidas en su mayoría por compañías subsidiarias o maquiladoras transnacionales de capitales norteamericanos especialmente, a pesar de que en un tiempo a Guadalajara se le había considerado la ciudad de la pequeña industria, por la elaboración de bienes de consumo primarios (Arias, 1985).

De acuerdo con Chandler (1997) han existido cuatro generaciones de empresas electrónicas a nivel mundial. La primera se trata del desarrollo de empresas de semiconductores dedicadas a la maquila de las mismas, también aparecen las primeras computadoras principalmente para uso militar. Un segundo período se caracteriza por el crecimiento de productos y la variedad de procesos, como la fabricación de memorias, periféricos, chips y consumibles; en esta generación existe una significativa diferencia con la primera, pues surge el diseño y producción de las computadoras con procesador 260 y 360, además de numerosos componentes con un alto contenido tecnológico. La tercera fase corresponde a la revolución del

microcomponente, se estandarizan los semiconductores, los periféricos, los paquetes de software, se presenta una dramática reducción de los costos de producción, hay un incremento de la comercialización y del volumen de producción de los microprocesadores de Intel y Motorola. El cuarto período, se orienta a la fabricación de minicomputadoras, de los desktop, portátiles y otras maquinas para uso individual, además se crean las redes con diferentes capacidades (Chandler, 1997:39-40). Estas etapas, han coincidido con lo que ha sucedido en la industria electrónica en el occidente mexicano.

Es importante señalar que desde la década de los noventa se percibe un incremento de las diversas actividades de la industria electrónica en Guadalajara, con la llegada de industrias proveedoras de las empresas de computadoras como Solectron, Compuworld, Cumex, IEP, Interelec, Natsteel, Phoenix, SCI, Tral, Jabil, entre otras. Además, se desarrolló una fuerte industria de producción de software como Mexaltec, Dovatron, Adatsa, Compucampo, Compac, Computación y Acción. También se impulsó una industria de telecomunicaciones como Philips y radiolocalizadores electrónicos como Quest. En este período las empresas electrónicas de Guadalajara muestran un pujante desarrollo, presentan una variedad de productos exportables tales como tarjetas, contestadores, PCServers, reveladores, ensamblables, circuitos, teléfonos, supresores, cables, electrónicos, partes plásticas, entre otros. Se diversificaron y potencializaron al mercado global, de acuerdo con los programas de fomento a la exportación, por ejemplo el Programa de Importación Temporal para la Exportación (PITEX) y el Programa de Empresas Altamente Exportadoras (ALTEX).

También se da otro fenómeno en los noventa, la aparición de las Contract Manufacture Systems (CMS), con las compañías mundiales como Solectron, Flextronics, Jabil y Samina-Sci. Son las industrias que han protagonizado el boom de la electrónica y favorecieron la consolidación del cluster, es decir, forman parte de la producción global en la manufactura. Estas aparecen básicamente, a finales de la década de los noventa, se trata de compañías de inversión norteamericana, que fabrican productos de diversas marcas. Los empresarios de la maquiladora electrónica, han reconocido que el sector no es infinito,

Actualmente, la rama electrónica en Guadalajara está compuesta por diversas actividades industriales y de comercio que van desde la fabricación de aparatos y equipos de uso de cómputo o similar, partes y componentes de circuitos electrónicos, comunicaciones eléctricas. Los temas pendientes para el sector electrónico en

Jalisco serán la resolución a sus demandas por parte del gobierno federal, reducción de impuestos para una mejor competitividad fiscal, un menor costo y mayor inversión en infraestructura, eliminar los productos obsoletos, bajar precios, baja general en la demanda de productos; se dé una industria electrónica que no es mexicana, al considerar que sólo son sucursales de otros países con esquemas flexibles de recursos humanos, entre otros, lo que la convierte en una entidad sindical muy particular.

II. EL SINDICALISMO EN LAS MAQUILADORAS ELECTRÓNICAS DE JALISCO

Se sabe que en Jalisco las organizaciones obreras nacen de una tradición de la industria manufacturera, y que puede caracterizarse en tres etapas: la radical cuando el movimiento de los mineros, pintores y panaderos se levantó para organizarse durante la década del veinte en el siglo pasado; luego la corporativista-blanco este fue durante el proceso de consolidación del México moderno basado en el modelo de desarrollo estabilizador; y, la subordinada aquel que no se opone a la modernización, la reestructuración y la globalización, sino que por el contrario se subordina a las decisiones del capital. Si se hace historia al revisar la bibliografía sobre el tema, se encuentra que poco se ha estudiado en Jalisco el sindicalismo y menos en la maquiladora. Varios de estos escritos (De la O, Medina, Flores y Tamayo) hacen una historia de la implantación del sindicalismo en sus diferentes fases, pero ninguno aborda la situación actual de los sindicatos en las electrónicas.

Lo que sí es importante señalar, que en los diversos estudios del sindicalismo en México, sobre la maquila electrónica, hablan no sólo de la existencia de organizaciones sindicales en esas empresas, sino, incluso, de una presencia sindical heterogénea, como apunta Quintero (2001), de que el sindicalismo en las maquiladoras ha adoptado distintas características según el tiempo y el espacio, no tiene una génesis única sino que se conforma día tras día, por lo mismo debe realizarse la descripción y el análisis de su evolución, función y operación por región (Quintero, 2001:163).

En efecto, cada región de acuerdo a su historia del movimiento obrero presenta características muy particulares, por ejemplo, en el estudio que Quintero realizó en 1992 identificó dos tipos de sindicalismo en la frontera norte: el "tradicional", esta ejemplificado por la Confederación de Trabajadores México (CTM) en las maquiladoras de Reynosa y Matamoros. Aquí la CTM habría vuelto, por así decirlo,

a las fábricas, aparece con el objeto de privilegiar la lucha salarial y contractual en el nivel fabril. Es un sindicalismo defensivo que busca la estabilidad en el empleo y garantizar derechos laborales para las bases (Quintero 1992:61). Es un organismo que acepta la flexibilidad laboral, pero no pierde de vista la introducción de cláusulas administrativas para incidir en las decisiones en el nivel fabril. Esta autora, define al sindicalismo tradicional como la organización laboral inserta en la burocracia sindical, que en una fase de reestructuración industrial, busca su participación en las nuevas formas productivas y organizativas, mediante la negociación en distintos aspectos laborales, siempre y cuando no lesionen aspectos básicos de sus agremiados y/o afecten su papel de interlocutor laboral (Ibidém).

La segunda modalidad que identifica Quintero es el sindicalismo “subordinado”, lo encuentra encarnado en el ascenso de la Confederación Revolucionaria de Obreros Mexicanos (CROM) en las maquiladoras de Tijuana, luego de la derrota de la CTM y la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC). Este sindicalismo ha sido impulsado por una fracción del sindicalismo oficial, que acepta la flexibilidad laboral, pero sin participación sindical. Se caracteriza por su subordinación a los planes del capital maquilador. Casi siempre este sindicalismo proviene de centrales que la autora llama “marginales”. La alianza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para instaurar este tipo de sindicalismo resulta imprescindible. Aquí se abandona la lucha por el contrato colectivo de trabajo, su gestión y su mejoramiento, lo cual redundaría en gran inseguridad laboral para las bases obreras. Para completar este panorama, obreras y obreros se encuentran totalmente desvinculados de sus dirigentes. En palabras de Quintero podríamos definir al sindicalismo subordinado como la organización laboral inserta en una burocracia sindical, que en un período de reestructuración sindical y globalización, supedita su papel de interlocutor, a las necesidades gubernamentales y empresariales, a cambio de un reconocimiento gubernamental y empresarial.

Por otro lado, Carrillo (1994), también realiza un análisis de la problemática sindical en varias ciudades fronterizas (Tijuana, Ciudad Juárez y Matamoros), se acerca a la interpretación de Quintero, aunque desarrolla una conceptualización diferente y matiza los procesos que ella analiza. Carrillo habla de un sindicalismo “regresivo” en las maquiladoras de Tijuana, por lo ya dicho. En cambio, al referirse al sindicalismo de Matamoros, habla más bien de un sindicalismo “funcional” para las maquiladoras. En este caso el sindicalismo ha privilegiado la estabilidad laboral y las mejores remuneraciones para sus bases.

Para Sánchez (2000) el estudio de Carrillo contribuye con más elementos. Habla de una nueva fase del sindicalismo maquilador, caracterizada por una creciente demanda de democratización de líderes y de estructuras sindicales. Es éste un proceso al cual Quintero no le dedica mucha atención. Carrillo caracteriza al sindicalismo maquilador como “autoritario no representativo”. Lo ve heterogéneo y lo resume de la siguiente forma: en Tijuana hay un sindicalismo de “bajo perfil”, con contratos de protección. En Ciudad Juárez se han dado luchas intergremiales por la titularidad de los contratos colectivos de trabajo. En Matamoros hay un control centralizado de la CTM, con contratos colectivos superiores a los de las otras ciudades y con estabilidad laboral.

Estas diferencias sustanciales son importantes, para caracterizar este estudio, puesto que en Jalisco, hasta ahora, no se han realizado investigaciones que aborden el problema sindical actual en la región y mucho menos en las industrias electrónicas. Lo que sí se quiere señalar es que se coincide con la propuesta de Quintero (1997) del sindicalismo subordinado por los siguientes elementos: los sindicatos en Jalisco se subordinan al capital, hay una reconfiguración del papel estatal en las relaciones laborales actuales, que limita más el territorio de la acción sindical, recorta concesiones anteriores.

Pues en Jalisco los sindicatos de las empresas maquiladoras electrónicas están liderados principalmente por las centrales obreras oficiales, entre ellas la CTM y CROM, quienes facilitaron y colaboraron en la llegada de las maquiladoras en la región. El aspecto laboral fue un flanco fácil de abordar, pues se aseguró una estabilidad en beneficio de las nuevas inversiones. Con la llegada de las primeras maquiladoras electrónicas en Jalisco, se firmaron los primeros contratos de los sindicatos subordinados, en donde se afianzaba la presencia oficial de las agrupaciones pero sin representación obrera. Además, se dio un pacto de civilidad entre los líderes de las centrales, en donde quedó explícito que cada central obrera se repartiría el número de afiliados. En los ochenta el sindicalismo rompe de alguna manera del proteccionismo del Estado, se dan una serie de reacomodos a nivel local, una conformación de relaciones de poder al interior de las organizaciones, la mayoría de los sindicatos se dividen por la disputa de las cúreles locales o federales (Medina y Flores, 1999:196). Los sindicatos, quedan rebasados de la realidad económica que se vive en la entidad. Se presenta la reestructuración productiva y los gremios no dan respuesta a los cambios, esto se convierte en un caldo de cultivo extraordinario para la llegada del trabajo subcontratado a través de las AdeC en la entidad.

El trabajo subcontratado rompe con la afiliación sindical, trabajan con contrato individual, que no hay riesgos de huelgas, ni conflictos, pues las AdeC son las que se encargan de controlar y manejar el área de recursos humanos y la empresa exclusivamente se concentra en la fabricación. Este esquema de subcontratación asegura una fuerza de trabajo abundante, controlada y que no genera conflictos laborales. Hay un marcado rechazo hacia el conflicto y un importante número de organizaciones sindicales tradicionales y subordinadas, se caracterizan por su política conciliadora (Quintero, 2001a:168).

Sin duda, a las empresas electrónicas, les reporta beneficios directos el empleo subcontratado vía las AdeC, tales como: capacitación, facilidad en el reclutamiento, menor trabajo administrativo, reemplazo inmediato, sirve de filtro, menor riesgo laboral, estandarización, reducción de gastos administrativos, flexibilidad, administración del personal, se acorta el reclutamiento. Los trabajadores de las AdeC que laboran en las electrónicas, fundamentalmente ocupan los puestos referidos a la manufactura, la producción y el almacén. La antigüedad de los trabajadores de AdeC en las electrónicas, no es mayor a un año y medio, como generalmente firman contratos individuales de trabajo por un servicio u obra determinada, los tiempos de los mismos oscilan entre los tres, seis y doce meses. La AdeC no los recontrata por un tiempo para no crear antigüedad, mientras los trabajadores se van a otra AdeC. Estas AdeC han nacido en función a las distintas necesidades de la industria electrónica, como se muestra en el siguiente apartado.

En suma, el papel fundamental de las AdeC es que se convierten en los centros de coordinación de todas las acciones encaminadas a conseguir una colocación: desde el análisis del mercado laboral, atención individualizada, hasta la entrevista ocupacional, impulso de iniciativas, entre otras tareas (Albizu, 1997:33). La AdeC, tiene la capacidad para proporcionar servicios integrados para el empleo y reducir costos sociales y salariales a las EUS. Este modelo se consolidó en Jalisco por la carencia de un sindicalismo actualizado, no existe confianza en las centrales sindicales u organización real por parte de los trabajadores para hacer frente colectivamente a los problemas que enfrenta de manera individual a la empresa (Medina y Flores; 1999: 202). En otros términos no hay credibilidad en los gremios, ni por parte de las empresas ni de los trabajadores, lo que sin duda favoreció ampliamente la proliferación de las AdeC. La carencia de sindicatos activos es alarmante, pues de acuerdo a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje (JLCYA) del estado de Jalisco existen aproximadamente 1,650 organizaciones registradas, de estos ninguno

es activo para la industria electrónica. Además, otra cuestión es que el gobierno estatal protege a los nuevos inversionistas extranjeros y aseguran gremios no conflictivos y la oferta del trabajo subcontratado vía las AdeC.

En efecto, en cuanto la afiliación sindical esta parece ser nula en las empresas maquiladoras electrónicas de Jalisco, no existe la presencia sindical en los obreros encuestados. Para el caso de los encuestados, se hace referencia de la existencia de los sindicatos, en donde un porcentaje considerable no supo si existía o si estaba afiliado a un gremio en particular, como se muestra en el siguiente cuadro.

Cuadro 1

Afiliación sindical de los obreros encuestados de la electrónica

Región	Si	No	No sabe	Total
Jalisco	12%	75%	13%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a resultados de la Encuesta a los Trabajadores de la Electrónica.

Incluso hubo personas que no sabían que era un sindicato ni lo que significaba esta palabra. Lo que llama la atención de que hay un desconocimiento en el imaginario social de lo que es un gremio. Por otro lado, igualmente sorprende la ausencia de la vida sindical en las empresas maquiladoras electrónicas, pues los obreros manifestaron en un 95 por ciento contar sólo con un contrato individual, mientras que un 5 por ciento de los encuestados señaló contar con un contrato colectivo de trabajo, como se muestra en el cuadro siguiente.

Cuadro 2

Tipo de contrato de trabajo de los obreros encuestados de la electrónica

Región	Colectivo	Individual	Total
Jalisco	5%	95%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a resultados de la Encuesta a los Trabajadores de la Electrónica.

De lo anterior se deduce que por un lado existen los sindicatos en las electrónicas maquiladoras, pero por otro no se muestra que realice su función de activismo, por el contrario hay un notorio ausentismo lo que ha dado origen al trabajo subcontratado no sindicalizado.

III. CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO SUBCONTRATADO NO SINDICALIZADO

El trabajo subcontratado, se ha incrementado en los últimos años, pues ha llegado a proporcionar alrededor de 60,000 empleos, además que en la actualidad, es uno de los mecanismos que más fuentes de empleo ha generado en la entidad, pues de cada diez empresas en Jalisco siete reclutan la planta de trabajadores por las empresas subcontratistas. El trabajo subcontratado en la industria manufacturera de Jalisco, aparece a finales de los ochenta y principios de los noventa, cuando la firma electrónica IBM, inicia una reestructuración e instalación de nuevos esquemas de trabajo. En Jalisco, la industria electrónica es la que más ha optado por subcontratar a través de las AdeC. Las AdeC juegan un papel fundamental en el mercado laboral actual, pues son las encargadas de suministrar personal, pero además, tienen la función de captar la fuerza de trabajo y seleccionarla para distintas tareas: operarios, oficinistas, respuntadores, empleados domésticos, albañiles, limpieza, etc.

La oferta de las AdeC cada vez es mayor, en donde cada individuo tiene la libertad de elegir una o varias agencias y/o rotar entre ellas. El trabajador firma un contrato individual de servicios por obra determinada, en donde se especifica, que el empleado debe laborar en donde la AdeC le designe. Las AdeC han dado origen a una triangulación de las relaciones laborales, pues ya no es necesario que un obrero sea contratado directamente por una fábrica, sino que ahora se emplea con la empresa de colocación de personal, para cumplir tareas para un tercero. Esta situación laboral, se denomina de tercerización, externalización, desconcentración productiva y/o de subcontratación. Son conceptos que apuntan principalmente a explicar la flexibilización y descentralización de las actividades que antes se desarrollaban internamente en la estructura de las empresas.

La tercerización, pone el acento en la idea de transferencia, lo que antes era realizado dentro de la empresa bajo un régimen de derecho laboral, hacia fuera y jurídico diferente. Esta tercerización, se refiere a delegar las tareas que antes eran desarrolladas dentro de la empresa tales como: el administrar el departamento de recursos humanos, el comedor, el transporte, entre otros, ahora, estos servicios son proporcionados por terceros (Echeverría y Uribe, 1998: 5). La tercerización es una expresión de adaptación a la flexibilidad que se materializa a través de las AdeC, de ahí que ahora, los antiguos Departamentos de Recursos Humanos hayan sido relegados dentro de la estructura de la empresa y suplantados por un tercero.

El obtener servicios de una AdeC es un proceso sencillo, en primer lugar la AdeC ofrece los servicios, luego la EUS solicita un perfil determinado. La AdeC se da a la tarea de seleccionar los candidatos una vez cotejada la oferta y la demanda, se firma un contrato de servicios y se envía a la EUS. Dentro de la EUS existen un representante de las AdeC junto con un módulo, que da seguimiento a los trabajadores subcontratados; dichos módulos cuentan, con línea telefónica propia, computadoras personales en donde se lleva el control de los trabajadores. Checan las horas de entrada y salida, salarios, faltas, permisos, bajas y altas. Este mecanismo, es muy eficiente para la EUS, pues en el caso de que falte un obrero, este es suplantado inmediatamente por la AdeC, sin ningún costo extra para la usuaria.

En suma, este mecanismo del trabajo subcontratado a través de las AdeC, sí es un proceso rentable para la EUS, pero como se ha manejado desde el principio del documento, no es benéfico para los trabajadores, pues al no estar reglamentado este tipo de trabajo, no se garantiza la legalidad y las prestaciones laborales, además parece que en Jalisco es un tipo de trabajo que va en ascenso.

Cuadro 3

Empresas usuarias y Agencias de Colocación en Jalisco 2003

Empresa Usuaría (EUS)	Agencia de Colocación (AdeC)
IBM	Eurex, Apro, Soporte I, Gaxiola, Azanza, Espiga, Siem, Caspem
HP	Apro, Aqualimp
Kodak	OCM
Flextronics	PAT, Shore, Gaxiola, Azanza
Sanmina SCI	PAT, APTA
Solelectron	PAT, Servipres, Sodex, Tecnoclea, Kelly, Azanza
Vogt	Santillan
Mexicor	Agent, Manpower
Pemstar	Azanza
Tech Group	Kelly
Chomerics Parkers	PAT, Serisa, Gaxiola
Modus Media	Kelly, COS
Multek	PAT, Kelly
Yamaver	OES, OS
TREND	Produ
Technicolor	OSM
Brandford	PAT, Gaxiola, Azanza
United Plastics	Manpower
Sales Link	Apro

Fuente: Elaboración propia en base a resultados de la Encuesta a los Trabajadores de la Electrónica.

Por ejemplo, en la encuesta a los trabajadores de la electrónica 2003, se encontró que el 33% de los obreros encuestados son empleados por este mecanismo. También ha significado que para ese mismo año, aún se sigue contratando bajo este esquema, por lo que se detectó un listado de cuales son las AdeC de colocación que actualmente están contratando a trabajadores bajo este esquema y que aquí se presenta.

Existen relaciones de trabajo precarizado en las relaciones laborales en la electrónica y se pueden analizar desde dos niveles. En el primero, se trata del asunto de la subcontratación indirecta de los obreros a través de un tercero o una AdeC. Por lo general en Jalisco se alterna de compañías que no establecen vínculos directos con los trabajadores, porque los consiguen por medio de las subcontratadoras, mejor conocidas en el medio con el nombre inglés de *outsourcing* (búsquedas por fuera). Actualmente, de los trabajadores estudiados 38 por ciento señala haber sido contratado bajo el régimen de AdeC.

Cuadro 4

Contratado actualmente por una Agencia de Colocación a los trabajadores encuestados de la electrónica

Región	Si	No	Total
Jalisco	38%	62%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a resultados de la Encuesta a los Trabajadores de la Electrónica.

En efecto, las empresas de la electrónica señalaron que los trabajadores subcontratados no cuentan con un sindicato, que no trabajan con contrato colectivo, que no han tenido huelgas, ni conflictos, pues las AdeC son las que se encargan de controlar y manejar el área de recursos humanos y la empresa exclusivamente se dedica a la fabricación. El esquema de subcontratación asegura una fuerza de trabajo abundante, controlada y que no genera conflictos laborales. Hay un marcado rechazo hacia el conflicto y un importante número de organizaciones sindicales tradicionales y subordinadas, se caracterizan por su política conciliadora (Quintero, 2001a:168). No obstante que los obreros antes habían ya trabajado de esta forma y se encontró que sí, efectivamente, el que laboraba bajo este sistema ya tenía una experiencia previa en la subcontratación, como se muestra en el cuadro siguiente.

Cuadro 5

Has trabajado alguna vez para una Agencia de Colocación los trabajadores encuestados de la electrónica

Región	Si	No	Total
Jalisco	33%	67%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a resultados de la Encuesta a los Trabajadores de la Electrónica.

También se pensó en medir la flexibilidad en los puestos de trabajo de los operarios, en donde se encontró que las funciones de estos siempre son las mismas, lo anterior puede coincidir, que los trabajos de ensamble en cualquier parte del mundo son los mismos, son procesos manuales rutinarios con menos calificación. Por otro lado, a diferencia de lo que se puede pensar en la industria electrónica que ha subcontratados trabajadores, se sabe, que en Jalisco 68% de los operarios que laboran bajo este esquema han señalado que si reciben un tiempo de inducción importante antes de ser enviados a trabajar, como se ve en el cuadro siguiente, son masificados con baja calificación y preparación.

Cuadro 6

Reciben capacitación en la AdeC el trabajador subcontratado

Región	Si	No	Totales
Jalisco	68%	32%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a resultados de la Encuesta a los Trabajadores de la Electrónica.

Por otro lado, un dato relevante es que los trabajadores de la electrónica no trabajan siempre en la misma Empresa Usuaría, sino que los pueden trasladar a otra empresa depende lo que la AdeC decida mejor para el trabajador, por lo que se elimina la función de un puesto único, por el contrario, las funciones del trabajador son flexibles y polivalentes.

Cuadro 7

A qué lugar te envió a trabajar la AdeC

Región	Una o varias empresas	Otro	Totales
Jalisco	98%	2%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a resultados de la Encuesta a los Trabajadores de la Electrónica.

Además, el tipo de relación laboral en el trabajo subcontratado es más precario, pues como se muestra en el siguiente cuadro, se establecen relaciones laborales de uno a tres meses. Es decir, no existe una relación laboral a largo plazo, por el contrario se pretende tener un empleo con el menor número de responsabilidades por parte de la empresa. En caso de que los trabajadores fuesen sindicalizados la relación laboral puede ser más perdurable y pueden generar otros factores como la antigüedad, utilidades, etc.

Cuadro 8
Tiempo de contratación de las AdeC

Región	1 mes	3 meses	6 meses	1 año	Más de 1 año	Totales
Jalisco	22%	43%	4%	13%	18%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a resultados de la Encuesta a los Trabajadores de la Electrónica.

Ahora un dato relevante es que el responsable de pagar el salario a los trabajadores subcontratados es directamente la Agencia de Colocación y no la Empresa Usuaría, ello muestra que la relación laboral es principalmente con la AdeC y no con la firma Usuaría, como se muestra en el cuadro siguiente.

Cuadro 9
Responsable de pagar a un obrero subcontratado

Región	El encargado de la AC	La misma empresa	Un supervisor	Otro	Totales
Jalisco	72%	18%	2%	8%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a resultados de la Encuesta a los Trabajadores de la Electrónica.

En ese mismo sentido, se podría pensar que la autoridad inmediata de un trabajador subcontratado sería un encargado de la AdeC, pero esto no es así, pues la EUS es la responsable directa del desempeño de las labores de cada uno de los obreros de la electrónica. Pues como se evidencia el cuadro, 52 por ciento de los trabajadores dependen de las órdenes de un supervisor de la EUS.

Finalmente, los trabajadores subcontratados perciben mayores diferencias en relación a los trabajadores de planta, por ejemplo, que reciben más salarios, los contratos son indefinidos, tienen vacaciones, una estabilidad mayor en el trabajo, reciben aguinaldo y antigüedad.

Cuadro 10

Quien es el jefe inmediato de un trabajador subcontratado

Región	Encargado de la AC	Ingeniero de la Emp.	Supervisor de la Emp.	Compañero de línea	Otro	Total
Jalisco	36%	6%	52%	1%	5%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a resultados de la Encuesta a los Trabajadores de la Electrónica.

Cuadro 11

Diferencias entre los trabajadores subcontratados y los de planta

Región	Ganan más	Contratos indefinidos	Vacaciones	Antigüedad	Estabilidad	Aguinaldo	Ninguno	Otro	Totales
Jalisco	25%	9%	8%	12%	17%	12%	10%	7%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a resultados de la Encuesta a los Trabajadores de la Electrónica.

De lo anterior se puede señalar que es una alta tendencia del trabajo subcontratado en las empresas electrónicas, además que las características del empleo son sin duda las de un trabajo precario con faltas y deficiencias importantes, como pro ejemplo, el establecer relaciones laborales de corto plazo.

CONCLUSIONES

Se reconoce que el sindicalismo atraviesa por una de las peores crisis de su historia, al mostrarse como una institución debilitada y de escasa capacidad de responder a las recientes transformaciones de la sociedad productiva, elementos confluyen en una dirección, al desmoronamiento del sindicalismo y la baja afiliación gremial. En ese mismo sentido, con la aparición de la flexibilidad se incrementaron las formas de regulación y contratación de los trabajadores, por lo que surgieron nuevas formas de negociación, pero por otro lado, continuaron las estipulaciones legales que impedían introducir los cambios laborales. Las relaciones de trabajo ya no fueron exclusivamente colectivas, sino que dependían de las características de los sindicatos o el poder de negociación de los trabajadores en lo individual lo que origina un cambio en la relación laboral vía el trabajo subcontratado. De ahí que haya prosperado el trabajo subcontratado el cual ha venido a remplazar, en cierta forma, la vida sindical colectiva.

Igualmente, se puede señalar que la industria electrónica en Jalisco, está ligada preferentemente al mercado mundial, las transformaciones que ésta sufre

corresponden a un patrón externo, por ello todos los modelos organizativos y productivos responden a una necesidad de afuera, poco se relaciona con las necesidades de la localidad. Por consiguiente, los esquemas organizacionales administrativos, laborales y tecnológicos vienen diseñados desde el exterior. De aquí que con las transformaciones de la reestructuración productiva, la industria busca adecuarse sistemáticamente a los cambios como incorporar la flexibilidad y productividad para el incremento de la calidad y el abaratamiento de los costos, pero afecta de cierta forma el desarrollo local. Pues con la reestructuración se crearon nuevos procesos productivos, se instalaron nuevas tecnologías y las políticas laborales cambiaron, para subsistir al nuevo modelo productivo, como la creciente tendencia a desaparecer los sindicatos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albizu, E. 199.** "Flexibilidad laboral y gestión de los recursos humanos". Ariel, Barcelona.
- Arias Patricia. 1985.** "Guadalajara, la gran ciudad de la pequeña industria". Ed. Colmich. Zamora, Mich.
- Bensusan, G. 2000.** "El modelo mexicano de regulación laboral". UAM-Plaza y Valdes, México, D.F.
- Bouzas, A. 2002.** "Contratos colectivos de trabajo de protección". En: Partida, R, Bouzas, A., Ravelo, P., y Contreras, o. *El sindicalismo en México ante el nuevo milenio: una perspectiva global*. UdeG-UNAM-STAUdeG Guadalajara, Jal. pp.193-228.
- Carrillo, J. (1994).** "Dos décadas de sindicalismo en la industria maquiladora de exportación. Examen de Tijuana, Ciudad Juárez y Matamoras". UAM-Iztapalapa y Miguel Angel Porrúa, México, D.F.
- **1999.** "La transformación en las relaciones laborales y la contratación colectiva en Jalisco". En: Cambios en las relaciones laborales enfoque sectorial y regional. coord. Alfonso Bouzas y Enrique de la Garza Toledo. UNAM-UAM. México, D.F.
- Chandler, A. 1997.** "The computer industry". In: *Competing of digital governance*. Coord. David Yoffe. Harrod B. EUA.
- De la Garza, E. 2000.** "La contratación colectiva". En: "Trabajo y Trabajadores en el México contemporáneo". Coord. Arturo Alcalde y Graciela Bensusan. Miguel Angel Porrúa, México, D.F.
- De la O Martínez, 1994.** "Innovación tecnológica y clase obrera. Estudios de caso de la industria maquiladora electrónica RCA, Ciudad Juárez, Chihuahua, México". UAM-Iztalapa y Miguel Angel Porrúa.
- De la O, M. E. 1999.** "Las relaciones laborales en Jalisco durante los años noventa". En: Bouzas, A. y De la Garza, E. *Cambios en las relaciones laborales*. UNAM-AFLCIO-UAM. México, D.F.

- Fernández, A. 2002.** *"Flexibilización laboral y crisis del sindicalismo"*. Espacio, Buenos Aires Argentina.
- Iranzo, C. 2001.** "El sindicalismo latinoamericano en el marco de la globalización: crisis y retos a comienzos del siglo". En: Cuadernos del CENDES. Año 18, Segunda Época, Mayo-Agosto, Caracas, Cendes.
- Lóyzaga, O. 2002.** *"Neoliberalismo y flexibilización de los derechos laborales"*. UAM-Azcapotzalco-Miguel Angel Porrua, México, D.F.
- Medina, I. y Flores, M. 1999.** "Sindicalismo en Jalisco: nuevo proceso de fin de siglo". Revista Espiral, Estudios Sobre Estado y Sociedad Vol. v. No. 15 UdeG. Guadalajara, Jal.
- Partida, R. 1993.** *"Reestructuración productiva en Guadalajara"*. Tesis de maestría, Universidad de Guadalajara.
- 1999.** "Nuevas condiciones de trabajo en la industria electrónica de Guadalajara. El caso de IBM y Solectrón En: Cambios en las relaciones laborales enfoque sectorial y regional. coord. Alfonso Bouzas y Enrique de la Garza Toledo. UNAM-UAM. México, D.F.
- 2001.** "Nuevas formas de empleo flexible en México: el trabajo subcontratado en las Agencias de Colocación en Jalisco". Revista Región y Sociedad de El Colegio de Sonora, Núm. 22. Hermosillo, Sonora.
- 2002.** "Globalización y sindicatos en la industria electrónica en Jalisco". En Partida, R, Bouzas, A., Ravelo, P., y Contreras, o. *El sindicalismo en México ante el nuevo milenio: una perspectiva global*. UdeG-UNAM-STAUdeG Guadalajara, Jal.
- Quintero, C. (1992).** *"Reestructuración sindical en las maquiladoras mexicanas, 1979-1990"*. Centro de Estudios Sociológicos de El Colegio de México, tesis de doctorado.
- 1997.** *"Reestructuración sindical en la frontera norte"*. El Colegio de la Frontera Norte, Tijuana, Baja California.
- 2001a.** "Sindicatos en maquiladoras. De la concertación a la colusión". En: Memoria de la Conferencia Internacional: Libre Comercio, integración y el futuro de la industria maquiladora. Producción global y trabajadores locales. CEPAL-STPS-el Colegio de la Frontera Norte, México, D.F.
- 2001b.** "Sindicatos en maquiladoras: ¿vigencia u obsolescencia?". In. Printer.
- Tamayo, J. 1985a.** *"La estructura del sindicalismo en Jalisco"*. IES-UdeG, Guadalajara, Jal. México.
- 1985b.** "Movimiento obrero y lucha sindical". En: Guadalajara, la gran ciudad de la pequeña industria. El Colegio de Michoacán, Zamora, Mich. México.
- Sánchez, S. 2000.** "Del nuevo sindicalismo maquilador en la ciudad de Chihuahua, un ensayo sobre el poder entre la nueva clase obrera". Ciesas, México, D.F.
- Zapata, F. 2002.** "Transición entre modelos de desarrollo y nuevas instituciones laborales en América Latina". En: Partida, R, Bouzas, A., Ravelo, P., y Contreras, o. *"El sindicalismo en México ante el nuevo milenio: una perspectiva global"*. UdeG-UNAM-STAUdeG Guadalajara, Jal.