

E L C O L E G I O D E M E X I C O
C E N T R O D E E S T U D I O S S O C I O L O G I C O S

Reestructuración sindical en las maquiladoras mexicanas, 1970-1990.

Por Cirila Quintero Ramírez

Director: Dr. Francisco Zapata.

Tesis de Doctorado en Ciencias Sociales con especialidad en
Sociología.

H. Matamoros, Tamps., junio de 1992.

A G R A D E C I M I E N T O S

Este trabajo no hubiese sido posible, sin la ayuda de muchas personas, con las que estamos en deuda. En primer lugar, agradecemos al Dr. Francisco Zapata su invaluable dirección del trabajo, el tiempo dedicado para la discusión de las perspectivas teóricas del sindicalismo, la lectura detallada de los borradores previos, y la paciente ayuda y cooperación brindada a lo largo de toda la investigación.

Igualmente, agradecemos al Dr. Jorge Bustamante por la ayuda económica prestada durante la investigación. Sin la cuál hubiese sido imposible realizar el estudio comparativo entre Tijuana y Matamoros. Asimismo, estamos en deuda con el personal académico y administrativo de las oficinas de El Colegio de la Frontera Norte en Matamoros, Tijuana, y México.

El agradecimiento se hace extensivo al mundo maquilador de las ciudades estudiadas. La autora agradece a los líderes sindicales, a los empresarios, a los funcionarios públicos, y, sobretodo, a los obreros por el tiempo concedido, durante el trabajo de campo en Matamoros y Tijuana.

Finalmente, agradecemos el apoyo emocional recibido por parte de familiares, amigos y maestros, durante el trabajo de campo y la redacción de la investigación.

I N D I C E

Reestructuración sindical en las maquiladoras mexicanas, 1970-1990.

INTRODUCCION.....	I
PARTE PRIMERA: Sindicalismo maquilador: una especificidad sindical.	
Capítulo 1	Reestructuración capitalista y sindicalismo maquilador..... 4
A.	El sindicalismo un fenómeno social.... 4
B.	El sindicalismo y la transnacionalización del capital.....48
C.	La inserción de México en el modelo transnacional.....49
D.	La reestructuración sindical en las maquiladoras mexicanas.....56
E.	La estructura sindical mexicana.....75
Capítulo 2	El método comparativo cómo forma de análisis.....89
Capítulo 3	La triangulación: técnica adecuada para los estudios comparativos.....101
A.	La revisión bibliográfica.....105
B.	La revisión hemerográfica.....107
C.	La revisión de archivos.....107
D.	Visita a parques industriales y plantas maquiladoras.....109
E.	Asistencia a juntas sindicales y empresariales.....110
F.	La entrevista.....110
G.	La encuesta.....111
Capítulo 4	Tijuana y Matamoros: de la diferenciación regional a la similitud industrial...123
A.	El espacio fronterizo e industria maquiladora.....125
B.	Matamoros y Tijuana: de la agroindustria y los servicios a la maquiladora.....141
C.	La maquila en la economía matamorenses y tijuanaense.....147
D.	La maquila se regionaliza.....156
Capítulo 5	Baja California y Tamaulipas: dos histo-

rias sindicales distintas.....	170
A. Tamaulipas: la construcción de un sindicalismo regional.....	171
B. Baja California: un pasado sindical perdido.....	177
C. Tamaulipas y Baja California: un sindicalismo actual contrastante.....	181
Capítulo 6 Tijuana: una historia de faccionalismos..	187
A. CTM, CROC y CDR: bastiones del sindicalismo tradicional.....	190
B. El gobierno panista: cuestionador del sindicalismo tradicional.....	198
C. La CROM: precursora del sindicalismo subordinado.....	204
D. Maquila y sindicatos: del sindicalismo tradicional al subordinado.....	211
Capítulo 7 Matamoros: la consolidación de un poder sindical.....	224
A. Algunas consideraciones en torno a la historicidad obrera tamaulipeca.....	224
B. El Sindicato de Meseros: precursor del sindicalismo matamorenses.....	229
C. El Sindicato de Jornaleros y Obreros Industriales y la época algodonera...	232
D. Matamoros: el sindicalismo tradicional reestructurado.....	252
PARTE TERCERA Las principales diferencias entre sindicalismo subordinado y sindicalismo tradicional.	
Capítulo 8 El contraste entre dos tipos sindicales..	262
A. La doctrina sindical.....	262
B. Las bases constitutivas.....	265
C. Política y táctica sindical.....	268
D. La relación con el Estado.....	274
E. El liderazgo.....	278
Capítulo 9 Trabajadores y ambiente sindical.....	282
A. Los sujetos del sindicalismo maquilador.....	282
B. El ambiente sindical.....	298
Capítulo 10 La contratación colectiva.....	309
A. Las bases legales.....	311
B. La estabilidad industrial y laboral:	

lucha perene sindicato-empresa.....	314
C. trabajadores y contrato colectivo....	326
D. Salarios y prestaciones: principal diferenciación.....	335
E. Sindicato y producción.....	357

PARTE CUARTA La dinámica fabril del sindicalismo maqui-
lador.

Capitulo 11 La democracia sindical en las maquilado- ras.....	368
A. La vinculación con la central obrera.	370
B. La vinculación con las bases.....	375
Capitulo 12 La conflictividad laboral en las maqui- ladoras.....	398
A. Las demandas individuales.....	399
B. Los conflictos colectivos.....	402
C. La huelga maquiladora: del control al triunfo sindical.....	406
D. Cierre de plantas y paros laborales: los conflictos no registrado.....	411

CONCLUSION..... VI

BIBLIOGRAFIA

HEMEROGRAFIA

ARCHIVOS

ENTREVISTAS

ABREVIATURAS

APENDICES:

1. Cuestionario sobre sindicalización en las maquiladoras.
2. Parques y ciudades industriales en Tijuana.
3. Maquiladoras electrónicas y automotrices en Matamoros y Tijuana.
4. Características de las maquiladoras seleccionadas.
5. Sindicatos matamorenses y tijuanaenses pertenecientes a la CTM
6. Agapito González Cavazos: liderazgo y sindicalismo tradicional.
7. Contrato individual de trabajo en la maquila tijuanaense.
8. Contratos colectivos de Tijuana y Matamoros.
9. Guía de entrevista con obreros y delegados sindicales.
10. Conflictos laborales 'no oficiales' en Matamoros y Tijuana.

INDICE DE CUADROS

PARTE PRIMERA: Sindicalismo maquilador: una especificidad sindical.

CAPITULO III La triangulación: técnica adecuada para los estudios comparativos.

- III-1 Población obrera en Matamoros y Tijuana....(117)
- III-2 Las maquiladoras electrónicas encuestadas..(119)
- III-3 Las maquiladoras automotrices encuestadas..(120)
- III-4 Los obreros encuestados por sexo y empresa.(121)
- III-5 Características de la muestra seleccionada.(122)

PARTE SEGUNDA: Región, industria y especificidad sindical.

CAPITULO IV Tijuana y Matamoros: de la diferenciación regional a la homogeneización industrial.

- IV-1 La industria maquiladora y su participación en la manufactura mexicana, 1980-1990.....(128)
- IV-2 Participación porcentual de los Estados Fronterizos en a industria maquiladora, 1990.....(129)
- IV-3 Población económicamente activa por sector económico en Tijuana, 1970-1987.....(155)
- IV-4 Población económicamente activa por sector económico en Matamoros, 1970-1985.....(156)
- IV-5 La industria maquiladora en Matamoros y Tijuana, 1973-1990. (Miles).....(157)
- IV-6 Sectores maquiladores en Tijuana, 1990.....(166)
- IV-7 Sectores maquiladores en Matamoros, 1990... (168)

CAPITULO V Baja California y Tamaulipas: dos historias sindicales distintas.

- V-1 Sindicatos y trabajadores registrados en Baja California y Tamaulipas, 1978.....(181)
- V-2 Tipos sindicales en Baja California y Tamaulipas, 1978.....(181)
- V-3 Sindicatos y trabajadores por central obrera en Baja California y Tamaulipas, 1978....(182)

CAPITULO VI Tijuana: una historia de faccionalismos.

- VI-1 Empresas sindicalizadas por central obrera en Tijuana, (1991).....(189)
- VI-2 Sindicatos por central obrera en Tijuana, 1991.....(190)
- VI-3 Sindicalización en la maquiladora tijuanaense, según contratos colectivos registrados en la JLCA, 1968-1983.....(214)
- VI-4 Sindicalización en la maquiladora tijuana-

	nense por central obrera, 1988.....	(217)
VI-5	Sindicalización en la maquiladoras tijuane- nense por rama económica, 1988.....	(218)
VI-6	sindicalización en las maquiladoras tijuane- nenses, 1991.....	(218)

CAPITULO VII Matamoros: la consolidación de un poder sindical.

VII-1	Sindicalización en las maquiladoras matamo- renses.....	(255)
-------	--	-------

PARTE TERCERA Las principales diferencias entre sindicalismo subordinado y sindicalismo tradicional.

CAPITULO VIII El contraste entre dos tipos sindicales.

VIII-1	Contrastación entre tipos sindicales mexica- nos.....	(280)
--------	--	-------

CAPITULO IX Trabajadores y ambiente sindical.

IX-1	Rotación de personal en la industria maquila- dora por ciudades, 1989.....	(291)
IX-2	Características del trabajador maquilador en Matamoros y Tijuana, 1991.....	(297)
IX-3	Expectativas sindicales en las maqui- ladoras de Matamoros y Tijuana, 1991.....	(308)

CAPITULO X La contratación colectiva.

X-1	Tipo de contratos individuales en la maqui- ladora tijuaneñses por rama económica, 1987...	(330)
X-2	Salarios promedio diario en las maquilado- ras de Matamoros, 1975-1990.....	(337)
X-3	Salario maquilador en Tijuana, 1987. (Miles de pesos).....	(338)
X-4	Salarios por zona maquiladora en Tijuana, diciembre 1990.....	(340)
X-5	Prestaciones en la maquiladora tijuaneñse, 1987.....	(347)
X-6	Prestaciones y salarios en Tijuana, 1990.....	(349)
X-7	Diferencias contractuales en las maquilado- ras de Tijuana y Matamoros.....	(364)

PARTE CUARTA La dinámica fabril del sindicalismo maquilador.

CAPITULO XII La conflictividad laboral en las maquiladoras.

XII-1	Personas demandantes en la industria maquilado- ra en Tijuana y Matamoros, 1970-1983.....	(400)
-------	--	-------

- XII-2 Motivos de las demandas individuales en las maquiladoras de Matamoros y Tijuana, 1970-1983.(401)
- XII-3 Emplazamientos y huelgas estalladas en las maquiladoras de Matamoros y Tijuana, 1970-1987...(402)
- XII-4 Motivos de emplazamientos a huelga en las maquiladoras de Tijuana y Matamoros, 1970-1990.(403)

CONCLUSION

- I Empleos generados por la industria maquiladora de Tijuana y Matamoros, 1979-1990. (Miles)
- II Salarios pagados en la industria maquiladora de Matamoros y Tijuana, 1979-1989. (Millones de pesos)
- III Prestaciones pagadas de la industria maquiladora de Matamoros y Tijuana, 1979-1989, (Millones de pesos)
- IV Utilidades generadas por la industria maquiladora en Matamoros y Tijuana, 1979-1989, (Millones de pesos)

I N T R O D U C C I O N .

Este trabajo presenta la reestructuración sindical en las maquiladoras como una nueva fase en el proceso sindical mexicano. Esta reestructuración se encuentra estrechamente vinculada con una modificación de la producción capitalista en el territorio mexicano.

El trabajo se sustenta en la posición teórica de considerar al sindicalismo como una práctica que responde a una realidad social concreta. Sólo a través de la inserción del sindicalismo maquilador en el sindicalismo, en general y de manera particular, se podría evaluar si el sindicalismo maquilador representa una modificación en el proceso sindical mexicano o no.

Por ello, la primera parte de la investigación se aboca a la reflexión teórica del sindicalismo, tratando de mostrar la especificidad del sindicalismo maquilador en tal trayectoria. En la explicación de la especificidad sindical, su relación con una nueva etapa capitalista resulta fundamental.

La adopción de un nuevo modelo económico por México en los años ochenta hizo necesaria una modificación en la actuación sindical. Sin embargo, la reestructuración sindical en las maquiladoras mexicanas, industrias punta de esta reestructuración industrial, no puede ser considerada como un proceso único ya que en su interior subsisten diferencias. La investigación postula dos de las alternativas sindicales, que consideramos extremas, en esta etapa sindical: el sindicalismo tradicional y el sindicalismo subordinado.

La primera hipótesis de la investigación radica en mostrar a estos dos comportamientos sindicales como parte de la estructura sindical mexicana, más que como eventos coyunturales. La práctica

sindical de dos de las centrales oficiales más importantes , la CTM y la CROM, muestran a dichas alternativas cómo concreción de un dilema constante que ha estado presente a lo largo de la trayectoria sindical mexicana.

El capítulo dos presenta al método comparativo como la mejor metodología para contrastar los dos tipos sindicales construidos. El propósito fundamental es justificar la comparación entre dos espacios sociales, como Matamoros y Tijuana, pertenecientes a una misma realidad temporal y espacial, aunque con características históricas distintas.

Finalmente, el capítulo tres enuncia las técnicas utilizadas en la investigación, argumentando que sólo la interacción de distintas formas de recopilación de datos puede conducir a una comprensión mayor del fenómeno estudiado.

Partiendo de la idea de que existen diferenciaciones en el comportamiento sindical actual, la parte segunda de la investigación defiende la hipótesis de que las diferenciaciones sindicales dependen de dos elementos centrales: la trayectoria sindical y las características de las maquiladoras, establecidas en cada región.

En esta sección, se establece la forma en la que se van a comparar las dos regiones estudiadas. El método comparativo exige cómo condición necesaria: el señalamiento de diferencias y similitudes en las entidades estudiadas. El capítulo cuatro presenta a la industria maquiladora como el factor homogeneizador de la economía tijuanaense y matamoreense. A partir de la consideración de esta actividad cómo central en la rama industrial de Matamoros y Tijuana se inicia la comparación de ambas regiones.

Empero, el método comparativo también postula la detección de puntos contrastantes, entre las localidades comparadas. La autora muestra, en el mismo capítulo cuatro, que si bien ambas regiones presentan una importancia similar de la actividad maquiladora, en su economía, las características de sus plantas difieren, en cuanto a inserción en el esquema productivo mundial y tipo de organización laboral.

El capítulo cinco recupera la pertenencia de ambos espacios a dos entidades distintas en cuanto a trayectoria sindical. Mientras que Tamaulipas parece ser heredera de un trayectoria de lucha sindical, Baja California parece negar, en el momento actual, la herencia sindical fermentada desde los años veinte.

Entendido el contexto sindical de cada región puede comprenderse mejor la trayectoria sindical de Matamoros y Tijuana, segundo elemento central en la constitución del sindicalismo maquilador. El capítulo seis muestra al sindicalismo tijuanaense como el resultado de un conjunto de faccionalismos que lo ha conducido a una situación de subordinación.

El capítulo siete presenta al sindicalismo matamorenses consolidado en un pasado sindical, lo que le permite emprender una política sindical de negociación, enmarcada dentro de los límites fijados por la Ley Federal del Trabajo.

Una vez delineadas cómo se conforman las especificidades sindicales en la maquila, la tercera parte presenta una comparación sistemática de las principales diferenciaciones entre sindicalismo tradicional y subordinado. La preocupación es vincular las características empíricas con lo postulado teóricamente en el capítulo

uno. En esta sección que comprenden tres capítulos, la mayor relevancia la constituyen la contrastación entre sindicalismo subordinado y tradicional.

El capítulo ocho realiza una comparación sistemática entre el sindicalismo subordinado y el tradicional. La contrastación se realiza en función de características inherentes a cada uno de los dos tipos sindicales como la política y la táctica sindical, la relación con el Estado y con el liderazgo.

El capítulo nueve presenta las diferencias que existen en cuanto al tipo de trabajador y el contexto sindical en las dos acepciones sindicales estudiadas. El objetivo central consiste en señalar la interrelación que existe entre política sindical y necesidades empresariales en tales elementos.

En tanto que, el capítulo diez comprueba la diferenciación en cuanto a política sindical, tomando cómo elemento central de comparación, la contratación colectiva. En el análisis se muestra a la contratación colectiva como el instrumento central del sindicalismo tradicional para lograr sus dos preocupaciones: la estabilidad laboral y la consecución de mejores salarios y prestaciones. Por el contrario, en Tijuana, el contrato colectivo se ha constituido en un elemento irrelevante para la política sindical subordinada.

Finalmente, la sección cuarta pretende adentrarse en la dinámica interna de los sindicatos locales, más allá de las políticas nacionales. La sección recupera dos elementos relevantes para evaluar el funcionamiento de los tipos sindicales descritos: la democracia sindical y las táctica sindicales. El objetivo central es mostrar una

congruencia de involucramiento y participación laboral dependiendo del tipo sindical.

El capítulo once muestra al sindicalismo tradicional reestructurado con una democracia sindical mínima, que se muestra en sus asambleas y la elección de sus líderes, lo que conduce a una identificación entre bases y dirigentes sindicales fabriles y locales. Asimismo, muestra al sindicalismo subordinado como un sindicato de membrete sustentado en instancias externas, la Junta Local de Conciliación, el Centro Patronal y los empresarios, antes que en sus bases obreras.

El capítulo doce realiza un recuento de los conflictos maquiladores con la finalidad de evaluar las tácticas sindicales utilizadas durante las luchas sindicales y sus resultados. El apartado muestra la derrota del sindicalismo en territorio tijuanense y el triunfo parcial de la política cetemista en Matamoros. El capítulo también señala el papel central que han desempeñado las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje en las luchas maquiladoras.

Finalmente, como corolario, la investigación recupera los principales puntos enunciados en la investigación y presenta una opinión valorativa en tanto al comportamiento industrial y sindical en las maquiladoras, invitando con ello a la reflexión sobre las perspectivas que se vislumbran en tales terrenos.

PARTE PRIMERA

El sindicalismo maquilador: una especificidad sindical.

Esta primera parte constituye el soporte teórico-metodológico de la investigación. En ella, se exponen las categorías teóricas construidas para el análisis de la reestructuración sindical mexicana. También, expone el método de análisis adoptado y las principales técnicas de recopilación de datos utilizadas.

El estudio parte de la idea de una reestructuración en el comportamiento sindical mexicano, en donde se vislumbran dos opciones extremas: el sindicalismo tradicional y el subordinado. Dichas categorías tendrían poca importancia si no se eslabonaran con el comportamiento general del sindicalismo y la relación que éste guarda con el capitalismo.

En ese sentido, la investigación constituye un avance en comparación a otros estudios sobre el sindicalismo en las maquiladoras mexicanas (1). Primero, al tratar de eslabonar política sindical maquiladora con la historia sindical mexicana. Segundo, al presentar al sindicalismo maquilador como unidad central de análisis, enfatizando su función y estructura en un tiempo y espacio definido.

En esta primera parte se presenta la especificidad del sindicalismo maquilador. El capítulo uno enuncia al sindicalismo como una organización social que se modifica de acuerdo a los requerimientos de su estructura y su contexto circundante. La

(1).- Como podría ser el caso de Jorge Carrillo (1988, 1991) y Gambrill (1990). En donde el sindicalismo ha sido analizado como una práctica desprendida de necesidades industriales novedosas, más que de su vinculación directa con una historia sindical local y nacional.

evolución sindical, desde este punto de vista, adquiere un carácter procesual más que estático.

Así pues, el sindicalismo se modifica según su estructura y la función social que desempeña en un tiempo y espacio. La reflexión teórica distingue tres tipos sindicales centrales: clasista, democrático y corporativo.

La recurrencia del sindicalismo mexicano al Estado como intermediario en los conflictos laborales, antes que la negociación directa entre empresa y sindicato, lo insertan en el último tipo sindical.

Sin embargo, la entidad sindical no podría ser del todo comprendida sin su vinculación estrecha con una fase capitalista actual. Este capítulo muestra la relación entre la nueva fase económica mexicana y los cambios sindicales actuales. Asimismo, señala las alternativas actuales como parte de un dilema estructural y no coyuntural del sindicalismo mexicano.

Para ratificar la hipótesis de dos alternativas en la reestructuración sindical se hace necesaria la comparación de dos regiones que sustenten esta idea. El capítulo dos señala las características que habrán de cumplir dichas localidades, según el método comparativo. Forma de análisis idónea para la investigación que se pretende realizar.

Las regiones seleccionadas comparten un mismo espacio geográfico, la frontera mexicana, y un tiempo similar, las últimas dos décadas, asimismo, están insertas en una misma etapa capitalista, caracterizada por la flexibilidad laboral y la innovación tecnológica.

Finalmente, al considerar al sindicalismo maquilador como una concreción de sus características internas y de su relación con el contexto circundante se hace necesaria la utilización de distintas técnicas para captar en toda su riqueza la complejidad sindical. Por ello, el capítulo tres postula a la triangulación, entendida como la conjunción de técnicas, como la forma más adecuada para el análisis del sindicalismo maquilador.

C A P I T U L O I.

Reestructuración capitalista y sindicalismo maquilador.

Una reflexión teórica en torno al sindicalismo se hace necesaria, para la total comprensión de la problemática sindical que nos preocupa. La especificidad maquiladora no puede ser comprendida sin su eslabonamiento con la problemática sindical en general. Por ello, el primer apartado está dedicado a una reflexión en torno al sindicalismo.

A).- El sindicalismo un fenómeno social.

La investigación considera al sindicalismo como un fenómeno social, que responde a un conjunto de cambios sociales. La hipótesis central radica en señalar como el tipo sindical se conforma en virtud de su pertenencia a una fase capitalista específica y su trayectoria histórica en un tiempo y espacio concreto.

El eslabonamiento fase capitalista-sindicato y trayectoria histórica apuntan hacia la consideración del sindicato como un fenómeno social. Es decir, la modificación de la práctica sindical según los requerimientos sociales del contexto en el que surge. El sindicato como organización social no es inmutable, se modifica al interaccionar con el capitalismo, sistema social con el que surge.

La idea de un significado universal e inmutable del fenómeno sindical queda descartada, en esta investigación. Una apertura teórica que permita repensar el significado y el contenido de la práctica sindical en el momento actual, se hace necesaria.

a).- La entidad sindical.

Previo a la reflexión en torno al sindicalismo, analizaremos su esencia. El sindicalismo surge paralelamente al capitalismo, su

presencia en toda sociedad capitalista es un rasgo común. Emerge cómo una respuesta a la arbitrariedad y la miseria a que conduce el capitalismo, (2).

la coalición obrera, antepasado del sindicato, nace como una necesidad, primero por defender el salario, interés común del obrero, luego en busca de objetivos más profundos.

"...la coalición persigue siempre una doble finalidad: acabar con la competencia entre los obreros para poder hacer una competencia general a los capitalistas...luego a medida que los capitalistas se asocian a su vez movidos por la idea de la represión, las coaliciones...forman grupos, y la **defensa por los obreros de sus asociaciones frente al capital**...acaba siendo para ellos más necesario que la defensa del salario...al llegar a este punto, la coalición toma carácter político...", (Marx, Miseria de la Filosofía, p. 143).

La tarea de unificación obrera, para enfrentar la explotación capitalista, se convierte en la actividad central del sindicato. Esta característica sindical parece ser uno de los pocos elementos en los que los estudiosos del sindicalismo están de acuerdo.

Por el contrario, dos puntos principales de debate son: ¿cómo realizar esta unificación obrera?, y ¿cómo enfrentar al capital?. En búsqueda de una respuesta, los estudiosos han apuntado que resulta esencial reflexionar en torno a cómo se conforma y cuál es la función de la organización sindical, en cada sociedad. **Estructura y función** sindical constituyen los aspectos centrales para una mejor comprensión de la organización sindical.

(2).- Alain Touraine y Bernard Mottez, "Clase obrera y sociedad global", Georges Friedmann y Pierre Naville, Tratado de sociología del trabajo, tomo II, 3a. reimpr., FCE, México, 1984.

La creencia de una sola vía sindical para lograr la unificación y enfrentar al capital es inaceptable, por los distintos elementos que concretiza la organización sindical:

"...el sindicalismo no tiene una única génesis sino que...se conforma día tras día, (de la misma manera que)...cualquier grupo de trabajadores desarrolla una cultura interna de intereses comunes... (así pues) **el sindicato experimenta una serie constante de cambios tanto estructural como funcionalmente...**", (Schmidman, 1979)

Esta investigación enfatiza las diferenciaciones sindicales, según el tiempo y el espacio en el que están insertas. Para ello, brinda algunas consideraciones en torno a la estructura y función sindical, aspectos centrales en el análisis.

i).- La estructura.

El término estructura sindical remite a la comprensión de la entidad sindical, en su organización, dirección y vinculación con sus bases y otras instancias sociales. Asimismo, conduce invariablemente al estudio histórico de su conformación como organización de respuesta ante una situación de explotación concreta.

Al desprenderse de una realidad histórica, no existe un orden ascendente, o riguroso, en torno a tipos estructurales sindicales, que muestren un proceso de maduración organizativa única. Aunque si han sido delineados algunos tipos que muestran un avance cualitativo en cuanto a la efectividad en su lucha contra el capital. A saber, podrían distinguirse cuatro tipos sindicales básicos: sindicato de oficio, gremiales, los sindicatos de industria y el sindicato obrero (labor trade). Definido, este último, cómo:

"el sindicato general que busca organizar a todos los trabajadores geográficamente más allá de las habilidades industriales...", (Schmidman, 1979, p. 38).

De manera sintética, podría decirse que las primeras respuestas organizativas surgen como defensa de un oficio o de una profesión, luego como identificación de una rama industrial. Más tarde, las organizaciones serán una respuesta al ataque del capital monopolista a la calificación profesional, al favorecer éste el uso de trabajadores descalificados. La reunificación de trabajadores de distintas profesiones, industrias, calificados y no calificados, en una sola organización sindical, habrá de ser la tarea final del sindicalismo.

ii).- La función.

Aunque la efectividad de la estructura sindical ante los ataques del capital resulta esencial, no tiene una dinámica propia. La estructura sindical está basada y derivada de la función que desempeña en la sociedad en la que está inserta.

La función sindical es una combinación de las condiciones ambientales y las necesidades de los trabajadores. La maduración de la tarea organizativa de los sindicatos depende de las características que adopte la relación entre capital y trabajo, en cada región capitalista.

En algunas sociedades, el capital toma la delantera, impidiendo o retardando la unificación obrera y evoluciona más rápido que las organizaciones sindicales, las cuales parecen ir siempre atrás de los planteamientos obreros. En otras, el sindicato

se constituye en un interlocutor real del obrero ante el capital, respondiendo a un pasado obrero de lucha para la unificación obrera.

En la primera opción, cuando el capital se mueve más rápido que la organización sindical se debe, casi siempre, a una debilidad de la clase obrera para conformarse en una entidad social única. En esta alternativa, la limitación y restricción al sindicalismo, por parte del contexto circundante, desempeña un papel central.

En el otro lado, cuando el sindicato se convierte en interlocutor real de la relación capital-trabajo se debe a la recopilación de una historia de lucha. En tal caso, el sindicato supera, en parte, la división obrera propiciada por el capital, avanzando en su unificación.

La elaboración de tipos sindicales que permitan entender la función que desempeñan los sindicatos en las distintas sociedades, permitirá observar el impacto del contexto social en las organizaciones sindicales. Ese es el propósito del apartado siguiente.

b.- La función social del sindicato.

Los tipos sindicales postulados en esta investigación han sido elaborados a partir de la función que el sindicalismo ha desempeñado, o debe desempeñar, en sociedades concretas. Subyace al planteamiento una idea central: cada tipo sindical descansa en una concepción, que busca el mejoramiento de la clase trabajadora, por lo menos en teoría, desde distintas alternativas.

El estudio enfatiza tres tipos sindicales: clasista, democrático y corporativo que cubren, de alguna manera, las

diferentes variantes que ha asumido el sindicalismo en distintas sociedades, (3).

Los dos primeros tipos pueden ser considerados tipos puros, al considerar esencialmente a los dos elementos de la relación capital-trabajo, el tercero introduce un nuevo actor, presente en las anteriores aunque no con un papel activo, en la negociación laboral: el Estado.

i).- El sindicalismo clasista.

La base teórica de esta postura la constituye la teoría marxista. El sindicato, desde la perspectiva marxista, es una organización obrera que busca la unión de los trabajadores para enfrentar al capital. Sólo la unificación obrera permitirá el enfrentamiento del sistema capitalista y su subsecuente trastocamiento. El sindicato se convierte en la primera escuela de aleccionamiento clasista para el derrocamiento del capitalismo, (Marx, Miseria de la Filosofía).

La organización sindical, en esta misma línea, tiene como objetivo principal la concientización inicial de la masa obrera,

(3).- Existiría una cuarta variante que sería el sindicalismo moral basado en una teoría ética, no histórica, del sindicalismo. Esta asume que el sindicalismo puede ser organizado por individuos rectos, quienes utilizando la persuasión inspirarían a los trabajadores al mejoramiento de su comportamiento ético. Los líderes sindicales no tienen que ser siempre trabajadores sino reformadores sociales. En esta postura, los sindicatos son considerados esencialmente instituciones educativas, las cuales enseñan hábitos y conductas adecuadas para un mejor comportamiento social, (Mark Perlman, 1976, pp. 215-216). Este sindicalismo tiene parecido con el sindicalismo cristiano que busca el establecimiento de relaciones justas entre trabajador y patrón, sustentado en la doctrina del Amor. Para mayor información sobre este tipo último véase, Manuel Rodríguez Carrajo, Doctrina Sindical Pontificia, Universidad Pontificia de Salamanca, Salamanca, España, 1986.

necesaria para constituirse en clase para sí. La educación final y las armas más eficientes para la modificación de su contexto social, se las dará el partido político. Así pues, sindicato y partido obrero, más que realidades excluyentes, son elementos complementarios en un mismo proceso: la maduración de la clase obrera.

El sindicato clasista, también denominado revolucionario, desarrolla una conciencia clasista más que laboral. Lo esencial, para este sindicalismo es terminar con el antagonismo clasista existente, más que ganar espacios dentro de la fábrica.

Desde esta postura, el sindicato adquiere una aparente tarea histórica: la ruptura total con el sistema capitalista, no acepta la propiedad privada, ni la negociación contractual, por considerarlos sólo paliativos y no solución total. El cambio de sociedad ha de ser por medio de la revolución y no por la democracia.

En esta posición, los sindicatos que acceden a demandas de los patronos o posponen su propósito revolucionarios a cambio de concesiones económicas son considerados inservibles para su acción histórica fijada.

Asimismo, cualquier sindicato o líder que acepte negociar dentro de los límites capitalistas es considerado traidor a la causa revolucionaria. El radicalismo social es el principal emblema del sindicalismo clasista, situación por la que ha sido criticado.

Algunas de las mayores críticas a este tipo sindical son: primero, la limitación clasista, que impide la inclusión de nuevos sectores trabajadores no fabriles, aunque si sujetos a la explotación capitalista, cómo por ejemplo, el sector informal. Lo

que lo convierte en poco viable para una etapa, como la actual, cuya mayor característica es la aparición de nuevos actores sociales oprimidos.

Segundo, desprendido de la limitación anterior, está su dogmatismo, al considerar a la clase obrera como la única capaz de llevar a cabo el proceso revolucionario, así como la consideración de una vía única hacia el comunismo, que impide vislumbrar el papel que podrían jugar en esta tarea, los nuevos actores sociales.

Finalmente, está el peligro mayor señalado por algunos teóricos: la subordinación del sindicato al partido político, más que una interacción entre ellos. Paradójicamente, la fortaleza que se asignaba a la clase obrera, en los escritos marxistas, fue reemplazada por una subordinación al partido, en el socialismo real, concreción del sindicalismo clasista.

Gran parte de esta situación se debió a la concepción marxista-leninista, que rigió estas sociedades. Para Lenin:

"...sin la dirección del partido revolucionario de la clase obrera, el movimiento sindical no está en condiciones de elevarse más allá de los intereses económicos de los obreros...", (citado por Smirnov, Los sindicatos de la URSS, 1977, p.7)

Así pues, sin el partido, el sindicato perdía su fuerza, sólo a través del partido podrían los sindicatos ser constructores del socialismo y del comunismo. Los dirigentes soviéticos se encargaron de que las ideas leninistas siguieran vigentes hasta el último momento. Para ellos:

"...los sindicatos en la URSS, además de continuar siendo ante todo la forma de cohesión de la clase obrera, son, en esencia, una forma de organización única para todos los trabajadores, que actúa bajo la

dirección del partido de los comunistas...", (Smirnov, 1977, p.9).

Esta dirección, que desembocó en sujeción del sindicato por parte del partido, se justificó como una forma de garantizar la unidad político-ideológico de toda la sociedad soviética. Lo que en ningún momento representaba una coartación a la libertad sindical, según su opinión:

"(esta dirección) no suplanta, ni priva su independencia de acción sino que les ayuda antetodo a determinar los rumbos y las tareas fundamentales de su actividad en cada etapa de la construcción comunista...", (Smirnov, 1976, p. 48).

Bajo la vigilancia que el Partido ejercía sobre ellos, las libertades que parecía conceder el Estado a los sindicatos fueron minimizadas. Según sus dirigentes:

"El Estado soviético, durante toda la historia, no ha adoptado ni una sola ley que limite en lo más mínimo los derechos de los sindicatos...el derecho de los trabajadores a crear sindicatos...y su libre actividad (está) garantizada (por) la Constitución de la URSS y la legislación soviética...", (Smirnov, p.22).

Las experiencias recientes, de la caída del socialismo real en la URSS y los países de Europa del Este, en dónde la subordinación a los PC fue evidente, parecen demostrar que la vía marxista-leninista no es la más adecuada para acceder a una sociedad comunista.

En esos países, el sindicalismo perdió su autonomía, al adquirir el rango de oficial, mediante su vinculación y cooptación por parte de los partidos comunistas. La sujeción a la instancia partidista, impidió, también, la discusión abierta de problemas prácticos, en tales organizaciones.

"(en ellas) no hay lugar dónde se discutan los nuevos cambios que se están produciendo en la composición de la fuerza laboral, los efectos de las nuevas tecnologías sobre la organización del trabajo, la integración de la mujer trabajadora en estructuras sindicales, el rol de los técnicos profesionales, la mayor participación en la política de las empresas...". (Wachendorfen, 1990).

Así pues, la inmovilidad sindical y el dogmatismo del discurso obrerista se convirtieron en los obstáculos principales del sindicalismo clasista. No obstante, la época actual de cambios parecería representar un momento idóneo para ensayar nuevas alternativas prácticas y teóricas, en cuanto al sindicalismo clasista.

ii).- El sindicalismo democrático.

En el lado opuesto, al sindicalismo clasista, se sitúa el sindicato democrático, (4). El cuál acepta su pertenencia al sistema capitalista, buscando terminar, desde ese contexto, con el desequilibrio existente entre trabajadores y patronos. Su función social principal es la defensa de los trabajadores mediante la negociación laboral, que busca mejores salarios y mayores espacios en la fábrica, (5).

El sindicalismo democrático pretende una preparación y maduración clasista, desde el lugar de trabajo, para lograr una

(4).- El término democrático ha sido asignado por tener este sindicato la preocupación central de recuperar un lugar perdido ante el capitalista. Su tarea esencial es lograr una posición de igualdad en el ámbito fabril y social con el capitalista.

(5).- El sindicalismo democrático es distinto al sindicalismo reivindicacionista económico, el cuál se rige fundamentalmente por la racionalidad económica del mayor beneficio económico, para ellos el sindicalismo no tiene un fin social en si mismo sino una meramente administrativa, de contratar mejoras económicas. (Mark Perlman, 1976, p.219-220).

posición equilibrada ante el capital. En tal objetivo, la lucha directa por los trabajadores para solucionar sus problemas ha de ser central. La mayor crítica que se le podría realizar sería su limitación a la negociación dentro del contexto capitalista. Sin que ello represente, siempre, la renuncia a un objetivo final de fortalecimiento obrero.

No obstante, el sindicalismo democrático representa una alternativa teórica interesante, en virtud de su combinación histórica-económica. Si bien lucha por demandas económicas, no olvida el ámbito fabril, al que considera el centro motor de su preocupación. Asimismo considera que el equilibrio capital-trabajo, sólo puede ser logrado por el obrero mismo y nunca por instancias externas. Es el obrero quien encuentra soluciones a los problemas concretos que enfrenta.

Esta postura permite vislumbrar mayores alternativas en el fortalecimiento de la clase obrera, dentro de los cánones de una sociedad capitalista. En esta investigación llamamos **sindicalismo democrático** al sindicalismo que acepta su pertenencia a un sistema capitalista y desde él busca su fortalecimiento, mediante la autobúsqueda de alternativas que le permitan un equilibrio en las decisiones fabriles y la negociación laboral, ante el capitalista.

En la concepción democrática parece estar presente la diferenciación sindical existente entre los distintos entornos sociales, según su cultura y su espacio. Al recuperar la especificidad histórica, el sindicato se convierte en fruto de una elaboración social, receptor de una tradición acumulada.

Los precursores de este tipo de sindicalismo son Sidney y Beatrice Webb quienes observaron en Industrial Democracy que el sindicalismo había desarrollado a lo largo del tiempo varias respuestas, cada una de ellas en contestación tanto al deseo de los trabajadores de formar sus propias **asociaciones estables para la mejora de los salarios, horas y condiciones de trabajo** como a los aspectos institucionales claves durante una época concreta.

La evolución sindical para los Webb no era el cumplimiento de una tarea histórica sino la respuesta práctica a situaciones reales, cómo la búsqueda de protección, mediante regulaciones parlamentarias, que ampararan al mayor número de trabajadores.

Pero quizá el teórico prototipo del sindicalismo democrático sea Selig Perlman. El autor señala que el asalariado, tomando como modelo al norteamericano, no ha partido de ninguna teoría general de la sociedad industrial sino que ha respondido a situaciones reales. Siempre con un mismo objetivo buscar mejores formas de negociar con el patrón, (6).

Cuando las amenazas laborales competitivas son bastante fuertes los trabajadores, según Perlman, sienten la necesidad de organizarse en un sindicato y establecer una lucha de clase contra el patrón (Perlman, 1922, p. 267) Según Perlman la tarea esencial

(6).- Perlman siempre desprendió su teoría de casos concretos. Primero, de la sociedad norteamericana (1922) y luego del estudio comparativo entre cuatro sociedades (1928). En A theory of the labor movement, Perlman enfatizó la importancia del conocimiento histórico concreto, al considerar al trabajo como una unidad observable con una personalidad e historicidad grupal. Para ratificar esta postura, comparó el movimiento laboral de los Estados Unidos, Inglaterra, Alemania y Rusia, buscando diferencias y similitudes, en su comportamiento.

del sindicalismo ha de ser mantener un control sobre el comercio y la fábrica, para lo cual la lucha por el reconocimiento de sus organizaciones sindicales por parte del patrón resulta central:

"(Los obreros)...deben esforzarse por el reconocimiento del sindicato por el patrón o las asociaciones patronales, como una parte reconocida del gobierno de la fábrica y el comercio..", (Perlman, 1922).

El nivel de fuerzas en la negociación obrero-patrón, según Perlman puede ser derivado a partir del análisis del control industrial (7), el cuál refleja en cualquier tiempo el radio de poder contratante de las partes contendientes.

De esta manera, capital y trabajo están en constante lucha. En tal enfrentamiento, el objetivo central del obrero será continuar incrementado su poder contratante, y con esto su porción de control industrial, en tanto que, el objetivo del empleador será mantener su *statu quo* o mejorarlo, (Perlman, 1922, p. 268).

Para Perlman el momento ideal para el sindicato será cuando el trabajador organizado y el capital organizado posean un poder contratante igual. El sindicalismo busca una voz igual con en el patrón en la fijación de salarios y bastante control sobre los procesos productivos, para proteger al trabajador en su organización y su empleo, (Perlman, 1922, p. 270).

Perlman enfatiza en sus estudios la conformación de una conciencia laboral, más que clasista, (8). El autor postula que el

(7).- El control laboral está conformado por elementos que el sindicato deberá integrar en su fortalecimiento cómo son: métodos de determinaciones laborales, divisiones del trabajo, disciplina en la fábrica, introducción de maquinaria, movilidad laboral, aceptación de la participación sindical en las fábricas, etc.

sindicato tiene como tarea fundamental crear una conciencia salarial y laboral. Para lo cuál, el sindicato lucha por un conjunto de reglas, que regieran el comportamiento de los trabajadores. Estas leyes, también, habrían de limitar el espacio del trabajador y el patrón en la esfera laboral y social. El objetivo final sería la participación equitativa en tales decisiones, (Perlman, 1928).

Así pues, el sindicato debía buscar, por contrato colectivo, con el patrón, establecer "derechos" en el trabajo tanto para el obrero individual como para el grupo trabajador en general, cómo una forma de incorporación en los acuerdos comerciales y en las decisiones laborales, (9).

Para Perlman la negociación continua desembocaría en una democracia industrial, en la cual serían los trabajadores sindicalizados y los gerentes-patrones asociados, quienes conducirían juntamente un gobierno industrial con "leyes" gobernantes sobre los individuos, (Perlman, 1928, pp. 198-199).

Esto sólo podría ser dentro de una jurisdicción en dónde los intereses inmediatos, tanto materiales como espirituales, estuvieran determinados, y tal jurisdicción fueran compartidas por todas las

(8).- La creación de una conciencia laboral antes que una clasista, está directamente vinculada con su análisis del sindicalismo norteamericano. En donde según el autor, el asalariado americano surgió después del sistema político, por lo que no enfrentó el problema de luchar por el voto, ni tampoco por la opresión de una clase dominante, como fue en Europa. Al ser ciudadanos todos, su lucha se remitiría a su mundo fabril y no contra otro sector social.

(9).- El contrato colectivo era el documento que aseguraba los derechos iguales. Asimismo, era un instrumento pragmático y concreto, que buscaba la construcción de una disciplina y una organización en la fábrica. Su objetivo central es fortalecer una clase frente a otra superior, para lograr derechos iguales, en donde los miembros de una clase sean iguales a los de la otra clase, (Perlman, 1928, p. 207).

clases sociales, es decir en la democracia social. Perlman en un estudio posterior (1928) concedió a las reglas sindicales y las leyes laborales gubernamentales una importancia central.

Para Perlman la fuerza de una organización sindical depende de la calidad de sus reglas laborales, que recobren la participación en el ámbito fabril, y de que las leyes civiles le brinden un contexto favorable para negociar libremente sus condiciones laborales.

Perlman considera que la gran mayoría de los sindicatos que han sido capaces de sobrevivir a las vicisitudes de los ciclos de negocios y a la hostilidad del empleador y del público, han centrado virtualmente toda su atención sobre aspectos directamente concernientes con los problemas de trabajo, (Perlman, 1928).

El sindicalismo democrático supone una sociedad igualitaria, el autor encuentra en los modelos norteamericanos e inglés sus prototipos. Desde su punto de vista la creación de un partido obrero depende de la existencia o no de libertad sindical en el contexto social.

Para Perlman la creación de un partido político obrero depende de los beneficios que los trabajadores esperen del gobierno. Si, en la constitución, el gobierno posee un poder considerable para regular las relaciones industriales así como en el mejoramiento de las condiciones laboral, es importante crearlo.

En el caso contrario, cuando el poder gubernamental está restringido por una ley orgánica rígida, la creación de un partido obrero no es importante, (Perlman, 1922, p. 287). La participación

política fue colocada en un segundo plano, en tanto que la regulación laboral se convirtió en el objetivo central.

El sindicato democrático en esencia es apolítico, siempre y cuando se respeten su autonomía y sus márgenes de acción, en caso contrario la alternativa de militancia política por lograr tales objetivos no está descartada. Obviamente, en la lucha política la búsqueda de una mejor posición hace necesaria una no dependencia de instancias externas. La fortaleza sindical ha de ser lograda por el mismo trabajador.

Al considerar la relación Estado-Sindicato, Perlman enfatizó los peligros de la promoción gubernamental del sindicato. Desde su punto de vista, es raro el promotor gubernamental de los contratos colectivos que resiste la tentación de probar, desde su propio punto de vista, de lo que es racional y bueno para el movimiento laboral. **Perlman es claro en señalar que la reforma genuina en el movimiento laboral puede provenir sólo de los mismos obreros.** Esta idea es por demás explotable en los momentos actuales.

El sindicalismo democrático parece cobrar importancia en estos momentos en el que la democracia, como sistema social, invade los distintos contextos sociales, en diferentes grados. Asimismo, por enfatizar dos aspectos centrales y olvidados: la búsqueda de soluciones por el mismo trabajador y el fortalecimiento a partir de su esfera laboral antes que de otro ámbito.

iii).- El sindicalismo corporativo.

En esta tercera opción sindical se integra a la relación capital-trabajo, un tercer elemento: el Estado. El estado se convierte en participante activo en esta relación, al constituirse

en mediador entre capital y trabajo, buscando un consenso a nivel social, más que fabril, de ambos elementos.

Subyace al sindicalismo corporativo, la concepción de una sociedad que se mueve por grandes sectores sociales, los cuáles buscan un mismo objetivo: el bienestar social. En la consecución de este objetivo, los grupos tienen como dirigente a un Estado fuerte, autoritario y distribuidor. En este sistema, los actores sociales son las corporaciones, las cuales tienen dos objetivos centrales, (Meyer, 1990):

a).- La creación de un mecanismo de representación política y de ajuste de intereses entre los grandes actores económicos-sociales con el fin de neutralizar los elementos conflictivos entre clases y grupos, entre estos y el gobierno.

b).- Las corporaciones de trabajadores y empresarios actúan como mecanismo de control sobre sus miembros individuales pero, a su vez, las corporaciones quedan subordinadas, en mayor o menor grado al Estado.

El corporativismo resulta en la práctica, un arreglo político ideal para la creación y sostenimiento de un sistema autoritario. El eje rector del movimiento corporativo, suele ser el presidente. Este propone los objetivos macro-políticos que afectan el núcleo de las organizaciones corporativas. La opción en tal sistema es la aceptación, la negociación pero nunca el cuestionamiento, (Meyer, 1990, p. 21).

La primera característica, del sindicalismo corporativo es su inserción en la esfera estatal. El sindicato corporativo agrupa al contingente obrero organizado y, en teoría, sus dirigentes nacionales lo representan a nivel estatal.

Sin embargo, en la práctica la mayor parte de las veces, el sindicalismo se convierte en un instrumento del Estado para lograr sus fines. El sindicato pierde su inercia propia y se hace dependiente de autoridades superiores, al ser desplazado del ámbito fabril y desvinculado de sus bases.

Empero, en la relación estado-sindicato corporativo existen matizaciones que fluctúan entre la subordinación total y la independencia moderada. El tipo de relación dependerá del cumplimiento de sus derechos y obligaciones explícitos, e implícitos, estipulados en su alianza.

Ahora bien, sin duda el desplazar la lucha capital-trabajo a la esfera política, en dónde el Estado desempeña el papel central, concede una ventaja considerable a el Estado capitalista, en comparación al sindicato. En la esfera política, el estado es el negociador y delimitador de los comportamientos capital-trabajo, mediante regulaciones sociales y laborales. En dónde la mayor parte de leyes no son más que frenos necesarios a la voracidad capitalista para mantener el sistema.

Ahora bien, al impedir la participación del obrero en la determinación de leyes fabriles y laborales, el estado corporativo impide la fermentación de una conciencia clasista u obrera, creando un sindicalismo dependiente que es incapaz de postular políticas alternativas propias, distintas a las del Estado que está inserto. (Zapata, 1991, p.13)

La segunda característica del sindicalismo corporativo es la integración de sus líderes o dirigentes en el aparato estatal, al igual que los dirigentes de las otras organizaciones sociales. Una

vez insertos en la esfera estatal, el estado evitará mediante beneficios o concesiones una polarización social. A la vez que oscurece el antagonismo esencial entre capital y trabajo.

Los líderes sindicales, insertos en el aparato administrativo estatal, pueden administrar beneficios sociales, fijar salarios mínimos, determinar programas de vivienda, salud y educación. El margen de independencia sindical de la entidad estatal dependerá del enlazamiento con los niveles intermedios y las bases sindicales, sólo mediante el acercamiento con estas instancias, puede garantizar la no sujeción a la instancia estatal.

La tercera característica del sindicalismo corporativo es su recurrencia al nacionalismo. En la sociedad corporativa al funcionar todos los sectores para un objetivo: el beneficio del país, la lucha clasista no es justificable. Los sujetos que lo intentan son considerados adversarios de un proyecto de tranquilidad social, casi siempre nacional.

El proyecto sindical corporativo se preocupa por objetivos sociales, antes que por la lucha clasista. La democracia, a nivel social y fabril, ha sido desplazada a un segundo término. En el ámbito fabril, la relación líderes-bases se redujó a una simple distribución de beneficios sin que mediaran asambleas, demandas, elección de representantes, etc. Desde esta perspectiva, los proyectos de sindicalismo independiente, en el sindicalismo corporativo, tienen pocas expectativas viables.

En la mayor parte de sociedades corporativas, el sindicalismo se ha burocratizado y anquilosado, ligando su suerte a la del Estado. Esta situación creó en las organizaciones sindicales una

dependencia para solucionar problemas concretos. La característica se acentuó cuando las dirigencias renunciaron a una vinculación con sus bases.

Dentro del sindicalismo corporativo, una de sus formas sindicales concretas más conocidas ha sido el sindicalismo populista en sociedades latinoamericanas, como Argentina, Brasil y México, en donde mediante el discurso nacionalista, que aglutinaron a los distintos sectores en grandes corporaciones, intentaron consolidar, mediante un modelo de desarrollo económico específico, su capitalismo.

Ahora bien, el sindicalismo populista parece ser funcional mientras la arena de negociación involucra a obreros y patronos, a nivel nacional. Sin embargo, cuando se abren los contextos nacionales al exterior, como en la actualidad, presenta grandes problemas.

Siendo el mayor reclamo, la respuesta a problemas fabriles concretos, para los que no tiene solución, en virtud de que su capacidad de respuesta ha sido atrofiada por su dependencia del Estado. Este es el mayor problema que presenta el sindicalismo propulista en este momento.

c).- La relación fase capitalista-sindicato,

Este apartado final de la parte teórica presenta la manera en la que los cambios en el contexto capitalista repercuten en un cambio sindical. El interés central reside en señalar como el sindicalismo, sea cual fuere su objetivo final, transformación de la sociedad, democracia industrial o apoyo estatal, se modifica ante cualquier cambio en el capitalismo.

De esta manera, las formas organizativas que adoptan los trabajadores son fases por las que atraviesa el proceso de unificación obrera, cómo una forma de responder a los cambios capitalistas y continuar con el cumplimiento del objetivo que tiene fijado. Marx había expresado:

"en la lucha -contra el capital- de la que no hemos señalado más que algunas fases esta masa =proletariado- se une, se constituye en una clase para sí...", (Misericordia de la filosofía, p. 143).

Desde esta postura, las formas sindicales son respuestas organizativas, sustentadas en una estructura y función social, que los obreros asumen ante las modificaciones del capital. La mutabilidad constante del capital, en su reacomodo perenne en búsqueda de una mayor tasa de ganancia está implícita en tal planteamiento. La modificación sindical se hace necesaria **so pena** de desaparecer:

"...determinadas organizaciones sindicales, que habían alcanzado una extraordinaria fuerza, decaen cuando su sindicalismo envejece, cuando ya no responde a la nueva organización social de la producción (esto) permite estudiar la acción obrera (y el sindicalismo) en sus diferentes etapas de desarrollo industrial...". (Reygadas, p. 49).

La consideración de una movilidad capitalista, cuyo motor principal es lograr una tasa mayor de ganancia permite pensar en un desarrollo procesual del sindicalismo. El sindicalismo se convierte en la instancia social cuyo principal objetivo es la solución de problemas laborales, que va generando cada fase capitalista, siempre con un objetivo final, el cual depende de la función que desempeñe en cada sociedad.

La disertación siguiente presenta una periodización, que permite observar el entrelazamiento entre fase capitalista y forma sindical adoptada (10), el interjuego con los elementos contextuales permite mostrar las distintas modalidades presentadas, en un mismo periodo histórico.

i).- Un origen desigual.

El capitalismo, en esencia, es un sistema inequitativo. Mientras que el capital presenta un poder social concentrado -cómo lo llama Touraine-, la clase obrera esta dividida y debe buscar su reunificación -como lo expresó Marx-. Por lo mismo, la relación capital-trabajo desde sus inicios es desigual.

Desde la génesis capitalista, el sindicalismo se convierte en la respuesta a explotaciones concretas. Tras la embestida capitalista, mediante los bajos salarios y la fijación de precios, el obrero responde organizándose. No obstante, en el principio estas respuestas son débiles y de manera individual o en grupos pequeños, y por lo mismo fácilmente controlables.

Históricamente, esta etapa corresponde a la época de las grandes manufacturas de bienes de consumo. Se trata del capitalismo incipiente de Inglaterra, es la época de lucha heroica del sindicalismo, que señalaron los Webb, en Industrial Democracy.

En América Latina, la situación es distinta. El capitalismo no es una creación propia sino impuesta. América Latina está integrada a un esquema capitalista en los albores de siglo veinte,

(10).- En ese sentido, al igual que lo han realizado otros estudiosos del sindicalismo, como Serge Mallet y Michael Burawoy, se propondrá una periodización que vincule sindicalismo y fase capitalista.

mediante la conformación de enclaves, basados en industrias extractivas: minería, agricultura, etc, que trasladaron el plusvalor de tales actividades a los países centrales, evitando la conformación de un sector burgués realmente nativo.

De la misma manera que el capitalismo no es una creación propia, el sindicalismo latinoamericano tiene deuda con elementos externos, en cuanto a su formación. Al no existir una burguesía nativa, el enclave de propiedad extranjera sentó las bases del desarrollo de una identidad de clase y la cohesión de los capitalistas extranjeros. La unión innata en el capital permitió definir un adversario obrero. En tanto los trabajadores asignaron al capital extranjero la culpa de la explotación, (Zapata, 1990).

Asimismo, la organización del trabajador fue distinta al sindicalismo europeo. En América Latina fueron los obreros de extracción campesina, los que se integraron a los enclaves capitalistas. Lo que ocasionó que las primeras formas de organización estuvieran ligadas a un contexto social, aunque con una ideología clasista fuerte. Así pues:

"Los sindicatos surgieron desde abajo y procedieron a la promulgación de las leyes que enmarcaron su aparición en una realidad organizacional ya existente...", (Zapata, 1990).

En este primer momento, las organizaciones sindicales nacieron de hecho, como una respuesta a una situación de explotación concreta, y no de derecho. La vinculación de un contexto social, con tradiciones propias y una ideología anti-capitalista, permitieron una fase inicial de un sindicalismo autónomo, combativo ligado al enclave minero, agroindustrial o portuario, (Zapata, 1990).

Fue una época en la que el sindicalismo latinoamericano desarrolló su acción en términos directos con el capitalista. En la relación capital-trabajo estuvo ausente la participación de mecanismos institucionales de regulación obrera, (Zapata, 1987, p. 197).

La combatividad de estas organizaciones hizo necesarias posibles alternativas que frenaron las demandas de los nacientes sindicatos, labor que fue encomendada a los ideólogos de las oligarquías dominantes. La solución propuesta fue la elaboración de leyes sociales, que integraban al sindicalismo a un proyecto nacional, al estilo populista, más que clasista. El proyecto fue implantado entre los años veinte y treinta y finalmente fue plasmado en los Códigos de Trabajo.

Tal propuesta encontró problemas en los lugares en dónde el sindicato tenía una identidad con agregados sociales concretos, con objetivos precisos en su lucha, es decir, donde el sindicalismo había emergido como una respuesta obrera a la explotación. Por el contrario, en los lugares dónde tuvo éxito, dio origen a los gobiernos populistas. Ahí el sindicato fue desplazado de la esfera fabril a la política, y conformado según las limitaciones impuestas por el gobierno.

ii).- Una explotación regulada.

La misma dinámica capitalista demandó la necesidad de nivelar la relación sindicato-capital. Como condición necesaria para la preservación del sistema, había que limitar la voracidad capitalista, la mejor alternativa fue la creación de regulaciones sociales y laborales.

En ese momento, el Estado -un actor hasta entonces pasivo- apareció como la instancia productora de leyes sociales, que permitieran una relación menos desigual entre capital-trabajo, y como regulador de las constantes crisis capitalistas. Así pues la exigencia de regulación se planteaba en dos niveles:

i).- Una regulación que permitiera equilibrar la relación capital-trabajo. La protección colectiva de la mano de obra y una legislación social que permitiera una menor dependencia del salario mínimo.

ii).- Una redefinición de las relaciones intercapitalistas. La unidad innata del capitalismo parecería ser amenazada por la competencia de más ganancias.

El Estado, como aparente agente imparcial, se erigió como la entidad idónea para celebrar un pacto social que cumpliera con estas características. El Estado mediante legislaciones laborales, institucionalizó la explotación capitalista, imponiéndole límites necesarios al capital, para garantizar el sistema. Asimismo, mediante servicios sociales, colaboró con el capital en la reproducción de la fuerza de trabajo.

Las leyes sociales consiguieron un panorama laboral más equilibrado no sólo a nivel societal sino fabril. Los sindicatos fueron convencidos de lo importante que era firmar convenios laborales que garantizaban los beneficios conquistados, en su lucha por el trabajador. La negociación se convirtió en el emblema y las actitudes violentas entre la relación capital-trabajo fueron desplazadas.

El enfrentamiento inicial se transformó en una negociación regulada, emprendida por el mismo sindicalismo o por el Estado, para fijar las condiciones laborales entre capital-trabajo. Surgieron

entonces los convenios colectivos. El convenio colectivo enlazó al sindicalismo con el contexto social, y además institucionalizó los avances, o retrocesos, en el cumplimiento de su fin último.

Al contituirse en interlocutores de los trabajadores, el sindicato adquiere un lugar específico, debido a la función especial que desempeña en el sistema social. La cual dependió de su interrelación con su contexto, desde el cuál buscó alternativas para cumplir con el objetivo de su función: ruptura, equilibrio o subordinación, (11).

Por otro lado, la etapa de regulación resulta nodal en el desarrollo sindical, Touraine (1964) ha señalado que la prosperidad económica, alcanzada por los convenios laborales, favoreció la paz social y no la lucha de clases. El periodo regulado es un momento favorable para el sindicalismo, pues parece existir un vínculo estrecho entre prosperidad capitalista y auge sindical, (12).

No obstante, también representa un parteaguas en el cumplimiento futuro de la función sindical. Por un lado, el

(11).- La posición de un sindicato que pretende mantenerse lejos del sistema capitalista, en el que está inserto, tiene muy pocas posibilidades de cumplir con sus objetivos, pues no conoce la esencia de su adversario. Negarse a una interrelación constante con el contexto capitalista, limita sus perspectivas en el cumplimiento de su tarea encomendada.

(12).- Selig Perlman realizó una interesante relación entre ciclos capitalistas y sindicalismo. Para Perlman cuando los precios suben, la tasa de ganancia sube, la demanda de trabajo aumenta y con ello el poder contratante del obrero y por lo mismo la necesidad de sindicalizarse para lograr mejores niveles de vida. En este momento, el sindicato monopoliza el contexto, gana huelgas, aumenta su membresía y se fortalece políticamente. Por el contrario, cuando los precios caen, se restringen los márgenes de ganancia, hay desempleo, la fuerza contractual del trabajador disminuye, las huelgas se pierden y los sindicatos se enfrentan al peligro de la extinción, (Perlman, 1922, p. 277).

sindicalismo podía aprovechar el auge capitalista, para avanzar en su relación fabril, por el otro, corría el riesgo de caer en el economicismo, al conformarse únicamente con mejores condiciones laborales y económicas, sin interesarse por una participación directa en el ámbito fabril.

Al integrarse el Estado como elemento activo en la relación capital-trabajo, el sindicalismo debe cuidar la relación que establezca con la instancia estatal, pues ello repercutirá directamente en su comportamiento futuro, (13). Para un mejor entendimiento de la instancia estatal, el sindicato deberá estar pendiente de toda acción estatal:

"...el más limitado de los sindicatos no puede desinteresarse de las medidas tomadas por el Estado y las autoridades locales, por el simple hecho de que las leyes y las medidas administrativas pueden prohibir u obstaculizar, las actividades sindicales...", (Touraine, 1964).

De la relación que establezca con el estado, dependerán los márgenes de libertad o sujeción en que se mueva. Por otro lado, la instancia estatal, también se hizo presente, mediante leyes económicas, entre los capitalistas, e incluso favoreciendo a nuevos sectores, como el servicio bancario.

Históricamente, la explotación regulada corresponde a la producción en masa de productos estandarizados y a una mayor división del trabajo, llamado fordismo. El fordismo es una superación del taylorismo por cuanto designa un conjunto de

(13).- Distintos autores, por ejemplo, Touraine (1964) y Burawoy (1983) parecen estar de acuerdo en que durante este periodo la participación estatal en la conformación sindical resulta esencial, sea mediante la búsqueda de consenso social o en la conformación de proyectos industriales.

importantes transformaciones del proceso de trabajo, íntimamente ligadas a los cambios en las condiciones de existencia del trabajo asalariado, que originan la formación de una norma social de consumo y tienden a institucionalizar la lucha económica de clases en la negociación colectiva. El cambio fundamental a nivel fabril se da en la productividad y la organización del trabajo, (Michel Aglietta citado por Aida Quintar, 1990, p. 221).

En esta etapa, los managers tuvieron la responsabilidad de la producción y la libertad de organizar la producción. De la misma manera que los sindicatos en los países centrales aceptaron la situación de segmentación laboral a cambio de la garantía de un empleo estable y de mejoras laborales constantes. Ellos negociaron las reglas y controlaron el cumplimiento de los compromisos de los patrones.

Ahora bien, pese a la aparente no combatividad sindical, esto no representó un alto al fuego, sino más bien un serie de entendimientos compartidos sobre la continuación de la lucha, (Carrillo/Hualde, 1991).

En América Latina, la explotación regulada se relaciona con la fase de sustitución de importaciones y con una participación central del Estado, en el ámbito económico y en la relación capital-trabajo. En el primero, como agente del desarrollo económico, en el segundo, como cooptador o represor de las organizaciones sindicales. Al igual que en los países centrales, en América Latina se vive una etapa de institucionalización de la lucha sindical.

Con el ascenso de los grupos medios, el desarrollo de la acción sindical se integró un marco institucional conformado por

paquetes de leyes sociales, que tomaron la forma de leyes de trabajo. Estos códigos constituyeron un marco de regulación de la acción sindical, al conformar su marco de acción y bloquear las posibilidades de un cumplimiento real de su función social, (Zapata, 1990).

En el fondo, lo que cubrían estas leyes eran la "concesión" de un conjunto de beneficios sociales centrados alrededor de leyes sobre sindicalización, horarios de trabajo, formas salariales, que en conjunto conformaban los límites legales dentro de los cuales podía desenvolverse la acción obrera.

Las legislaciones laborales tuvieron una doble función: por un lado, permitieron encuadrar a la clase obrera en formación, y por otro, crearon un mercado interno para favorecer la acumulación capitalista del naciente sector burgués.

Sin embargo, las formas de organización obrera que surgieron bajo el amparo de las legislaciones sociales constituyeron el límite de la acción obrera, la frontera entre lo posible y lo prohibido. En esta etapa se encuentran las bases legales de la limitación a la acción sindical latinoamericana. El caso de México es un buen ejemplo de ello.

La Constitución política mexicana, de 1917, reconoció el derecho a sindicalizarse de los trabajadores. La Ley Federal del Trabajo (LFTO, promulgada en 1931, aún vigente, fijó los límites de acción sindical. En México, la injerencia estatal quedó de manifiesto esencialmente: en la restricción a la autonomía sindical, los derechos laborales y el derecho a huelga.

En lo referente a la autonomía sindical, la ley laboral mexicana es contradictoria. Por una parte, permite la libre constitución de organizaciones sindicales, redacción de sus estatutos y elección de sus dirigentes -artículos 356-360-. En tanto por otro, el más importante, marca fuertes restricciones legales para las organizaciones sindicales.

Primero, en cuanto al número necesario para poder conformarse, artículo 364, luego mediante el registro obligatorio de las organizaciones sindicales en las instancias laborales necesarias -Juntas de Conciliación y Arbitraje-, el artículo 365 es claro en este aspecto:

Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en la competencia local, a cuyo efecto remitaran por duplicado:

- i). Copia autorizada del acta de asamblea constitutiva.
- ii). Una lista con el número, nombres y domicilios de los patronos, empresa y establecimiento en los que prestan sus servicios.
- iii). Copia autorizada de los estatutos.
- iv). Copia autorizada del acta de la asamblea en la que hubiera sido elegida la directiva.

De esta manera, las instancias laborales se convirtieron en el tribunal dictaminador de que organizaciones eran sindicatos y cuáles no. Una vez aceptado el sindicato por dichas autoridades nadie podía desconocerlo. Asimismo, estos tribunales fueron los únicos capaces de determinar su vigencia (artículo 370).

La autonomía sindical fue restringida desde el inicio, sólo podrían existir los sindicatos aprobados por las Juntas de Conciliación, por supuesto, acordes con la política estatal. Una vez aceptados se reglamentó la vinculación perenne que el sindicato habría de tener con las Juntas Conciliación. El artículo 377 expresaba como obligaciones de los sindicatos:

- i). Proporcionar los informes que les solicite las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación, como sindicato.
- ii). Comunicar los cambios de directiva y estatutos.
- iii). Informar a las autoridades cada tres meses por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.

Por otra parte, las bases del futuro corporativismo, y de la burocracia sindical, también fueron sentadas en esta regulación, en los artículos 381 y 382, en donde se especificó que los sindicatos podían formar federaciones y confederaciones, que se regirían por los mismos preceptos constitutivos de los sindicatos. Asimismo, podrían dejar de pertenecer a tal agrupación confederada en cualquier tiempo. La previsión a una posible unificación obrera, mediante la desarticulación de grandes centrales, fue evidente.

En cuanto a los derechos laborales, la ley laboral reguló únicamente los aspectos necesarios para la reproducción de la fuerza laboral, salario y prestaciones sociales, pero se olvidó de lo referente a la participación obrera en la fábrica.

Resulta interesante resaltar que tal opción estuvo abierta en el anteproyecto de Ley, presentado en 1928, pero fue rechazada en la asamblea tripartita que celebró el sector patronal y obrero bajo los

auspicios del Gobierno Federal. Portes Gil, presidente en turno expresó:

"En el proyecto de ley (de 1928) se dispuso que en cada empresa hubiera un Consejo integrado por representantes de los obreros, del patrón y del gobierno. Este Consejo de Empresa tendría por funciones resolver los pequeños conflictos que surgieran directamente en la fábrica. Pero además esta instancia estudiaría y haría un programa sobre el mejoramiento de la fábrica y calcularía los recursos económicos de deberían emplearse... Desgraciadamente, al aprobarse la ley, de 1931, se suprimió esta medida, en la cual estuvieron de acuerdo muchos patrones...", (Portes Gil, 1971)

Con ello se cerró la posibilidad de una participación directa del trabajador en asuntos fabriles. Los derechos salariales y de prestaciones sociales fueron estipulados en un contrato colectivo, en caso de estar sindicalizado. Aunque, los convenios laborales tampoco escaparon al control de la Junta de Conciliación, (artículo 390).

La revisión contractual también fue regulada: cada dos años para revisión general (art. 399) (14). La garantía de un mínimo de prestaciones básicas, para la protección de la fuerza laboral fue expresada en el artículo 394:

"El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que los contenidos en contratos vigentes en la empresa o establecimiento".

(14).- A partir de las crisis económicas que repercutían en el salario real de los trabajadores se agregó una derivación del artículo (399 bis) en donde se estipulaba la obligación de revisar salarios cada año, como un intento de compensar el salario real. Aunque tal medida quedó en desuso, cuando el gobierno introdujo los pactos para la estabilidad económica.

Por otra parte, la posibilidad de ganar tiempos y espacios para la actividad sindical, fue introducida como una de las obligaciones colaterales del patrón, (artículo 132, Fracción X):

"(Es obligación del patrón) permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avise con la oportunidad debida y el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento..."

En tanto que, el aspecto subversivo fue previsto por las autoridades. Primero, mediante el reconocimiento único del sindicato mayoritario, en el caso de existir más de uno en la empresa, (artículo 388), luego por la cláusula de ingreso y exclusión sindical, que aseguraba el dominio del sindicato reconocido. Sobre esto el artículo 395 decía:

"En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante...Podrá también, establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante..."

Finalmente, en el derecho de huelga, una de las principales formas de acción obrera en el sistema capitalista, los sindicatos mexicanos también fueron restringidos en su lucha. Según el artículo 444, la huelga legal existente es la que satisface los requisitos (legales) y persigue los objetivos señalados. Que según el artículo 450 son:

i). Conseguir el equilibrio (económico) entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con el capital.

ii). Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y su revisión al terminar su vigencia.

iii). Exigir el cumplimiento del contrato colectivo y contrato-ley, en caso de ser violado.

iv).- Apoyar una huelga que tenga por objetivo alguno de los intereses enunciado.

Finalmente, la Junta de Conciliación se convirtió en el tribunal dictaminador de las huelgas. Por ley, el emplazamiento a huelga debía ser comunicado al patrón y a la Junta de Conciliación, aunque el artículo 456 remarcó el carácter mediador de la Junta:

"La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga..."

En la práctica, ella se convirtió en el tribunal legal que dictaminaba la existencia o no del movimiento huelguístico. El artículo 465, expresó que si la junta consideraba ilícita la huelga, se darían por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas.

El caso de México ilustra la manera en la que la ley laboral segó la iniciativa sindical en asuntos fabriles y limitó ampliamente la acción contestaria contra el capitalismo. La situación no fue diferente en América Latina, a manera de síntesis podría decirse que: los beneficios -concedidos por las leyes laborales- fueron importantes para mejorar la condición trabajadora, pero también constituyeron un marco que fijaba límites a la acción obrera e incorporaba serias restricciones a las posibilidades reivindicativas.

Por el contrario, en aquellos países en dónde no existieron esas disposiciones legales, la acción obrera permaneció al margen de

esas limitaciones, aunque sujeto al arbitrio y represión gubernamental.

Las limitaciones impuestas a las organizaciones sindicales están relacionadas con el tipo de control que los grupos dominantes desearon entablar sobre el sindicalismo en cada país. La forma en que cada país dió solución a la crisis del sistema oligárquico, condicionó el tipo de legislación social que se promulgó, (Zapata, 1987, p. 217).

Para los empresarios, las legislaciones laborales constituyeron el suelo fértil para implantar el modelo de sustitución de importaciones y favorecer la extensión del capitalismo en los países de América Latina.

Paradójicamente, tal modelo también constituyó la fuente de futuros problemas. En dicho proyecto, el Estado se convirtió en el agente económico principal y en el protector del empresariado nativo. Más aún, el Estado le resolvió al capitalista los problemas de infraestructura (acero, electricidad, carretera, etc) necesaria para sus planes de inversión. Con tales medidas, el Estado impidió la maduración de un empresariado genuino.

No obstante, pese a las restricciones que representaba la explotación regulada, ésta favoreció el desarrollo del sindicalismo en América Latina. La población asalariada sindicalizada creció, gracias a la sindicalización masiva de contingentes obreros. En Argentina, Brasil, México, Chile y Perú, entre los fines de la década de los treinta y principios de los cuarenta, la tasa de sindicalización creció notablemente, (Zapata, 1990). La expansión del sindicalismo tuvo un doble sentido:

a).- Fue la expresión de la oportunidad de presión colectiva a la estructura política por parte de los trabajadores.

b).- Fue el resultado de un proceso de cooptación inducido por el nuevo Estado populista en función.

La especificidad del sindicalismo latinoamericano, en comparación al europeo o norteamericano, la constituyó su desplazamiento de la esfera fabril al terreno político, aunque en sentidos distintos, dependiendo de su concepción sindicalista.

En el caso del sindicalismo cooptado, el populista, el sindicado se hizo copartícipe de una alianza con el estado para el desarrollo económico. En el sindicato cuestionador, el clasista, lo hace a través de la participación de los partidos obreros en la estructura política.

La politización de las organizaciones sindicales, en sus dos sentidos, condujo a una negociación por reivindicaciones económicas no por medio de un acuerdo directo con el empresario sino mediante la capacidad de presión política del sindicalismo. En su modalidad de hacer cumplir con el pacto populista o fortalecer al partido obrero, la negociación se situó en la esfera política, (Zapata, 1987).

iii).- Entre la desregulación y la negociación.

La década de los sesenta trajo consigo una nueva crisis en el modelo capitalista reflejada en la baja en los índices de productividad, en la inversión y, el problema más agudo, aumento en el desempleo. Para algunos autores, este proceso era el resultado del agotamiento y crisis del modelo de organización productiva

fordista, consolidado después de la segunda guerra mundial y vigente hasta los años setenta.

Los setenta representaron una transición entre un régimen de acumulación que -en el marco de un modelo de producción y consumo asentado en economías de escala- reconocía como uno de los principales elementos de regulación del sistema de negociación colectiva de trabajo -el fordismo- y el otro dónde la palabra clave era flexibilidad. En el marco de la crisis también parece agotarse el modelo del Estado benefactor típicamente keynesiano, dando lugar a una nueva concepción de las políticas públicas que tiene en Reagan y Thatcher sus figuras paradigmáticas, (Quintar, 1990).

Por otro lado, la nueva etapa trajo consigo profundas paradojas: por un lado, ampliaba el campo de posibilidades para producir avances en el conocimiento de la ciencia aplicada a la producción de bienes y servicios y creaba las condiciones para una mayor y más profunda comunicación e integración mundial, por el otro, se abría más la brecha entre capital-trabajo.

Así quedó de manifiesto en la propuesta de Estados Unidos y Gran Bretaña, los más golpeados, para salir de la crisis, quienes enfrentaron el problema desde la perspectiva de la oferta y no de la demanda. Los principales elementos de la solución fueron: monetarismo, desregulación del mercado, intentos de dismantelar el Estado de bienestar, y como eje central, una reestructuración industrial.

Para algunos autores (Carrillo/Hualde, 1991), la nueva crisis capitalista tenía elementos estructurales. Lo que significaba adentrarse en las reglas de funcionamiento de las instituciones para

modificas las conductas de los actores, así como las costumbres y normas de la regulación económica, del periodo anterior.

En el fondo, la reconversión industrial, implicaba la redefinición de políticas industriales tradicionales para aumentar la eficiencia de sectores y las empresas, así como la renovación tecnológica en todas sus dimensiones. La nueva etapa ha recibido el nombre tentativo de capitalista flexible y su principal característica es la vertiginosidad en los cambios productivos y tecnológicos.

Para esta nueva fase, la explotación regulada que intenta una estabilidad regulada entre producción y consumo, resulta obsoleta, por lo que hace falta un nuevo proyecto de relación capital-trabajo. En dónde el primer paso, lo constituye la desregulación sobre la misma.

No obstante, el comportamiento capitalista, a nivel productivo y sindical, no ha sido homogéneo, antes bien ha presentado dos alternativas bien definidas. El primero, que es el prototipo de la desregulación, practicado por Estados Unidos y Gran Bretaña, y que sería en parte una refuncionalización del fordismo. En donde la nueva etapa descansa en la desregulación; el aumento de productividad mediante la limitación salarial, el recorte de las conquistas sindicales, las imposición de nuevas reglas en la fábrica, sin participación obrera.

El otro extremo, que constituiría una nueva etapa capitalista, sin muchos vínculos con la anterior, representado por Japón, Alemania y Suecia. El cuál introduce nuevas tecnologías y nuevas formas de organización, pero mediante la negociación, en

donde la participación obrera resulta fundamental. Es un modelo que basado en la producción con calidad y eficiencia, exige un compromiso con sus trabajadores, como una medida necesaria para competir en los mercados mundiales, (Carrillo/Hualde, 1991).

Ambos modelos, también han originado dos tipos de comportamiento sindical distinto. En el modelo desregulacionista, al que llamamos despótico-empresarial, el impacto sobre el sindicalismo ha sido en dos aspectos centrales: en el modo de fijación de los salarios y en las reglas de trabajo.

En la regulación salarial, se han introducido beneficios que dependen de los beneficios de las empresas. En tanto, que en las reglas de trabajo, la empresa ha introducido círculos de calidad, trabajo en equipo sin consultar con los trabajadores.

Ante estas actitudes empresariales, el sindicalismo (especialmente el estadounidense) ha adoptado una comportamiento de **modernización defensiva**, en donde sus principales objetivos ha sido: la garantía de un empleo formal, para la mayor parte de los asalariados y por un mayor tiempo posible, y la limitación de la subcontratación, principal causa del desempleo. Pues al emigrar fábricas a otros contexto nacionales, los trabajadores nativos son afectados.

En el otro lado, el sindicalismo ha asumido una **modernización ofensiva**, en donde las negociaciones salariales se realizan por medio de convenios colectivos entre sindicatos y trabajadores, regidos por las leyes de cogestión, en donde los consejos de empresa resultan centrales.

En este comportamiento, los consejos de empresa son más bien instrumentos de regulación de los problemas de gestión ordinaria que un instrumento de reivindicación económica para los asalariados. La idea de una democracia industrial, enunciada por Perlman, parecería cumplirse en parte en esta alternativa.

La diferenciación central, entre ambos, es que el sindicalismo defensivo se preocupó, antetodo, de la protección de los efectos de la racionalización en la producción para luego iniciar una lucha contra el desempleo, mediante reducción de jornadas de trabajo. En tanto que el sindicalismo ofensivo basó la competitividad de la empresas alemanas, en la renovación y reforzamiento de las regularidades construidas alrededor del trabajo y el salario, antes que erosionarlas o suspenderlas.

En América Latina, el impulso al capitalismo, mediante la sustitución de importaciones, tuvo un éxito relativo -incentivó el mercado interno e industrias estratégicas- pero lejos de fomentar una burguesía nacional, favoreció la presencia del capital extranjero en las economías nacionales. Las cuales buscaron beneficiarse de la existencia del mercado interno que se había desarrollado.

Ahora bien, la globalización capitalista hacía impensable los modelos económicos desvinculados del contexto mundial. La reestructuración capitalista -a nivel mundial- impactó de manera distinta en América Latina. La globalización capitalista presentó, a las naciones latinoamericanas, con más posibilidades de desarrollo, como Brasil y México, la alternativa de insertarse en el nuevo

modelo capitalista, vía inversiones de compañías transnacionales, en esos países.

De manera general, los diversos países latinoamericanos experimentaron a finales de los setenta y en la década de los ochenta el impacto de la reestructuración industrial. Paradójicamente fueron los países que más habían apoyado el modelo de sustitución de importaciones, los que más se integraron a la nueva fase capitalista, mediante el apoyo a sectores vinculador con el capital extranjero, como Argentina, México y Brasil, (15).

Para el sindicalismo de estos países, la nueva fase representó problemas más agudos, en comparación a sus congéneres europeos. No sólo tuvieron que hacer frente a problemas internos suscitados por la desregulación en algunos sectores, que debilitaron su fuerza partidaria consolidada, sino que debieron de responder a los efectos de una reestructuración capitalista, proveniente de una economía mundial de la que estaban desvinculados.

Para ellos, la nueva etapa representaba un cambio radical. Mientras que en la etapa de sustitución de importaciones, la lucha sindical había estado ampliamente regulada y vinculada al aparato

(15).- Aida Quintar (1990) realiza un interesante estudio sobre la relación entre movimiento obrero argentino y la flexibilidad laboral. Ella parte de la existencia de una Reestructuración industrial en Argentina iniciada en 1976, después del golpe militar. Según su opinión, idealmente se aspiraba a un neoliberalismo, aunque en los hechos, la nueva política impuso autoritariamente un modelo de fuerte participación estatal, que privilegió y subsidió a los sectores con más poder económico y financiero y con más articulación al capital internacional. Tales apoyos fueron asentados en un conjunto de políticas de promoción industrial. En el caso de México, al contexto mundial, mediante las maquiladoras, se inicio a mediados de los sesenta, primero como alternativa para el desarrollo industrial regional, luego como piedra angular de la reconversión industrial nacional, durante los ochenta, (Quintero, 1990).

estatal, como copartícipe o cuestionador, en la nueva etapa se les estaba requiriendo respuestas a problemas generados en el ámbito fabril, y aún más, las nuevas realidades laborales no sólo se referían al ámbito nacional sino estaban estrechamente vinculadas con el panorama internacional.

Por otra lado, también enfrentaron un problema mayor el debilitamiento de su fuerza conseguida en la etapa anterior. Al abandonar el modelo de sustitución de importaciones, en dónde el Estado era el agente central, se debilitó a los grandes sindicatos: mineros, siderúrgicos, petroleros, y en su lugar, se favoreció a una nueva clase obrera, empleada en los nuevos sectores capitalistas. Casi siempre situados en lugares sin trayectoria industrial y por consiguiente sindical.

Empero, el problema más agudo que presenta el sindicalismo latinoamericano, en su acepción populista, es la solución de los problemas fabriles. Existe una exigencia de negociación directa en cuanto a temas productivos y de organización laboral, con el empresario, tanto en los sectores industriales tradicionales como en los modernos. Una lucha para la que no está preparado, en virtud de haberse fortalecido mediante la institucionalización de la lucha sindical, en convenios colectivos, y la negociación política con el Estado.

La nueva etapa capitalista reclama al sindicalismo -ex-colaborador del proyecto económico nacional- una respuesta propia, emergida de su origen y de su estructura, sin la ayuda del Estado protector sino sustentada en sus bases. El Estado protector por su

parte, no ha realizado ningún intento por solucionar los problemas sindicales, antes bien los ha complicado.

Los estados latinoamericanos han adoptado en sus políticas económicas un neoliberalismo, dejando libres, aparentemente, a los actores centrales: capital-trabajo. En tal modelo, el sindicalismo parece haber sido excluido como coparticipante, e incluso como colaborador político, al abrir los canales de opinión política, en donde el problema de la democratización adquiere más importancia que la lucha sindical.

El problema de la democracia constituye un problema muy interesante en el movimiento obrero actual, por las nuevas perspectivas que abre al sindicalismo. La democracia significa un replanteamiento en la visión social, se desplaza el privilegio de las corporaciones por la importancia del individuo.

La importancia se concede a los derechos de carácter individual, en tanto que se debilita los de tipo colectivo, de ahí la importancia de los derechos ciudadanos y la marginación de los derechos laborales, (Zapata, 1991, p. 9).

Esto significa el reconocimiento de distintos ámbitos sociales en los que se mueve el actor social: escuela, sindicato, partido, etc. En los cuales el actor asume funciones: ciudadano, sindicalista, etc. La demarcación estricta entre campos sociales es fundamental, en esta nueva concepción social.

En esta nueva opción, el sindicalismo tiene un espacio bien definido. El debe, en teoría, ejercer su hegemonía sobre los derechos laborales, en tanto que el Estado la ejerce sobre los

derechos civiles, y la Iglesia los ejerce sobre los morales, (Mark Perlman, 1976, p. 221).

En la actualidad, los gobiernos latinoamericanos al abrir los canales de expresión admiten la pluralidad social, pero también, restringen posiciones en el ámbito social, como es el caso del sindicalismo.

Los neoliberales, en este sentido, desean renovar las relaciones entre capital y trabajo, limitándolas al ámbito de la empresa, universo sindical, e impidiéndole que rebasen esos límites, para participar en la discusión de los equilibrios políticos y económicos.

La noción de territorio laboral, que Selig Perlman, había manejado en A theory of the labor movement parece estar muy cercana a este comportamiento. Para Perlman (1928), la lucha por los derechos fabriles (**shop rights**), son idénticos con la libertad en sí misma, por ellos consigue un lugar respetable en su empleo, sin necesidad de humillarse ante el patrón.

No obstante, Perlman, también, señaló algo que parece ser central en las nuevas sociedades democráticas. La supeditación de la hegemonía fabril real a las condiciones contextuales. Para el existían limitantes que afectaban el control sindical laboral real, como podrían ser el status legal del sindicalismo, las políticas de gobierno, la opinión pública y muchas otras. Perlman concluía:

"Todo sindicato pronto descubre que la integridad de su "territorio laboral", parecido al territorio natural, es dependiente intrínsecamente de las numerosas relaciones sociales...", (Perlman, 1928).

Así pues, los retos del sindicalismo latinoamericano consisten: primero, en dar respuesta a los problemas concretos y, segundo, aprovechar los canales de posible democratización, para volver a su ámbito natural. La no solución de alguno de ellos puede convertirlo en un mero espectador de la nueva etapa capitalista.

Este primer apartado ha tenido el objetivo central de presentar el terreno teórico en el que se inserta nuestro objeto de estudio, la sección siguiente enfatizará el caso concreto de estudio.

B.- El sindicalismo y la transnacionalización del capital.

El estudio histórico que nos preocupa se inserta en la tercera etapa que hemos delineado. En la movilidad del proceso productivo a economías en desarrollo, mediante las industrias transnacionales. En dónde la política central, fue la localización de sus distintas fases productivas, en los lugares más rentables, no importando la posición geográfica de los lugares elegidos.

En el terreno sindical la situación también se modificó, cómo hemos señalado. La introducción de transnacionales implicó una reestructuración en la práctica sindical de los lugares en dónde se instalaran. El problema central reside en vislumbrar en que dirección se lleva a cabo, los nuevos cambios sindicales.

En esta nueva fase, las empresas transnacionales están dispuestas a negociar en cuanto a salarios, impuestos, eslabonamiento con la industria nacional, o la introducción de organizaciones sindicales, siempre y cuando estos elementos no se conviertan en un obstáculo para su objetivo principal: la obtención de una tasa mayor de ganancia. (Tugendhat, 1973).

No obstante, en los acuerdos laborales que la industria transnacional y el sindicato nacional celebran no existe equidad. La dirección empresarial conoce todos los detalles concernientes a sus intereses en el mundo, en tanto que los líderes sindicales nacionales tienen un conocimiento fragmentado de la situación.

El dominio de la dirigencia capitalista del panorama mundial le permite tomar decisiones adecuadas, sopesando en que lugares es factible cumplir con las demandas laborales requeridas, y en cual es mejor emigrar, en busca de un lugar más adecuado para sus inversiones, (Tugendhat, 1973).

La movilidad transnacional origina dos tipos de comportamiento sindical excluyentes:

a).- El fortalecimiento sindical cuando las empresas transnacionales cuentan con una estabilidad y un eslabonamiento con la industria nacional. Entonces, el traslado no es del todo redituable, por lo que tiene que ceder ante las demandas laborales.

b).- El debilitamiento sindical cuando la planta no tiene fuertes intereses en el espacio nacional, y existen filiales que pueden reemplazarlo sin dificultad, (Tugendhat, 1973).

La adopción de cualquiera de las dos posiciones depende del contexto social en el que se inserten las transnacionales. El modelo sindical que se elija estará en función del tipo de maquiladora que se instala y las características del sindicalismo practicado en esa región. Este trabajo pretende evaluar la relación entre capital transnacional y sindicalismo mexicano.

C.- La inserción de México en el modelo transnacional.

Los cambios económicos acelerados, a nivel nacional e internacional, durante los años sesenta y ochenta, el éxito parcial

del modelo de sustitución de importaciones, plantearon la necesidad de un nuevo modelo de desarrollo, para sacar al país de la crisis económica. Entre los principales factores que influyeron estuvieron:

"...la crisis capitalista de 1975, el estancamiento del crecimiento de las naciones capitalistas más desarrolladas, la transferencia de capital financiero alrededor del mundo, el desarrollo industrial acelerado de economías subdesarrolladas, la internacionalización de la producción industrial, la introducción de nuevas tecnologías en estas industrias, y las fluctuaciones constantes en los precios del petróleo...", (La Botz, 1988).

Así pues, en las primeras inversiones transnacionales en territorio mexicano participaron los siguientes elementos: la globalización de la economía, por el lado internacional, y el abaratamiento de mano de obra mexicana, por el lado nacional.

México fue de los primeros países en experimentar la nueva fase capitalista. A su territorio llegaron las inversiones de las primeras transnacionales que buscaban abaratar sus costos de producción.

El presidente Gustavo Díaz Ordaz se convirtió en el primer promotor de la inversión transnacional en México. Estas inversiones recibieron el nombre de maquiladoras. Para el Presidente, el modelo maquilador favorecería la economía de la frontera mexicana, debido a su cercanía con los complejos capitalistas norteamericanos, mediante el establecimiento de empresas maquiladoras, y con la subsecuente creación de empleos. A partir de entonces, el 'modelo maquilador' se convirtió en un proyecto estimulado desde la esfera gubernamental.

La administración de Luis Echeverría compartió la idea de que la maquiladora podría constituirse en el núcleo del desarrollo

industrial de la frontera, y construyó parques y ciudades industriales ad hoc que garantizaran un desenvolvimiento adecuado de tales industrias.

No obstante, tales 'adelantos industriales' fueron eliminados, por la apatía del Presidente José López Portillo, hacia la industria. Los empresarios maquiladores han considerado la etapa de López Portillo cómo la más gris de su estancia en México.

Finalmente, el sexenio de Miguel de la Madrid, retomó y reestructuró el modelo maquilador, manteniendo sus primeros objetivos y agregándole nuevas metas. Para el gobernante, el proyecto no tenía alcances regionales, sino capacidad para integrar a México en el mercado mundial, durante su administración el proyecto fue elevado al rango de nacional, aunque el punto nodal del proyecto seguiría siendo la frontera norte de México.

La posición geográfica estratégica de la región fronteriza mexicana, primero como vecino de los principales centros industriales de Estados Unidos (Rocío Barajas, 1989), luego como plataforma de introducción hacia uno de los principales mercados mundiales, (Del Castillo, 1989) y puente subsecuente entre dos economías centrales, (Ganster, 1989), la convirtieron en la región por demás idónea para la instalación de maquiladoras, (16).

(16).- Maquiladora entendida como la empresa dedicada al "proceso industrial o de servicio destinado a la transformación, elaboración o reparación de mercancías de procedencia extranjera importadas temporariamente para su exportación posterior". (Diario Oficial, 22/dic/1989). Es notorio que la actividad maquiladora se ha modificado de los años sesenta a la fecha, no obstante, el ensamblaje de productos intermedios o finales, sigue siendo la parte medular de tal actividad.

La política salinista ha continuado con el proyecto maquilador, considerándolo como una de las principales alternativas para el nuevo desarrollo mexicano. En donde tal industria deberá cumplir con las siguientes prioridades nacionales:

I.- Crear fuentes de empleo.

II.- Fortalecer la balanza comercial del país a través de una mayor aportación neta de divisas.

III.- Contribuir a una mayor integración interindustrial y coadyuvar a elevar la competitividad internacional de la industria nacional y

IV.- Elevar la capacitación de los trabajadores e impulsar el desarrollo y la transferencia de tecnología en el país, (Diario Oficial, 22/dic/89)

Esta reestructuración de la economía mexicana es la que se conoce como reconversión industrial. Se trata de reinsertar, mediante industrias eficientes y competitivas, a la economía mexicana en el mercado internacional.

La administración salinista complementó esta reestructuración a nivel nacional, mediante la privatización de industrias estatales ineficientes. Industrias en donde se necesitaba la modernización de los procesos productivos, de sus tecnologías, para hacerlas acordes a la nueva etapa capitalista.

La reconversión de la economía mexicana se caracteriza por estimular a las industrias susceptibles de vincular a México al mercado mundial, sin importar la nacionalidad del capital, y por su intento de modernizar la planta productiva nacional para hacerla competitiva a nivel internacional.

En ambas industrias, nacionales e internacionales, el impacto sobre el proceso productivo y el trabajador es incuestionable. De la

Garza ha planteado que la reconversión industrial comprende la introducción de nuevas tecnologías, la adopción de nuevas formas de organizar el trabajo, cambios en las características de la fuerza de trabajo y una flexibilización en los derechos laborales, (De la Garza, 1989b).

El ataque al obrero mediante la modificación de su proceso de trabajo y de sus conquistas laborales, resulta lógico, a la luz de la adopción de un modelo neoliberal y desregulatorio, por parte del gobierno mexicano. El empresario considera a tales aspectos como centrales para adquirir la eficiencia y calidad para competir a nivel mundial.

Las modificaciones a los procesos productivos y la afectación de derechos obreros, más allá de las consideraciones teóricas, plantean nuevas exigencias a las organizaciones sindicales mexicanas, especialmente a nivel local, en las industrias punta de esta reconversión industrial.

En las etapas industriales anteriores, el maridaje entre sindicato-Estado había sido capaz de contener y canalizar las aspiraciones de la clase obrera, manteniendo una paz laboral casi impecable. La explotación regulada, adoptada durante la etapa de sustitución de importaciones, había cumplido con creces su función de colaborador estatal, más que cuestionador, en un proyecto económico nacional.

El afán, ficticio o no, del gobierno mexicano para hacer copartícipe del desarrollo industrial del país al sindicalismo, le ha asignado al sindicalismo mexicano, una especie de tarea histórica, consistente en colaborar con el desarrollo del país. Hoy

más que nunca el gobierno federal demanda el cumplimiento de ese compromiso, mediante una política laboral moderada, para crearle confianza a las empresas.

Durante la etapa de explotación regulada, el sindicato, merced a la protección estatal, pareció cumplir con tal objetivo. Sin embargo, en la nueva etapa capitalista, sin el tutelaje estatal y ante el embate capitalista de sus conquistas sindicales, el sindicalismo parece titubear en torno al cumplimiento de tal requerimiento estatal.

La necesidad de una reestructuración sindical se hace por demás necesaria. En tal comportamiento podrían distinguirse dos alternativas:

i).- La tendencia que pugna por un sindicalismo acorde a las nuevas necesidades empresariales, mediante su participación en las decisiones productivas y organizativas, que constituiría un intento hacia el sindicalismo democrático.

ii).- La tendencia que pretende la implantación de un sindicalismo colaborador del modelo económico actual, mediante la supeditación de su acción y participación sindical a las necesidades capitalistas. Lo que significaría un comportamiento sindical, de estilo neo-populista.

La primera opción es interesante porque permite la viabilidad de un sindicalismo más comprometido con la clase trabajadora, emergido de la estructura sindical oficial. Es decir, un sindicalismo que en esta época de modernización, de reestructuración económica, podría aspirar hacia la democracia sindical.

Sin embargo, tal opción constituye serios obstáculos para triunfar en el ámbito mexicano. Primero, a nivel interno presenta grandes problemas: dirigencias sindicales envejecidas, ausencia de

cuadros jóvenes preparados y faccionalismo sindical, especialmente a nivel regional. Aunque esa existencia de descontento marginal, que genera estas acciones hace factible la posibilidad de un sindicalismo más participativo.

La segunda opción parece ser más viable en la realidad mexicana. La colaboración sindicato-estado para lograr el desarrollo del país, no es una práctica desconocida para el sindicalismo mexicano. Antes bien, forma parte de su desarrollo histórico, cómo se analizará más adelante. No obstante, ante la posible elección de ella, el sindicalismo mexicano debe tener la capacidad de negociación suficiente para evitar caer en la subordinación total.

El momento actual conforma un parteaguas para el sindicalismo oficial: regresar al mundo fabril, lo que significaría una revisión de sus objetivos y un reeslabonamiento con sus bases, como un intento por recobrar su autenticidad sindical, (La Botz, 1988), o supeditarse a las necesidades estatales de desarrollo industrial, mediante la flexibilización de los derechos adquiridos, sin cuestionamiento alguno, convirtiéndose en un mero espectador, más que participante, de la nueva fase capitalista.

Esta investigación analiza la inserción de México en una nueva fase capitalista y la modificación subsecuente que ha tenido su organización sindical. El estudio encuentra su fundamentación empírica en dos espacios sociales diferentes, en la frontera norte mexicana, afectados por una de las industrias claves en la reestructuración industrial: las maquiladoras.

D).- La reestructuración sindical en las maquiladoras
mexicanas.

El propósito de este apartado es la construcción de categorías teóricas, que permitan el análisis de la reestructuración sindical mexicana, en la nueva etapa capitalista. La construcción, de tales categorías, está basada en dos realidades históricas, Matamoros y Tijuana, así como en la disertación teórica presentada en el primer apartado.

a).- Las alternativas del sindicalismo oficial durante la
modernización.

De entrada, postulamos que existe una reestructuración sindical en esta nueva fase capitalista. Dicha reestructuración se efectúa entre las organizaciones pertenecientes al sindicalismo oficial o tradicional, los cuáles siguen ocupando un papel importante, a pesar de los ataques, en el ámbito político.

En la sociedad mexicana, si bien es cierto se ha dado una apertura democrática ésta es aún restringida, los recientes problemas electorales en distintos estados de la República, así lo atestigüan. Por lo mismo, las antiguas bases populistas serán relegadas, o refuncionalizadas, poco a poco.

Cómo lo ha expresado Lorenzo Meyer (1990), la marginación del sindicalismo mexicano de los nuevos proyectos nacionales, no significa que el Estado mexicano vaya a renunciar a la relación de alianza y subordinación que tiene con el movimiento obrero oficial. Aunque la relación gobierno-sindicato será cada vez menos relevante en la formulación de las políticas gubernamentales.

Es un hecho, que el actual grupo intentará prolongar la alianza de subordinación con el mayor número posible de sindicatos por el mayor tiempo posible, aunque también pugnará por una mayor funcionalidad sindical en esta etapa capitalista.

A este mantenimiento de organizaciones corporativas en el ámbito político, acordes al momento actual, se le denomina neocorporativismo. La necesidad de tales organizaciones se explica por la ausencia de instancias que puedan reemplazarlas en un sistema de dominación autoritaria, que está dando los primeros pasos hacia la democratización.

El ascenso total a una democracia real en la sociedad mexicana será muy lento, porque como ha expresado Meyer (1990), éste representa un trastocamiento al **statu quo** del sistema mexicano. Es el paso de una democracia política, legitimada por las instituciones corporativas, a una democracia social, sustentada en los derechos de ciudadanos individuales.

Ahora bien, la persistencia de las organizaciones corporativas, especialmente las sindicales, dependerán de la manera en que respondan a los nuevos requerimientos capitalistas. Es decir, de que ellas encuentren un lugar en el nuevo ensamblaje social.

Lo más importante, de esta demanda al sindicalismo mexicano, es la necesidad de una respuesta emergida del sindicalismo mismo, sin el tutelaje estatal. Han de ser los sindicatos los que decidan su comportamiento futuro: que puede fluctuar entre un intento de participación y la subordinación total. Enrique de la Garza (1990) ha señalado las siguientes alternativas en este nuevo comportamiento:

a).- La flexibilidad unilateral. En donde el sindicalismo oficial adoptaría una posición pasiva, o de simple declaración discursiva de la cúpula. En esta postura, el sindicalismo dejaría hacer a las empresas su reestructuración y flexibilización de la fuerza de trabajo, sin ninguna objeción.

b).- Flexibilidad bilateral. En donde una parte del sindicalismo oficial ha comprendido que si quiere subsistir como interlocutor en la actualidad, tiene que asumir un papel activo en la productividad.

Las alternativas marcan las líneas generales que pueden seguir los sindicatos, en esta nueva fase. No obstante, la consideración de casos concretos se hace necesario para una mayor comprensión de la reestructuración en industrias concretas. Este trabajo analiza el caso de dos regiones afectadas por una industria clave de la reconversión industrial: la industria maquiladora.

El propósito es analizar como responde el sindicalismo oficial en dos realidades históricas, Matamoros y Tijuana, sustentadas en una trayectoria sindical diferente, a un nuevo proyecto industrial que reclama calidad y eficiencia, para competir en el mercado mundial.

Los sindicatos locales, la célula más pequeña de la gran burocracia sindical, son los que enfrentan los problemas reales en cuánto a la modernización industrial. Sus líderes deben encontrar soluciones prácticas a las demandas del empresario local, las cuáles no pueden apartarse de la historicidad de su contexto social. En ese sentido, la afirmación de Victoria Novelo (1991) cobra gran importancia:

"Cuando los sindicatos trabajan a nivel empresa, (o local), su negociación gira centralmente en torno a los problemas entre el trabajo y el capital de esa empresa y tiene su raíz en la organización y los

procesos de trabajo donde los obreros actúan. La organización (se da) en virtud de ese trabajo con ese capital...". (Novelo, 1991, p. 29).

Así pues, el contacto directo con una realidad concreta, obliga a los sindicatos locales a actuar según los requerimientos obreros, no sólo a nivel industria sino considerando su tradición obrera. Como de la Garza ha postulado, el sujeto obrero constituye una complejidad:

"(Puesto que)...es la síntesis de una composición técnica (ubicación laboral por relaciones de poder y explotación), composición política (tradición de formas de organización e ideologías) y una composición social (origen social, experiencia)...". (De la Garza, 1989a)

En ese sentido, los acuerdos a nivel dirigencia no significan soluciones prácticas para las demandas locales, ésta tiene que adoptar medidas de acuerdo a los requerimientos empresariales y a su tradición histórica, a veces contradictorias con la política gubernamental nacional, aunque aceptada por los jefes sindicales, en virtud al apoyo concedido a la dirigencia sindical nacional.

Existe una mutua dependencia entre los dirigentes de las grandes centrales y los líderes de los sindicatos locales, en la medida que éstas se sostienen en el poder, respaldadas por la dirigencia nacional, mientras conservan un control real sobre las bases sindicales.

Este eslabonamiento conduce a una comprensión de la actitud vacilante de los grandes dirigentes ante la aparente rebeldía de líderes locales, en la reconversión industrial, explicada, sobretodo, por el control real que éstos tienen sobre sus bases, sustento del poder regional de las grandes centrales.

La permanencia de un líder como Agapito González Cavazos en Matamoros, al frente del Sindicato de Obreros y Jornaleros Industriales (SJOI) que agrupa a los 40,000 trabajadores de la industria maquiladora, se constituye en uno de esos casos en donde el sindicalismo oficial, con todas sus características, se enfrenta a una industria clave en la reconversión industrial.

El sindicalismo matamorenses representa lo que podría considerarse una flexibilidad negociada, aquí denominada sindicalismo tradicional, en donde se aceptan acuerdos laborales, cómo podría ser el ajuste de horarios de trabajo, la desaparición de turnos, y otras medidas, siempre y cuando no afecte las conquistas mínimas de sus agremiados, base de su legitimación real, y producto de una trayectoria sindical.

b).- El sindicalismo tradicional: una flexibilidad negociada.

El sindicalismo tradicional (17) se convierte en la respuesta positiva, por así llamarla, a la reconversión industrial. Es el sindicalismo que pretende responder a los requerimientos de una modernización productiva, mediante la negociación en aspectos productivos y laborales, cómo una forma de mantener su papel de interlocutor, en el ámbito laboral.

Para el sindicalismo tradicional, la negociación laboral en esta nueva fase no puede concretarse a una negociación restringida, u obtener el consenso de las viejas cúpulas sindicales, en torno a

(17).- El término "sindicalismo tradicional" se asigna por compartir las principales características del sindicalismo conformado en la etapa de la explotación regulada, aunque también por su intento de mantener su carácter de organización de defensa obrera mínima, en una etapa de reestructuración sindical.

cuestiones laborales, la consideración del sindicato como interlocutor de los trabajadores resulta necesaria. Por ello demanda una negociación bilateral, en esta etapa de flexibilidad laboral.

El sindicalismo tradicional acepta, en cierta manera, el reto de volver al ámbito fabril y de enfrentar los problemas concretos emergidos de las plantas afectadas por la reestructuración industrial. Esta postura reconoce:

"...que el espacio del proceso de trabajo es uno, de lucha y negociación, donde el sindicalismo podría tener una actitud propositiva apoyado en la movilización productiva de sus bases obreras...se propone una alianza para la productividad y la calidad, reconociendo el capital al sindicato como interlocutor válido en los planes de productividad y calidad...", (De la Garza, 1990).

Ahora bien, pese a aceptar el reto de responder a participar en el ámbito fabril, el sindicalismo tradicional no se le puede catalogar un **sindicalismo ofensivo**, al estilo alemán enunciado en el apartado primero, sino más bien un sindicalismo **defensivo**, al estilo norteamericano, que busca la estabilidad en el empleo y los derechos laborales, (18).

(18).- Wachendorfer (1990) realiza un interesante estudio de la vinculación que existe entre las centrales sindicales latinoamericanas pertenecientes a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT), como la CTM, y la política de la central sindical norteamericana AFL-CIO. En donde se maneja un modelo sindical democrático, al estilo norteamericano. Los proyectos elaborados para responder a los actuales cambios, por parte de la ORIT y las centrales nacionales, como la CTM, confirman esta relación estrecha con el sindicalismo norteamericano, al adoptar una política defensiva del empleo, mediante una negociación flexibilizada, pero con límites que garanticen el empleo y la estabilidad laboral, Vid., Modernización productiva y negociación colectiva, Documento Base, Proyecto OIT/CTM, Cuernavaca, Morelos, octubre 1989.

El sindicalismo tradicional reestructurado representa la facción del sindicalismo oficial que responde a la política neoliberal mexicana, (19). Este sindicalismo no cuestiona más la adopción de un nuevo modelo de desarrollo, sino que responde a los efectos de este nuevo modelo sobre sus agremiados.

El sindicalismo tradicional se caracteriza, primero por la adopción de una política sindical defensiva, al estilo norteamericano, dónde los objetivos son: primero, **buscar la permanencia en el empleo** de sus agremiados, de ahí su carácter tradicional, luego, la posibilidad de integrarse en las decisiones laborales fabriles, en esta nueva fase.

La segunda característica del sindicalismo tradicional es la adopción de la negociación colectiva, como el principal mecanismo para definir las cláusulas y administrar el contrato colectivo, tratando en todo momento de **proteger las conquistas laborales** logradas, de tal manera que el contrato no se revierta en su contra, (OIT/CTM, 1990).

La tercera característica es el mantenimiento del contrato colectivo, como la concreción de la negociación colectiva, aunque con nuevos matices. Primero, se permitirá la flexibilidad laboral en aspectos que no afecten la estabilidad en el empleo ni lesionen derechos fundamentales. Luego, se buscará la introducción de

(19).- La política neoliberal de México está caracterizada por la introducción de nuevas tecnologías encaminadas a mejorar la calidad y eficiencia, como política de desarrollo económico del país, la disminución de la actividad estatal en la economía, y el recorte de presupuesto, medidas que han desembocado en el desempleo, en una disminución del salario real y en el temor constante del obrero a perder su empleo.

cláusulas administrativas en el contrato colectivo (20), que significarían una integración real en las decisiones fabriles. Estas cláusulas habrán de incluir aspectos referentes a: modernización, introducción de nuevas tecnología y la flexibilidad en el rubro productivo, (21).

La flexibilidad se refiere fundamentalmente a dos aspectos: el primero, en torno a la variedad de tareas a realizar por el trabajador y a los horas de trabajo por cumplir (flexibilidad interna) y el segundo, sobre la contratación eventual de acuerdo a los altibajos en el mercado y a la subcontratación de materiales de trabajo (flexibilidad externa), (OIT/CTM, 1990, p. 14).

En México, los mayores problemas a resolver por el sindicato, en materia de flexibilidad son: el intento de los empresarios por modificar el contrato colectivo mediante la eliminación de cualquier elemento que impida la libre movilidad de la mano de obra; la fijación de las jornadas, turnos de trabajo, bilateralmente, y no

(20).-Las cláusulas administrativas se refieren a la participación del sindicalismo en decisiones fabriles sobre la productividad. Estas cláusulas garantizarían al sindicalismo una participación real en la nueva fase y constituirían el freno necesario para limitar la voracidad capitalista sobre el obrero.

(21).- la flexibilidad, palabra central en la nueva fase capitalista, se define como el conjunto de elementos que transforman el trabajo y que están orientados hacia el incremento de la productividad y de la calidad, (Carrillo/Hualde, 1991), no importando, muchas veces, la afectación de derechos laborales. Existen distintos tipos de flexibilidad: contractual, salarial, temporal y funcional. La primera intenta la contratación temporal, más que colectiva; la segunda busca el pago de hora según el trabajo desempeñado; la temporal refiere a la disposición de los tiempos laborales según requerimientos empresariales, finalmente, la funcional postula la eliminación de restricciones a la movilización de trabajadores en distintas funciones, (Néstor de Buen, 1989, pp. 90-94).

según las necesidades de la empresa, y la garantía de un salario permanente y estipulado, más allá de las prestaciones, dependientes de las ganancias de la empresa.

El sindicalismo tradicional tiene dos características centrales: primero, la defensa de su integridad organizacional, mediante la garantía de la estabilidad en el empleo y conquistas laborales mínimas, luego, su consideración en decisiones fabriles que atañen directamente a los trabajadores, mediante la introducción de cláusulas administrativas, (22).

Sin duda que las nuevas propuestas sindicales habrán de considerar la introducción de cláusulas administrativas en los contratos colectivos, más allá de las cláusulas salariales y de prestaciones. Sólo estas retribuirían al sindicato un lugar real en el ámbito fabril.

Las instancias formales que podrían cumplir con estos objetivos serían órganos bipartitas, como sería la conformación de una Comisión Mixta de Productividad, al estilo de las de Seguridad e Higiene y de Capacitación, para regular la productividad y las nuevas formas de organización de trabajo, (23).

(22).- Ambas características habrán de estipularse en el contrato colectivo. Las primeras garantizan la existencia del sindicato, enfatizan la estabilidad en el empleo (para no perder membresía) y la exigencia de que los nuevos puestos de trabajo o nuevas inversiones se sindicalicen. La segunda implica la participación directa en el proceso de trabajo mediante: "la formación de un comité técnico paritario con capacidad de incidir en las decisiones que la empresa tome respecto a la introducción de nuevas tecnologías, capacitación, flexibilización de la jornada y tiempo de trabajo, salario y de las condiciones de seguridad e higiene", OIT/CTM, 1989.

(23).- Una Comisión Mixta de Productividad sería la mejor fórmula para planear la producción bilateralmente, evitando, con ellos, que

Obviamente, el momento actual reclama una implementación real de tales comisiones y no sólo una existencia formal, como ha sucedido hasta ahora. Sólo mediante una participación activa en el mundo fabril, el sindicato evitará su desplazamiento como interlocutor laboral.

Así pues, se podría definir al sindicalismo tradicional como la organización laboral inserta en una burocracia sindical, que en una fase de reestructuración industrial, busca su participación en la nuevas formas productivas y organizativas, mediante la negociación en distintos aspectos laborales, siempre y cuándo no lesionen aspectos básicos de sus agremiados y/o afecten su papel de interlocutor laboral.

En la recuperación de su papel de interlocutor real de los trabajadores, el sindicato tradicional debe de enfrentar dos retos, a nivel interno: primero, la educación y preparación de sus dirigentes para administrar el contrato colectivo a nivel fabril, como una necesidad cotidiana y no cíclica; segundo, el acercamiento a las bases, como una manera de recuperar las experiencias de los trabajadores directos para delinear las posibles alternativas en la introducción de tecnologías.

A nivel externo, el sindicalismo tradicional, y en general el sindicalismo mexicano, encuentra un problema central: la existencia de una legislación obrera que le prohíbe una autonomía

los ritmos, los estándares, sean fijados sólo el patrón, sin ninguna consideración para el trabajador. Existen otra propuestas, realizadas por el sindicalismo oficial (CTM), que resultan poco factibles por el contexto existente como: el derecho a disponer de una información que de cuenta de manera anticipada de las inversiones a realizar por la empresa, Vid., OIT/CTM, 1989.

real y la participación en decisiones laborales, terreno considerado exclusividad empresarial, como señalamos en el apartado B.

Una nueva Ley Federal del Trabajo, en este momento de flexibilización se hace necesaria (24), en ella se habrán de definir el nuevo marco jurídico en el que se moveran el capital y el trabajo, en esta etapa de modernización.

c.- El sindicalismo subordinado: el servilismo al capital.

El sindicalismo tradicional, representado en este trabajo por el sindicalismo matamorenses, es excepcional en la reestructuración sindical mexicana. La política gubernamental, en aspectos laborales, ha favorecido abiertamente al capital (25), en esta etapa de reestructuración, considerando al sindicalismo tradicional, cómo adversario del desarrollo nacional.

El control laboral se ha reforzado en industrias claves para la reconversión, como las maquiladoras. La industria maquiladora ocupa un lugar privilegiado en la política industrial del país, así lo han demostrado los decretos gubernamentales de 1966 a 1989, (26).

(24).- Para los abogados, una modificación en la LFT no es preocupante, por los limitativa que es en cuanto a derechos laborales. Es tan restringida la LFT, que los empresarios podrían conceder más beneficios a los trabajadores, sin mucho menoscabo de sus ganancias. Los mismos juristas han señalado que más peligroso resulta la modificación del artículo 123, en el sentido de que dicho artículo marca los derechos fundamentales de los trabajadores, (De Buen, 1992).

(25).- Cómo lo ha demostrado la venta de empresas paraestatales, medida con lo que ha desactivado a contingentes sindicales importantes en el movimiento obrero, conformados en la etapa de explotación regulada; y la apertura a la inversión privada en sectores antes considerados estratégicos.

(26).- Programa de la Industrialización Fronteriza (1966), Reglamento de la Industria Maquiladora (1971-72), Ley para promover la inversión mexicana y regular la inversión extranjera (1973),

En materia laboral, la intromisión del Estado, como aliado del capital, ha estado presente. Los conflictos laborales más agudos han sido resueltos por las instancias gubernamentales laborales locales, juntas de conciliación, o las dirigencias sindicales nacionales.

Por sus características productivas, innovación tecnológica, modificación en la formas organizativas del trabaja, la industria maquiladora, reclama un sindicalismo altamente flexible, que no le ponga obstáculos al manejo del trabajador. El apoyo del Estado, mediante las Juntas locales, en los conflictos, eliminando sindicatos peligrosos para el empresario, ha sido una primera respuesta a la demanda.

La segunda respuesta ha sido dada por una facción del sindicalismo oficial, que intenta una integración a la reconversión industrial, mediante una reactivación del maridaje entre Estado y sindicato. Es un sindicalismo que acepta la flexibilidad laboral pero sin participación sindical, esgrimiendo el argumento de la coparticipación del sindicalismo en la industrialización. A esta práctica sindical la denominamos **sindicalismo subordinado**.

El sindicalismo subordinado, o de flexibilidad unilateral, se constituye en la respuesta negativa del sindicalismo oficial. Es el sindicalismo que adopta una posición pasiva, en cuanto a demandas sindicales en la reestructuración. Aunque en el terreno político se

Programa de Maquiladoras (1974), Acuerdo 101-1001 (1975), Reglamento de la Industria Maquiladora (1977), Decreto para el fomento y operación de la industria maquiladora de exportación (1983) y Decreto de la Industria Maquiladora, (1989).

constituyen en ejemplo de la colaboración sindical, para el desarrollo económico del país.

La primera característica del sindicalismo subordinado es la protección gubernamental por parte de las instituciones laborales locales. Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se convierten en sus guardianes. Las restricciones fijadas al sindicalismo en la etapa de la explotación regulada afloran en este momento:

"...es el poder subterráneo de las autoridades laborales a no conceder registros, a los (sindicatos) que estorban a sus objetivos, lo que permite mantener un dominio sobre la esfera sindical...", (De Buen, 1985).

Los sindicatos participantes casi siempre pertenecen a las centrales obreras marginales. Ellos responden al llamado de participación en el nuevo modelo de desarrollo, cómo una forma de reconocimiento obrero, por parte del gobierno. Así pues, en la formulación de la nueva alianza para la industrialización, el Estado no necesita recurrir a organizaciones sindicales nuevas.

En la misma burocracia sindical se encuentran los colaboradores de esta política de sumisión. No obstante, en esta fase el Estado le concede la iniciativa al empresariado, en un alarde de una falsa libertad sindical, concretando su actuación a ser un simple aval de la situación:

"(En esta fase, el empresariado) recurre a sindicatos oficiales para celebrar contratos colectivos de protección, a espaldas de los trabajadores, que por virtud de la regulación legal de la huelga y de la contratación colectiva son contratos obligatorios...", (De Buen, 1985).

Así pues, en el surgimiento del sindicalismo subordinado, se coaliga un sindicato secundario en la burocracia sindical, que pretende ganar fuerza política en una región, y una legislación laboral parcial, practicada por las instancias laborales, que permiten la constitución de sindicatos adversos a los intereses obreros.

El nuevo maridaje entre Estado y sindicato, basado en la plena sujeción al modelo de desarrollo, conduce a una reestructuración en la burocracia sindical. Al favorecer a las confederaciones sindicales que apoyan su proyecto industrial, y retirar su apoyo a los que se opongan a sus requerimientos. Un ejemplo, lo constituye la CROM (Confederación Regional Obrera Mexicana) en Tijuana fortalecida por el gobierno local desde los ochenta, y el debilitamiento de la CTM y de la CROC.

La segunda característica del sindicalismo subordinado es el abandono del contrato colectivo como principal forma de lucha obrera, dando paso a un flexibilidad laboral sin restricciones. En esta práctica sindical, la flexibilidad se convierte en un ataque en contra de los derechos laborales, (27). La flexibilidad laboral, vía sindicalismo subordinado, se convierte en una forma de inseguridad laboral y cuestionadora del papel de interlocutor del sindicato, al no tomarlo en cuenta en su determinación

(27).- Existe un acuerdo en torno a que la flexibilidad, por naturaleza, ataca los derechos laborales conseguidos por trabajadoress sindicalizados, en la época de explotación regulada. La OCDE la ha definido como: la capacidad de los individuos (u organizaciones) para renunciar a sus hábitos y adaptarse a las nuevas circunstancias, (OCDE, 1987).

El objetivo implícito de la flexibilización unilateral es favorecer la posición del capital en el ámbito fabril y propiciar una distribución más desigual de la riqueza, (Recio, 1988). La flexibilidad contractual, entendida como la afectación al contrato colectivo, está motivada por el objetivo de diferenciar salarios y favorecer un mayor control sobre los trabajadores.

La flexibilización laboral irrestricta se justifica mediante el argumento de ser benéfica para el bienestar de la sociedad. Se le considera como un elemento necesario para la modernización de la economía.

La confusión es fácil. Se disfraza bajo empleos flexibles (contratación temporal, rotación de puestos, etc), una situación de discriminación salarial y desprotección laboral, esto en aras de un supuesto desarrollo industrial.

El abandono de la negociación del contrato colectivo, por parte de las centrales obreras colaboradoras del nuevo proyecto industrializador, conduce a un contrato colectivo 'más flexible':

"...cuyas características son la pérdida de la capacidad de los sindicatos para intervenir en la implementación de los cambios tecnológicos y para defender a los trabajadores de su impacto en los derechos adquiridos, la descripción de las restricciones para implementar reajustes de personal, la movilidad interna del trabajador respecto a los puntos de trabajo, tiempos y lugar de prestación de servicios...", (Bensunsan, 1989).

En el sindicalismo subordinado, los contratos colectivos, como concreción de una lucha laboral mínima, se convierten en el enemigo a destruir, la reconversión industrial se traduce;

"...en el cercenamiento de prestaciones económicas y cláusulas de contratos colectivos que permiten la injerencia de los sindicatos en las decisiones del

trabajo y en una parálisis sindical (traducida en una) impotencia para resistir a la reconversión empresarial o proponer una propia...", (De la Garza, 1989b).

Así pues, el contrato colectivo se transforma en una mera formalidad. Son legales, por su reconocimiento por parte de las Juntas locales de Conciliación y Arbitraje. Pero carecen de fuerza real entre los trabajadores, a pesar de su carácter de 'contratos colectivos', no tienen control sobre la contratación de los trabajadores, ni de los trabajadores activos, pues la mayor parte son contratados por tiempo definido mediante contratos individuales.

Esta situación produce la tercera característica del sindicalismo subordinado: la pérdida de sus vínculos con los trabajadores, inclinándose del lado empresarial, justificando su actuación como una medida necesaria para crearle confianza al empresario en esta fase industrial.

La política de negociación del sindicalismo tradicional es desplazada por una política de colaboración, el enfrentamiento natural entre obrero y patrón, en el sindicalismo subordinado ha sido borrada. En esta práctica sindical, el sindicato y el patrón se unen para una misma tarea: la industrialización y modernización del país. Los dirigentes sindicales colaboradores se consideran innovadores en el terreno sindical:

"...por distintas cuestiones se dice que los sindicatos y patronos son enemigos...pero no es así...gobierno, sindicato y empresa deben colaborar para un buen funcionamiento de la empresa...(y eso sólo) se logra con colaboración y conjuntando esfuerzos...", (Quintero, 1990)

Así pues, en esta etapa, según los 'nuevos' líderes no cabe la rebeldía obrera, la política sindical ha de circunscribirse a una actitud comprensiva y madura.

"...no se trata de establecer conflictos (laborales) constantemente, ni de estimular el restiramiento en relaciones obrero patronales (sino de)...conciliar los intereses de ambos... en base al derecho y la ley...", (Quintero, 1990).

La conclusión es obvia, el sindicalismo, como organización obrera de resistencia frente al capital, ha sufrido una involución, al favorecer la posición empresarial antes que el interés obrero. En ese sentido, es una retroceso cualitativo en cuanto a conquistas laborales pues no sólo se renuncia a la participación en el proceso productivo sino que da marcha atrás en las conquistas laborales, que le daban su fortaleza.

Pese a su naturaleza anti-obrera, la política sindical subordinada es considerada como el prototipo del sindicalismo moderno, y considera al sindicalismo tradicional como un sindicalismo inadecuado para esta etapa.

"...mientras las otras centrales continuen su liderazgo contra-empresarial, las empresas huirán y no querrán sindicalizarse...hay que cambiar la mentalidad...no hay que verse como enemigos. Hay que crearle confianza a las empresa...", (Quintero, 1990).

Cómo se puede observar, el sindicalismo más que colaborador activo de un proyecto, en donde no hubo participación alguna en el diseño, ni en la selección de empresas establecidas, sino sólo la simple adecuación a los requerimientos de estas industrias, se convierte en un sindicato subordinado a los designios gubernamentales y empresariales.

La subordinación al capital queda de manifiesto, explícitamente, al considerar la relación con las bases obreras. Los frágiles lazos que existían antes de la reconversión industrial han sido rotos por completo. Incluso las tradicionales cuotas han sido desplazadas por las cuotas mensuales que la empresa paga al sindicato por sus servicios.

El sindicato subordinado se constituye en una especificidad sindical especial, su poder descansa en elementos extra-obreros: el reconocimiento de sus contratos colectivos simbólicos, sin participación obrera, aunque efectivos en caso de conflictividad laboral, y el apoyo de un Centro Patronal local que enaltece su funcionalidad. Se convierte en un sindicalismo, que al renunciar a su esencia es una organización capaz de desaparecer cuando sus 'protectores' lo consideren innecesario.

La renuncia a su historicidad obrera, constituye a esta práctica sindical en un tipo novedoso de actuación sindical, en virtud de su no relación directa con las bases obreras y su renuncia a la defensa del contrato colectivo. La posibilidad de considerar al sindicato como un elemento de explotación y control del trabajador parece estar latente en el sindicalismo subordinado.

Finalmente, cabe realizar algunas precisiones pertinentes en torno a la especificidad del sindicalismo subordinado. Comparte la esencia del 'sindicato de protección' al estar constituido a espaldas del trabajador maquilador, aunque se distingue en ser un sindicato creado ex-profeso por un Centro Patronal local y Estado para incentivar y mantener una industria necesaria para el

desarrollo industrial nacional, con lo cuál difiere de otros 'sindicatos de protección', como el de la construcción.

La obviedad de la base obrera en toda decisión lo diferencia del sindicalismo blanco el cual:

"...es un sindicalismo que...definiremos como corporativo empresarial cuya dependencia frente al patrón es más declarativa que real, pero en donde la colaboración sindicato-empresa tiene bases objetivas: es un sindicalismo que cuenta con el consenso de los propios trabajadores, a partir de las prestaciones que reciben y del ámbito laboral en el que viven...", (Rojas Sandoval, 1983).

A partir de las consideraciones anteriores podríamos definir al sindicalismo subordinado como la organización laboral inserta en una burocracia sindical, que en un periodo de reestructuración sindical, supedita su papel de interlocutor, a las necesidades gubernamentales y empresariales, a cambio de un reconocimiento gubernamental y empresarial. Esta segunda opción de la reconversión industrial la encontramos en las maquiladoras de Tijuana.

La investigación, sustentada en la disertación teórica anterior, pretende dar cuenta de como estos comportamientos sindicales se conforman en contextos históricos distintos, en donde se entrelazan la especificidad de la industria maquiladora, cómo nueva fase capitalista, y la trayectoria sindical de un sindicato local. Dando paso a prácticas sindicales excluyentes, pues mientras uno podría considerarse un paso cualitativo en la esencia sindical, el otro se constituye en una involución en el proceso de fortalecimiento obrero.

E).- La estructura sindical mexicana.

Este apartado final muestra cuáles son las centrales oficiales que participan en la reestructuración sindical de las maquiladoras, en sus dos vertientes: sindicalismo tradicional y subordinado. El dominio sindical, por parte del sindicalismo oficial, en las maquiladoras, es incuestionable. Especialmente, de dos centrales: la Confederación de Trabajadores de México (CTM) y la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), (28).

Los análisis recientes muestran que se está conformando una delimitación clara en torno al terreno sindical de dichas centrales. Las maquiladoras del noroeste, Baja California y Sonora, pertenecen a la CROM. El noreste: Coahuila y Tamaulipas es de la CTM. Chihuahua presenta un dominio alternado entre la CROC y la CTM.

La práctica sindical cetemista y cromista se realiza mediante sindicatos locales, en cada una de las regiones maquiladoras. Por lo mismo, conviene precisar como se encuentran eslabonados los sindicatos maquiladores con las grandes confederaciones obreras.

En México, el nivel primario de organización es el sindicato local. El cuál está constituido por un grupo de asalariados en razón de la actividad que desempeñan, su ubicación geográfica, la empresa o dependencia en que laboran.

(28).- La CTM tiene su fuerza entre las maquiladoras de la frontera tamaulipeca, con el 100 % de sindicalizados en Matamoros, Reynosa y Nuevo Laredo. Por su parte, la CROM tiene importancia en Agua Prieta 45 %, Nogales 14 %, Mexicali 5 % y Tijuana con el 28 %, (Carrillo, 1990).

El sindicato puede ser entendido como la asociación de trabajadores constituida para el mejoramiento y defensa de sus agremiados. La LFT mexicana reconoce cinco tipos de sindicatos.

a).- Gremiales: están formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.

b).- De empresa: los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa

c).- Industriales: los formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.

d).- Nacionales de Industria: los formados por trabajadores que prestan su servicio en una o varias empresas de una rama industrial, instalada en 2 o más entidades federativas.

e).- De oficios varios: formados por trabajadores de diversas profesiones. Sólo pueden constituirse cuando en el municipio de que se trata el número de trabajadores de una misma profesión sea menor a veinte, (Freyre, 1979, pp. 109-110)

El nivel secundario de organización lo constituyen las Federaciones, las cuáles son un conjunto de sindicatos unificados con el objeto de efectuar en común acciones reivindicativas. La unificación se efectúa en términos de alianza, en la cuál un grupo de organizaciones sindicales cede derechos de autonomía para constituir una forma superior de organización, que vele por sus intereses en conjunto, pudiendo cada sindicato, no obstante, decidir sobre sus acciones sindicales particulares, (Zazueta, 1984, p. 22).

Existe un gradualismo entre federaciones. Primero, las federaciones estatales son las organizaciones representativas de las agrupaciones en entidades federativas, tienen a su cargo la tarea que le asigna la confederación, así como, el cumplimiento de

sus leyes internas y de los acuerdos de los congresos generales nacionales.

Segundo, las federaciones regionales, son las que abarcan a dos o más municipios; tercero, las federaciones locales, las cuáles actúan en un municipio determinado, agrupando a los sindicatos existentes en dicho municipio, y finalmente, las federaciones de industria, que son aquellas que agrupan a sindicatos de una misma rama industrial, de diferentes municipios o entidades federativas.

Cómo tercer nivel de organización existen las confederaciones, que son resultado de la integración orgánica de diversas federaciones regionales y/u organizaciones nacionales de industria. La confederación no tiene limitación en sus posibilidades de afiliación, ni de tipo geográfico, ni en el aspecto económico, (Freyre, 1979, 23). Este tipo de organización sindical es el que predomina en México, como Freyre ha señalado:

"En México, a partir de la CROM...se ha organizado un número considerable de confederaciones con distintas orientaciones ideológicas, a veces como una respuesta de tipo político entre los grupos de poder para equilibrar fuerzas...otras como producto de pugnas intergremiales (por los intereses particulares de los líderes)...la historia de las confederaciones obreras es el producto de la fraccionalización de la clase obrera...", (Freyre, pp. 131-32).

En México existen cinco centrales oficiales principales: CROM (1918), CTM (1936), CROC (1952), CDR (1952) y CRT. Este trabajo se centra en organizaciones sindicales locales pertenecientes a dos de ellas: CTM y CROM.

La primera tiene el dominio total en Matamoros, la segunda tiene la hegemonía en las maquiladoras tijuanaenses. Previo al

análisis empírico conviene eslabonar el dilema del sindicalismo actual con la política sindical anterior.

a).- Negociación y subordinación: alternativa estructural del sindicalismo mexicano.

Este apartado último recobra una de las ideas postuladas en el apartado A, del capítulo, el eslabonamiento de un presente sindical con un pasado. La investigación da cuenta de una contradicción perenne en el sindicalismo mexicano: la acción directa del trabajador con el patrón para conseguir una mejor posición en el ámbito fabril y la acción sindical mediada por el Estado. Comportamientos sindicales que implican formas de acción y lucha sindical distintas.

La idea de Rocío Guadarrama (1984) en torno a la acción directa y acción múltiple del sindicalismo mexicano, resulta fundamental, en la reflexión sindical mexicana, (29). En tales postulados está implícita la idea del sindicalismo que se consolida por sí sólo (sindicalismo democrático) y el que necesita de una alianza con instancias externas -llámese partido o Estado- para lograr su fortalecimiento (sindicalismo corporativo).

(29).- Para Rocío Guadarrama (1981), la acción directa es la acción desarrollada por los trabajadores, en contra de los patrones. Es una lucha que no acepta la participación de otros que no sean los factores de la producción, es decir capital-trabajo. Esta lucha postula que el sindicato tiene una lucha sindical y una política, pero estas son coexistentes y ninguna subordina a otra. En tanto que la acción múltiple considera que para alcanzar la plena consolidación como clase social, los sindicatos deben buscar un camino y una organización que se plantee también la lucha por el poder, lo que significa la institucionalización del conflicto. En la reglamentación del conflicto surge un tercer componente en la relación capital-trabajo: el Estado, el cual termina reprimiendo y controlando la acción sindical, a cambio de un fortalecimiento, parcial, político.

Para los excépticos que dudan de la posible existencia de una alternativa hacia un sindicalismo más democrático o participativo, en este momento, convendría recordarles que el sindicalismo mexicano tuvo un origen de carácter de acción directa. Que si bien ha sido reprimido, al igual que la protesta y la rebeldía sindical, como expresa Victoria Novelo (1991), sigue latente.

Fue el crecimiento natural de las organizaciones sindicales, las que condujeron a la burocratización del sindicalismo mexicano, y de la pérdida de autonomía. Guadarrama (1984) expresa que con la fundación de la Casa del Obrero Mundial, en 1912, y la firma del primer pacto, en 1915, con el gobierno constitucionalista se mostraba que:

"...la clase obrera no había alcanzado una madurez suficiente para conformar su propio proyecto sindical y político...con el pacto los obreros firmaron su subordinación política pero no su proyecto sindical...", (Guadarrama, 1984, p. 27).

Resulta interesante, los intentos, no siempre fructíferos, por defender la autonomía sindical, en los primeros años del sindicalismo mexicano. Fue la imposición del grupo sindical que consideraba la coexistencia de la acción sindical y partidaria como algo simultáneo, la que había de dar el triunfo al sindicalismo colaboracionista, representado en la primera central obrera a nivel nacional: la Confederación Regional Obrero Mexicana (CROM), en 1918.

A partir de ese momento el movimiento obrero organizado ligó su suerte a la del gobierno, estableciendo una paradójica: los líderes fueron cada vez más integrados al esquema político, lo que se tradujo en un poder político, que les alejó de sus agremiados, elemento central en la lucha sindical:

"Al identificarse el gobierno con la clase obrera está se desidentificaba consigo misma, perdía la conciencia de clase, olvidaba su propia capacidad y su fuerza para obtener por sí misma sus reivindicaciones y de este modo abandonaba la perspectiva de una acción independiente...". (José Revueltas, citado por Victoria Novelo, 1991, pp. 22-23).

Así pues, fueron los compromisos políticos contraídos por los líderes y la burocracia política, los que ahogaron en un primer momento la acción directa del sindicalismo mexicano. Estos mismos compromisos le dieron, al sindicalismo organizado una dinámica contradictoria, por un lado, una fortaleza política, por el otro, una organización frágil supeditada a los gobiernos nacionales, quienes podían destruirlas, con sólo retirarles su apoyo. Como quedó demostrado en 1929, cuando Portes Gil le retiró su apoyo, a la CROM, (30).

En el período de 1928-1936, pareció aceptarse la coexistencia de la acción sindical y la política, aunque desde dos puntos distintos, que nuevamente representaba las dos alternativas sindicales. La primera acepta el apoyo al partido oficial, de manera **negociada**, lo que daba una cierta autonomía en su lucha sindical. La otra representaba una franca **colaboración** con el gobierno, sin ningún cuestionamiento, subordinando su proyecto sindical a los designios gubernamentales.

El surgimiento de la Confederación de Trabajadores de México (CTM) en 1936, emergida de la CROM depurada, habría de dar el triunfo a la primera alternativa. La CTM logró parcialmente sus

(30).- Para un estudio más profundo en torno al desmembramiento de la CROM después de 1928, Vid., Guadarrama (1990) y Emilio Portes Gil, (1972), pp. 353-359

objetivos. El Estado reconoció su lucha sindical, pero dentro de límites muy restringidos, que fueron fijados en la etapa de explotación regulada como lo hemos señalado.

El momento actual presenta una vez más la disyuntiva, al sindicalismo mexicano, serán sus líderes quienes decidan que alternativa toman. Visto de esta manera, la contradicción CROM-CTM no es algo meramente coyuntural, sino estructural. Ambas representan políticas sindicales excluyentes, como se verá a continuación.

b).- CROM: la política sindical subordinada.

La CROM nace en 1918 ella se constituye en la primera fuerza sindical, a nivel nacional, pero también en la inauguradora del matrimonio estado-sindicato. La CROM llenó un periodo sindical que se ubica entre la fase de implantación de los primeros sindicatos y los primeros ensayos de organización nacional del proletariado, y la fase de incorporación de los sindicatos al Estado, 1918-1929, (Guadarrama, 1984).

En 1929, con el desconocimiento de Portes Gil, la CROM perdió su presencia nacional, y se recluyó en regiones, como Puebla, donde su poder era incuestionable. La CROM es, de alguna manera, el alma mater de las confederaciones sindicales mexicanas. De la depuración de ella, y de las subsecuentes surgieron las otras centrales. La historia cromista se ha caracterizado por el faccionalismo y la corrupción de sus líderes, y por la búsqueda constante de un poder político, mediante el engrosamiento de sus filas.

El periodo actual representa un momento idóneo para su segundo objetivo: la recuperación de su antiguo poderío sindical.

Así lo demuestra, la búsqueda de nuevos poderes regionales, como primer objetivo, para el posterior reconocimiento nacional, por la administración actual cromista, encabezada por Cuauhtémoc Paleta, dirigente desde 1986.

En cuanto a sus objetivos, la CROM declara que la constante modernización industrial debe generar un beneficio social que permita al proletario devengar salarios remunerativos y disfrutar de los beneficios del progreso industrial. Para obtener este objetivo, la CROM luchará:

"Por la creación de un organismo tripartita que posibilite la concertación social, para incrementar la producción y productividad que beneficie al proletariado y a la economía del país", (CROM, 1987)

La contemplación del Estado como árbitro en las relaciones laborales sigue siendo esencial para la política cromista. En el terreno laboral, la CROM demandará las reformas necesarias a la LFT a efecto de conseguir:

a).- Que sean derogadas todas las disposiciones que contiene y signifiquen menoscabo de las conquistas o de los derechos de trabajo.

b).- Que sea superada, incluyendo todas las conquistas obtenidas por el proletario mexicano.

c).- La CROM se impone como objetivo prioritario, la lucha por una escala móvil de salarios que le permita ajustar sus percepciones a los niveles de precios de los bienes y servicios que el trabajador requiera para obtener y mantener un decoroso grado de bienestar personal y familiar, (CROM, 1987).

La política moderada en su lucha y tutelada por el Estado es la mayor característica cromista. Asimismo, la flexibilidad en su comportamiento sindical, al expresar la posibilidad de adaptarse a

nuevas situaciones, sin aferrarse a conquistas anteriores, está contemplada en su política.

La CROM es una institución formada por los organismos de trabajadores de la ciudad y del campo, también militan en ella: cooperativas, uniones, campesinos y no asalariados. Los agremiados se agrupan en las federaciones regionales, federaciones y confederaciones estatales y sindicatos y federaciones Estatales. Las federaciones regionales se forman con las organizaciones comprendidas en determinada región geográfica de una entidad federativa, (CROM, 1987).

Los organismos rectores son la Convención nacional, el Consejo Nacional y el Comité Central, órgano de gobierno permanente. Actúa como apoderado de todas y cada una de las organizaciones pertenecientes a la CROM. Las funciones que desempeñan son similares a las ejecutadas por la dirigencia cetemista.

Existe, también, un cuerpo representante de la Confederación que se constituye con los Secretario Generales de las organizaciones federales locales, teniendo como función central: el enlace y la recaudación de cuotas, que remitirán al Secretario tesorero del Comité Central, (Zazueta, 1984, p. 152).

En cuanto a la admisión de sus agremiados, la CROM parece ser más flexible, en la admisión de nuevos miembros:

"Las organizaciones que soliciten al Comité Central su ingreso a la CROM deberán declarar formalmente y por escrito, acatar, cumplir y hacer cumplir los acuerdos del Comité Central, de los Consejos y de las Convenciones y la constitución de la CROM. (Además) cubrirán los siguientes requisitos:

a).- Enviar copia del acta de su constitución o en su caso, copia del acta de la asamblea en la que conste el acuerdo de adhesión.

b).- El padrón de los asociados que lo constituyen.

c).- Sus estatutos

d).- Toma de nota del Comité Ejecutivo o en su caso, los documentos para obtener dicha toma de nota", (CROM, 1987, p. 69)

Finalmente, la CROM guarda un control acentuado en cuanto a la disciplina y sometimiento de sus afiliados a las dirigencias y acuerdos cromistas. Así lo muestra el primer requisito de afiliación, el cual se podría traducir como un juramento de subordinación a la dirigencia cromista. De existir rebeldía o desacuerdo, se les puede expulsar:

"...(El Comité Central) queda autorizado para suspender en sus derechos a las federaciones y confederaciones estatales, así como a los sindicatos y federaciones nacionales, cualesquiera que sean sus fuerzas numéricas, cuando traten de sustraerse o se sustraigan a las obligaciones y responsabilidades consignadas (por la constitución e instancias cromistas)...", (CROM, 1987).

Tal prerrogativa ha sido en los últimos años muy utilizada, contra sindicatos que se han rebelado en contra de la política de subordinación y sumisión cromista, como los transportistas en 1990.

c).- CTM: la política sindical tradicional.

La CTM surge en 1936 de la depuración de la CROM y desde entonces se ha mantenido como la central obrera hegemónica en México. Su poder se constituyó durante la etapa de la explotación regulada. Se distingue de la CROM, en el énfasis concedido, por lo menos en el discurso, a sus lineamientos sindicales. Sus objetivos de lucha son:

1).- La unidad nacional del movimiento obrero que conduzca a la creación de una sola central proletaria.

2).- El libre ejercicio y el respeto absoluto a los derechos de asociación sindical, de contratación colectiva y de huelga.

3).- La estricta observancia de artículo 123 constitucional y las leyes reglamentarias, su aplicabilidad por las autoridades federales y las reformas que se requieren para su actualización.

4).- La contratación colectiva por mejores salarios y prestaciones.

Cómo objetivos secundarios la CTM lucha por:

1).- La consolidación económica del país.

2).- La planeación industrial y el empleo de técnicas avanzadas, sin desempleo de mano de obra.

3).- El cumplimiento de leyes que reglamentan las inversiones extranjeras, que en todo caso, deben ser complementarias del capital nativo, con la obligación de reinvertir sus utilidades en la ampliación y perfeccionamiento de las empresas.

4).- La no ingerencia de las compañías multinacionales en la vida política o institucional de México.

La CTM está conformada por sindicatos, secciones y delegaciones de los sindicatos nacionales y organizaciones filiales de dos tipos: cooperativas y sociedades de producción. Dentro de la CTM sólo puede haber un organismo sindical de base por cada empresa o industrial, el cual tiene autonomía en su régimen interno.

La estructuración de sus diferentes afiliados se realiza en dos niveles:

a).- Por su ubicación geográfica.

Se organiza en federaciones locales o regionales, agrupados a su vez en federaciones estatales, sujetas directamente a la confederación. Al mismo nivel existe la Federación Obrera de

Organización Femenina y la Federación Obrera de Organización Juvenil.

b).- Por su actividad económica.

Las secciones y delegaciones de trabajadores de una misma rama industrial se encuentran agrupadas en sindicatos de industria que pueden ser regionales, nacionales, según la cobertura geográfica, (Zazueta, 1984, p. 147).

En cuanto a la dirigencia, su autoridad superior es el Congreso Nacional, la autoridad segunda, el Consejo Nacional y la autoridad permanente, el Comité Nacional. Integrado por el Secretario General y diez miembros más.

El Comité regula el cumplimiento de las obligaciones acordadas por parte de las organizaciones confederadas, interviene para resolver conflictos intersindicales, admite o rechaza la solicitud de adhesión de nuevos sindicatos y sesiona una vez por mes, (Zazueta, 149).

Tres elementos merecen ser resaltados: la constante preocupación por mantener una esencia obrera, la lucha por la unidad sindical y el respeto de las conquistas obreras. En la época de reestructuración sindical, la CTM se constituye en la defensora de esta política sindical tradicional, así lo mostraron sus resoluciones en el congreso de 1986, en torno a organización sindical, unidad sindical y modernización.

La preocupación constante por mantener su esencia obrera, aunque sea en el documento, emerge de problemas concretos, y pretende prevenir o terminar con la existencia de sindicatos blancos o fantasmas registrados bajo las siglas de la CTM. Desde 1986, la

central exige a las organizaciones sindicales que quieran afiliarse a la CTM:

"...copia del acta constitutiva, estatutos, copia del registro otorgado por las autoridades correspondientes, relación de socios, con nombres y apellidos, copia del contrato colectivo y lista de los miembros del Comité Ejecutivo, con nombre y cargos...", (CETEME, 6/sept/86).

El objetivo central es que los sindicatos estén legalmente constituidos y comprobar que se está conduciendo como organización de resistencia, principal característica del cetemismo, según sus líderes. En su lucha por el unidad, la CTM ha señalado que:

a) Impedirá por todos los medios posibles, las disputas entre las agrupaciones confederados por motivos de control sindical o de carácter laboral, impidiendo, asimismo, que dichas disputas se ventilen ante las autoridades del trabajo.

b).- luchara por poner fin al paralelismo sindical, unificando a las organizaciones, cuyos miembros pertenezcan a la misma rama industrial, en sindicatos nacionales ya existentes o de nueva creación.

Finalmente, en cuanto al no retroceso a conquistas laborales, en la actualidad, la CTM, en el congreso de 1986, demandó que las agrupaciones confederadas debían ajustar todos sus actos a las leyes del país y a los estatutos que las rigen.

Asimismo, existe una demanda por una democracia sindical mayor:

"... (que las organizaciones) permitan que sus miembros ejerciten plenamente sus derechos y participen activamente, tanto en la vida interna como en la lucha reivindicadora, celebren periódicamente sus asambleas, elijan oportuna y democráticamente a los dirigentes...", (Ceteme, junio 1986).

La delineación de la política sindical cetemista servirá de base para el análisis del comportamiento sindical en las

maquiladoras de Matamoros, los lineamientos de la política cromista habrán de ayudar al mejor entendimiento del caso tijuanaense.

Este capítulo ha intentado vincular la problemática de estudio con un contexto más general. El interés central ha sido eslabonar a la especificidad sindical en las maquiladoras con la práctica sindical general y una trayectoria histórica. El capítulo siguiente presenta las consideraciones metodológicas, para el análisis comparativo de Matamoros y Tijuana.

C A P I T U L O I I

El método comparativo como forma de análisis.

Esta investigación recurre a un método poco utilizado en la sociología actual: el método comparativo. A pesar de ser un instrumento fundamental para el análisis social, su uso ha sido restringido, sólo antropólogos y, con mayor énfasis, historiadores lo han utilizado con frecuencia.

La historia ha encontrado en el método comparativo una posibilidad de elevar sus afirmaciones al status de científicas. Al rebasar la fragmentación de los procesos históricos en territorios y eventos aislados. La historia comparativa se ha convertido en:

"la conceptualización y estudio del pasado de acuerdo a paradigmas y categorías sociales, económicas y culturales, más allá de las divisiones nacionales o los periodos artificiales...", (Geoffrey Barraclough, 1979, p.170).

Para los historiadores el método comparativo representa el paso de la descripción a la explicación de los procesos históricos, mediante la búsqueda de regularidades más que de las repeticiones de eventos sociales:

"...la no reproducción de los acontecimientos históricos con todas sus particularidades es un hecho incuestionable... (no obstante se puede utilizar la)...generalización simple que consiste en analizar acontecimientos pretéritos y extraer de ellos todo cuánto tiene algún rasgo común...las relaciones de las regularidades confirmadas ha de ser entonces más largas pero el alcance de su vigencia será más breve como es natural...", (Witold Kula, 1973, p. 603).

La utilización del método comparativo no es menos importante en sociología, como ha expresado Eisenstadt, el método comparativo abarca todo el campo sociológico, ya que cualquier investigación

necesariamente "compara" una variable con otras, (Eisenstadt, 1975, p. 95).

El método comparativo es primordial para los estudios sociológicos: porque su unidad de análisis central es la sociedad (Ragin, 1982), de la cual busca comprender sus diferencias y similitudes (en sociedades ya establecidas) y sus modificaciones (en nuevos comportamientos sociales).

A la sociología comparada se le ha asignado una tarea bien definida en la quehacer sociológico:

"...el estudio de la distribución de los fenómenos sociales en las diversas sociedades o tipos de sociedad, o la comparación de esas sociedades 'totales' o de las principales esferas institucionales, en lo concerniente, a su desarrollo, persistencia o variabilidad", (Eisenstadt, 1975).

Ahora bien, la utilización del método comparativo no se remite a la mera adopción de un método de investigación, sino a toda una práctica de investigación en la construcción y el entendimiento de una realidad social. Como Dumézil lo ha señalado:

"...el espíritu comparativo debe interaccionar desde el comienzo (de la investigación) a partir de la colección (de datos) y la apreciación de las fuentes, desde la lectura y clasificación de los documentos...", (citado por Armand Cuviller, 1970, 509)

Las investigaciones que adoptan el método comparativo, como la presente, buscan trascender del cómo al porqué sociológico. En ellas no basta la simple enunciación de características de un fenómeno, institucional, organizacional, etc., nuevo, sino el porqué resulta novedoso. Para ello, se necesita profundizar en las principales causas que han incidido en la conformación de ese fenómeno.

En ese sentido, el método comparativo es un método cualitativo más que cuantitativo. Según Ragin (1982), mientras las investigaciones

cuantitativas utilizan **unidades observacionales** de datos, los estudios comparativos usan **unidades explicativas** más vinculadas con categorías teóricas, que dan cuenta de los patrones de conducta de los resultados obtenidos. Más que el resultado numérico, el estudio comparativo busca comprender las situaciones sociales actuales, coyunturales, de acuerdo a su inserción en una estructura social particular.

Por lo mismo, sus explicaciones no pueden ser unilaterales, sino multicausales. El método comparativo no explica sus eventos en función de un elemento único sino por las diversas condiciones causales convergentes, en ese tiempo y espacio. Existe una base social histórica implícita en los estudios comparados.

La referencia a un análisis multicausal le asigna al método comparativo un carácter **configuracional**, (Ragin, 1982). Es decir, es un método que para una explicación real debe presentar un análisis lógico basado en las diferentes condiciones que inciden en la problemática estudiada. Los comparativistas:

"...usan todos los datos disponibles y pertinentes referentes a las precondiciones de un fenómeno particular para determinar sus causas, (y así) determinar las...similitudes y diferencias entre las instancias relevantes (de su problema)...", (Ragin, 1982).

Al privilegiar el análisis de los distintos componentes sociales y las interrelaciones entre ellos, el método comparativo reafirma su carácter cualitativo y su diferenciación con los análisis estadísticos. Los estudios comparativos pretenden dar cuenta de un fenómeno social, a partir de la recuperación de factores estructurales y esenciales que a través del tiempo han conformado las distintas realidades.

Al contar con una connotación histórica, las investigaciones comparativas no puede quedarse en la mera abstracción sino que necesita concretar su objeto de estudio, para ello debe enunciar sus características particulares. La tarea central del estudio comparativo es distinguir entre regularidades históricas que son específicas de un sistema y aquellas que son universales, y sólo a través de la profundización en la especificidad de la problemática de estudio, se puede lograr tal objetivo.

Por otro lado, el método comparativo no se puede quedar en la mera descripción, sino que tiene una exigencia de profundizar teóricamente en los aspectos vinculados con la problemática de análisis, para una mejor determinación su especificidad. Más aún, mediante la sintetización de las teorías existentes tiene la posibilidad de postular nuevas alternativas teóricas.

Así pues, el método comparativo se impone para escapar a un tiempo de empirismo y de preconceptos injustificados. La comparación acerca a la comprensión y comprender significa operar acercamientos, comprobaciones.

"...la comparación será, **a fortiori**, el único método que permita al sociólogo analizar el aporte concreto, extraer los elementos constantes, abstractos y generales, cuando aborde la explicación sociológica...", (Cuviller, 1970, p. 510).

Sólo a través de la comparación se perciben las características singulares y esenciales de una sociedad dada. El análisis comparativo permite distinguir dichos rasgos, de aquellos que son comunes a otros casos observados o de los que son incidentales, (Cardoso, 1979, p.348). En este estudio, el método comparativo sirve, por una parte, para eslabonar un comportamiento sindical a una trayectoria histórica.

El puente entre las observaciones ancladas históricamente y los conceptos teóricos puede ser encontrado en estudios comparativos. De la misma manera, las teorías generales no pueden ser contruidas en la ciencia social sin referencia explícita a factores operantes en el nivel de sistemas.

El método comparativo, en este estudio, se toma en su acepción de rebasar lo meramente empírico, como una forma de comprensión de un fenómeno interconectado con toda una realidad social, más que en su posibilidad de generar las tan ansiadas leyes sociológicas, función que corresponde a una etapa teórico-analítica superior. La preocupación del estudio es más de comprensión y entendimiento, que de explicación de un evento social.

La investigación no da explicación de comportamientos sindicales sino que brinda elementos de comprensión, desprendidos de una realidad social para acceder a la postulación teórica, sólo a través de contraste, de la comparación, se puede llegar a la generalización sociológica. El estudio pretende ser el punto intermedio, entre empiria y generalización, al construir categorías teóricas que busca la comprensión de una reestructuración sindical.

Enunciadas las características del método comparativo conviene analizar si el problema de estudio es susceptible de ser tratado bajo este método de análisis. Para Cuviller (1970), la comparación puede establecerse en los siguientes casos:

- 1).- En el interior de la misma sociedad, ya sea en la misma o en distinta etapa histórica
- 2).- Entre varias sociedades del mismo tipo
- 3).- Entre organizaciones sociales del mismo tipo en sociedades distintas.

Barraclough (1978), por su parte ha señalado que la comparación sólo es posible entre entidades comparables y Eisenstadt (1975), argumenta que las principales áreas sociológicas en donde se ha implementado el método comparativo son:

- 1).- Estudios sobre la semejanza y diferencias en las pautas de comportamiento socialmente significativas en los diferentes marcos sociales o sociedades.
- 2).- Estudios de tipo de personalidad, pautas motivacionales, etc.
- 3).- Estudios sobre los distintos tipos de organizaciones sociales: burocracias, sindicatos.
- 4).- Estudios sobre instituciones sociales: matrimonio, familia, etc.
- 5).- Análisis de sociedades totales.

La referencia a diferencias sociales, en espacio y tiempo, parece desempeñar un papel central, Genovese (1969) ha señalado que un análisis de tratamiento comparativo, en cualquiera de sus significados, debe tener lugar en dos niveles simultáneos:

- 1).- Las condiciones deben ser medidas o valoradas en un momento histórico dado.
- 2).- Más importante es que las condiciones deben ser medidas o valoradas de acuerdo a pautas correspondientes de un desarrollo histórico.

Así pues, los parámetros, tiempo y espacio, son fundamentales en el método comparativo. El descuido de ellos puede desembocar en el peligro mayor del método comparativo: el anacronismo. El cual se registra al confundir analogías superficiales con semejanzas profundas, sobretodo si se trata de sociedades estructuralmente muy distintas, o muy alejadas en el tiempo, (Cardoso, 1979, p. 348).

Para evitar tal problema, Genovese (1969) ha recomendado que las sociedades que se quieran comparar sean en diferentes épocas, si

es necesario, pero en fases comparables -tanto estructural como coyunturalmente- de su desarrollo.

Cardoso (1979), ha expresado que, precisamente, los estudios que se limitan a la comparación de sociedades aproximadamente contemporáneas y que comparten gran número de rasgos estructurales análogos, permiten el manejo más fácil y seguro del método comparativo. Las comparaciones entre sociedades más heterogéneas, en tiempo y espacio, han resultado poco fructíferas. Bloch ha resumido lo anterior en las siguientes palabras:

"... (el método comparativo consiste en) buscar las similitudes y las diferencias que ofrecen dos series de naturaleza análoga, tomadas de medios sociales distintos... (y así) buscar los factores que las ocasionan y de fijar las regularidades que se manifiestan entre dos o más procesos observados...", (citado por Cardoso, 1969, pp. 345 y 350.

Aparte de necesitar de los parámetros tiempo y espacio, el método comparativo, también, alterna la individualización y la generalización. En virtud de que, sólo algo individual en una situación histórica puede, asegurar en una investigación, lo que esto tiene en común con otras situaciones paralelas aparentemente, (Barracough, 1978, p. 171).

Unicamente, la comparación aporta las características esenciales de los estudios individuales, con toda claridad, y hace posible distinguir lo incidental de lo esencial, lo singular de lo típico. Así pues, las afirmaciones históricas son teoría implícita, ellas subsumen, bajo nombres propios de los sistemas sociales, un rango amplio de factores que deben ser usados en explicación teórica. Las afirmaciones teóricas incluyen generalmente un componente histórico.

Recapitulando: existe una necesidad de que las entidades a comparar, que pueden ser instituciones, organizaciones, estén fijadas en un espacio y tiempo semejantes, y compartan rasgos, estructurales y coyunturales, que permitan comprender la variabilidad de la tales organizaciones, en distintos contextos sociales.

Esta investigación pretende comparar la diferenciación de la organización sindical actual en dos regiones de la frontera mexicana. El objetivo central es comprender la variabilidad de la organización sindical en situaciones espaciales específicas, al impacto de una nueva fase capitalista, y desde la perspectiva histórica que ha asumido el sindicalismo, en ese contexto social.

Sin embargo, surge un problema metodológico: ¿cómo comparar las entidades analizadas?. Eisenstadt ha expresado:

"El punto de encuentro de la teoría analítica y la metodología en los estudios comparados, especialmente en variables organizacionales, (cómo el sindicato), está en la elección de "problemas" para su comparación y en la tentativa consiguiente de construir "tipos" de sociedades, instituciones, organizaciones, etc., (Eisenstadt, 1975).

Así pues, se hace necesaria la creación de "tipos" de las entidades a comparar, como un instrumento metodológico. Para Eisenstadt (1975), los tipos se construyen de acuerdo a ciertas variables que, implícitamente o explícitamente, se supone que son los más importantes o significativas desde el punto de vista del problema analítico en cuestión.

El mismo autor recomienda en la construcción de estos "tipos", lo siguiente:

1).- Fijar las unidades de comparación, en las cuáles es posible aplicar las variables de una manera que tenga sentido y la cuestión de terminar el período de tiempo

durante el que cabe considerar como homogéneas esas unidades.

2).- Construcción de índices para la comparación de variables.

3).- Y sobretodo, comparabilidad, tanto en unidades de comparación como de índices, es decir, en que medida estas abstracciones siguen siendo útiles cuando se les saca de su ámbito cultural concreto.

De esta manera, agrega Eisenstadt, cada tipo comparado entraña algunos supuestos acerca de la importancia relativa de tales variables, para la comprensión del funcionamiento de una determinada sociedad, institución u organización.

En el análisis comparado se busca elucidar las condiciones en que emerge y continúan existiendo y funcionando los diversos tipos societales, la magnitud de su variabilidad dentro de diferentes contextos culturales y las condiciones bajo las que cambian, (Eisenstadt, 1976, p. 98).

Para la comparación que el estudio pretende realizar se han creado dos tipos sindicales: el subordinado y el tradicional, descritos en el primer capítulo, ambos tipos sindicales están insertos en un periodo histórico similar, las últimas dos décadas, 1970-1990, y un mismo espacio geográfico, la frontera mexicana, aunque construidos en realidades sociales, totalmente distintas.

La investigación resalta la heterogeneidad existente entre las diversas regiones fronterizas, en cuanto a trayectoria histórica, económica, sindical, etc. La idea general implícita es señalar la conformación de una especificidad de acuerdo a los diferentes componentes de una realidad social. Desde esta postura, resulta entendible que dos espacios fronterizos como, Tijuana y Matamoros, sean tan diferentes.

Empero, el estudio busca analizar dos espacios regionales distintos en un tiempo histórico similar, el establecimiento y consolidación de plantas ensambladoras, industrias prototipo de una nueva fase capitalista, en la economía regional. La maquiladora si bien no desplaza a las antiguas ramas económicas, si imprime una nueva imagen, sobretodo en el sector secundario, a las economías de Matamoros y Tijuana.

Los parámetros históricos, tiempo y espacio, ocupan un lugar central en esta investigación. La reconstrucción de las dos décadas de la historia maquiladora, en Matamoros y Tijuana, muestra de que manera se ha construido un tipo sindical particular en cada región. El tipo sindical se convierte en la concreción de toda una realidad social, imposible de ser entendido sin un eslabonamiento con el pasado regional.

La investigación señala porqué perteneciendo a un mismo espacio geográfico, la frontera mexicana, y compartir un modelo de desarrollo similar, Matamoros y Tijuana detentan un sindicalismo distinto. Para un mejor entendimiento de esta diferenciación, el estudio contrasta dos aspectos centrales: las características de las maquiladoras y la historia sindical de ambas realidades.

Siendo el sindicato, la principal categoría analítica, el estudio compara las características centrales de los tipos sindicales construidos, el tradicional y el subordinado. El objetivo central es mostrar los rasgos sindicales constitutivos, tanto internas, su estructura, cómo externas, su función en el contexto social del que emerge, que los hacen distintos.

Descritos los elementos que condujeron a la concreción de dos tipos sindicales, el estudio muestra el comportamiento subsecuente, diametralmente opuesto, que Tijuana y Matamoros han mantenido, en lo que hemos denominado, su dinámica sindical al interior de las plantas maquiladoras.

La investigación compara cuatro características centrales que fundamentan la idea de la diferenciación entre ambos comportamientos sindicales: la relación con sus agremiados; la negociación laboral, mediante la contratación colectiva; su autonomía con instancias sindicales superiores, y la efectividad en la lucha laboral.

Así pues, en esta investigación el método comparativo se constituye en la forma más idónea de entender el porqué dos espacios tienen comportamientos sindicales diametralmente opuestos, en una etapa histórica similar. La comparación se convierte en un instrumento necesario para constatar los orígenes y la conformación, mediante la interrelación entre los distintos componentes sociales, de los dos tipos sindicales comparados.

Por otro lado, el método comparativo enriquece la perspectiva analítica del estudio, presentando una complejidad en la variabilidad de la reestructuración sindical mexicana, permitiéndole la captación de especificidades dentro de un proceso social general. Al utilizar la comparación, la investigación, modestamente, busca rescatar la riqueza de las realidades regionales, sin olvidar su pertenencia a una complejidad social.

Con el objetivo de captar la riqueza del interjuego entre realidad social y espacio regional, esta investigación recurre a las

más variadas técnicas de recopilación de datos. De ello hablaremos en el capítulo siguiente.

C A P I T U L O I I I

La triangulación: técnica adecuada para los estudios comparativos.

Este capítulo complementa la sección teórico-metodológica de la investigación al enunciar las técnicas utilizadas en el trabajo. Bryman ha señalado que las metodologías a nivel epistemológico, como creación y comprensión de un objeto de estudio, pocas veces son conmensurables, en tanto que a nivel técnicas no existe oposición. Antes bien la conjunción de técnicas complementa la explicación de la problemática de estudio.

En el apartado anterior se justificó la recurrencia al método comparativo, como una necesidad para comprender una organización sindical, en su permanencia y su variabilidad, en contextos sociales distintos. Esta sección fundamenta su inclinación por la confluencia de técnicas, para una mejor comprensión de la problemática de estudio, sobre la cuál merece realizarse algunas consideraciones.

Desde la postura metodológica, el estudio se coloca en un punto intermedio, entre el debate de la micro y macrosociología, al elegir a la organización sindical como unidad de análisis para comprender una situación social dada. La organización sindical es considerada un fenómeno social, que da cuenta de una realidad concreta, que se modifica según los requerimientos de la sociedad en la que se desenvuelve.

La organización sindical se convierte en la unidad de análisis que envuelve las perspectivas de los actores centrales de la relación laboral, obrero y patrón, pero también muestra su pertenencia a una

estructura económica y política, al considerar una forma de producción específica y una relación particular con un sistema político.

Por otro lado, la investigación, al ser continuación de un estudio anterior, de carácter exploratorio (Quintero, 1990), busca una mayor solidez metodológica y teórica. Primero, mediante la creación de categorías teóricas que eslabonen esta fase sindical con el proceso sindical anterior, luego con el señalamiento de las características principales que presenta este sindicalismo, que fluctúa entre la negociación y la subordinación total.

En la parte técnica, el trabajo conjunta las técnicas cualitativas y cuantitativas, por las siguientes razones:

a).- Cualitativas porque busca el entendimiento contextual, las relaciones existentes entre los distintos actores, para ello, analiza sus opiniones, sus actitudes.

b).- Cuantitativa porque busca comprobar la existencia de una modificación sindical mediante la contrastación de características entre dos tipos sindicales, en rubros centrales: política sindical, relación con agremiados, etc.

La recurrencia a dichas técnicas se hace con la finalidad de presentar una mayor coherencia de la realidad analizada. Cabe mencionar que ninguna de las técnicas de recopilación ocupa un lugar central en esta investigación, la recurrencia a ellas es cómo instrumento de captación de la mayor parte de elementos explicativos. No obstante, por el tipo de análisis procesual que se intenta, el estudio recurre con mayor frecuencia a las técnicas cualitativas, que cuantitativas.

Al utilizar la complementación de técnicas de investigación, el estudio recurre, en el aspecto técnico, a la llamada triangulación o técnica multi-métodos. En donde, según Jick Todd, los métodos

cualitativos y cuantitativos pueden ser vistos como complementarios, más que como campos rivales entre sí. En ese sentido, la combinación de técnicas le dará más fuerza a la investigación e incluso una mayor validez.

Denzin reafirma la posición, al señalar que, la triangulación es un buen vehículo para la validación, en virtud de que dos o más métodos diferentes, están congruentemente fundados, de tal manera que pueden producir datos comparativos en torno a una realidad social. Bryman, por su parte, ha enfatizado que el mejor acercamiento, en una investigación, es cuando la investigación survey, es decir cuantitativa, se ha enlaza con la observación participante.

Ahora bien, más que la validez sociológica de una nueva categoría teórica, el trabajo utiliza la triangulación como una forma de mejor comprensión de los elementos componentes, y sus interrelaciones, de la organización sindical. Mediante la triangulación se busca ese continuum, que menciona Jick, entre los rasgos simples y más complejos de una situación dada.

Para la investigación que presentamos, la triangulación parece ser idónea, pues no sólo examina el mismo fenómeno desde múltiples perspectivas sino que enriquece la comparación y recuperación de dimensiones emergentes.

Mediante el uso de la triangulación, las distintas debilidades de los métodos pueden ser subsanadas por las ventajas de otras técnicas, asimismo, las características olvidadas pueden ser rescatadas por otras, dando, de esta manera, una visión más completa de la unidad de análisis.

Asimismo, con la construcción de los dos tipos sindicales, subordinado y tradicional, se busca contrarrestar el peligro mayor de la triangulación: la ambigüedad teórica y conceptual. Los tipos sindicales intentan la coherencia de un conjunto de datos aparentemente inconexos, así como su eslabonamiento con una realidad más compleja.

Jick Todd ha expresado que de la convergencia que exista entre las distintas fuentes dependerá la confiabilidad de la investigación. Weiss señala que la validez de la triangulación descansa sobre la capacidad de poder organizar una multiplicidad de materiales dentro de una estructura plausible.

El mismo autor ha señalado que en la triangulación existe una preocupación por integrar el trabajo de campo con el método de la encuesta. Es decir, en las investigaciones que utilizan la triangulación, la perspectiva multidisciplinaria desempeña un papel central. Este trabajo no es la excepción, en él confluyen especialmente las técnicas históricas y sociológicas.

El estudio busca comprender una situación contemporánea a partir de una reconstrucción histórica de las relaciones sociales en un espacio concreto. Asimismo, alterna el análisis histórico con el sociológico, al tratar de eslabonar las especificidades sindicales con un comportamiento sindical más general, desde la hipótesis que el sindicalismo responde a los requerimientos capitalistas.

La organización sindical se constituye en la unidad de análisis central. Por ello, sus componentes centrales, los empresarios y los obreros, y su contexto integrado por la arena política y económica en

la que se desenvuelve, se constituyen en los elementos principales de análisis.

Las técnicas intentan recobrar la opinión de cada uno de los actores y sus interrelaciones. La descripción siguiente muestra las técnicas utilizadas y que se buscaba con cada una de ellas. La presentación refleja una mayor predilección por el dato cuantitativo, capturado por los archivos, la hemerografía, la observación participante y la entrevista, que por los cuantitativos, en este caso la encuesta, explicable sobretodo, por las restricciones que se presentaron en el último rubro.

A.- La revisión bibliográfica.

Esta técnica se utilizó para enlazar el estudio con las investigaciones existentes, tanto a nivel teórico como empírico. En el rubro teórico se consideró al sindicalismo como una realidad conformada por su estructura y función en cada sociedad, con la consideración de tales aspectos se pretendía incluir sus características innatas y su relación simbiótica con la fase capitalista, en la que se desenvuelve.

La idea de las distintas funciones que el sindicalismo puede asumir en el ámbito social, dependiendo de su relación con el contexto existente, se consideró idónea para esclarecer, el porqué algunos comportamientos sindicales tienden al cuestionamiento, a la negociación o incluso a la subordinación con el capital.

Desde esta perspectiva, la autora construyó tres tipos ideales que engloban las distintas formas de actuación sindical. Para la creación de tales tipos se eligieron a los actores clásicos de cada postura. El sindicato clasista, derivado de la concepción marxista, y

el sindicato democrático, construido a partir de las apreciaciones de Selig Perlman, recuperan la interacción entre los dos actores centrales de la relación laboral: el capital y el trabajo, aunque desde distintas perspectivas.

No obstante, tales tipos no son suficientes para el entendimiento de una realidad como la mexicana, en donde la relación sindical, siempre ha estado mediada, aunque desde distintas perspectivas, por la instancia estatal, se hacía necesaria la construcción de una categoría sindical, que incluyera al Estado como un elemento esencial en la relación capital-trabajo, así surgió el tipo sindical, denominado corporativo.

De manera más particular, la revisión bibliográfica permitió la contextualización de la realidad mexicana, en una nueva fase capitalista, en donde los conceptos de reestructuración y flexibilidad, en el ámbito industrial y sindical, resultan fundamentales.

Ahora bien, en un intento de relacionar la estructura y la función del sindicalismo mexicano con una nueva etapa capitalista, se contruyeron dos categorías teóricas que pretenden dar cuenta de las dos alternativas extremas que experimenta el sindicalismo mexicano, en una industria punta, la maquiladora, de la llamada reconversión industrial.

Cabe mencionar, que tanto el **sindicalismo tradicional**, como el **sindicalismo subordinado**, las dos categorías teóricas construidas, tienen más el perfil de tipos ideales, que de reflejo fiel de las realidades estudiadas. Las categorías entremezclan la realidad estudiada y algunas características teóricas, desprendidas de los

tipos sindicales enunciados y del comportamiento del sindicalismo mexicano, el objetivo implícito es darle una mayor cobertura teórica a tales categorías, que le permitan ser útil en futuras investigaciones.

Ahora bien, en el rubro empírico, desempeñó un lugar importante la revisión de los trabajos en torno a condiciones y problemas laborales en las ciudades estudiadas, generados por las distintas instituciones de investigación matamorenses y tijuanaenses. Estos trabajos constituyen la base de la presente investigación.

B.- La revisión hemerográfica.

Los datos hemerográficos complementan la contextualización del problema estudiado. Los diarios locales: El Mexicano, en Tijuana y El Bravo, en Matamoros, en sus secciones obreras, empresariales y conflictos laborales, permitieron la reconstrucción del ámbito regional actual.

La revisión hemerográfica comprendió, también, la revisión de los periódicos sindicales: CETEME, por la CTM y CROM: proyección siglo XXI, para el entendimiento de la estructura y la política sindical de las centrales obreras estudiadas. Estos datos resultan primordiales para entender la especificidad de los sindicatos locales de las regiones estudiadas.

La recurrencia a estadísticas, planes de desarrollo locales y estatales, sirvió para fijar la importancia de la maquila en la economía local y constatar el apoyo continuo para la industria maquiladora de parte del gobierno local y nacional.

C).- La revisión de archivos.

Esta técnica se utilizó para el análisis de los contratos colectivos de los sindicatos maquiladores. El objetivo central fue la

reconstrucción del periodo, de 1970-1990, para captar los principales avances o retrocesos de los contratos colectivos maquiladores, para así evaluar la fortaleza o debilidad sindical, al interior de la empresa y en la fijación de aspectos laborales.

La revisión contractual permitió la distinción de dos políticas sindicales: la tradicional, ejemplificado por el caso matamorenses, que durante las dos décadas de estancia maquiladora ha convertido a la negociación contractual, en el núcleo de su actuación; y el subordinado, basado en el caso tijuanaense, en donde, la lucha contractual ha adquirido el carácter de irrelevante.

La información archivística permite la reconstrucción procesual de dos historias sindicales, insertas en un mismo periodo temporal, aunque en contextos espaciales distintos, que le dan una particularidad histórica distinta.

La investigación se distingue de otros estudios, como el de Gambrill (1990), en el sentido de considerar a la negociación contractual como una de las diferencias, más no la central, entre los tipos sindicales comparados. El análisis contractual adquiere su relevancia sólo al vincularlo con una política sindical local y un tipo de maquiladora definido.

Dentro del mismo rubro archivístico se engloba, también, la revisión de las estadísticas de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, de Tijuana y Matamoros. Las cuáles permitieron mostrar la participación de estos organismos en los conflictos laborales de las maquiladoras. Asimismo, existía un objetivo implícito en su evaluación, ratificar o refutar, la estrecha relación que existe entre fortaleza sindical y actuación de los órganos laborales.

Permitiendo observar dos comportamientos contrastantes: el tijuanense, en donde la lucha sindical ha sido derrotada, en sus distintas variantes, tanto por la ineficacia sindical cómo por la actuación parcializada de la Junta de Conciliación; el matamoreense, con un avance lento pero constante, en cuanto a salarios y prestaciones laborales contractuales, y una actuación mediadora, e incluso parcial, a favor del trabajador, por parte de la Junta Local.

Finalmente, el acceso a los archivos de las juntas locales permitió determinar cuales son las organizaciones sindicales más importantes a nivel local y cuáles son los sectores económicos sindicalizados.

D).- Visita a parques industriales y plantas maquiladoras.

Estas visitas sirvieron para constatar las diferenciaciones de los establecimientos maquiladores: sector económico, capacidad empleadora, tipo de trabajador, etc. Así mismo, permitió conocer los servicios con que cuentan los trabajadores, como transportes, expendios de alimentos, etc., que de alguna manera influyen en el desempeño de su trabajo.

Las visitas a las empresas se realizaron para conocer el proceso productivo, la tecnología y las relaciones laborales de las ramas electrónica y automotriz, sobretodo, para establecer las diferenciaciones que existen entre ellas, cómo una forma de explicar la diferencia de trabajador ocupado. Para un mejor tratamiento de la problemática se visitó, especialmente, maquiladoras electrónicas y automotrices.

E).- Asistencia a juntas sindicales y empresariales locales.

La asistencia a este tipo de eventos sirvió para adentrarse en el funcionamiento del sindicato y de la organización empresarial local. En ellas, se percibió la problemática local desde la perspectiva del empresario y líderes sindicales locales, sin injerencia del gobierno estatal o nacional. En las reuniones se evalúan los problemas regionales, tratando de encontrar una solución local y no impuesta desde el centro.

F).- Las entrevistas.

Las entrevistas fueron realizadas especialmente a los principales líderes sindicales de Tijuana y Matamoros. La entrevista fue realizada mediante un guión que cubría tres aspectos centrales: fortaleza sindical local, presencia sindical en las maquiladoras y la opinión sobre la reestructuración y flexibilización sindical. Las entrevistas fueron hechas a los dirigentes de la Federaciones Locales, como fuente para determinar cuál era la fortaleza de los distintos sindicatos y conocer los sindicatos más poderosos, política y económicamente.

Luego, y como parte central, se entrevistaron a los líderes con presencia en las maquiladoras. En un contexto, fragmentado sindicalmente, como Tijuana, tuvo que entrevistarse a los líderes de la CTM, CROC, CDR, CRT, y por supuesto, a la CROM, central hegemónica, no sólo a nivel maquiladora sino local.

En Matamoros, dominado totalmente por la CTM, bastó con entrevistar a Don Agapito González, dirigente del Sindicato de Obreros y Jornaleros Industriales, que agrupa a los 40,000 trabajadores de la

maquila, y al dirigente de la Federación de Trabajadores de Matamoros, Leocadio Mendoza.

También, se realizaron entrevistas, más abiertas, con líderes subalternos que han tenido participación importante en la historia sindical local. Estas entrevistas brindaron información sobre las causas de debilitamiento o fortaleza sindical en la región.

En el terreno gerencial se entrevistaron a los dirigentes de la Asociación de Maquiladoras de Matamoros y Tijuana, a gerentes de maquiladoras electrónicas y automotrices.

Las entrevistas se realizaron mediante preguntas abiertas, que resaltaban su opinión sobre las ventajas de la región, su estructura y proceso productivo, su opinión sobre los sindicatos y las características principales de sus relaciones laborales.

Finalmente, se entrevistaron a los presidentes de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, como una forma de conocer su postura en las negociaciones laborales, su relación con sindicatos y con empresarios.

G).- La encuesta.

La encuesta fue la única técnica de tipo cuantitativo que incluyó la investigación. La recurrencia a ella fue importante para complementar información sobre los trabajadores. Los obreros habían sido observados en el lugar de trabajo, mediante las visitas, en eventos deportivos, en torneos internos, pero no se contaba con su opinión personal.

Así pues, hacía falta conocer la opinión obrera sobre el trabajo, su organización sindical: conocimiento de líderes, participación en las decisiones sindicales y su relación laboral con

la empresa. Por ello, se pensó en la aplicación de una encuesta que recopilará estas opiniones.

Además, la encuesta se delineó pensando en la diferenciación que podía existir entre regiones de distinta trayectoria sindical, representadas por la organización sindical hegemónica, y sectores maquiladores diferentes, en cuanto a tipo de trabajador empleado, y sobretodo, comportamiento sindical. A partir de lo expuesto, en los capítulos anteriores, el comportamiento sindical, estaría en función de la región y el tipo de maquiladora.

Habría que precisar que el comportamiento sindical cubre las actitudes y percepciones obreras en torno a la organización, militancia y democracia sindical; así como también la percepción de condiciones laborales, logradas o no por el sindicato, y la relación establecida con el patrón, al interior de la planta, mediante eventos, estímulos económicos, etc. Antes de abocarse sobre los criterios de la muestra seleccionada, habría de hacer algunas precisiones técnicas, en torno a la técnica de la encuesta.

García y Oliveira (1986) han señalado que la encuesta es el instrumento de recolección de información mediante la aplicación de un cuestionario a una muestra aleatoria del individuo e individuos perteneciente a la unidad muestreada, la cual puede ser un hogar, una empresa u otras organizaciones sociales. La encuesta busca captar aspectos de la realidad analizada a través de la verbalización de los individuos, suponiendo que cada individuo tiene una opinión sobre un tema específico.

Las mismas autoras han señalado que el análisis de opiniones y actitudes, a través de la encuesta puede ofrecer resultados

importantes siempre que se esté consciente del tipo de información que se maneja. En ese sentido, el cuestionario impone una problemática estructural, previamente, construida.

Ahora bien, en este estudio, la encuesta ocupa un papel complementario pero de ninguna manera central. Primero, porque posee restricciones en cuanto a los cánones estadísticos. Segundo, y el más importante, porque brinda la opinión de sólo uno de los componentes de la organización sindical, el obrero. Tal opinión poca importancia tendría si no se considerará el contexto en que está inserto y la actuación y opinión de los componentes sociales y estructurales, recopilados a través de técnicas cualitativas.

La encuesta, en este estudio, es utilizada en su acepción de recopiladora de opiniones y aptitudes en torno a un fenómeno. Este instrumento técnico busca captar la percepción laboral, el conocimiento, el comportamiento, la participación y las expectativas sindicales de los obreros maquiladores, con el objetivo central de diferenciar los dos tipos de sindicalismo, subordinado y tradicional.

Finalmente, en cuanto a la manipulación de los datos. La investigación presenta un primer análisis, de las 478 entrevistas recopiladas, mediante el uso del SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). El análisis es básico y sin grandes ambiciones estadísticas. La recurrencia a la estadística es con la finalidad de encontrar la posible relación entre las distintas variables, cómo una forma de fortalecer las hipótesis postuladas.

Específicamente, el estudio utiliza porcentajes y cruces de variables para corroborar sus apreciaciones. Se recurrió a la Ji-

cuadrada (1), en su acepción de prueba de hipótesis referida a la ausencia de relación entre dos variables. Es decir, se trataría de una prueba para comprobar independencia estadística sustentada en base a cuadros de contingencia.

Ahora bien, habría que mencionar que la Ji-cuadrada es útil solamente para decidir cuando las variables son independientes o relacionadas, pero no informa acerca de la intensidad de la relación. Por lo que, para medir esta fuerza de relación recurrimos al Coeficiente Fi (2), y al Coeficiente V de Cramer, (3). Ambos estadísticos están basados en la prueba de Ji-cuadrada.

a).- La aplicación.

Antes de la aplicación definitiva, se probaron al azar 20 cuestionarios en las dos regiones estudiadas. Dicha prueba sirvió para reformular el cuestionario en dos aspectos. Primero, redactando el cuestionario en un lenguaje más accesible para los encuestados. Luego, se redujó el número de preguntas, debido a la brevedad de tiempo con la que contaba el obrero. El cuestionario quedó conformado con treinta preguntas cerradas, que cubrían datos personales del trabajador,

(1).- Modelo matemático o test para el cálculo de la confiabilidad o significado de diferencias entre frecuencias esperadas (f_e) y frecuencias observadas (f_o), (Padua, 1982, p. 282). Estadísticamente cuánto mayores son las diferencias entre las frecuencias observadas y las esperadas, tanto mayor es el valor de la Ji-cuadrada. Esta **sólo será de cero** si todas las frecuencias esperadas y observadas son idénticas, (Blalock, Hubert. Estadística social, (2da. reimp.) FCE, México, 1983.

(2).- El Coeficiente Fi. Es una medida de asociación (fuerza de relación) para tablas de 2 X 2. Toma el valor de cero cuando no existe relación y el valor de +1.00 cuando las variables están perfectamente relacionada, (Padua, 1982, p. 283).

(3).- El Coeficiente V. de Cramer. Es una versión ajustada del Coeficiente Fi para tablas r X k, es decir de más de dos entradas. El nivel de medición es nominal y el coeficiente varía entre 0 y +1.00, (Padua, 1982, p. 283)

opiniones sobre su comportamiento sindical y sus relaciones con la empresa.

Finalmente se aplicaron 478 cuestionarios, 458 en Matamoros y 420 en Tijuana. Las encuestas se realizaron en las afueras de las empresas seleccionadas, durante los descansos y la hora de comer. Para la aplicación del cuestionario se contó con un grupo de encuestadores, a los que se les dió un cursillo, sobre los objetivos que tenía la investigación y de cómo aplicar el cuestionario.

b).- La muestra.

La selección de una muestra representativa fue el aspecto más crítico de la aplicación de la encuesta. Los empresarios en ambas regiones, acentuándose en Tijuana, se opusieron a cualquier contacto directo con los obreros. Asimismo, la entrada a las plantas está prohibida, el temor a la piratería tecnológica y la agitación laboral, son las principales causas.

Las otras instancias, el Seguro social y los sindicatos locales, que pudieron haber ayudado en la selección de una muestra aleatoria, con todos los cánones estadísticos, se negaron a prestar los listados de los trabajadores sindicalizados, argumentando que es información confidencial.

El problema para estimación de una muestra representativa se agudizó en Tijuana, en donde, ni la misma CROM, central sindical hegemónica, sabe cuántos miembros tiene en cada empresa, debido a que no es condición necesaria para su registro, un padrón sindical autorizado. En Matamoros, la razón, más que poca cooperación, fue precautoria debido a la lucha intracetemista que existía en el momento del trabajo de campo.

Finalmente, la selección de la muestra tuvo que realizarse más a la manera de cuota representativa, que bajo los cánones muestrales y estadísticos. También, se intentó que esta cuota representara de manera proporcional la población estudiada. En tal representatividad se intentó cumplir con una cuota mínima, el 1 %, de los obreros de los sectores estudiados. Asimismo, a nivel fabril, se eligieron ocho empresas que cubrieran los objetivos previstos: maquiladoras situadas en espacios diferentes: Matamoros y Tijuana; de sectores económicos diferentes, automotriz y electrónica; y que reflejaran las diferencias en cuanto a organización productiva, tecnología, etc, es decir, de tipo tradicional y moderno.

Por otro lado, la elección de los sectores maquiladores y cada una de las empresas se realizó según los intereses de la investigación. Primero, se incluyeron únicamente los obreros de los sectores maquiladores más importantes y contrastantes en cuanto a comportamiento sindical, el electrónico y el automotriz; segundo, se trató de cubrir la diferenciación intermaquiladora existente en las regiones consideradas, incluyendo una maquiladora tradicional, establecida durante los años sesenta, y una moderna, establecida en los años ochenta, por cada sector.

En cuanto a la representatividad de la muestra, ésta es más una cuota representativa de las regiones y sectores maquiladores considerados que una muestra con todos los cánones estadísticos. Es representativa porque ejemplifica el caso electrónico y automotriz, tanto moderno como automotriz, preocupación de este trabajo. Asimismo, porque recupera una opinión mínima de los trabajadores empleados en estos rubros.

De acuerdo a los recursos humanos y materiales se trató que por lo menos el 1 % de la población obrera de la maquiladora electrónica y automotriz de Matamoros y Tijuana estuviera representada en la muestra, obteniéndose los siguientes resultados:

C U A D R O III-1

Población obrera encuestada en Matamoros y Tijuana.

Sector	M a t a m o r o s		T i j u a n a	
	Obreros	Muestra (1%)	Obreros	Muestra (1%)
Electrónica	18,751	188	21,080	211
Automotriz	6,973	70	854	9
T O T A L	25,724	258	21,934	220

Elaboración nuestra. Únicamente, se tomó en cuenta la población obrera de electrónica y automotriz, se descontaron los cargos administrativos y gerenciales. Para el caso de Matamoros se utilizaron los datos de la SECOFI local Maquiladoras en Matamoros, agosto de 1990. En Tijuana se usó el Directorio de la industria maquiladora de Tijuana, de la Asociación de la Industria Maquiladora, zona costa, octubre 1990.

Luego se realizó la selección de las empresas representativas de los sectores estudiados, electrónica y automotriz. Buscando que estuviera presente una de tipo tradicional, establecida durante la primera fase de la promoción maquiladora, mediados de la década de los sesenta y principios de los setenta, y una de la segunda fase, iniciada en los años ochenta.

El contraste entre tecnologías y comportamientos obreros fue el principal factor de elección. Aunque, también, existe una hipótesis implícita, en el sentido de que el sector económico puede influir en la adopción de un tipo sindical más combativo. Con estos criterios se seleccionaron cuatro empresas en cada una de las regiones estudiadas.

Posteriormente, se buscó que las cuotas por empresa fueran proporcionales al número de trabajadores ocupados en cada una de las empresas seleccionadas. Las empresas electrónicas matamorenses necesitaron del 4 % de su personal para cubrir el 1 % solicitado, en tanto que, las empresas electrónicas tijuanenses necesitaron del 12 % de su planta para satisfacer el porcentaje requerido.

La primera crítica podría ser la sobrerrepresentación de la maquiladora tijuanense y la subrepresentación de la matamorenses, sin embargo, esto sólo es aparente. La cuota representativa del 1 % fue calculada de acuerdo a cada región y al número de trabajadores y se decidió que ésta fuera cubierta de manera proporcional al número de obreros ocupados en las maquiladoras seleccionadas. Obviamente, las maquiladoras seleccionadas adquieren su relevancia como parte de un contexto maquilador específico, que será descrito más adelante.

La diferenciación entre tamaño y capacidad empleadora, analizada con profundidad en el capítulo siguiente, que existe entre las plantas maquiladoras de ambas regiones, hicieron que las plantas tijuanenses necesitaran de un mayor porcentaje para cubrir el 1 % requerido, en tanto que la gran capacidad empleadora de las maquilas matamorenses, necesitaron de un porcentaje menor para cubrir ese mismo 1 %.

C U A D R O III-2

Las maquiladoras electrónicas encuestadas., (4).

Nombre	Tipo	Ciudad	Obreros	Muestra	(%)
MADEL	M	Mat.	3,702	151	4
ECP	T	Mat.	913	37	4
OSAKA	M	Tij.	1,600	186	12
BREAK	T	Tij.	208	25	12
T O T A L			6,423	399	

Elaboración nuestra. Los porcentajes se calcularon sobre los datos de SECOFI, sección Matamoros, Maquiladoras en Matamoros, agosto 1990. En el caso de Tijuana, se utilizó el Directorio de la Industria Maquiladora de Tijuana, de la Asociación de la industria Maquiladora de Tijuana (AIM), octubre 1990. Aunque los porcentajes fueron calculados según los reportes continuos de la SPP, sobre la industria maquiladora, pues el directorio presenta el número total de empleados, y las empresas sólo dan cifras aproximadas, por la constante fluctuación de trabajadores.

Notación: Tipo (T) Tradicional, (M) Moderna.

En cuanto a las empresas automotrices, las matamoreses necesitaron del 3 % del total de sus obreros, en tanto que las tijuanaenses requirieron del 10 %, para cubrir el total. En Matamoros, el sector automotriz ocupa un lugar importante en cuanto a capacidad empleadora y sector económico, en Tijuana, es de los que menos ocupa personal y sólo existe en su sección de pulido o cromado de rines. Sin embargo, su consideración para el trabajo resulta fundamental.

(4).- Los nombres originales de las ocho maquiladoras seleccionadas han sido cambiados en la presente investigación.

C U A D R O III-3

Las maquiladoras automotrices entrevistadas.

Nombre	Tipo	Ciudad	Obreros	Muestra	(%)
COMEM	M	Mat.	2363	56	3
LEEVI	T	Mat.	613	14	3
Mercurio	T	Tij.	70	7	10
Cromadora de Rines	M	Tij.	18	2	11
T O T A L			3064	79	

Elaboración nuestra. El cálculo es similar al de las maquiladoras electrónicas. Fuente: SECOFI, Matamoros, Maquiladoras en Matamoros, agosto de 1990, AIM, Directorio de la industria maquiladora de Tijuana, octubre de 1990.

Notación: Tipo Tradicional (T), Moderno (M).

Finalmente, tratamos de que la muestra fuera proporcional a la población por sexo de cada una de las empresas. Obteniendo las cifras definitivas que se utilizaron en la aplicación de cuestionarios.

C U A D R O III-4

Los obreros encuestados por sexo y empresa.

Empresa	Sector	Ciudad	Hombres	Mujeres	Total
COMEM	A	Mat.	41	15	56
MADEL	E	Mat.	35	116	151
ECP	E	Mat.	3	34	37
LEEVI	A	Mat.	5	9	14
Mercurio	A	Tij.	7	-	7
Cromadora de Rines	A	Tij.	2	-	2
OSAKA	E	Tij.	74	112	186
BREAK	E	Tij.	10	15	25
T O T A L			177	301	478

Elaboración nuestra. Nuevamente el cálculo se con base en la población obrera. En las automotrices de Tijuana no existen mujeres, el 100 % son hombres.

Notación: Sector Electrónico (E), Automotriz (A).

Así pues, en total se aplicaron 478 cuestionarios, 399 en la rama electrónica y 79 en la automotriz. Una cuota representativa que pretende rescatar la opinión obrera, mínimamente, sobre sindicatos de los obreros maquiladores ocupados en la electrónica y la automotriz. En ese sentido, las apreciaciones constituirían una primera opinión en torno al sindicalismo maquilador, en las ramas económicas y ciudades estudiadas. Sin embargo, tales consideraciones no tienen en ningún momento, la finalidad de ser conclusivas del comportamiento sindical matamorenses y tijuanenses.

El cuadro 5 presenta de manera resumida los principales datos de la muestra seleccionada.

C U A D R O III-5

Características de la muestra seleccionada.

Rama económica	Matamoros		Tijuana	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Electrónica	38	150	84	127
Automotriz	46	24	9	-
T O T A L	84	174	93	127

Fuente: Elaboración nuestra.

El estudio tiene una hipótesis implícita: comprender el comportamiento sindical no sólo a través de elementos estructurales, cómo podría ser el análisis del maridaje sindicato-Estado, como han sido los estudios de Carrillo, o la consideración de las dirigencias sindicales nacionales, sino mediante la consideración de esferas más cercanas a la acción obrera, como su relación con sus dirigentes locales y su mundo laboral. Todo ello, con la finalidad de evaluar su debilidad o fortaleza como organización corporativa de los intereses obreros.

Delineadas las características teóricas, metodológicas y técnicas en esta primera parte del trabajo, conviene iniciar la presentación de los dos elementos centrales en la conformación sindical: el tipo de maquiladora y la trayectoria sindical de cada región, la parte segunda de la investigación, intentará cubrir estos aspectos.

P A R T E S E G U N D A

Región, industria y especificidad sindical.

Esta sección postula los dos elementos centrales que coadyuvan en la conformación de una especificidad industrial: las características industriales y la historia sindical de las regiones estudiadas.

El capítulo cuatro presenta la vinculación de Matamoros y Tijuana con el sureste y suroeste norteamericano, respectivamente. Elemento que ha condicionado el desarrollo económico diferenciado entre ambas regiones y presenta a la actividad maquiladora como el elemento homogeneizador de dos economías diferentes.

Asimismo, presenta el interjuego que existió entre las características de cada una de las regiones y las maquiladoras que se establecieron. El propósito central es mostrar las condicionantes iniciales que determinaron la fisonomía, a largo plazo, de las maquiladoras establecidas en estas regiones.

El capítulo cinco señala la diferenciación entre las dos entidades federativas de las regiones maquiladoras. Es el preámbulo necesario para entender el desarrollo sindical distinto. En virtud, de que Matamoros y Tijuana sólo pueden ser entendidos si se considera su pertenencia a una realidad social concreta.

Los capítulos seis y siete reconstruyen la historia sindical de Tijuana y Matamoros, desde los años veinte hasta la actualidad. El propósito es señalar el paso del sindicalismo tradicional al subordinado en Tijuana, y la consolidación del sindicalismo tradicional en Matamoros.

El capítulo seis presenta al sindicalismo subordinado como corolario de una historia sindical de faccionalismo en el territorio tijuanense. En tanto que, el capítulo siete presenta el eslabonamiento entre una trayectoria sindical y la edificación de un caciquismo sindical, como elementos necesarios para comprender el fortalecimiento sindical en maquiladoras de Matamoros.

C A P I T U L O I V

Tijuana y Matamoros: de la diferenciación regional a la similitud industrial.

El capítulo tiene dos objetivos: primero, definir la industria maquiladora como el factor homogenizador que permite la contrastación entre dos realidades sociales distintas, y segundo, señalar las diferencias regionales de la maquilas instaladas en estas regiones.

Al considerar las diferenciaciones que existen entre las maquiladoras de cada región y los distintos sectores económicos podemos avanzar en la explicación de la diferencias sindicales en estas industrias.

En efecto, la maquila se constituye en la primera experiencia industrial regional que comparten las ciudades fronterizas. Es un programa implementado por el gobierno federal con el objetivo de solucionar los problemas de desempleo local y estimular la industrialización en la zona fronteriza del norte de México.

Con la instalación de maquiladoras se homogeneizaron, en el rubro industrial, las principales ciudades fronterizas. Conviene referirse, como un preámbulo necesario, a la manera en que las leyes mexicanas y las modificaciones económicas internacionales han convertido al espacio fronterizo en el lugar idóneo para la industria maquiladora.

A.- El espacio fronterizo y la industria maquiladora.

A mediados de los sesenta, el presidente Díaz Ordaz, (1964-1970), estimó que la franja fronteriza debería industrializarse y dejar de ser sólo una región de comercio y servicios para los Estados Unidos. Problemas regionales y modificaciones internacionales le

ayudaron en su objetivo (1). En 1966, emitía el proyecto maquilador, conocido oficialmente como "Programa de aprovechamiento de la mano de obra sobrante a lo largo de la frontera con los Estados Unidos", (Arriola, 1976, p. 13) con dos objetivos centrales: crear nuevas fuentes de empleo fronterizo, para solucionar el agudo desempleo, y constituirse en la base de una industrialización fronteriza.

Veinte años después, el objetivo se ha cumplido con creces. Analizar la industria fronteriza sin considerar la industria maquiladora resulta imposible. Por otro lado, aunque el gobierno mexicano ha extendido el programa a todo el país, exceptuando las zonas industrializadas, es innegable que la maquila sigue siendo fronteriza.

La ausencia de un proyecto coherente de lo que podría ser el programa maquilador mexicano, ha conducido a una concentración de la industria maquiladora en la franja fronteriza, constituyéndose en un hecho industrial que responde más a requerimientos coyunturales, nacionales o internacionales, que a objetivos de largo plazo.

Por otro lado, la principal forma de estimular a la industria maquiladora, la promulgación de leyes de inversión y exención de impuestos, ha acentuado la situación. En los años ochenta, con la reconversión industrial, tal tendencia se incrementó (2).

(1).- A nivel nacional había culminado el Programa Bracero, en 1964, firmado en 1942, dejando sin empleo a muchos mexicanos a lo largo de la frontera. A nivel regional, se presentaron problemas económicos como la caída del cultivo algodonnero en Mexicali y en Matamoros. En el rubro internacional se hacía necesario una deslocalización del proceso productivo para abatir costos, especialmente en regiones cercanas a las matrices.

(2).- De 1981 a 1990 se han publicado las siguientes leyes que tienen relación directa con la industria maquiladora. Ley Aduanera (1981), Reglamento de la ley aduanera (1982), Fomento de la Industria

En esta nueva fase de estímulo, la maquila, aparte de crear empleos, debería constituirse en el enlace con el mercado internacional, mediante el eslabonamiento con la industria nacional, según lo han postulado los distintos proyectos maquiladores. Con este objetivo se lograría la integración de tal industria al contexto económico nacional.

Otros objetivos de la industria maquiladora han sido: incrementar el nivel de vida de los puntos en los que se establece, favorecer la capacitación de los trabajadores y generar adelantos tecnológicos. De los distintos objetivos, la maquila sólo ha cumplido parcialmente lo referente a la generación de empleos. La industria genera una cantidad considerable de empleos, aunque concentrados en la frontera, que ocupan un buen porcentaje de la Población Económicamente Activa (P.E.A.) de la manufactura nacional, como lo muestra el cuadro siguiente:

CUADRO IV-1

La industria maquiladora y su participación en la manufactura mexicana, (1980-1990).

Año	Empresas	Personal	Personal en Estados fronterizos. (%)	P.E.A. en la manufactura (%)
1980	620	119,546	94.1	5.2
1981	605	130,973	94.1	n.d
1982	588	122,000	98.3	5.2
1983	629	173,128	93.0	8.7
1984	722	202,078	97.2	8.9
1985	789	217,544	93.0	9.1
1986	987	268,388	95.3	11.3
1987	1259	322,743	93.6	12.7
1988	1341	355,521	92.7	13.6
1989	1795	437,064	90.9	n.d
1990(*)	1977	468,773	90.4	n.d.

Fuente: "La industria maquiladora", Expansión, noviembre 1988, INEGI, Industria maquiladora de expansión, diciembre de 1990.

(*) Datos para agosto de 1990.

Sin embargo, a pesar de su participación en la manufactura nacional, la maquila sigue siendo una industria vinculada con industrias extranjeras más que nacionales. Así lo demuestra, primero, su permanencia en el norte del país, cerca de los centros productores y de mercados potenciales, y en segundo lugar, la no utilización de insumos nacionales, (3).

En México, la mayor parte del valor agregado generado por la maquila se concentra en el pago de sueldos, salarios y prestaciones (50.4), y gastos diversos (27.3 %). Es por lo mismo, una industria

(3).- Pese a ser uno de los objetivos del gobierno nacional, el eslabonamiento de empresas nacionales mediante la producción de insumos para estas industrias, el proyecto no ha prosperado y en 1990, INEGI estimó que el país sólo participaba con el 1.8 % de los insumos requeridos.

basada en el uso de mano de obra mexicana y de la infraestructura fronteriza.

a.- La frontera mexicana en el esquema mundial.

La idea central de esta sección consiste en señalar el papel estratégico que desempeña la frontera mexicana en la reestructuración económica mundial. A nivel nacional, la zona se convierte en la región maquiladora por excelencia. Según INEGI, en 1990, seis ciudades fronterizas concentraban el 59.7 % de los establecimientos y 65 % de los empleos maquiladores, cómo lo muestra el cuadro siguiente.

C U A D R O IV-2

Participación porcentual de los Estados fronterizos en la industria maquiladora, (1990).

Ciudad	Establecimientos	(%)	Personal	(%)
Nacional	1977	100	468,773	100
Tijuana	515	26	65,279	13.9
Mexicali	156	7.9	22,112	4.7
Cd. Juárez	288	14.6	128,711	27.5
Cd. Chihuahua	62	3.1	30,426	6.5
Nogales	68	3.4	18,229	3.9
Matamoros	94	4.7	39,689	8.5
T o t a l	1183	59.7	304,446	65.0

Fuente: Elaboración nuestra. INEGI, Estadística de la industria maquiladora, diciembre 1990, p. 29

La preferencia de la frontera, por parte de los inversionistas extranjeros, en el proyecto maquilador se debe a dos factores: primero, a la cercanía con los complejos industriales de Estados Unidos, causa de las primeras inversiones maquiladoras, luego, su cercanía con mercados y proveedores industriales, elemento central de la segunda oleada de inversión maquiladora.

b).- La diferenciación de la maquiladora mexicana.

De entrada, entendemos a la industria maquiladora como una realidad dinámica y compleja. El cambio de la maquila durante dos décadas de estancia en territorio mexicano es innegable. Conviene, por lo mismo, hacer una aclaración en torno al término de 'maquila'. La definición oficial, dada en el capítulo primero, es insuficiente para el sentido que esta investigación pretende darle.

En el panorama actual pueden distinguirse dos tipos maquiladores: la tradicional y la moderna, (4). La primera surge a raíz de la deslocalización de los procesos productivos, en países en desarrollo, que utilizan de manera intensiva la mano de obra. Es la industria maquiladora por excelencia, la dedicada al ensamblaje de partes o productos intermedios.

Esta acepción es utilizada esencialmente por las empresas trasnacionales, que en este trabajo son entendidas como las empresas que tienen tanto su matriz como sus filiales en los Estados Unidos. Tales inversiones se concentran en California, 60 %, y en el este de Estados Unidos, 40 %. La fuerza motriz de su inversión la constituye la disminución de costos mediante el uso intensivo de mano de obra en las fases de producción que más la necesitan.

La globalización de la economía, en los años ochenta, demandó nuevas opciones de inversión. La deslocalización productiva no era suficiente para destacar en el mercado mundial, hacía falta hacer más

(4).- La clasificación esta basada en parte en el texto de Alejandro Mercado, Decisiones locacionales, Tesis de Maestría, El Colegio de la Frontera, 1988. Asimismo, queda claro que el trabajo considera la industria maquiladora que tiene una permanencia en zonas estudiadas, pues sólo mediante esa consideración se puede hacer una evaluación del comportamiento sindical, la maquiladora inestable, o golondrina, ha sido eliminada en este trabajo.

competitivas y eficientes las distintas industrias. Los nuevos requerimientos condujeron a la modernización de la maquiladora.

En la maquiladora moderna, la cercanía con las matrices no siempre resulta el elemento primordial. En su lugar, la cercanía con los grandes mercados y proveedores industriales adquieren una importancia mayor.

En esta nueva fase capitalista, el factor de la distancia geográfica fue borrado mediante un organigrama perfecto de producción, que coordina desde la transformación de materia prima hasta la venta en el mercado. A diferencia de las otras etapas, ya no fueron sólo factores inherentes al proceso productivo, como disminuir costos mediante bajos salarios, sino la cercanía con proveedores y clientes.

En esta estructura surge la maquiladora moderna, la cual es una inversión directa de las grandes multinacionales, (5). Este tipo maquilador está integrado verticalmente a una matriz, casi siempre japonesa. Aunque también existen empresas norteamericanas, como la General Motors, que se adecuaron a los nuevos cambios, estableciendo empresas más integradas a la matriz norteamericana.

Estas empresas van más allá del mero ensamblaje de partes, recurriendo a una combinación de tecnología avanzada con el ensamblaje manual. En ellas no sólo se ensambla sino que incluso se procesa materia prima, lo que les confiere un parecido mayor con la manufactura tradicional.

Es importante señalar que la existencia de un tipo de maquila no excluye el otro, en México coexisten los dos tipos maquiladores.

(5).- Entendidas como corporaciones capitalistas con una gran capacidad organizativa y de estrategia a gran escala.

Bernardo González Aréchiga (1989) ha expresado que en la década de los noventa persistirá la coexistencia entre el tradicional ensamble, siempre y cuando la automatización y los salarios comparativos de México lo permitan, y el fortalecimiento de la tendencia a una nueva maquiladora más intensiva en capital y a la utilización de procesos completos de manufactura, cuya permanencia depende de la política de promoción de la maquiladora, tanto a nivel nacional cómo internacional, (Aréchiga, 1989, p. 882)

La diferenciación realizada permitirá una mayor comprensión de la posición estratégica de la frontera mexicana en el proyecto maquilador. Para efectos del trabajo señalaremos dos características de esta importancia: la cercanía con los centros industriales sureños de E.U. y la cercanía con la región mercantil más grande del mundo.

i).- La cercanía de los complejos industriales.

La cercanía geográfica con Estados Unidos ha sido uno de los factores más esgrimidos para explicar el porqué las maquiladoras prefieren los espacios fronterizos. Sin embargo, las explicaciones han sido superficiales.

Este trabajo pretende profundizar en la vinculación de la frontera mexicana con los Estados, rescatando la posición de algunos autores (Barajas, 1989) que señalan a la frontera mexicana como parte integrante de los complejos industriales norteamericanos. Para ellos:

"...la distribución que guarda la industria maquiladora de exportación de México debe entenderse dentro de la lógica de la especialización regional en los Estados Unidos...", (Barajas, 1989, p. 70)

Desde esta perspectiva, el fenómeno de ciudades gemelas conformadas desde el inicio del siglo, basadas en comercio y

servicios, refuerzan sus vínculos mediante una nueva actividad: la industria maquiladora:

"...existe una relación directa entre los centros industriales y comerciales más importantes de Estados Unidos y los centros de mayor concentración de actividad de subcontratación (maquila) en México...", (Barajas, 1989).

Así pues, no se puede considerar a la maquiladora mexicana como una fase irrelevante en el proceso productivo de las industrias norteamericanas sino parte primordial en su proceso productivo.

"...en los centros industriales de Estados Unidos se localizan, de manera regular, las primeras fases del proceso productivo y se reservan el derecho de uso de tecnología no difundida. En tanto, en los centros maquiladores de México se realizan las últimas fases del proceso, particularmente (centradas) en el uso de mano de obra o en tecnología ampliamente difundida, en el caso de procesos integrados de manufactura...", (Barajas, 1989).

Esta participación en el proceso productivo convierte a la industria maquiladora en parte constituyente, más que accesoria, del complejo industrial norteamericano, caracterizado por ese espacio de interrelación industrial entre la frontera mexicana y Estados Unidos.

Asimismo, el impacto de los complejos industriales norteamericanos han creado centros maquiladores, entendidos como aquellos puntos de localización en México, cuya actividad industrial se concentra de manera importante en la industria maquiladora de exportación, ya sea en cuanto a establecimientos o empleos generados, (Barajas, 1989). Juntos complejos industriales y centros maquiladores conforman los corredores industriales.

A lo largo de la frontera mexicana pueden distinguirse cuatro corredores industriales: Pacífico, Oeste, Centro y del Golfo, (Barajas, 1989). El trabajo se refiere a dos centros maquiladores, uno

situado en el Corredor del Pacífico, Tijuana, y otro en el del Golfo, Matamoros. Conviene hacer una breve semblanza de los otros dos corredores, antes de concentrarse en los dos estudiados.

El corredor del oeste, abarca Phoenix, Albuquerque y Denver se dedica fundamentalmente a la explotación de minerales. En Phoenix se ubica uno de los complejos industriales de alta tecnología más importante, en cuanto a investigación y producción de equipos de computación y componentes aeroespaciales. Su vinculación es con Nogales y Agua Prieta. En Nogales existen maquiladoras de la más alta tecnología como General Instruments y Mex-Mex.

El corredor del centro, comprende Kansas, San Luis, Forth Worth, Dallas, El Paso y Ciudad Juárez. En esta región se concentran las grandes compañías de autopartes y automotrices: Zenith, R.C.A. y General Motors.

Tijuana y el corredor del Pacífico.

El corredor recorre San Francisco, Sacramento, Los Angeles, San Diego y Tijuana, extendiendo su influencia incluso a Tecate y Mexicali. Destaca el Valle del Silicon, centro industrial más importante, de la microelectrónica norteamericana. En materia de investigación tecnológica, destaca California donde existen cuatro centros dedicados a la investigación de la rama electrónica.

Sin embargo, el corredor presenta una característica especial, las matrices que existen en él no son las grandes firmas electrónicas sino que son empresas norteamericanas pequeñas y medianas dedicadas a la electrónica, las grandes están en el corredor del Oeste y del Centro, por lo que la recurrencia a las actividades de subcontratación

en el lado mexicano, se hace mediante el establecimiento de pequeñas maquiladoras dedicadas al ensamblaje.

La preocupación fundamental de estas empresas es disminuir sus costos, sobretodo mediante el uso intensivo de mano de obra para ensamblaje de partes de productos electrónicos: arneses, potenciómetros, etc. Entre ellas se pueden distinguir las plantas medianas que recurren a la instalación de varias maquiladoras pequeñas, como IMEC y Cal Pacific of California Company, la primera con 4 maquiladoras en Tijuana y la segunda con 5 plantas en la misma región.

También existen las matrices que recurren al programa shelter o resguardo, uno de los esquemas de subcontratación que más éxito han tenido desde el inicio del programa maquilador. En este sistema una compañía de servicios estadounidense o mexicana controla todos los aspectos administrativos, laborales y logísticos, mientras que la compañía productora controla el suministro de insumos, producción, control de calidad y envío del bien final, (Aréchiga/Barajas, 1989). Un ejemplo lo constituye Switch Luz, con 3 plantas.

Matamoros y el corredor del Golfo.

Según Barajas (1989), este corredor constituye el corredor industrial que más potencialidad tiene de desarrollo en el futuro, debido a que en la reestructuración industrial interna de los Estados Unidos, muchas industrias norteamericanas están relocalizando sus plantas en esta región.

El corredor abarca Austin, Houston, San Antonio y se vincula, principalmente, con las ciudades tamaulipecas: Nuevo Laredo, Reynosa y Matamoros. Es también la región en donde más se presenta el fenómeno

de ciudades gemelas: Ciudad Acuña-Del Río, Eagle Pass-Piedras Negras, Laredo-Nuevo Laredo, Mc Allen-Reynosa y Brownsville-Matamoros, (Barajas, 1989).

Las industrias existentes comprenden los complejos petroquímicos de Texas, la rama química en Houston, las industrias de equipo eléctrico y electrónico de San Antonio y la industria de computadoras de alta tecnología de Austin, en donde se encuentran las matrices de IBM, Texas Instruments, Motorola, etc.

Esta región es distinta al corredor del Pacífico. La importancia de las firmas a nivel internacional permiten el establecimiento de grandes maquiladoras del lado mexicano, además de que en la reestructuración industrial norteamericana se constituyen en la punta de lanza al integrar más directamente en sus procesos productivos a las ensambladoras mexicanas.

Matamoros es el prototipo de la industria maquiladora integrada con una matriz norteamericana importante. Ligeramente superada por Ciudad Juárez, Matamoros es la ciudad con más capacidad empleadora, es decir, que más empleo genera por empresa. Asimismo, al formar parte de un proceso de producción de las grandes firmas internacionales adquieren una mayor estabilidad, (6)

Las matrices matamorenses, presentan una característica distinta de las del corredor del Pacífico, no están sujetas a la disminución de costos, mediante el uso intensivo de mano de obra, sino

(6).- José Carlos Ramírez (1989) señala que para estas empresas no son tan determinantes los factores internos de la localización cómo podría ser el pago de salarios bajos. En su lugar adquieren más importancia los determinantes de la estructura del mercado internacional. Para una mejor fundamentación de tal premisa el autor analiza las principales tendencias registradas en la competencia de las ramas industriales de punta, cómo lo sería la automotriz y la electrónica.

a los elementos centrales que participan en la estructura del mercado internacional.

En ese sentido, las maquilas matamorenses podrían situarse dentro del esquema que Ramírez y Aréchiga (1989) delinearán para un grupo de empresas que privilegian factores no basados en los precios, sino en otros elementos. Entre los cuáles podrían distinguirse cuatro características fundamentales:

a).- El control y la aplicación creciente de la automatización flexible por parte de las grandes empresas japonesas, norteamericanas, europeas y coreanas.

b).- La corporatización de las prácticas comerciales como recursos para levantar barreras a los nuevos competidores.

c).- La utilización de estrategias alternativas por parte de los gobiernos para fortalecer a sus empresas.

d).- Lograr que las economías sean óptimas por medio de la centralización de proveedores y el uso de tecnologías blandas. Es decir, más vinculadas con la modificación de las relaciones productivas y laborales, que con el cambio de maquinaria.

En el caso de Matamoros es la última razón la que cobra importancia. En las maquilas matamorenses se conjunta la pertenencia a un esquema productivo preocupado por una mayor vinculación proveedores-industria-clientes, con las innovaciones tecnológicas y la introducción de nuevas tecnologías, alternándolo con el uso intensivo de la mano de obra.

En Matamoros existen filiales de importantes electrónicas como Zenith, Northern Electric Company, Union Carbide Corporation, A T&T, y de automotrices destacadas, como la General Motors. La influencia de algunas empresas del Corredor del Centro es evidente.

Así pues, la permanencia, cada vez mayor, de plantas norteamericanas en territorio mexicano parece responder a:

"...una tendencia de ciertas industrias electrónicas y de autopartes a agruparse en una franja que abarque no más de 200 millas de distancia respecto a su matriz o proveedor en Estados Unidos...", (Aréchiga, 1989).

Por otro lado, representa también el mantenimiento, e incluso la reafirmación, de lazos industriales con las matrices, debido a que la cercanía geográfica evita la ruptura de los mismos. Como se puede observar, la cercanía con complejos industriales norteamericanos responde a una nueva táctica organizacional capitalista, en donde la visualización mundial, más que nacional, resulta fundamental.

ii).- La globalización económica.

En la nueva fase capitalista, desempeñó un papel central, la conceptualización de una nueva táctica mercantil, para las economías afectadas por la reestructuración económica norteamericana. En ese sentido, cobraron importancia factores como: las innovaciones tecnológicas y las barreras arancelarias, especialmente, en economías afectadas por tales situaciones, cómo podría ser la industria japonesa.

En el caso mexicano, dichas situaciones impactaron directamente en las regiones fronterizas situadas en el corredor del Pacífico, como Tijuana, por dos razones: primero, por su cercanía con uno de los mercados más importantes, luego por su cercanía con los centros industriales, en donde se encontraban situados proveedores de las multinacionales.

Se rediseño entonces una producción de estilo global que integrará los distintos componentes de la producción, desde la compra de materia prima hasta la venta del producto. Asimismo, la nueva

táctica implicaba la adopción de nuevas tácticas para penetrar a mercados protegidos.

En ese sentido, los espacios cercanos a los mercados principales o potenciales adquirieron mayor relevancia. En esta nueva fase, las grandes multinacionales trataron de situar sus plantas nuevas en lugares donde confluyeran no sólo más fases productivas sino que estuvieran cercanos a los mercados.

"...(En la globalización) la planeación, el control y la coordinación intra e interfirma son indispensables, la competencia (motor de esta etapa) exige a las empresas una gran flexibilidad para adecuar sus procesos productivos a la innovación tecnológica y a los cambios en las demandas producidas a la innovación tecnológica y a los cambios en las demandas producidas por la inestabilidad del mercado...", (Rodríguez, 1990)

En esta nueva fase, las empresas multinacionales se convierten en la vanguardia, impactando espacios en donde están sus mercados, como Tijuana, o sus proveedores como Matamoros. Son maquiladoras que tienen una gran capacidad localizacional, es decir de mover sus piezas como mejor les convenga, que le permite tener un 'escrutinio global' para la ubicación de nuevas unidades productivas.

Las empresas, en esta etapa, emplean una estrategia espacial que considera las fases de producción como fichas de juego que pueden ser colocadas en una u otra casilla. Mediante esta táctica evaden aranceles o penetran en mercados protegidos, utilizando regiones limítrofes con ellos como plataforma comercial, tal es el caso de las maquiladoras de capital japonés en Tijuana.

La situación de Tijuana es privilegiada. Desde el punto de vista japonés, pertenece al corredor del Pacífico por ubicación geográfica, sin ser ciudad norteamericana, y pertenece a un país que tiene un trato preferente en cuanto a exportaciones a Estados Unidos.

El gerente de SANYO de California ha expresado que esta cercanía con el mercado norteamericano es la mayor ventaja de México, (Ganster, 1989).

El potencial mercantil del corredor del Pacífico es asombroso. El mercado conformado por San Francisco, Sacramento, Los Angeles y San Diego conforman un mercado de 21,342,000 habitantes, (Barajas, 1989). Además de englobar la zona económica norteamericana con más alto ingreso percapita, 5749 dólares anuales por persona.

Otra característica atractiva para el inversionista es la cercanía con proveedores industriales. Elemento que acentúa la apertura de nuevas fábricas japonesas cercanas a los proveedores norteamericanos, o la atracción de proveedores establecidos en otros países hacia esta región.

Según un estudio, el 90 % de los maquiladores japoneses, establecidos en Tijuana, manifestaron tener programas de atracción de proveedores hacia el área de Tijuana y San Diego, sobretodo de aquellos que se encuentran actualmente en Japón, el sudeste asiático y los Angeles, (Rodríguez, 1990)

Esta se constituye en una táctica que permitirá a futuro integrar plantas maquiladoras de regiones que no tienen un amplio mercado potencial pero que si pueden integrarse como proveedores de estas multinacionales, como son las filiales de General Motors, en Matamoros que se dedican a la fabricación de productos para fábricas japonesas, como Toyota.

Delineadas las características de la importancia de la zona fronteriza conviene analizar la manera en la que estas impactan en las dos regiones de estudio: Matamoros y Tijuana.

B.- Matamoros y Tijuana: de la agroindustria y los servicios a la maquiladora.

Este apartado muestra como dos regiones disímolas, Matamoros y Tijuana, se pueden analizar mediante el fenómeno maquilador. Se han seleccionado estas dos regiones porque ejemplifican los cambios experimentados por la maquiladora mexicana, en sus dos etapas, la cercanía con centros industriales y la globalización económica, permitiendo con ello realizar un análisis procesual de la evolución maquiladora.

La maquiladora, como hemos señalado, pretendió, en su inicio, constituirse en la base de la industrialización fronteriza, e incluso, se consideraba que mediante ella se llenaba:

"...un hueco no cubierto por la iniciativa del empresariado local, (también era) una fórmula para contagiar a los grupos nacionales empresariales de una cultura exportadora, capaz de insertar a la estructura productiva en la tendencia a la globalización de la economía, precisamente para beneficio de la mayor porción posible de la población...", (NAFINSA, 1989).

La cita refiere una realidad por demás preocupante, la indiferencia del empresariado fronterizo, por la industrialización, lo que ha conducido a que la maquiladora no tenga oponente en esta actividad, constituyéndose en eje de la industria fronteriza.

Las regiones fronterizas comparten un pasado económico similar: la ausencia de un sector secundario. Las políticas de perímetros y zonas libres (7) hicieron de las ciudades fronterizas, espacios

(7).- El gobierno mexicano decretó estas zonas para facilitar al consumidor fronterizo el acceso a bienes y servicios, que no podía proporcionarle debido a la lejanía física. Para el lado norteamericano, los espacios fronterizos se convirtieron en fuentes surtidoras de bienes, servicios y diversiones, baratas o prohibidas en su país. La política de zonas libres tiene su origen en 1861, extendiéndose hasta nuestros días.

económicos basados en servicios y comercio. Las ciudades fronterizas con actividades industriales eran excepcionales.

Jean Revel-Mouroz (1976) estimó que en los años sesenta, año de inicio de la maquila, la industria de transformación fronteriza empleaba apenas 70,000 trabajadores, es decir el 12 % de la F.E.A. fronteriza de ese momento. Exceptuando la industria del cobre en Cananea, la siderurgia de Piedras Negras, la petroquímica de Reynosa, la frontera norte no estaba industrializada, (Revel-Mouroz, 1976, p.14). A este grupo industrial podríamos agregar la agroindustria algodonera de Matamoros.

El trabajo pretende establecer la comparación entre dos regiones distintas económicamente, una prototipo de la ciudad fronteriza de los servicios, Tijuana, la otra dentro de la excepcionalidad industrial en la frontera, Matamoros, y la manera en la que ellas confluyeron en los años sesenta en el proyecto maquilador.

a).- Tijuana y los servicios.

Quizá el prototipo de la ciudad fronteriza de servicios lo constituya Tijuana. Ella nació y creció con base en el comercio y el turismo, sus restaurantes, bares e infinidad de servicios se nutrieron del turismo norteamericano. Un turismo que buscaba los servicios, licor, sobretodo, y diversiones, juegos de azar, no permitidos en Estados Unidos. Durante los años veinte y treinta Tijuana baso su economía en servicios y comercio, (8).

(8).- El negocio más renombrado de la época fue el Casino Agua Caliente, otros espectáculos centrales fueron el hipódromo, el Jai Alai, y prostíbulos, como The Moulin Rouge.

La administración cardenista fue la única capaz de parar el auge del casino de Agua Caliente, cuando en 1935 decretó su cierre, con cuya medida se iniciaba la moralización de la economía tijuanaense. La ciudad paso del turismo desenfrenado al turismo familiar.

La administración cardenista intento "moralizar" la economía tijuanaense, mediante el estímulo de atracciones familiares. Así pues se cambio el perfil turístico de Tijuana, los nuevos turistas venían a Tijuana atraídos por sus tiendas de artesanías, alimentos y ropa mexicana, asimismo, las carreras de caballos, los toros y el jai alai, en esta época, se convirtieron en espectáculos respetables, (Price, 1973,). Estos nuevos servicios y comercios constituyeron la base del nuevo sector terciario que dominaría la economía tijuanaense.

El inicio de los cuarenta (1942) es un momento clave en la economía tijuanaense por marcar el inicio de un convenio de programa bracero, con el que se intentaba solucionar un problema norteamericano: cubrir los lugares de trabajo que los estadounidenses que estaban en la guerra. Después, el programa fue prolongado como una fuente de mano e obra barata para las actividades agrícolas. El convenio terminó en 1964.

El convenio tuvo un resultado imprevisto: convirtió a Tijuana en polo de atracción migrante. Miles de migrantes comenzaron a llegar con la expectativa de cruzar hacia Estados Unidos. Por otra parte, la consolidación del sector terciario impedía el surgimiento de otra actividad, incluso, la incipiente industria que existía en Tijuana, de transformación de alimentos y confección de prendas de vestir estaba estimulada por este sector, (Bassols, 1987).

A mediados de los sesenta la economía tijuanense enfrentó serios problemas cuando el programa bracero terminó en 1964, sin que por ello, la población migrante dejará de llegar. Se estima que la culminación de este programa dejó 200,000 desempleados que fueron enviados a los municipios fronterizos, que junto con otros problemas, como las crisis agrícolas, incrementaron el grado de desempleo en la zona fronteriza, (Arriola, 1978, p.47).

b).- Matamoros y el algodón.

El otro extremo de ciudades fronterizas, lo constituyen los espacios que se desarrollaron al influjo de las zonas agrícolas del sur de Estados Unidos, como Mexicali con el Valle Imperial y Matamoros con el Bajo Río Bravo, (9). En ambas regiones, el cultivo de algodón fue central.

Dentro de estos espacios destaca la región matamorenses. Matamoros tuvo un primer auge algodonerero a mediados del siglo XIX, que culminó en los años sesenta, del mismo siglo, (Canseco, 1980). En este trabajo, importa el segundo auge algodonerero, iniciado a mitad de los treinta.

En este periodo, las políticas gubernamentales y los ciclos climatológicos favorables condujeron a una época de bonanza económica. Primero, la reforma agraria cardenista impactó positivamente en su economía. La dotación de tierras y la creación de la zona de

(9).- Para el caso de Mexicali, Vid., Cirila Quintero, El impacto de la economía norteamericana en la zona norte de Baja California, (1850-1910), septiembre 1986, para el de Matamoros, Teodoro Hernández, Nacimiento y fracaso del algodón-Matamoros, 1938-1965, UAT, Reynosa, Tamps., 1980.

irrigación del Bajo Río Bravo coadyuvó en el auge agrícola de esta región, (10).

Luego, las inundaciones del Río Bravo ocurridas en 1932, 1933 y 1938, marcaron el rumbo de la agricultura matamorenses, al crear un clima favorable para la agricultura, (Hernández, 1980, p.33). Este desarrollo agrícola incentivó una industria distinta a la estimulada por los servicios.

El cultivo algodonero en Matamoros tuvo un efecto multiplicador. Los millares de toneladas de algodón pizcado demandaron procesos fabriles de transformación. Así surgieron las plantas despepitadoras, los molinos de aceite y las compresoras de pacas de algodón. También surgieron plantas revolvedoras de insecticidas para proteger los plantíos de las plantas, todas estas industrias crearon un gran número de empleos, (Hernández, 1980, p. 41).

La base de esta agroindustria la constituyó la constante expansión de zonas de riego y el mejoramiento del mismo. En el año de 1938, habían iniciado los riegos en el Distrito del Bajo Río Bravo, con una siembra de 36,000 hectáreas y una producción de 41,910 pacas. Luego, en 1944, la Presa Marte R. Gómez, aumento la superficie cultivable a 90,000 hectáreas y elevó la producción a 114,491 pacas. Finalmente, la Presa Internacional Falcón, en 1954, incrementó el área de riego a 280,000 hectáreas, (Hernández, 1980).

La producción más rica, por su mayor productividad de aquella época, se registró en 1958, con 540,886 pacas. La agroindustria de la

(10).- Según Teodoro Hernández, la región agrícola de Matamoros comprendería un total de 2.225,600 hectáreas y engloba a los municipios de Mier, Miguel alemán, Camargo, Díaz Ordaz, Reynosa, Río Bravo, H. Matamoros, Valle Hermoso, San Fernando y Méndez. En ella, Matamoros se contituye en el centro motor.

región del Bajo Río Bravo, en donde Matamoros constituía el corazón, vivía en 1960 su auge mayor, con 114 plantas despepitadoras, con 555 cajas en conjunto, 2 compresoras de algodón con capacidad conjunta de 5,500 pacas en 24 horas, 7 molinos de aceite con 114 prensas en conjunto, con capacidad de molienda de 1105 toneladas en 24 horas, (Hernández, 1980, p. 42)

Sin embargo, los problemas comenzaron a surgir, primero en los años de 1952 y 1953 cuando una intensa sequía azotó el Noreste de México y el Sur de Texas, lo que condujo a un rendimiento menor por hectárea en los años subsecuentes, a pesar de los buenos sistemas de irrigación. Luego, las incontrolables plagas, debido a la ausencia de financiamiento para eliminarlas, llevaron a la crisis algodonera de 1963, decayendo totalmente en 1965.

Existieron otros factores que contribuyeron en la caída algodonera: el incremento en los costos de producción, y, sobretodo, la aparición de fibras sintéticas que hacía incompetente el cultivo del algodón.

El declive algodonero condujo al desempleo de miles de trabajadores agrícolas, que laboraban en esta agroindustria. Jean Revel ha señalado que, incluso, antes de la crisis algodonera, esta amenaza de desempleo ya se había presentado, cuando la mecanización de la agricultura algodonera había reemplazado a bastantes obreros agrícolas, (Revel-Mouroz, 1976, p. 142).

Los cultivos agrícolas subsecuentes, como el maíz y el sorgo, jamás lograron tener la capacidad empleadora del cultivo algodonero. De esta manera, por causas distintas, a mitad de los sesenta

Matamoros, al igual que Tijuana, enfrentaba un agudo problema de desempleo.

C).- La maquila en la economía matamorenses y tijuaneses.

Este apartado muestra como la maquila se constituyó en el rubro industrial más importante, después de un inicio vacilante. La adopción del proyecto maquilador en Tijuana y Matamoros tiene un pasado común: la indiferencia del empresariado local.

Al ser un proyecto implantado desde el centro, los sectores hegemónicos de la localidad, servicios y comercio en Tijuana, agroindustria en Matamoros, permanecieron indiferentes a la naciente industria, dejando el camino libre a la inversión extranjera.

En la evolución maquiladora pueden percibirse dos fases. En la primera, que abarca desde sus inicios, a mediados de los sesenta, hasta finales de los setenta, en donde sus principales promotores fueron gobierno e inversionistas extranjeros, y la segunda, de los inicios de los ochenta a la fecha, en donde los promotores industriales, propietarios de parques industriales, se convirtieron en sus principales aliados para su consolidación regional.

En la primera fase, el gobierno tijuaneses ofreció a los inversionistas maquiladores: incentivos tributarios, aduanales de reinversión, libertad para la transferencia de divisas, control laboral mediante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje (JLCA), y sobretodo estabilidad política, (Carrillo/Hernández, 1985, pp. 69-75).

A estos atractivos habría que agregar las buenas vías de comunicación y los servicios públicos suficientes para iniciar rápidamente las actividades maquiladoras. El complemento lo constituyeron el grupo de asesores maquiladores, que se encargaban de

solucionar todos los problemas administrativos de la instalación de una maquiladora en territorio mexicano.

En Matamoros, en esta primera fase, se establecieron comisiones binacionales. Por Matamoros se estableció un Comité de Promoción Industrial, en tanto que la promoción americana corrió a cargo de Lindsey Rhodes, comisionado por la Cámara de Comercio de Brownsville con el objetivo de atraer empresas de ensamblaje a esta ciudad y a Matamoros, (El Bravo, 18/III/90).

Las primeras maquiladoras que se establecieron en Tijuana, lo hicieron de manera individual más que como parte de un proyecto. En ese sentido fueron verdaderos pioneros maquiladores. Entre las primeras maquiladoras que se establecieron estuvieron Bourne de México, Switch Luz de México y una maquiladora de broches de pelo, entonces:

"...no había edificios adecuados, algunas estaban instaladas en gallineros, (la instalación) se hizo de manera improvisada para comenzar a trabajar...", (entrevista con el Sr. Octavio Galindo, gerente de Switch Luz, marzo 1991).

Estas maquiladoras pertenecían al rubro textil y electrónico. Ambas fueron las actividades más beneficiadas con la deslocalización del proceso productivo, debido al fraccionamiento de que puede ser objeto su producción, (Miniam, 1985). Estas empresas constituyen, lo que hemos denominado, la maquiladora tradicional.

Otras características de estos pioneros fueron el bajo nivel de inversión que requerían para iniciar sus operaciones. Pero por lo mismo, habría que señalar su vulnerabilidad a la oferta y demanda de su país de origen, por la cual sufren los constantes estragos de la obsolescencia.

En Matamoros, la primera maquiladora que se establecio fue la Procesadora Alfa, en 1964, adelantándose al programa maquilador. Sin embargo, la primera que registró oficialmente la SECOFI de Matamoros fue Industrializadora y Procesadora de Mariscos, S. A., en 1966, después se instaló Electronic Control Corporation de México, en 1967. Según estimaciones un total de 13 maquiladoras se establecieron de 1966 a 1970, (El Bravo, marzo, 1990).

Los sectores maquiladores pioneros fueron las procesadoras de mariscos y las electrónicas. Las primeras se distinguieron desde su inicio por su inestabilidad productiva, en tanto que las segundas demostraron un mayor arraigo a la región.

Por parte del gobierno, esta primera etapa, se caracterizó por el impulso recibido por Luis Echeverría. Tanto Tijuana como Matamoros fueron integrados como parte de su proyecto de Parques y Ciudades Industriales, proyecto que tenía como objetivo:

"...promover una estrecha coordinación (entre) el nivel local y regional a fin de aprovechar integralmente los recursos y la infraestructura ya existente en cada zona del país...", (NAFINSA, Parques y Ciudades Industriales, s/f.)

Se suponía que con estos parques, los empresarios lograrían disminuir sus costos en el establecimiento de sus fábricas, obtendrían una mejor orientación y asesoría técnica, y recibirían el apoyo local y federal para fomentar la creación de fuentes de trabajo que absorbieran la capacidad de mano de obra que estaba desocupada.

Entre los más beneficiados estuvieron los primeros inversionistas maquiladores, quienes reconocieron el esfuerzo gubernamental:

"El Licenciado Luis Echeverría adecuó las regiones de zona libre a las necesidades de la industria

maquiladora... (él) dió mucho impulso a la maquiladora...", (Entrevista con gerente de Switch Luz, marzo 1991),

El proyecto tuvo éxito, especialmente en Tijuana. Estableció los parques y ciudades industriales para maquiladoras en los lugares en donde se habían instalado las primeras ensambladoras. Así surgió en Tijuana el Centro Industrial Los Pinos, con maquiladoras desde 1968, y el Centro Industrial Barranquitas, especialmente dedicado a maquiladoras electrónicas que habían surgido en 1969.

En Matamoros surgió el Parque Industrial Matamoros en 1970, dedicado al establecimiento de maquiladoras e industrias blancas y ligera.

Finalmente, en este primer periodo existió una limpieza de fábricas. Las ensambladoras más endeblez abandonaron el país ante las crisis económicas y los primeros brotes de descontento laboral. El problema fue especialmente agudo en Tijuana. El bienio 1974-1976 fue escenario del cierre masivo de maquiladoras y del desempleo de más de 32,000 trabajadores que laboraban en esta industria.

Por su parte, Matamoros durante la crisis maquiladora, de 1974 a 1978, se distinguió por dos características: la alianza sindicato-empresario para evitar el cierre de la planta y el nulo establecimiento de nuevas plantas, según estimaciones sólo tres plantas se instalaron en este lapso, (El Bravo, marzo de 1990).

Los setenta se convierten en la década más crítica de la industria maquiladora mexicana, es la época de las ensambladoras 'golondrinas'. Sin embargo, puede expresarse que las maquiladoras que sobrevivieron a esta crisis constituyen actualmente la base de la industria maquiladora nacional.

La segunda fase, la década de los ochenta, se caracteriza por el surgimiento, en las ciudades fronterizas con maquiladoras, de un grupo de empresarios encargados de promover la actividad maquiladora. Mediante la venta de naves industriales, transportes, servicios de mantenimiento, etc. Siendo su contribución más importante el desarrollo de parques industriales, de inversión privada, con los todos los servicios necesarios para las maquiladoras, (Salas, 1986)

Esta fase representa el reconocimiento de la maquiladora como posible forma de industrialización local, por parte de los inversionistas privados. En Tijuana pueden distinguirse dos tipos de apoyo, el de los empresarios que concibieron a la maquila como una manera más de diversificar su capital, ganado en el comercio y los servicios. En este sector esta el Grupo Bustamante, que vende y arrienda naves industriales, los Lutherot que cuentan con tres parques industriales: Luna Park, Las Brisas I y II, además de arrendar naves industriales, (Salas, 1989).

El segundo grupo lo constituye un nuevo sector dedicado íntegramente a la promoción de la industria maquiladora. Las actividades de este grupo incluyen renta de terrenos, naves y servicios en parques industriales, en este rubro se encuentra el grupo Limón y el Salmán. En este mismo sector podría incluirse al poderoso consorcio Tijuana, aunque vinculado más directamente con la actividad maquiladora, actualmente cuenta con 6 plantas en la Ciudad Industrial Nueva Tijuana.

En esta segunda fase, el gobierno ha seguido participando como promotor de nuevas inversiones, aunque de manera complementaria. En Tijuana, el gobierno estatal participó al lado de los inversionistas

privados para crear el espacio maquilador más importante de Tijuana: la Ciudad Industrial Nueva Tijuana, sede las las maquiladoras tijuanaenses más modernas. Según algunos investigadores, por la cercanía con la economía californiana esta ciudad puede constituirse en uno de los complejos industriales más importantes del futuro, (Saskia, 1990).

La rentabilidad de los parques industriales ha conducido a que otros inversionistas privados construyan nuevos asentamientos para los maquiladores en las diversas zonas de Tijuana. En la actualidad existen 36 áreas y parques industriales para el establecimiento de las nuevas industrias, estos asentamientos cubren la mayor parte del territorio de Tijuana. (Vid., apéndice 2).

En Matamoros, la situación fue, en apariencia, similar, aunque en esencia hubo una gran diferencia. El apoyo del gobierno federal y estatal hacia la maquila hizo surgir un nuevo tipo de empresariado, no vinculado con las actividad hegemónica anterior, la agroindustria, sino derivado de negocios financieros y comerciales, interesados en la promoción maquiladora.

Estos nuevos empresarios dedicaron la mayor parte de su capital a la creación de parques industriales eficientes, dotados de naves industriales y todos los servicios indispensables para el buen funcionamiento de estas plantas. Asimismo, iniciaron una campaña de publicidad exaltando la virtudes de esta industria.

Del otro lado, estaban los descendientes de los antiguos productores algodoneros, que como una manera de no rezagarse invirtieron, aunque no muy convencidos, en la maquila. No obstante, su actividad central sigue siendo el negocio de semillas y granos.

Esta situación ha llevado a un enfrentamiento constante entre estos dos grupos, la lucha ha quedado personificada en Sergio Argüelles, por parte de los promotores maquiladores, y José Carretero, por el grupo agroindustrial, (Sánchez, 1990).

Al igual que Tijuana, el crecimiento de la industria maquiladora se debe a la construcción de eficientes parques industriales. En la actualidad existen cuatro parques industriales: Parque Industrial Matamoros, creado en 1970, Parque Industrial Cylsa, fundado en 1971 por inversionistas privados, La Ciudad Industrial Matamoros, creada en 1980 por un Fideicomiso entre NAFINSA y el gobierno estatal, y finalmente, el Parque Industrial Nuevo Progreso, creado por inversionistas privados, (Directorio de la industria maquiladora en Tamaulipas, 1990).

Los parques industriales cuentan con la infraestructura necesaria para el funcionamiento maquilador. Los parques mejor equipados son los del grupo FINSA, dirigido por Sergio Argüelles, constituyéndose en la vanguardia de la promoción maquiladora en Tamaulipas, (11).

Ahora bien, existen plantas maquiladoras, tanto en Tijuana como en Matamoros, que se han desarrollado fuera de los parques industriales. En Tijuana pueden mencionarse, la zona centro, la región de la Mesa, de la Avenida 20 de noviembre. En Matamoros, sobresalen

(11).- Para FINSA, la frontera tamaulipeca, conformada por Nuevo Laredo, Río Bravo y Matamoros, se constituye en la nueva frontera de la producción compartida. De tal manera que la construcción de los parques industriales FINSA, localizados en estas ciudades, aseguran a "nuestros clientes una posición ventajosa con respecto al noreste y centro de Estados Unidos y al Golfo costero", lo que asegura una producción compartida exitosa. FINSA tiene entre sus principales clientes a General Motors y Mitsubishi.

las situadas a lo largo de la Avenida Lauro del Villar y en el norte de la ciudad.

Mediante estos apoyos la maquiladora se constituyó en el rubro central del sector secundario de Matamoros y Tijuana, aunque no logró desplazar a los sectores hegemónicos de la economía local. En Tijuana el comercio y los servicios siguen manteniendo el predominio, como lo muestra el cuadro.

C U A D R O IV-3

Población económicamente activa por sector económico en Tijuana,
(1970-1987).

Sector	1970	(%)	1980	(%)	1987	(%)
I	8,617	9.7	5,219	3.2	1,938	0.7
II	25,791	29.0	37,380	23.1	75,886	26.2
III	54,605	61.3	119,465	73.7	211,376	73.1
T D T A L	89,013	100.0	162,064	100.0	289,200	100.0

Fuente: Elaboración nuestra. Datos Cabrera, 1984 y Carrillo, 1990.
I.- Agricultura, II.- Manufactura y III.- Servicios y comercio.

El cuadro merece algunos comentarios. Los servicios cuentan con un porcentaje mayor en el sector terciario, del 73.1 % del sector terciario de 1987, el 44.7 % son servicios. Entre el rubro de servicios se encuentran los transportes, los servicios gubernamentales, los servicios financieros, etc. En los comercios están los restaurantes, las tiendas de curiosidades, los bares, etc.

Como se puede observar, el sector secundario ha ganado muy poca importancia. No obstante, el papel cada vez más importante en el de la maquila es incuestionable. En 1980, el 32.6 % de la manufactura lo constituía la maquila (Carrillo, 1985). En 1987 representaba el 37% del empleo industrial tijuanaense y para 1988 incrementó su participación a 45.6 %, (Carrillo, 1988).

En Matamoros, la situación ha variado, también. El antes poderoso sector agrícola ha ido perdiendo importancia, en su lugar, los servicios y comercios, al igual que en Tijuana, han tomado la batuta de la economía matamoreense.

C U A D R O IV-4

Población económicamente activa por sector económico en Matamoros,
1970-1985.

Sector	1970	(%)	1980	(%)	1990	(%)
I	13,311	26.9	9,517	11	7,772	7.4
II	10,388	21	21,204	24.5	48,886	46.5
III	25,768	52.1	55,749	64.5	45,371	46.1
T O T A L	49,467	100.0	86,470	100.0	68,939	100.0

Fuente: Elaboración nuestra. Datos Carrillo (1985), INEGI, XI Censo de Población, Tamaulipas, Tomo II.

Notación: I.- Agricultura, II.- Industria, III.- Servicios.

El sector terciario incluye: el comercio, compuesto fundamentalmente de restaurantes, hoteles, tiendas de curiosidade; y los servicios, en donde el sector más importante es el transporte.

En el rubro industrial, la maquila desempeña un papel mayor al ocupado en Tijuana, en 1980, 71.8 % del sector secundario eran maquiladoras (Carrillo, 1985) y en 1985, quizá un tanto sobreestimado, constituía el 84.5 % del mismo sector, (INEGI, 1988). Su rival más fuerte en este sector lo constituye la industria de la construcción.

La exposición ha descrito como la maquila se constituyó en la actividad hegemónica industrial de Tijuana y Matamoros, pero también presenta las diferenciaciones que existen entre ellas.

D.- La maquila se regionaliza.

Este apartado muestra como a pesar de pertenecer a un mismo proyecto industrial y ocupar un lugar parecido en la industria local, la industria maquiladora matamorenses y tijuanaense guardaron diferencias, de acuerdo a las características de cada región. La

referencia a la parte primera de este capítulo es necesaria para el mejor entendimiento de esta sección.

Como punto de partida conviene analizar la evolución que ha seguido la maquila, en cuanto a empleos y establecimientos en esta región.

C U A D R O IV-5

La industria maquiladora en Matamoros y Tijuana, 1973-1990, (miles).

A Ñ O	Plantas		E m p l e a d o s		Empleados x planta	
	Mat.	Tij.	Mat.	Tij.	Mat.	Tij.
1973	46	68	8,928	5,929	194	87
1974	48	99	10,083	9,266	210	94
1975	50	99	9,964	7,844	199	79
1976	42	93	12,129	7,795	289	84
1977	43	92	11,616	7,111	270	77
1978	43	95	14,157	8,778	329	92
1979	46	101	15,894	10,889	346	108
1980	50	123	15,231	12,343	305	100
1981	46	127	15,607	14,482	339	114
1982	41	124	14,643	14,959	357	121
1983	40	131	15,639	17,423	391	133
1984	39	147	19,454	23,047	499	157
1985	35	192	20,686	25,913	591	135
1986	43	238	23,442	30,248	545	127
1987	60	296	26,994	38,575	450	130
1988	72	355	32,450	49,779	351	140
1989	88	436	38,132	58,029	433	133
1990	94	515	39,689	65,279	422	126

Fuente: Elaboración nuestra. Datos. Quintero (1990), INEGI, Estadística de la Industria maquiladora de exportación, 1979-1989, e Industria maquiladora de exportación, diciembre 1990.

Ahora nos referiremos a las características de las plantas en cada región.

a).- Las maquilas tijuanaenses.

Las primeras maquiladoras tijuanaenses fueron de capital norteamericano, especialmente del Estado de California. En 1987, la hegemonía californiana continuaba. De las 307 maquiladoras norteamericanas que existían en México, 179 estaban en Tijuana, de

éstas 152 eran del sur de California y 7 del norte del mismo estado. Aún más se estimaba que el 77 % de las maquiladoras norteamericanas tenían su matriz en California, (Mercado, 1988, p. 32)

Sin embargo, existe una diferencia en el tipo de inversión norteamericana. Las primeras son del tipo tradicional, que hemos enunciado. Maquiladoras que están ligadas a pequeñas o medianas empresas californianas mediante programas de subcontratación o shelter. La actividad principal encomendada a estas empresas es el ensamblaje de productos intermedios mediante el uso intensivo de mano de obra, para abaratar costo de sus matrices.

La subcontratación, entendida como contrato de ensamblaje, puede ser realizada por una empresa mexicana, o de propiedad de la misma matriz. Esta forma de maquila se da cuando las firmas no tienen la capacidad de internalizar alguna función o cuando el mercado es más eficiente. En este tipo de maquila existe una dependencia, y subordinación, hacia la matriz, su trabajo no es medular, en virtud, de que puede ser desempeñado por otra planta, en otro lugar.

Las maquilas de subcontratación, o shelter, son plantas pequeñas, con un promedio de 120 trabajadores por planta, es decir el prototipo de maquila tijuanaense, y tienen una alta dependencia del Estado de California, en cuanto a insumos y mercado, el 64 % de las maquilas subcontratadas están en California.

Las matrices de la maquila tradicional no tienen alternativas de ubicación a Tijuana, debido a su escasa solvencia económica. Asimismo, tienen escasa o nula innovación tecnológica en su proceso de trabajo, y están dedicadas a una sólo fase del proceso productivo.

El segundo tipo de inversión norteamericana, es de tipo directo. Son las maquilas de las grandes trasnacionales, las cuales tienen sus filiales y matrices en Estados Unidos. Entre ellas, Mattel Electronics y Johnson & Johnson. Funcionan con una inversión directa en sus filiales mexicanas, son plantas grandes que ocupan en promedio 487 empleados por planta, (Mercado, 1988).

La inversión directa tiene una ventaja sobre las maquilas de subcontratación. Las primeras están más relacionadas con su matriz, debido a su condición de cuasi-integración con la firma contratante. Existe una producción compartida entre matriz-filial. Debido a esta relación, el capital nacional tiene poca participación en sus operaciones.

En esta integración, las maquiladoras mexicanas incluso llegan a compartir operaciones de ensamblaje, con su matriz. Asimismo, tienen un mayor porcentaje de funciones compartidas con el resto de la corporación.

Estas empresas, cuyas filiales están en el norte de California o en el Este de Estados Unidos, se especializan en la hechura de un producto, sea intermedio o final. En una encuesta a este tipo de empresas se estimó que el 70 % se dedicaba a un producto intermedio, es decir que sirve al proceso de otra maquila, y el 30 % era final, integrándose de la fábrica al mercado californiano. A este mercado va dirigido el 50 % de la producción de estas empresas.

Una característica central, para la investigación, de estas maquilas es su actitud sindical. Para las subcontratadas, por depender del uso de mano de obra se muestran reacias a convivir con sindicatos. En tanto, que las trasnacionales, al contar con un dominio de los

distintos factores de producción no consideran este elemento como primordial para su establecimiento.

Como una medida de prevención de problemas laborales, las subcontratadas, o shelter, establecen distintas plantas de la misma corporación en Tijuana. Destacan en este apartado Cal Pacific Corporation e IMEC Corporation.

Ahora bien, la hegemonía del capital norteamericano fue rota en la década de los ochenta cuando comenzó la inversión japonesa como respaldo de la globalización de la economía, convirtiéndose Tijuana en el sitio predilecto de esta inversión.

En 1990, se estimaba que el 86.6 % de las inversiones japonesas estaban en Baja California, de la cuál el 51.8 % se encontraba en Tijuana, en donde existían 24 de las 58 maquiladoras japonesas existentes en México, (Rodríguez, 1990, 36). La predilección de Tijuana se explica por su cercanía con el mercado norteamericanos y su pertenencia a la Cuenca del Pacífico.

Las primeras maquiladoras fueron Matsushita (1979) y Sanyo (1982) con dos plantas (SIA Electrónica de B.C. y Sanmex). Luego como respuesta a la promoción del presidente De la Madrid por el Oriente, vendría la efervescencia en la instalación de maquiladoras. Entre 1985-1989 se establecieron 19 plantas japonesas nuevas, destacándose el año de 1988 (6 plantas) y 1989 (7 plantas). Actualmente existen 25 plantas japonesas en Tijuana, 18 de las cuáles están en rama electrónica, (Rodríguez, 1990).

El 100 % de estas maquiladoras son de inversión directa, participan como filiales de multinacionales japonesas, constituyéndose en maquiladoras modernas, con todas las características enunciadas en

la primera parte. Estas maquilas pertenecen a los principales consorcios japoneses: Matsushita (2 plantas), Sanyo (5 plantas), Sony, Hitachi, Kyocera, Maxell, Casio, Pioneer y Canon.

En el aspecto productivo es el prototipo de la maquiladora moderna. Las maquilas japonesas rebasan el ensamble simple, dedicándose a la producción de distintos bienes ya que el 100 % declaró realizar más de dos productos. Por otra parte, el 41 % de estas plantas declararon producir bienes finales, los cuáles salen de la planta directamente al mercado. El resto (59 %) fabrican bienes intermedios para ser terminados o ensamblados en otras plantas, localizadas en los Angeles y San Diego.

Al extender su proceso productivo, estas plantas incrementan fases productivas en sus plantas, ampliando también su capacidad empleadora. Se estima que en promedio estas plantas ocupan 672 empleados. El 90 % declaró llevar a cabo más de tres fases del proceso de producción, desde la transformación de materia prima hasta el empaque final, (Rodríguez, 1990), adquiriendo más semejanza con la manufactura que con la maquila. No obstante, por ser su función principal el ensamble de productos finales, más que la producción, se mantiene en el rubro de maquila.

Por otro lado, existe una automatización. En su proceso productivo, el 77.3 % de las empresas cuentan por lo menos con una fase del proceso productivo totalmente automatizada. Aunque el 88.2 % de estos manifestaron utilizar procesos de ensamble manual y/o semiautomatizados, con requerimientos de mano de obra sin calificación, (Rodríguez, 1990).

El uso de la automatización se justifica porque:

"...facilita la manipulación de los volúmenes de producción, (incrementándola o disminuyéndola), sin que los costos de producción se vean afectados, (asimismo) permite reducir el error en calidad prácticamente a cero, aumenta la velocidad de producción, permite cambiar especificidades del producto para ajustarse a los requerimientos de los clientes...", (Rodríguez, 1990, p. 46)

Estas empresas han modificado su organización laboral y sus relaciones industriales. En la producción se han adoptado cambios productivos, como la formación de grupos de trabajo, rotación de puestos y métodos de producción como el just at time, con lo que se ha pretendido arraigar al trabajador a las empresas. Mediante el fomento de su responsabilidad y compromiso con su trabajo.

En cuanto a insumos, el 50 % provienen del Japón y el 23 % de otros lugares, como el sudeste asiático. Sin embargo, existe una nueva modalidad en cuanto a la adquisición de insumos. Plantas como Hitachi, Tabuchi y Sanyo se abastecen de insumos producidos en otras plantas japonesas localizadas en Tijuana, como Tocabi de México.

En cuanto al destino final de la producción, el 100 % destina su producción a plantas japonesas establecidas tanto en Tijuana como en California, especialmente en Los Angeles y San Diego. El 27 % declaró surtir a plantas japonesas en Tijuana, (Rodríguez, 1990)

Al igual que las inversiones directas norteamericanas, las maquilas japonesas se distinguen por compartir procesos productivos realizados en Japón. El 55 %, de las plantas lleva a cabo procesos realizados de manera similar en Japón.

Aunque a diferencia de las norteamericanas, las inversiones japonesas son nuevas, no son relocalización de alguna planta anterior. Además de que el 71 % tienen proyectos de expansión en 2 o tres años debido a las excelentes leyes mexicanas y a su cercanía con Estados

Unidos, el 98 % declaró haberse instalado en México por este motivo, (Rodríguez, 1990).

Finalmente, estas empresas son las que más atención prestan a la paz en el ambiente político, el 71.4 % lo calificaron de gran importancia, lo mismo acontece con la militancia sindical, el 42,9 %, lo señaló como una condición central para establecerse, (Mercado, 1988).

b).- Las maquiladoras matamorenses.

En las maquilas matamorenses persiste una hegemonía de la inversión norteamericana proveniente del centro y noreste estadounidense. En 1990, el 2.5 % era nacional, el 6.3 % de compañías norteamericanas que permitían el 1 o 2 % de participación mexicana, y el 91.2 % eran de inversión directa norteamericana, (SECOFI, Matamoros, 1990).

La mayor parte son inversiones directas de filiales de las grandes trasnacionales norteamericanas. A diferencia de las tijuanenses, las maquilas de Matamoros ocupan un lugar central y estratégico en el esquema de su matriz. Asimismo, son maquilas que se asemejan más a la manufactura tradicional, dedicándose no sólo al ensamblaje sino a la hechura total de una parte, tableros, radios, etc., del producto final.

No obstante el hecho de pertenecer al esquema productivo de una trasnacional importante les asegura una gran estabilidad. Según estimaciones el 34.5 % de las maquilas matamorenses tienen más de 15 años, y la mayor parte de las maquiladoras no tienen planes para irse de Matamoros. Así lo expresó Lino Landeros, ex-presidente de CANACINTRA, delegación Matamoros:

"...en Matamoros no se va a tener un retiro inmediato de maquiladoras, porque las inversiones (en ellas) son tan fuertes que requieren un largo plazo para recuperarse, es decir, la maquila matamorenses, es un programa para varios años. (Por otro lado), las maquilas matamorenses actuales son industrias consolidadas con una estructura fuerte, que no pueden irse de un día a otro, por los procesos y compromisos de producción (que tienen sus filiales)...", (El Bravo, marzo 1990).

Lo interesante de estas empresas, aparte de su permanencia, es su constante adecuación a los requerimientos productivos. En ellas se han experimentado algunas innovaciones tecnológicas, según los requerimientos de su filial.

Para Matamoros, la globalización de la economía representó una mayor integración de las plantas más comprometidas con su filial, tanto a nivel productivo cómo en innovación tecnológica. La reestructuración económica de Estados Unidos se manifiesta en las maquilas en Matamoros.

Primero, por representar la deslocalización de fases productivas para abaratar costos, segundo, por coexistir en sus procesos productivos, técnicas basadas en el uso intensivo de la mano de obra e innovaciones tecnológicas, y finalmente por integrarse al proceso productivo mundial, como proveedores de firmas multinacionales, adoptando procesos productivos regidos por programas de pedido y no de almacenaje.

Por otro lado, las plantas matamorenses se sitúan entre las maquiladoras fronterizas que tienen más capacidad empleadora. En 1990, Matamoros contaba con 422 trabajadores, en promedio, por planta sólo era superada por las maquiladoras juarenses con 447 trabajadores y las chihuahuenses con 491 trabajadores por planta, (INEGI, 1990, p. 29).

En comparación a Tijuana, la diferencia es considerable, en 1990, la primera contaba con 126 trabajadores, en tanto que Matamoros, tenía 422 trabajadores en promedio. La alta capacidad empleadora, en Matamoros, a diferencia de Tijuana, no se debe a la instalación de nuevas plantas sino a la ampliación de las maquiladoras establecidas. Nuevamente la estabilidad de las plantas es la causa principal, quizá la excepción lo constituyen las procesadoras de mariscos, plantas altamente inestables.

En esta caracterización de la maquila tijuanaense y matamoreense conviene mencionar los sectores económicos maquiladores más importantes. Según INEGI (1990), los sectores maquiladores más importantes, a nivel nacional, eran: electrónico/eléctrico con el 26.9% de establecimientos y el 36.5 % de empleos; autopartes, 8.1 % en establecimientos y 22.4 % en empleos. Tijuana y Matamoros no rompen este esquema.

Aunque por la gran cantidad de establecimientos, Tijuana presenta una mayor diversificación de sectores maquiladores. Hasta los años setenta, Tijuana estuvo dominada por la electrónica y la textil. Sin embargo, a raíz de la globalización económica, en los años ochenta su inversión se diversificó.

En 1988, la autora estimó que cinco sectores maquiladores concentraban el 88.7 % de los establecimientos y el 92.5 % de los empleos. Estos rubros eran el electrónico/eléctrico con 34.2 % de establecimientos y 55.7 % de empleos, madera (20.3 de establecimientos), metal (20.3 % de establecimientos), textil (11% de plantas) y plásticos (10% de establecimientos y 16 % del empleo).

En 1990, la situación se ha diversificado aún más como lo muestra el cuadro siguiente:

C U A D R O IV-6
Sectores maquiladores en Tijuana, 1990.

Sector	Establecimientos	(%)	Empleados	(%)
Electrónica	109	22.8	26,329	43.7
Madera	81	17.0	7,559	12.6
Textil	65	13.6	3,463	5.8
Metal	56	11.7	2,896	4.8
Plásticos	34	7.1	4,066	6.7
Vidrio	29	6.1	1,788	3.0
Automotriz	15	3.1	854	1.4
Otros (otras manufacturas, química, piel, alimentos, servicios, etc.)	89	18.6	13,281	22.0 (*)
T O T A L	478	100.0	60,236	100.0

Fuente: Elaboración nuestra. Datos, AIM, zona costa, Directorio de la Industria Maquiladora de Tijuana, octubre 1990.

(*).- Recuérdese que la mayor parte de las maquiladoras tijuanaenses son plantas pequeñas, que ocupan en promedio 126 trabajadores. Las plantas con alta capacidad empleadora, son mínimas.

En la electrónica, se concentran la mayor parte de inversiones norteamericanas, tanto de subcontratación y shelter, destacando IMEC, Cal Pacific, Bourns de México, en menor medida se encuentra la inversión directa, entre la que destacan Comair Rotrón, Ensambladora del Golfo, y Ensamblados de Precisión de las Californias e Industrias La Mesa.

En este rubro, como apuntamos, también se concentran la mayor parte de plantas japonesas. Sobresalen Matsushita (con cinco plantas),

Videotec de México con (2 Plantas) (Para mayor, información sobre matrices de estas empresas consúltese el apéndice).

La rama electrónica tradicional se dedica al ensamblaje de circuitos impresos, arneses, potenciómetros, en tanto que la moderna, de inversión japonesa, se dedica a la producción de electrodomésticos para el consumo final, como televisores, refrigeradores, en distintos modelos.

En la madera, acontece algo especial. Es el sector en donde hay más participación de capital nacional. No obstante, la mayor parte son pequeñas fábricas de muebles, con poca solvencia económica. Entre las más grandes, con una mayoría de capital norteamericano, se encuentra Amer-Mex, Amex de México, Tocabi de México e Industrias Cokin, todas ellas con una amplia capacidad empleadora.

La rama de plásticos se dedica al ensamble de juguetes y de artículos médicos. En este rubro se concentra gran parte de la inversión directa norteamericana. Destacan Mabamex (2 plantas), Kenmex, Fisher Price, Juguetrenes. Finalmente, la automotriz, importante para esta investigación, ocupa un lugar marginal, y se dedica sobretodo a la reparación de partes, mofles, parrillas y al pulido de rines. No obstante, no puede ser obviada en virtud de que su tipo de trabajador conlleva a una contrastación con el sector electrónico, en cuanto a comportamiento sindical.

En Matamoros, existe una mayor homogeneización en cuanto a sectores. El rubro electrónico y el automotriz concentran el mayor porcentaje en cuanto a establecimientos y empresas.

CUADRO IV-7

Sectores maquiladores en Matamoros, 1990.

Sector	Establecimientos	(%)	Empleados	(%)
Electrónica/Eléctrica	37	46.8	22,059	58.6
Automotriz	10	12.7	8,353	22.2
Metal	9	11.4	1,600	4.2
Otros (textil, plásticos, químico, etc.)	23	29.1	5,553	15.0
T O T A L	79	100.0	37,665	100.0

Fuente: Elaboración nuestra. Datos SECOFI-Matamoros, agosto 1990. El total es menor al nacional porque no se contabiliza las maquilas de Valle Hermoso y San Fernando.

La rama electrónica se dedica a la fabricación de potenciómetros y de circuitos impresos, mediante el proceso de producción caracterizado por la cadena de ensamblaje, la mayor parte son inversiones directas de las filiales de las grandes trasnacionales norteamericanas.

Existen también las maquiladoras modernas, que producen bienes intermedios, para otros productos, por ejemplo radios para automóviles. Destacan en el rubro electrónico: Condura, Deltrónicos, Electropartes, Industrias Thompson, Kemet, Magnatec, Neco y Ranco.

El rubro automotriz se dedica fundamentalmente a la producción de accesorios para automóviles como tableros, volantes, motores eléctricos para el funcionamiento de parabrisas, ventanillas, etc. Sobresalen Componentes Mecánicos, K.L.H, Rimir y Trico. El apéndice 3 presenta las características del sector electrónica y el automotriz en las regiones estudiadas.

Para efectos de la investigación, y por considerarlos los sectores más representativos y más contrastantes, se han seleccionado maquiladoras del rubro electrónico y automotriz, en las dos regiones estudiadas. En el apéndice 4 se encuentran las características de las maquiladoras seleccionadas para la muestra.

Cabe señalar que la principal característica de las maquiladoras seleccionadas fue su estabilidad en territorio nacional, cómo un requisito necesario para realizar el análisis requerido, es decir la exigencia de por lo menos diez años de labores en México, lo cuál redujo las posibilidades a un selecto grupo de empresas. Finalmente, las maquiladoras seleccionadas tienen una permanencia que fluctúa entre 12 y 24 años.

Con la descripción de las características de las maquiladoras de Tijuana y Matamoros, y del papel que éstas desempeñan en la economía local, se cubre el primer elemento que incide en la conformación del tipo sindical. La trayectoria sindical en cada una de las regiones, elemento central en la explicación será tratado en los siguientes capítulos.

C A P I T U L O V

Baja California y Tamaulipas: dos historias sindicales distintas.

A partir de este capítulo presentamos el segundo elemento que incide en la diferenciación sindical de las maquiladoras: la trayectoria histórica de las organizaciones sindicales en las regiones estudiadas: Matamoros y Tijuana. En la comprensión del sindicalismo maquilador, la dinámica sindical premaquiladora, a nivel local, resulta esencial.

Sin embargo, disertar sobre un sindicato local sin hacer referencia a su vinculación con la estructura sindical estatal, a que pertenece, poca importancia tendría. Este capítulo muestra la inserción de Tijuana y Matamoros en un contexto sindical distinto, a partir de la reconstrucción de su pasado histórico.

Baja California y Tamaulipas son entidades que tienen una amplia trayectoria sindical, aunque de manera diferenciada. La efervescencia sindical durante la segunda década del siglo en sus principales municipios, Tijuana, con sus servicios, en Baja California, Tampico con sus alijadores y petroleros, en Tamaulipas, los convierten en pioneros de la lucha sindical.

En el capítulo primero, la autora postuló una idea que será profundizada en este apartado: la diferencia en torno a la política sindical de las regiones comparadas. Cabe mencionar que lo presentado en este apartado constituye los primeros apuntes en torno a la reconstrucción de las especificidades sindicales de la frontera mexicana. Por ello, es el capítulo más hipotético de la investigación.

Dos ideas son fundamentales para entender las diferenciaciones sindicales de Baja California y Tamaulipas. Primero, el origen de las primeras organizaciones sindicales; luego, la evaluación de su trayectoria sindical para comprender su debilitamiento o fortalecimiento actual.

A).- Tamaulipas: la construcción de un sindicalismo regional.

Tamaulipas fue de las primeras entidades en sindicalizarse al influjo de la efervescencia revolucionaria. Para 1915, en la segunda oleada de afiliación, la Casa del Obrero Mundial ya lo reportaba como uno de sus miembros, una filial surgida en Tampico, Tamaulipas, (Guadarrama, 1984).

Fue Tampico el bastión del sindicalismo tamaulipeco. En la localidad surgieron una gran cantidad de sindicatos incentivados por el auge económico que el puerto experimentó en la segunda década del siglo XX. En sus memorias, Portes Gil ha apuntado sobre el sindicalismo en Tampico:

"Hasta el año de 1918 existían como principales organizaciones sindicales: el Gremio Unido de Alijadores, los sindicatos petroleros de la Compañía Mexicana El Aguila de la Pierce Oil Corporation, de la Compañía de la Corona, de la Agwi, así como los sindicatos de meseros, de carpinteros y otros...", (Portes Gil, 1972, p. 141).

Ahora bien, la historia sindical tamaulipeca hubiese sido parecida a la de cualquiera de los estados que fueron dominados por la política de la Confederación Obrera Mexicana Regional (CROM), principal central obrera de la época, (1). De no haber existido una

(1).- Para 1918, la CROM había logrado la afiliación de dos espacios tamaulipecos principales: Tampico, mediante la afiliación de la Casa del Obrero Mundial y el Grupo de Hermanos Rojos, La Federación de Sindicatos, el Gremio Unido de Alijadores en sus inicios, el Grupo Fuerza y Cerebro, el Sindicato de Albañiles, el Sindicato de

combatividad sindical local que permite hablar de la conformación de un sindicalismo regional.

En Tamaulipas, la lucha sindical regional, entendida como la lucha que responde a necesidades reales locales, antes que a mandatos externos, fue canalizada hábilmente por Portes Gil, quien la ha presentado como un logro personal, más que como una combinación de la combatividad sindical local y política personal.

"Durante los años de 1917 a 1929 desarrollé cuantos esfuerzos estuvieron a mi alcance para fortalecer la organización de los trabajadores del Estado (Tamaulipas), principalmente en la región de Tampico...", (Portes Gil, 1972).

A la luz del análisis, resulta claro que el éxito de Portes Gil no hubiese sido posible sin la participación activa de los trabajadores. Tres son los elementos que permiten entender la ascendencia de Portes Gil entre los obreros tamaulipecos: la intermediación exitosa en la huelga de la empresa El Aguila, en 1919, obteniendo un resultado favorable para los trabajadores; la promulgación del Código laboral estatal en 1926, (Alvarado, 1990, pp. 371-74); y la expulsión de centrales nacionales de territorio tamaulipeco.

Este trabajo recupera especialmente las últimas razones: la promulgación de la Ley Estatal en 1926 y la expulsión de la CROM de territorio tamaulipeco, por considerarlas bases fundamentales del sindicalismo regional tamaulipeco, (2). El apoyo a la huelga de El

Carpinteros, el Sindicato Femenil de Oficios Varios, y el Sindicato de Jornaleros; en Nuevo Laredo contaba con el Grupo Cultura Física Racional "Francisco Ferrer Guardia", Sindicato de Jornaleros, Sindicato de Obreros Carretoneros, Sindicato La Nueva Era, Sindicato de Señoras y Señoritas, Unión de Mecánicos Mexicanos y la Unión Obrera de Alijadores, (Guadarrama, 1984).

Aguila y al Gremio Unido de Alijadores concedieron una gran popularidad a Portes Gil entre los trabajadores tampiqueños. La promulgación de la Ley Estatal laboral, en 1926, habría de otorgarle el reconocimiento estatal.

Durante su campaña electoral para Gobernador, Portes Gil contó con el apoyo del sector obrero, por lo que una vez en la gubernatura, la tarea fundamental de Portes Gil fue asignar un espacio y las garantías mínimas dentro del nuevo escenario a los grupos obreros que lo habían apoyado, con ese propósito puso a debate el Código Estatal de Trabajo en 1925, (Alvarado, 1990).

La ley reglamentó los derechos mínimos que había señalado el artículo 123, aunque, también, restringió la participación de los sindicatos, según los designios del gobierno estatal. En ella, se enfatizó la infracción y la vigilancia activa donde fuese necesario, por medio de los inspectores de trabajo y de la Junta Central, (3). Con tales cláusulas se garantizaba un tutelaje continuo del gobierno estatal sobre los asuntos laborales.

En la parte sindical se reglamentaron los puntos centrales que habrían de conformar la política sindical tamaulipeca. En el código se estableció el derecho de los sindicatos a firmar convenios colectivos, se reglamentó el derecho a huelga, los mecanismos de negociación y las condiciones en las que podían efectuar paros y coaliciones. En ese

(2).- La participación de Portes Gil en la huelga de El Aguila, y otras luchas obreras, como la de Alijadores, ha sido ampliamente tratada en otros trabajos, vid., Alvarado, (1990).

(3).- La ley laboral estatal contempló la creación de juntas de conciliación privadas, municipales y una Junta Central, encargada de resolver conflictos de orden estatal, o aquellos en los que las partes o los representantes municipales se declararan incompetentes. La Junta Central fue la única encargada de dictar laudos, (Alvarado, 1990).

sentido, la ley laboral estatal, y más tarde la nacional, habrían de marcar la frontera entre lo permitido y lo prohibido para el sector laboral y sindical.

Pese a las restricciones que la ley marcaba, su promulgación ocasionó reacciones contrarias: primero, estimuló, la participación de los trabajadores en organizaciones sindicales, al considerar a la ley como un logro conseguido por su combatividad, aunque también fortaleció la imagen de Portes Gil entre los trabajadores, al considerarlo un gobernador preocupado por el bienestar laboral.

La expulsión de la CROM habría de darle el perfil definitivo al sindicalismo tamaulipeco, resaltando su regionalidad, tal acción también fue canalizada por Portes Gil en su favor. En 1924, durante la huelga de los trabajadores de El Aguila, éstos habían aceptado la dirigencia de la CROM, sin embargo, las decisiones verticales cromistas y la marginación de las demandas reales emergidas de las bases condujeron a su desconocimiento como representante legal de los trabajadores.

La situación fue aprovechada por Portes Gil, quien entonces estaba en campaña por la gubernatura, convirtiéndose en el mediador que respetaba los derechos sindicales regionales. La expulsión de la CROM de territorio tamaulipeco fue justificada mediante el argumento de defender los intereses locales del dominio externo.

"Entre las entidades federativas que nunca pudo controlar la CROM, ni política, ni socialmente figuró Tamaulipas, que goberné de 1925 a 1928...la CROM comprendió que el más fuerte obstáculo para el logro de sus ambiciones era el Gobierno de Tamaulipas, que se opusó a la conquista que desde la capital de la República pretendían hacer los líderes de la CROM, convirtiéndose así el gobierno (tamaulipeco) en enemigo del líder cromista (Morones)..." (Portes Gil, 1972).

Desde esta postura, Portes Gil expulsó a la CROM de territorio tamaulipeco, primero fue Tampico luego de otros sindicatos. Para 1927, la CROM sólo contaba con algunos agremiados en Victoria, Tampico, Nuevo Laredo y Villa Cecilia (hoy Madero), (Guadarrama, 1984), (4).

En 1928, ya como Presidente de la República, Portes Gil dió la puntilla a la CROM a nivel nacional, al romper la alianza que unía a la CROM con el gobierno federal. La decisión portegilista fue ratificada con un acta en donde se expresaba la exclusión de los cromistas de la Convención Obrero-Patronal y se determinaba, sobretodo, que se retiraran todos los elementos de la CROM que tuvieran algún puesto en la administración Pública, (Portes Gil, 1972, Guadarrama, 1984).

Para la CROM el desconocimiento presidencial representó la pérdida de la hegemonía sindical a nivel nacional, manifestada mediante el cuestionamiento de sus agremiados. El control monolítico que hasta entonces había ejercido la dirigencia cromista empezó a tambalearse desde sus cimientos: los sindicatos locales y las federaciones regionales, estatales e industriales. La primera en rebelarse fue la Federación Coahuilense del Trabajo luego vinieron otros tantos locales y regionales, que buscaron sacudirse el dominio cromista, (Guadarrama, 1984).

(4).- En Victoria tenía afiliada a la Sociedad Ferrocarrilera Departamento de Vía Suc. 21, en Nuevo Laredo a la Federación de Agrupaciones de Obreros y Campesinos, Sindicato de Agricultores Mexicanos, Sindicato de Carretoneros, Sindicato de Filarmónicos Felipe N. Ruitrón y al Sindicato de Peluqueros; en Tampico, al Sindicato de Unión de Estibadores y Jornaleros, La Unión de Empleados y Manipuladores del Cinematógrafo y la Unión de Tramoyistas, Electricistas, Escenógrafos, Utileros y Similares de Teatro; y en Villa Cecilia a la Sociedad Ferrocarrilera Departamento de Vía, Suc. 19, (Guadarrama, 1984).

Para Portes Gil, la medida no era un ataque a las organizaciones laborales sino que sintetizaba un absoluto respeto a las agrupaciones de los trabajadores y una ayuda efectiva, de parte del gobierno a los trabajadores. En la ruptura, Portes Gil ratificó el que consideraba el mayor error de la CROM: su injerencia en asuntos regionales.

"...no soy enemigo de la CROM...la unificación obrera tendrá que ser el buen entendimiento a que algún día lleguen las distintas organizaciones obreras regionales o locales y mal podría atacar o haber atacado a la CROM cuando precisamente critico como defectuosa la táctica de lucha a que recurrieron algunos líderes de la misma, al pretender entrar de manera artificial en regiones que controlaban otras organizaciones, o destruir sindicatos que no les eran filiales, creando pequeños núcleos o nuevos sindicatos, convertidos más tarde, en fuentes de controversia y pugnas que habrían sido evitadas si se hubiera seguido el criterio de respetar, en todo caso, a las organizaciones que controlaban la mayoría de una región o factoría...", (Portes Gil, 1972).

Con la expulsión de la CROM, el sindicalismo tamaulipeco conformó durante la segunda década, 1920-1930, un perfil en donde el privilegio de los intereses locales y regionales fueron centrales. Más tarde, a mediados de los treinta, la federalización de los principales sindicatos tampiqueños, corazón del sindicalismo tamaulipeco, habrían de debilitar profundamente el sindicalismo regional y con él, el poder político de Portes Gil, (5).

Empero, para esta investigación resulta fundamental el entendimiento de esta primera fase sindical, por insertarse en este periodo el surgimiento de los primeros sindicatos matamorenses.

(5).- Para Alvarado (1990) con la federalización de los sindicatos, los gremios no dependieron más de los favores o de la negación en los Estados sino de su presencia en el área del Poder Ejecutivo Federal, el Departamento del Trabajo y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. En este nuevo modelo, los personalismos eran innecesarios.

B).- Baja California: la desarticulación de una lucha sindical.

Baja California constituye la experiencia contraria a la realidad tamaulipeca. Por un lado, la entidad tiene un inicio sindical más tardío, en comparación a Tamaulipas. En Baja California no existió un espacio de actividad económica relevante, como Tampico, que generara un interés por la organización sindical fuerte.

Las primeras actividades económicas bajacalifornianas, como la agricultura en el Valle de Mexicali, tuvieron poca participación en cuanto a su organización sindical, habría de esperar al impacto de la política de zona libre en la economía local para los primeros de una lucha sindical más participativa.

En ese sentido, existió una vinculación estrecha entre tipo de actividad económica y sindicalización. En Mexicali, como reflejo de su trayectoria agraria, surgieron bastantes organizaciones y sindicatos campesinos, aunque no con una plena articulación. Tijuana, con el turismo norteamericano, como actividad central, se constituyó en prototipo del sindicalismo de servicios y comercio más participativo.

Existió una diferenciación fundamental entre Tamaulipas y Baja California: la cooptación de la lucha sindical local por parte de la central obrera hegemónica de la época: la CROM. En comparación a Tamaulipas no existió una oposición sindical temprana al dominio cromista, la reacción habría de venir durante el desmoramiento de la CROM a nivel nacional.

En un principio, la CROM logró armonizar sus intereses con los locales, desactivando con ello un posible descontento regional. De

esta manera, para 1927, la entidad bajacaliforniana mostraba un dominio cromista total, (6).

No obstante, el descontento contra la CROM se reflejó, también, en los espacios bajacalifornianos. Aunque la crisis cromista, a diferencia de Tamaulipas, produjo resultados contradictorios en la entidad como lo mostró el caso de Tijuana. Por un lado, permitió la denuncia de líderes corruptos, pero por otro, atomizó la fuerza sindical que se había constituido hasta entonces, al conformar pequeños sindicatos locales.

El primer aspecto ha sido ampliamente estudiado en otro trabajo (Quintero, 1990) y no difiere de otras experiencias sindicales, no así el segundo elemento, que consideramos central para el desarrollo futuro del sindicalismo bajacaliforniano.

Sin la fuerza cohesionadora de la CROM, los sindicatos locales intentaron fortalecerse mediante el mantenimiento de su pequeña parcela de poder. Sin invadir los otros territorios se conformó así un acuerdo tácito de no agresión sindical, lo que condujo a un estado de paz sindical pero sin hegemonía de ninguna organización en especial, y un fuerza relativa del sindicalismo.

(6).- En Mexicali, la CROM tenía afiliada a la Cooperativa Nacionalista de Consumo y Producción, la Federación de Sindicatos y Uniones Obreras de Mexicali, la Liga de Choferes, el Sindicato de Campesinos, Colina Gómez, el Sindicato de Campesinos Proletarios de Paredones, el Sindicato de Carpinteros y Similares, el Sindicato de Empleados de Cantinas y Restaurante, el sindicato de Filarmónicos, los Sindicatos de Obreros y Campesinos del Saucito; Estación Botaque, Sucursal 2; Estación Rancho Stevenson, Sucursal 3; Estación Tecolote, Sucursal 1; Colonia Gómez, Sucursal 2 de Paredones y la Sucursal 6 de Campesinos del Campo de Berry. En Tijuana tenía a la Asociación de Ganaderos y Labradores de la Municipalidad, al Gremio de Choferes Mexicanos, la Liga Nacionalista de Tijuana, el Sindicato de Cantineros y el Sindicato de Filarmónicos, (Guadarrama, 1984).

A finales de los años veinte, las estadísticas laborales presentaban a Tamaulipas como la séptima entidad con más participación sindical en el país. Con sus 113 sindicatos aportaba el 4.6 % de la fuerza sindicalizada del país, en tanto que Baja California Norte con sus 27 organizaciones colaboraba con un modesto 1.1 % en el porcentaje nacional, (Guadarrama, 1984).

Las estadísticas también señalaron una característica que había de preservarse a través del tiempo, la mayor cantidad de agremiados de los sindicatos tamaulipecos, el 18 % de sus organizaciones tenía entre 100 y 500 afiliados, en comparación a los bajacalifornianos, el 40 % de los sindicatos tenían menos de 100 miembros, (Guadarrama, 1984).

Las ramas sindicalizadas más importantes en Baja California eran: la agricultura, el transporte terrestre, la minería y oficios varios. En tanto que en Tamaulipas estaban sindicalizados los transportes terrestres y marítimos, los petroleros, la agricultura, la construcción y la rama alimenticia, (Guadarrama, 1984).

La etapa cardenista habría de constituirse en la segunda oleada de sindicalización en ambas ciudades fronterizas. El caso de Tijuana se caracterizó por una depuración de los sindicatos locales, respaldando únicamente a los sindicatos reales (Quintero, 1990); en tanto que el caso tamaulipeco está por estudiarse. Son los años cuarenta y cincuenta los que habrían de afinar las características actuales del sindicalismo tamaulipeco y bajacaliforniano.

Estas décadas representan, para ambas regiones, la entrada del sindicalismo oficial en su espacio, aunque desde distintas posiciones. En Tamaulipas fue la constitución de Federaciones Regionales que

concentraran la mayor parte de los sindicatos regionales bajo una sola autoridad.

Dicha unidad obrera fue lograda en los inicios de los años cincuenta, cuando la mayor parte de federaciones tamaulipecas, respondiendo al llamado de la Unión obrera hecho por la Confederación de Trabajadores de México (CTM), se afiliaron a dicha central, (7).

Para Baja California, la introducción del sindicalismo oficial, bajo las distintas siglas de las centrales oficiales, no representó mayor problema, aunque sí un condicionamiento para el futuro. Las distintas centrales fueron integrándose al territorio bajacaliforniano respetando las pequeñas parcelas de poder, sin que ninguna de ellas logrará establecer una posición hegemónica en el contexto.

Ni la CTM con su poderío nacional logró constituirse en una central hegemónica. Antes bien, la entidad bajacaliforniana ha constituido una de los estados más reacios al dominio cetemista. En esa entidad la central que de alguna manera recuperó la fuerza sindical que había incentivado la CROM, en los años veinte, fue la Confederación Regional de Obreros y Campesinos (CROC), central que se podría considerar hegemónica en Mexicali y Tijuana hasta mediados de los setenta.

No obstante, la CROC bajacaliforniana a diferencia de la CTM tamaulipeca, nunca logró una conciliación de intereses al interior de su organización, dividiéndose claramente en dos subgrupos: los croquistas de Mexicali y los de Tijuana, (Quintero, 1990). Este

(7).- Para un mayor detalle sobre la unificación obrera de Tamaulipas Vid., el periódico regional La Voz de la Frontera durante los años de 1950-1952. Autores como Roland Trabis (1986) han hecho énfasis en la participación del gobierno estatal en esta afiliación no obstante la comprobación de dicha aseveración está por realizarse.

faccionalismo habría de ser el elemento central que permitiera su derrota, ante la CROM bajacaliforniana, en los años ochenta.

C).- Tamaulipas y Baja California: un sindicalismo actual
contrastante.

La historia sindical más reciente sigue mostrando a Baja California y Tamaulipas como parte de las entidades con mayor actividad sindical. En 1979 (Zazueta, 1984), ambas entidades estaban entre los nueve estados que tenían más de 500 sindicatos en su territorio, como lo muestra el cuadro:

C U A D R O V-1

Sindicatos y trabajadores registrados en Baja California y
Tamaulipas, 1978.

Entidad	Sindicatos(*)	Trabajadores	Tamaño de los sindicatos en promedio
Baja California	602	41,855	69.5
Tamaulipas	523	41,776	79.9

Fuente: Elaboración nuestra. Datos Zazueta, 1984, p. 394

(*).- Sólo se contabilizaron los que tenían padrón de agremiados.

El mismo autor señaló que estos sindicatos eran del siguiente tipo:

C U A D R O V-2

Tipos sindicales en Baja California y Tamaulipas, 1978.

Entidad	Total	Empresa	Gremial	Industria	Oficinas varios	n.e.
B.C.	491	69	194	107	111	10
Tamps.	419	83	290	26	19	1

Fuente: Elaboración nuestra. Datos, Zazueta, (1984), p. 426.

La tabla está realizada en función de los sindicatos registrados en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

En las dos entidades, los sindicatos gremiales tienen una supremacía, en cuanto a organizaciones y empleados. En Baja California agrupan 11,172 trabajadores, en Tamaulipas, 21,897. El segundo lugar, en cuanto a agremiados, en Baja California, lo ocupa el sindicato de industria con 10,277 trabajadores, en Tamaulipas, el de empresa con 7,877 empleados.

Finalmente, una estimación realizada a finales de los años setenta, reflejaban el pasado sindical descrito, al mostrar el dominio cetemista en Tamaulipas y su debilidad en Baja California.

C U A D R O V-3

Sindicatos y trabajadores por central obrera en Baja California y Tamaulipas, 1978.

Entidad	C. T. M.		O t r a s (*)	
	Sindicatos	Trabajadores	Sindicatos	Trabajadores
Baja California	195	11,598	296	23,105
Tamaulipas	412	34,650	7	410

Fuente: Elaboración Nuestra. Datos, Zazueta 1978, pp. 464-467
(*). Incluye CROM, CROC, COR y CRT.

El cuadro muestra la concreción de una historia de lucha por la unificación obrera en una estado. Aunque también señala a la CTM como la central oficial que se apropió, con la ayuda gubernamental nacional y estatal, de un pasado de lucha sindical regional. La manera en que en que lo logró está por escribirse.

En la actualidad, la importancia cetemista se ha ratificado en Tamaulipas, en febrero de 1992, Diego Navarro señaló que la FTT agrupaba 600 sindicatos. Su poder estaba en los sectores claves para la reconversión industrial, como las maquiladoras establecidas en la frontera tamaulipeca, en donde tiene el 100 % de la fuerza obrera, que

representan más de 65,000 agremiados, está sindicalizado con esta central, (8).

Las maquiladoras tamaulipecas constituyen un excelente ejemplo de como una fuerza sindical regional consolidada puede resistir las luchas intersindicales y penetrar en ámbitos aparentemente antisindicales.

Ahora bien, hay que advertir que el dominio sindical no siempre significa beneficios laborales para el trabajador. Al interior de la política cetemista tamaulipeca actual existen comportamientos bien definidos que en ningún momento pueden ser homogeneizados, (9).

La sindicalización en Tamaulipas desempeña un papel central en la entidad. Los sectores económicos no dominados por sindicatos cetemistas están bajo la égida de poderosos sindicatos como el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. En Tamaulipas existe, la sección 1, Ciudad Madero, la 33, Tampico, y la 36, Reynosa, juntas esas secciones, en 1984, agrupaban a 7265 agremiados, (Angelina Alonso, 1986).

Por otro lado, el cuadro también muestra, para el caso de Baja California, un pasado de atomización sindical, y la ausencia de una central hegemónica en el contexto sindical local. Sin embargo, la

(8).- El cálculo fue realizado por la autora sobre el total de personal ocupado en la maquila en octubre de 1990 según INEGI, descontando de manera proporcional el porcentaje de personal administrativo y gerencial. Se consideraron las regiones tamaulipecas con mayor importancia maquiladora: Matamoros, Reynosa y Nuevo Laredo.

(9).- Entre los distintos comportamientos podríamos citar: el de un sindicalismo al estilo blanco empresarial, tipo regiomontano, en Reynosa; el sindicalismo acomoditicio de Nuevo Laredo que negocia al mejor postor, y el sindicalismo tradicional de Matamoros. Para una mayor información sobre estas variaciones cetemistas en las maquiladoras tamaulipecas Vid., Cirila Quintero, Condiciones laborales en la frontera tamaulipeca, Noviembre de 1991.

historia actual de Baja California, en el terreno sindical, muestra cambios por demás interesantes.

Los setenta han marcado una etapa que podría considerarse como el periodo en dónde las distintas organizaciones sindicales han implementado diferentes tácticas que buscan la hegemonía del territorio bajacaliforniano.

La CTM ha seguido una táctica, que podríamos denominar tradicional, en el sentido, de fomentar una dirigencia ininterrumpida de un líder recio y carismático, desde 1973, personificada por Roberto Luévano Aguayo, que pretende la unificación y consolidación de la CTM, a nivel estatal.

El líder cetemista congruente con la política sindical nacional ha construido una especie de caciquismo sindical, y legitimado su poder mediante una relación favorable con el gobierno estatal, con un éxito relativo para sus objetivos. El auge cetemista se logró especialmente durante la administración de Xicoténcatl Leyva, a quien Luévano denominó, 'dirigente comprometido con las luchas sociales'.

En ese periodo, la CTM engrosó sus filas con nuevos sindicatos, separados de otras centrales obreras. Para Luévano, los nuevos miembros fortalecían a la CTM bajacaliforniana pero también reconocían el avance, que ésta había logrado, en materia salarial, en comparación a otras centrales, (El Mexicano, 2 de mayo de 1986).

Actualmente, la CTM cuenta con 300 organizaciones en toda la entidad. Los sindicatos están integrados en ocho federaciones locales, 8 femeniles y 8 juveniles, que agrupan a cerca de 60,000 trabajadores, (Entrevista con Federico Velázquez, Srío de Organización

de la Federación de Trabajadores de Baja California-CTM (E.F.V.), (10).

No obstante, la táctica cetemista, resultó ser un tanto anticuada, para nuevos líderes que vislumbraban tácticas 'modernas' de afiliación y fortalecimiento sindical, cómo fue el caso del dirigente de la CROM. Quién después del éxito obtenido cómo dirigente cromista tijuanaense, desde 1973, se colocó al frente de la CROM estatal, en 1986, con un objetivo único: engrosar la filas cromistas.

La política cromista actual, basada en una colaboración casi servil, más que negociación con el capital, será explicada con detenimiento, en el capítulo siguiente, aquí sólo enfatizaremos que el líder cromista ha cumplido con creces su objetivo, al sindicalizar sectores y espacios claves en esta etapa de modernización, cómo lo es Tijuana con sus maquiladoras. El líder cromista ha expresado:

"(la CROM tiene fuerza)...en las ramas industriales, especial, la construcción y maquiladoras, y el comercio...(en la actualidad) tenemos entre 80,000 y 90,000 trabajadores a nivel estatal. De los cuales unos 50,000 están concentrados en Tijuana...", (E.J.P, 1988).

Las estadísticas recientes ratifican el dominio de la CROM en Tijuana, con 1230 contratos colectivos distribuidos en maquiladoras, construcción y tiendas comerciales. Asimismo, otros espacios bajacalifornianos, cómo Mexicali, parecen seguir el modelo tijuanaense, de ser así la CROM podría considerarse cómo la nueva central hegemónica en Baja California. Una realidad no muy favorable para el

(10).- Las ocho federaciones cetemistas son la Federación de Agrupaciones Obreras de Mexicali, Federación Local de Agrupaciones locales del Puerto de San Felipe, Federación Local de Obreros y Campesinos de Tecate, (FLOC-Tecate), FLOC-Tijuana, FLOC-La Mesa, Federación Local de Rosarito, Federación Local de Ensenada y Federación Local de agrupaciones obreras y campesinas del Valle de San Quintín.

trabajador bajacaliforniano, si analizamos lo sucedido en el caso tijuanaense, cómo lo muestra el capítulo siguiente.

C A P I T U L O V I .

Tijuana: una historia de faccionalismos.

Los siguientes dos capítulos tratan sobre el segundo componente esencial que ha participado en la conformación de la especificidad sindical maquiladora: las características del sindicalismo regional y su vinculación con un pasado sindical.

Tijuana puede ser considerada un territorio sindicalizado, pero sin solidez sindical. El acuerdo sindical de no agresión, basado en la repartición de los distintos sectores económicos entre las centrales obreras, iniciado en los años treinta, ha conducido a la formación de pequeñas parcelas de poder sindical, carentes de un elemento cohesionador o hegemónico que los consolide regionalmente.

Por otra parte, Tijuana se podría considerar una región de sindicalismo débil, pese a tener bastantes establecimientos sindicalizados, está expuesta al embate empresarial o gubernamental, en virtud, de no contar con una fuerza cohesionadora de los múltiples establecimientos sindicalizados.

La reconstrucción histórica del sindicalismo tijuanense hace comprensible en parte esta debilitación sindical. El complemento a la explicación lo constituye la incapacidad de las distintas organizaciones sindicales, para consolidar una política sindical fuerte. Situación que ha sido aprovechada por una CROM renovada que busca recobrar un territorio perdido.

Las actividades turísticas y los servicios, primeros sectores económicos tijuanenses, fueron campo propicio para la sindicalización. El sindicato se convirtió, en la localidad, en la célula de lucha

contra el capital norteamericano, pues la mayor parte de los dueños de los casinos, el hipódromo y demás negocios eran extranjeros.

En 1921, los obreros comenzaron a organizarse, entre los primeros estuvieron los trabajadores del Foreign Club, del Casino Agua Caliente y el hipódromo. A finales de 1922 surgió el Gremio de Choferes Mexicanos, en un intento por distinguirse de los choferes estadounidenses, que tenían una hegemonía del transporte local. Mediante su lucha se logró, en parte, la revaloración del trabajador mexicano.

La primera organización que agrupó a los distintos trabajadores tijuanaenses fue la llamada Liga Nacionalista, fundada en 1925, la cuál se integraba de hombres orgullosos de ser mexicanos, su lema era: "quien vive en Tijuana, en Tijuana debe trabajar", (Bustamente, 1985).

La Liga Nacionalista fue precursora de otros sindicatos: Oficios Varios Progreso, Sindicato de Músicos y más tarde el de Cantineros. El precepto que guiaba a tales sindicatos era el reconocimiento y mejor trato del trabajador mexicano.

La fuerza sindical tijuanaense no podía pasar desapercibida para la central obrera hegemónica de la época, a nivel nacional. En 1925, llegó la CROM a Tijuana agrupando a los principales sindicatos tijuanaenses de la época, especialmente al Sindicato del Casino Agua Caliente. Aunque, el objetivo sindical siguió siendo: el mejor trato para el mexicano.

Más tarde en 1935 nació la agrupación que ocuparía el lugar dejado por la CROM: el Sindicato Alba Roja, que agrupaba a los Sindicatos de Cantineros, Músicos, Restaurantes y al Sindicato de Oficios Varios, áreas no cromistas, que de alguna manera lo mantenía fuera del dominio del centro. A nivel local, se constituía en el

sustituto de la Liga Nacionalista, que había desaparecido, recuperando en parte el pasado sindical de Tijuana.

No obstante, la fuerza inicial de los sindicatos locales, emergidos de necesidades de defensa obrera reales, fue minada, en gran parte, con la introducción de las distintas centrales obreras en territorio tijuanaense.

Sin la dirección de una central obrera hegemónica, el terreno sindical fue fraccionado en pequeñas parcelas de poder, sin vínculo alguno. Desde entonces, distintas centrales dominan el ámbito sindical actual, como lo muestra el cuadro siguiente:

C U A D R O VI-1.

Empresas sindicalizadas por central obrera, en Tijuana, (1991).

Central	Establecimientos	Ramas económicas
CROM	1230	Maquiladoras, construcción y tiendas comerciales.
CTM	542	Secciones de sindicatos nacionales, gastronomía y transporte.
CROC	272	Espectáculos públicos, Oficios varios, comercios y turismo.
COR	80	Vendedores ambulantes, pequeños comercios.

Fuente: Elaboración nuestra. Datos JLCA de Tijuana, Entrevistas con líderes sindicales. Faltan los trabajadores de la CRT y los sindicatos independientes, su participación es mínima, 2 %, según el presidente de la JLCA tijuanaense.

Las ramas económicas han conformado sindicatos locales, que se han afiliado a las distintas centrales obreras existentes en Tijuana, conduciendo a un faccionalismo sindical, donde cada central tiene bien definido sus sectores económicos.

C U A D R O VI-2

Sindicatos por central obrera en Tijuana, 1991.

Central	Sindicatos	Miembros estimados (*)
CTM	71	30,000
CROC	45	15,000
CROM	28	50,000
COR	nd	7,000

Fuente: Elaboración nuestra. Entrevista con líderes sindicales, 1991.

(*) Los datos provienen de líderes sindicales, no existe el archivo de la JLCA un padrón de sindicalización actualizado.

El siguiente apartado muestra la desvinculación que ha existido entre las distintas centrales obreras en Tijuana, situación que ha impedido la delineación de una alternativa sindical, adecuada a la situación local, en este momento de reestructuración sindical.

A).- CTM, CROC y COR: bastiones del sindicalismo tradicional.

Este apartado muestra las centrales obreras tijuanaenses, CTM, CROC y COR, que se caracterizan por practicar una política sindical tradicional, cuyos objetivos centrales son la consecución de mejores salarios y prestaciones, vía contrato colectivo. Asimismo, muestra la ausencia de un proyecto sindical definido en esta etapa de reestructuración sindical, debido a la falta de cohesión entre ellas.

La CTM llega a Tijuana, en 1937, su primer nombre fue Sindicato Obrero de Tijuana y se instaló en el edificio de lo que en ese entonces era la Cámara de Trabajo de Tijuana:

"...nosotros comenzamos a tener fuerza, en los años cuarentas, con las secciones de los sindicatos nacionales, electricistas, petroleros, etc., (en los años cincuenta) adquirimos importancia con los transportistas, especialmente con el sindicato Fernando Amilpa...", (Entrevista con Salvador Aguirre, dirigente cetemista de Tijuana (ESA), 1991)

En esa misma década, la CTM-tijuanense realizó una fuerte campaña de afiliación en restaurantes, bares, convirtiendo, desde entonces, la rama gastronómica en uno de sus principales pilares.

En la actualidad, las secciones de sindicatos nacionales, los transportes y la gastronomía constituyen los rubros principales de la CTM-tijuanense. Esta característica debilita al sindicalismo cetemista, en virtud de que muchas de las cuestiones laborales de sus agremiados, se dirimen a nivel estatal o nacional, antes que local. Actualmente, la CTM-tijuanense cuenta con 72 organizaciones sindicales, (vid., apéndice 5).

En cuanto a la estructura cetemista, Tijuana existen dos Federaciones cetemistas locales, por la amplitud de la ciudad: la Federación Local de Obreros y Campesinos de Tijuana, (FLOCT) y la FLOC-La Mesa. La más importante es la primera y cuenta con 30,000 miembros aproximadamente.

La Federación de Trabajadores de Baja California-CTN es dirigida por Roberto Luévano Aguayo desde 1972. La FLOC-Tijuana es dirigida por Salvador Aguirre, desde inicios de los setenta. Según el líder tijuanense, la importancia cetemista se ha ido incrementando:

"...cuando la CTM se inicio en Tijuana, sólo (agrupabamos) unos siete u ocho sindicatos..ahora somos 71 sindicatos...Nuestros principales contratos colectivos están en la rama gastronómica, en hoteles, en la industria de autopartes y en las empresas de transporte foráneo y urbano...", (E.S.A., 1991).

En cuánto a su función en la sociedad. La FLOC-Tijuana practica un sindicalismo en donde su connotación de organización de resistencia, por lo menos de manera formal, ante el capital sigue siendo primordial.

"(El objetivo) sigue siendo el mismo de todos los tiempos, de lucha y resistencia...que nazca y crezca la lucha por el trabajador. El sindicato que se aparte de este postulado deja de ser sindicato y (se convierte en) esquirol que brinda protección al patrón...", (E.S.A., 1991).

El líder tijuanense ha enfatizado la congruencia que existe entre la política cetemista local y nacional. Resaltando que ambos niveles, la lucha sindical de tipo reivindicativo, para favorecer al trabajador sigue siendo fundamental:

"...la CTM se caracteriza por aglutinar en su seno a sindicatos de resistencia que luchan por el mejoramiento social y económico de los obreros, en tanto que, otras organizaciones o centrales, quienes las dirigen, concertan compromisos de no actuar, de no organizar a los trabajadores e inclusive en la mayor parte de (no dar) a conocer el texto de los contratos colectivos de trabajo..." (E.F.V., marzo, 1991).

En el contexto tijuanense, la lucha por la firma de un contrato colectivo y su mejoramiento en cuanto a salarios y prestaciones sigue siendo el objetivo principal del sindicalismo. En esta etapa de modernización el dirigente cetemista ha declarado:

"Eso de la modernización es un juego político, porque los cambios siempre han existido...La CTM no dará marcha atrás (en prestaciones) pues Fidel Velázquez ha dado línea de que se defienda a los trabajadores...(incluso se ha pedido) que se envíe copia a la CTM nacional de lo que se ha pactado, que se justifique que en verdad se está defendiendo de la agresión a los trabajadores...", (E.S.A., 1991)

Empero, los líderes han tenido buen cuidado de señalar que su postura no significa rechazo a la modernidad y preferencia por las formas anquilosadas del sindicalismo, sino una preocupación por una situación laboral equilibrada:

"No se quiere decir que la CTM no negocie (cuando hay problemas laborales) sino que en lo que no se puede ceder es en que se pague menos o más de lo que se debe pagar...", (E.S.A., 1991).

En cuánto a su dirigencia, la FLOC tijuanaense, hasta 1989 practicó un liderazgo tradicional, estatal y local, sustentado y protegido por el gobierno local. Lo que le valió incrementar su membresía y conseguir sus objetivos en los años anteriores, como lo informó el líder estatal:

"...(En 1986) la Federación de Baja California se fortaleció con 40 sindicatos nuevos...en política salarial se ha cumplido con los acuerdos de la CTM en el sentido de luchar por mejores prestaciones económicas y sociales en las revisiones de contrato colectivo de trabajo y en los emplazamientos a huelga por desequilibrio presentados en la JLCA...", (CETEME, 20 de marzo de 1987).

Sin embargo, desde 1989, con el ascenso del gobierno panista, la CTM tijuanaense enfrenta un grave problema: la imposibilidad de seguir practicando una política tradicional, caracterizada por demandas salariales y búsqueda de prestaciones laborales mínimas, más que por una verdadera resistencia obrera.

La otra central importante es la CROC, la cual se hace presente en Tijuana mediante la Federación Regional de Obreros y Campesinos de Tijuana (FROC) dependiente de la CROC nacional surge en los años cincuenta. En su inicio se caracterizó por una practicar una política sindical agresiva, lo que le valió su consolidación sindical en la región. En ese momento absorbió a los sindicatos tijuanaenses más importantes: El Sindicato Alba Roja y el de Oficios Varios Progreso pasó a formar parte de la FROC.

Por otra parte, su poder se complementó con el fortalecimiento del Sindicato de Empleados de Cantinas, Hoteles y Restaurantes. La FROC alcanzó su época de oro durante los años cincuenta y sesenta. Su dominio estuvo basado en la unidad y el compromiso de los líderes con sus agremiados:

"...En esa época había más orden (todos) los sindicatos se agrupaban a la federación (FROC), nombraban su representante y nos reuníamos cada ocho días para discutir, de lo más ordenado. Pero entonces, eran otras personas. Antes los compañeros eran más serios. Ahora ha cambiado el ambiente, hoy todos se 'alebrestan'...antes se iba a hablar sobre temas que se estaban tratando, para ver en que forma se podía solucionar. En ese momento llegamos a contar más de 90 asociaciones..." (Entrevista con Enrique de la Mora, ex-líder croquista, iE.E.M¿ 1988).

Sin embargo, las últimas dos décadas se han convertido en años críticos para la FROC: primero por la depuración sindical de que ha sido objeto por parte de los gobiernos locales, (Quintero, 1990), luego por los faccionalismos internos y su enfrentamiento con la dirigencia nacional.

Los setenta marcaron el primer enfrentamiento intercroquista, al denunciar la prensa local, la existencia de líderes corruptos:

"46 afiliaciones de la CROC dijeron que Octavio Conde, quien no es trabajador sino asesor legal, está vendiéndoles contratos colectivos a empresas como Purina del Noroeste..Lo mismo está sucediendo en las maquiladoras de Mexicali...", (El Mexicano, 21 de febrero de 1971).

La denuncia señalaba la conformación de grupos al interior de la CROC bajacaliforniana, con intereses económicos y políticos distintos. En 1978, se intentó unificar a la central, sin lograrlo. En 1984, el faccionalismo croquista llegaba a su cenit mediante la coexistencia de dos Comités Ejecutivos en la Entidad, (El Mexicano, julio 1985).

En ese mismo año, la dirigencia croquista nacional acusó a los líderes bajacalifornianos de fomentar el divisionismo por sus ambiciones políticas:

"...la CROC de Baja California ha iniciado una campaña para fortalecer la unidad de todas sus organizaciones;

lograr mayores prestaciones para los trabajadores, eliminando la deshonestidad de los líderes sindicales y desterrando la ambición por los puestos públicos que en vez de unificar divide a la central. La acusación más recurrente es que los líderes sindicales buscan ganar un regiduría o diputación local.." (El Mexicano, agosto de 1985).

La acusación a los dirigentes locales removi6 un viejo problema: la oposici6n a las decisiones sindicales tomadas desde el centro, sin considerar los intereses locales. La principal justificaci6n ha sido el desconocimiento del 6mbito local, para los l6deres locales, los problemas sindicales locales deben ser solucionados por los afectados y no por instancias externas:

"...Ju6rez Blancas (dirigente nacional) est6 equivocado... (al decir)... yo puedo mandar a fulano, yo quiero que 6ste sea el Secretario general!, ¡No se6or!, todos quieren que sea Morales Vizcarra, ¿porqu6 (debemos) aceptar lo que nos digan?, ¡aqu6 nos mandamos solos!..", (E.E.M, 1988).

El apoyo de los sindicatos locales legitima a los dirigentes locales, con lo que se fortalecen ante las dirigencias externas. Morales Vizcarra, actual l6der tijuanoense, ha expresado que Ju6rez Blancas, Secretario General, no tiene ninguna autoridad para nombrar candidatos a diputados y regidores, o para imponer decisiones en torno a pol6tica laboral.

Desde la regi6n, el intento m6s serio de reunificaci6n croquista ha venido por parte de Morales Vizcarra, quien ha puesto como 6nico requisito: acatar las disposiciones que en forma interna funcionan en la FROC.

Ahora bien, pese a su faccionalismo la FROC tijuanoense mantuvo su hegemon6a hasta los a6os setenta. A partir de los ochenta la perdi6 por la infiltraci6n cromista. Aunque sigue manteniendo sindicatos tan importantes como el Sindicato Alba Roja, el de Oficios Varios, el de

Jai Alai y el Gremio de Choferes Mexicanos, (Entrevista con Jesús Morales Vizcarra, líder croquista (E.J.M.V), 1988).

La política política croquista tiene rasgos tradicionales. Sus objetivos principales son lograr la unidad y defensa de los trabajadores, así como apoyar a los candidatos del gobierno que beneficie a la clase trabajadora, (Entrevista con Martiniano Váldez, líder croquista del Frontón, 1991, ¡E.M.V.!).

En el aspecto laboral, la firma de contrato y la búsqueda de mejores salarios y prestaciones, mediante él constituyen el aspecto central. En cuánto a la modernización, los croquistas consideran que en esta etapa lo fundamental debe ser el cambio de mentalidad del líder sindical:

"...la modernización del sindicato ya es una práctica, consiste en la probidad de los dirigentes obreros que sirven a los trabajadores. En los tiempos futuros, los líderes deberán trascender a la base porque las industrias competitivas tendrán representatividad en el mercado en base a su producción. Lo fundamental que se le pague al trabajador y que éste produzca más, para competir en el mercado...", (E.M.V., 1991)

La tercera central obrera con una práctica sindical tradicional es la Confederación Obrera Regional (COR) la cuál surge en el contexto tijuanaense en 1972. Aunque cobra importancia hasta 1984, con el cambio de dirigencia.

Es una central que se nutre de los sectores olvidados por las otras centrales, como vendedores ambulantes, pequeños comerciantes, trabajadores mixtecos, etc. Sus sindicatos son muy pequeños, lo que ha llevado a expresar que la 'la COR tiene más sindicatos que agremiados', (Entrevista con José Mandujano, Presidente de la JLCA de Tijuana, 1991).

La COR también practica un sindicalismo tradicional. Sus preocupaciones centrales son mejores condiciones salariales y prestaciones laborales. El líder corcista coincide con el dirigente croquista, en el sentido de que debe haber un cambio en la actitud del líder sindical. Para el dirigente corcista, lo fundamental la concientización del líder con respecto a los compromisos adquiridos con las bases.

"...El líder sindical debe defender al trabajador tenga o no tenga razón. Si la tiene hasta las últimas consecuencias, si no orientándolos, para lograr su objetivo de lucha. Ante la empresa el líder debe utilizar el diálogo, recurrir a las leyes laborales e incluso al último de los recursos, el derecho de huelga...", (Entrevista con el Sr. Rafael Vázquez, líder de la COR tijuanaense, iE.R.V¿, 1991).

Sin embargo, la práctica corcista tiene una cierta filiación con la política cromista, en torno a la relación con el gobierno. El líder corcista ha ratificado la necesidad de continuar con el maridaje Estado-sindicato, para garantizar el triunfo de los postulados sindicalistas, lo que no necesariamente, según su opinión, representa un servilismo al gobierno.

"...la COR es aliada de los gobiernos de origen revolucionario pero de ninguna manera (somos) serviles. La alianza con el gobierno federal se debe a que somos miembros del PRI, aunque no por ello somos incondicionales...", (E.R.V., marzo 1991).

En cuanto a la modernización sindical. El dirigente corcista ha expresado:

"...La COR cambia en el sentido de acatar la voluntad de la mayoría de los trabajadores...el líder dura hasta que la base quiere...(Por otro lado)...la COR no retrocedera ni un centímetro en las conquistas logradas...al contrario (mantendrá) una lucha constante para lograr mayores conquistas laborales...debemos organizarnos para producir, para crear fuerzas nuevas, para recuperarnos, (sólo así) se lograrán mejores salarios...", (E.R.V., 1991).

Finalmente, el líder ha enfatizado que estas conquistas sólo se logran por la lucha, por el convencimiento del patrón, sólo mediante la negociación se puede obtener beneficios laborales.

Finalmente, la otra central que practica el sindicalismo tradicional es la CRT, pero su participación es mínima, aunque su política parece no variar mucho del comportamiento descrito. Hasta 1989, la división de parcelas sindicales en Tijuana pareció funcionar, sin embargo, el cambio de administración de priísta a panista, movilizó a las centrales obreras con política sindical tradicional, obligándolos a tomar una actitud más activa.

B).- El gobierno panista: cuestionador del sindicalismo tradicional.

Paradójicamente, la cohesión del sindicalismo tradicional tijuanaense provino de un elemento externo. El ascenso al poder de Ernesto Ruffo, gobernador panista, terminó con la tranquilidad sindical.

De entrada, las distintas centrales oficiales, recordando su filiación priísta, se negaron a apoyar al gobierno panista:

"...los sindicalizados no apoyaran al gobierno panista y se replegaran a las filas del PRI, esperando el fin de sexenio. El único trato será para resolver problemas de los agremiados y en caso de que se generen abusos contra el trabajador...Ruffo no debe olvidar el respeto a la ideología política y al reglamento de las organizaciones obreras y de esta manera recibir el mismo trato...", (El Diario de Baja California, 1/Nov/89)

Sin embargo, la actitud panista hacia las organizaciones sindicales modificó su postura inicial. La política laboral de Ruffo se ha caracterizado por el debilitamiento de las organizaciones sindicales, por medio de dos acciones centrales: primero, mediante la eliminación de representantes obreros en el gobierno local y estatal.

Luego, con la marginación de las organizaciones obreras en las decisiones locales. Para Ruffo, los sindicatos son ajenos al esquema gubernamental.

Una acción de tipo administrativo detonó el descontento laboral: el incremento en el pago de servicios públicos: agua, luz, predial e impuestos. El sector obrero presionó a sus dirigentes, quienes se vieron obligados a tomar una actitud. Finalmente, después de muchos años las principales centrales obreras (CTM, CROC, COR y CROM) se unieron para protestar.

La primera acción conjunta fue el acuerdo de no participar en el desfile del primero de mayo frente a las autoridades panistas, marchando de manera disidente en otra manifestación. La acción no hizo mella en la actitud de Ruffo, quién, incluso, no se presentó en el desfile oficial de la Entidad, realizado en Mexicali, argumentando que el acto obrero no era gubernamental, sino organizado por los obreros. Además ellos no le había girado invitación alguna, (El Mexicano, 2/mayo/1990). Desde entonces, la relación estado-gobierno se ha deteriorado más.

La entidad bajacaliforniana, y especialmente Tijuana, viven un momento laboral crítico:

"...existe una política a nivel estatal y municipal de golpear a los líderes para restarle fuerza (para que así) la masa de trabajadores y campesinos se queden sin defensa para poder llevar a cabo una política represiva contra ellos...", (E.R.V, marzo 1991).

Por primera vez, existe un consenso entre las distintas centrales obreras, en torno a la parcialidad del gobierno panista. Para ellos, el gobierno es 100 % patronal, por lo que la clase obrera tijuanaense vive su peor momento.

"...En el Estado de Baja California, la situación es difícil pues el Centro Patronal se está fortaleciendo con el gobierno del PAN, que ha sido enemigo eterno del obrero. En el congreso (estatal) se discuten la defensa de los patrones en contra de los trabajadores...", (E.S.A., marzo 1991).

Por otro lado, el ascenso del gobierno panista, también, ha reclamado una revisión en los esquemas sindicales. Primero han aceptado su responsabilidad en la pérdida del poder político y en el debilitamiento sindical subsecuente.

"(La debilidad) se debió a que perdimos las elecciones, (porque los líderes) se dedicaron a realizar una política personal y no para el trabajador, de esta manera el líder se hacía cómplice de las arbitrariedades y del sueldo de miseria. (En las elecciones) el obrero se cobra la factura en las urnas electorales, sin ver las consecuencias negativas que esto puede traer...", (E.R.V, Marzo, 1991),

Aunque apoyado durante la campaña electoral por el sector obrero, el gobierno panista ha resultado contraproducente a los deseos trabajadores, en cuanto a sus expectativas de mejoramiento social.

"...en esta administración, los intereses de los trabajadores enfrentan una serie de abusos, mediante impuestos, multas, trámites, hay despotismos..(con esas acciones) nadie cree en Ruffo, ni los cetemistas que creyendo encontrar por fin apoyo votaron por él. Agobiados por la crisis y pensando que las autoridades revolucionarios eran inmorales votaron por el PAN..." (Roberto Luévano Aguayo, líder cetemista estatal, junta cetemista, (R.L.A.)).

Por otra parte, como ya expresamos, legalmente los obreros carecen de una representatividad en el Congreso, debido a que los candidatos cromistas y cetemistas fueron derrotados en las elecciones de 1989. Para el sindicalismo tradicional esto ha implicado la ausencia de una representatividad obrera, en ese sentido:

"El congreso del Estado, no tiene sentimiento revolucionario, (por lo que) ha sido caporal del empresario para golpear al obrero. La CTM no se quedaran callada ante la situación...los trabajadores no le

seguirán el juego al gobierno panista...", (R.L.A., 1991).

Esta no representatividad política, o pérdida de cargos, es lo que más preocupa a los líderes sindicales:

"Ahorita no se tiene ningún representante obrero en el congreso, lo que es preocupante... (los trabajadores)...necesitan ayuda de la autoridad. Para ello hay que tener representante (en el congreso) y sin respaldo no tenemos defensa...", (Salvador Aguirre, junta cetemista, marzo, 1991)

Los líderes encuentran como una primera solución a este problema: la unidad sindical, evitar caer más en el faccionalismo sindical. El cual parece ser el objetivo central del gobierno panista. Las centrales que más han buscado la unidad sindical tijuanense han sido la CTM y la CROC. La CTM ha expresado:

"...siempre ha sido idea de Fidel Velázquez, la creación de una central obrera única, a nivel nacional, sólo que los dirigentes de algunas organizaciones laborales se oponen a ella, por sus intereses muy particulares, consideran que se verán lesionados si el sector obrero se unifica...", (El Mexicano, 24/marzo/1991).

La CROC ha sido más drástica, o se borra el faccionalismo y los intereses políticos o el sindicalismo tijuanense (tradicional) corre el peligro de desaparecer.

"...son tiempos de cambio y ajustes en México, con la cancelación de las cuotas de poder y la práctica de la democracia, obliga a todos los sectores a eliminar intereses políticos y al obrero a vivificarse en una sola central, en donde no existan (desequilibrios) y se este dispuesto a 'jalar' parejo...", (El Mexicano, 14/II/91).

Ahora bien, las centrales obreras, conscientes de sus limitaciones, buscan reactivar el maridaje PRI-centrales oficiales, mediante el fortalecimiento del partido oficial, pues lo consideran el objetivo primordial, para un nuevo fortalecimiento del sindicalismo tradicional:

"(hay que) trabajar a nivel de Partido...El pueblo de Baja California ahora entiende que debe modificar (su comportamiento), que sólo el PRI responde a las demandas de las clases populares, pues es el único que tiene sensibilidad política...", (E.M.V, marzo 1991).

Para lograr su objetivo, las centrales tijuanenses han comenzado una campaña de afiliación partidista de todos sus agremiados, cómo una forma de estimar la fuerza real con que cuentan los candidatos obreros.

El PRI-tijuanense también ha experimentado cambios, en una asamblea reciente, ha demandado pruebas, como el padrón sindical, que le garanticen un apoyo real y no ficticio en las campañas. En ese sentido:

"...se empieza a poner un tope al sindicalismo (blanco), pues en la asamblea reciente del PRI se acordó que todas las organizaciones nacionales deben sacar su credencial de partido y militante, para eso se deben presentar el padrón de sus agremiados...", (Entrevista con Rogelio Preciado, Representante obrero ante el PRI tijuanense, 1991, ¡E.R.P!).

En la campaña de afiliación partidista, cada secretario, de los distintos sindicatos locales, es el encargado de que sus miembros cumplan con esta obligación. Los secretarios generales han enfatizado la importancia de la credencial:

"...se tiene que sacar la credencial de militancia del partido...si no se tiene esta credencial no se podrá avalar a los candidatos escogidos...hoy más que nunca se necesita este respaldo..", (Salvador Aguirre, junta cetemista, marzo 1991).

La unidad sindical, mediante mítines de protesta durante los desfiles obreros de 1989 y 1990, la afiliación partidista, también, servirán para poder dar preferencia a los cetemistas con más trayectoria, a la hora de nombrar candidatos a los puestos políticos locales, así lo han expresado los líderes cetemistas.

Los resultados de tales medidas sindicales están por venir. Sin embargo, el primer triunfo ya es un hecho: el nombramiento de un representante único ante el PRI tijuanense.

En marzo de 1991, Rogelio Preciado, dirigente del Sindicato de Oficios Varios, "Lázaro Cárdenas"-CTM, fue nombrado representante obrero ante el Comité Municipal del PRI. El cargo fue obtenido mediante la elección de los representantes de las distintas centrales obreras, (COR, CRT, CROM, CROC y CTM). La única central que votó en contra de la designación de Preciado fue la CROM. Para el representante obrero:

"...este cargo representa una nueva etapa en el sindicalismo tijuanense pues puede representar un momento de reunión entre las distintas centrales tijuanenses, las que hasta ahora han permanecido incomunicadas...", (E.R.P., marzo 1991).

La situación es clara, centrales y PRI se necesitan mutuamente para regresar al poder y por lo mismo se apoyan. No obstante, la unidad obrera pareciera representar un punto favorable para el sindicalismo tijuanense. Aunque, por otro lado, subsiste el problema principal, que corresponde a las centrales solucionarlo: la recuperación de la confianza de las bases sindicales.

En este momento de cambio político, se está consciente de que la alianza con el PRI, no tiene validez alguna, sin el respaldo real de las bases obreras:

"...se requiere que la gente comprenda que el dirigente ayuda al obrero, en el momento que la gente se convenza, ésta votará por sus líderes sociales que defiendan sus intereses. Lo fundamental es recobrar la confianza de los obreros...", (E.R.V., 1991).

La reafirmación del compromiso del líder con sus bases se convierte en el problema central para el sindicalismo tradicional tijuanaense:

"(para tener candidatos obreros es)...necesario que responda la base, que los trabajadores participen, o critiquen, pero que no dejen solos a sus líderes...", (Salvador Aguirre, junta cetemista, marzo 1991).

Sin duda, los principales responsables de que esta confianza se recupere proviene de las mismas centrales. Sin embargo, los elementos externos como la existencia de un gobierno pro-empresarial, que estimula un sindicalismo menos conflictivo, y centrales obreras que se prestan al juego colaboracionista más que de resistencia, son factores que influirán decisivamente en el resultado final.

C).- La CROM: precursora del sindicalismo subordinado.

La CROM es la central de más trayectoria en Tijuana y en la entidad bajacaliforniana. La CROM llegó a Tijuana en 1925 y cifró su poder en el manejo de los trabajadores del poderoso Casino Agua Caliente.

Sin embargo, la actuación corrupta de sus líderes, antes y después del cierre del Casino, condujo al fracaso de la central, (Quintero, 1990). Finalmente, su relación con tahúres norteamericanos y otras irregularidades sindicales, condujeron al debilitamiento total de la CROM local, (David Piñera, pp. 134-135).

La situación se complicó para la central obrera, debido al empuje de la FLOC-Tijuana y la agresividad sindical de la FROC, quienes la marginaron del juego político. La CROM fue desplazada de la esfera gubernamental, por lo que tuvo que recluirse en sectores secundarios: como la construcción y los pequeños comercios.

Hasta 1973, la CROM mantuvo una actitud de simple comparsa de la política sindical de la CROC-CTM. En ese sentido, se mantenía bajo las ideas del sindicalismo tradicional. Sin embargo, el cambio de dirigencia, en ese año, pareció alejarla de los preceptos sindicales tradicionales.

El nuevo líder abandonó su postura de repliegue y adoptó una política agresiva, que tenía como finalidad aumentar la membresía y la fortaleza política de la CROM en la entidad, y especialmente, en la localidad tijuanaense, objetivo que logró con creces. También se caracterizó por la defensa de un sindicalismo de colaboración y no de negociación o resistencia, dicha acción se ha convertido en la base de su triunfo:

"..con estas nuevas tesis de colaboración...se ha logrado (la mayor parte de) los contratos colectivos con las empresas...nuestra actitud permite crear confianza y un buen ambiente laboral en el país...", (Entrevista con Joaquín Parada Ruiz, líder cromista, 1988 , ¡E.J.P.R!)

Joaquín Parada, el dirigente cromista en Tijuana, se convierte en el mayor cuestionador del liderazgo tradicional, al cuál considera inadecuado para la época actual:

"..el ámbito económico y social de Baja California requiere una mayor preparación y responsabilidad por parte de los líderes sindicales, a fin de crear un ambiente de confianza y trabajo, que empuje el desarrollo de la entidad en todos los planos...", (Tabloide, 1985).

La política cromista aparte de colaboracionista, se caracteriza por la matización del antagonismo capital-trabajo y por la consideración del gobierno, mediante instancias o leyes laborales, como árbitro laboral, es decir como parte esencial de la negociación laboral:

"En la conciliación (laboral)...la gestión rectora del Estado en las relaciones obrero-patronales es muy importante dado que el árbitro de los conflictos debe sancionar en base al respeto de los derechos obreros y patronales, así como de un amplio conocimiento del cuadro jurídico de las relaciones capital-trabajo...", (Tabloide, 1985).

Joaquín Parada Ruíz se convierte en el precursor de un sindicalismo que busca recobrar la confianza del inversionista en Baja California, la que se había perdido por la conflictividad laboral que los líderes habían desatado en Tijuana:

"(Tal situación) planteaba un reto: trabajar arduamente para reestructurar esa confianza perdida y recuperar la austeridad, tanto de los dirigentes obreros como en los empresarios...rechazar las simulaciones...había que ser honestos, sólo así podemos avanzar juntos...", (Tabloide, 1985).

Para el líder, las huelgas estalladas durante los años setenta, fueron actos de irresponsabilidad de líderes no preparados para dirigir a los obreros.

"...la falta de autenticidad, reponsabilidad y preparación de los dirigentes obreros es causa de perjuicios graves contra los trabajadores, dado que los estallidos y paros 'locos' no benefician a nadie..", (Tabloide, 1985).

En su política 'innovadora', el sindicalismo cromista no olvidó por supuesto, congruente con su pasado sindical, la participación política de sus líderes en el esquema gubernamental. La búsqueda de cargos políticos mediante su consolidación sindical era el segundo objetivo de la nueva política cromista.

En el campo sindical, la política cromista tuvo el éxito esperado al engrosar sus filas con el sector más prometedor de Tijuana: los trabajadores de las maquiladoras. Las empresas, por su parte, encontraron en este sindicato colaborador el ideal para el uso intensivo de la mano de obra, que ellas necesitaban, sin restricción

alguna. Además de que representaba una alternativa excelente para deshacerse del sindicalismo tradicional, que tanto problema les había acarreado. Por su parte, la central fue la beneficiada directa de la depuración cetemista y croquista en las maquiladoras.

De esta manera, la infiltración de la CROM en las maquiladoras tijuanaenses es más un resultado coyuntural que algo planeado, como Rogelio Preciado ha manifestado: no existió una política deliberada para sindicalizar a las maquiladoras, lo que la CROM necesitaba eran miembros, no importando el sector, y los encontró en las maquiladoras, (E.R.P., 1991).

En la década de los ochenta, la CROM tijuanaense diversificó su dominio sindical, extendiéndolo a las ramas del transporte, del turismo e incluso afiliando elementos del movimiento urbano, como la Organización de Colonias Revolucionarias de Tijuana, en 1989, (CROM: proyección siglo XXI, 28/abril/1989). El incremento en su membresía desembocó en el desplazamiento, por lo menos formalmente, de la CROC.

En el nivel de la **estructura** sindical, la CROM tijuanaense también se ha fortalecido. Su líder desde los años ochenta ocupa cargos importantes en el Comité Central cromista. Hasta 1989 fue Secretario de Asuntos Económicos e Industriales y desde febrero de ese año hasta 1995 tiene el cargo de Secretario del Interior del Comité Central Nacional (1), segundo cargo en importancia de la dirigencia cromista, como lo señala en su constitución.

(1).- Conviene mencionar que al terminar de redactar esta investigación, la estructura cromista nacional estaba presentando cambios por demás interesante, que afectan directamente el caso de la CROM bajacaliforniana. En mayo de 1992, la CROM nacional se escindió en dos grupos: el de Cuauhtémoc Paleta y el del líder bajacaliforniano, Joaquín Parada Ruiz. El 18 de mayo de 1992, éste último se nombró Secretario General de la CROM, fundamentado según su

Según la constitución cromista, el Secretario del Interior suple las faltas temporales del Secretario General, con todas sus facultades. E incluso en caso de una falta definitiva de éste, el Secretario del Interior asumirá la función de Secretario General, (Constitución de la CROM, 1987.)

Más interesante resultan las prerrogativas que el Secretario del Interior tiene de participar en los conflictos de las distintas federaciones cromistas, con lo que se constituye en el juez cromista que dictamina si la política que practican éstas es correcta o inadecuada.

Según la Constitución, el puede participar en la solución de conflictos inter-gremiales y todo aquel que amenace la estabilidad de las agrupaciones confederadas o afecte a los intereses de la Confederación, (Constitución de la CROM, pp. 47-48).

La participación del líder tijuanense en los últimos conflictos cromistas ha sido evidente. La subordinación de las federaciones al Comité Central, como lo señalamos al inicio del capítulo, parece garantizar el triunfo de políticas sindicales con tendencias colaboracionistas, y el exterminio de los disidentes:

"...en la CROM, la dirigencia nacional no participa en la nominación de los Secretarios Generales, tanto en los sindicatos como en los municipios y estados, (las elecciones) se hacen por medio de consensos internos, (nosotros) sólo corroboramos que estos se hagan apegados

opinión en la mayoría de votos de los delegados que asistieron al Congreso Cromista. No obstante, Paleta lo desconoció y recurrió a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) argumentando que él era el Secretario General elegido, finalmente la STPS falló en favor de Paleta, tras esta fisura, la estructura cromista y el papel del dirigente bajacaliforniano está por decidirse. Sobre las elecciones cromistas vid., La Jornada, 18 y 19 de mayo de 1992.

a los estatutos que rige a nivel nacional..", (El Diario de Baja California, 29/I/91).

El líder cromista nacional, Cuauhtémoc Paleta, ha enfatizado el caso del sindicalismo cromista bajacaliforniano, cómo muestra de la participación activa que existe en la elección de dirigentes:

"...en Baja California...los dirigentes de los cuatro municipios de la entidad se han designado por medio de la votación de los dirigentes sindicales de cada localidad...", (El Diario de Baja California, 29/I/91).

Sin embargo, la segunda aspiración del sindicalismo cromista, la obtención de una mejor posición en la estructura política, no ha sido alcanzada. La razón de esto, es el tipo de sindicalismo que practica, en donde sus bases no saben de su filiación cromista.

La CROM se convierte en una central no funcional, en el terreno político, para el partido del gobierno, debido a su ineficacia para traducir su fortaleza sindical en número de votos. Asegura, la estabilidad política mediante el control del trabajador, pero no puede obligar a sus agremiados a votar, porque éstos desconocen su existencia.

Esta situación quedó demostrada en las elecciones estatales de 1989, en donde la CROM, pese a los cientos de plantas sindicalizadas, no pudo ganar una posición política para el PRI. El líder cromista, Joaquín Parada, fue derrotado, probando la falta de fortaleza entre las bases.

Esta situación dañó, en parte, la relación entre el PRI y la CROM. Pues en la etapa de reunificación y fortalecimiento partidista, el partido oficial ha preferido entablar una alianza con las centrales que practican un sindicalismo tradicional.

En cuanto al ataque panista, la CROM ha mantenido una política no contestaria. Sus protestas son sùtiles y en el mayor de los casos se ha separado de las medidas anti-panistas. La razón es sencilla, es la ùnica central no afectada por el gobierno panista, sus contratos colectivos colaboracionistas no representan ningùn peligro para el sector patronal.

En reciprocidad a este no ataque, la CROM ha expresado su no participación en la política anti-panista. Ella sólo actuará cuando se le ataque directamente, y no en defensa de otras centrales, mientras no sea atacada, ella no atacará, (El Mexicano, mayo, 1990)

Por lo mismo no ha contribuido mucho a la campaña de unidad que mantienen las centrales tradicionales. Incluso fue la ùnica que se opuso a la elección de Rogelio Preciado como representante obrero ante el PRI tijuanense.

Por otro lado, la CROM presenta otra clase de problemas que impiden una consolidación sindical: el éxodo de líderes, con amplia trayectoria sindical en la localidad, en desacuerdo con la política actual. Estos líderes se han integrado a otras centrales, reforzándolas con sus conocimientos, son ejemplo: Rafael Vázquez, actual dirigente de la COR tijuanense y el mismo Rogelio Preciado, quien ha expresado el porqué de su abandono a la CROM:

"(La dirigencia ha cambiado) Hernández Juárez conocía la problemática obrera, el mismo había sido obrero, en tanto que, Paleta es más del sector patronal. (En su política) lo (más) importante es lograr una mayor membresía...", (E.R.P, marzo 1991)

Finalmente, al ser relegada en su participación del PRI local, la CROM ha denunciado el favoritismo para algunas centrales, y muestra su descontento, al no ser considerada en el esquema gubernamental.

La CROM es una central de dinámica contradictoria. Posee el dominio del sector industrial más importante, como veremos a continuación, pero esta importancia no se refleja en el ámbito político, por su desvinculación con las bases.

D).- Maquilas y sindicatos en Tijuana: del sindicalismo tradicional al subordinado.

A su llegada a tierra tijuanense, las maquiladoras fueron asediadas por las centrales hegemónicas de la época: CTM y CROC. En un principio, las industrias maquiladoras les permitieron la entrada. Sin embargo, debido a su comportamiento problemático, de exigencias laborales mínimas, decidieron expulsarlas.

Para la CTM y la CROC, la maquila era una industria más, sin ninguna especificidad, por lo que implementaron, en ellas, su política sindical tradicional, caracterizada por la lucha por la firma de contrato colectivo y la consecución de mejores condiciones laborales.

Las empresas por su naturaleza: penurias de capital, necesidad del uso intensivo de mano de obra y, sobretodo, con la necesidad de manejar su personal sin restricción alguna, chocaban con esas demandas. Por lo que maquiladoras y sindicatos comenzaron a caer en agudos enfrentamientos.

Los setenta se convirtieron en escenario de los constantes enfrentamientos entre ambas partes. Los sindicatos locales que habían logrado infiltrarse en las maquiladoras, como el Sindicato Industrial de Ensamble, Inspección de Empaques, Resistores y similares "Lucrecia Toris", en la rama electrónica, y el Sindicato Textil "Carmen Serdán", en la textil, por la CTM y el Sindicato de Industria y Comercio

"Ignacio Zaragoza" (SICIZ), por la CROC se constituyeron en fuertes oponentes de la explotación maquiladora.

La efervescencia sindical maquiladora fue fomentada por la política obrerista de Luis Echeverría, que permitió la denuncia de la explotación maquiladora, mediante la prensa local. Sin embargo, elementos externos habrían de frenar la conflictividad laboral.

La crisis económica de Estados Unidos, principal inversionista tijuanaense, en 1973, facilitó la resolución de los problemas sindicales de los empresarios maquiladores, quienes argumentando problemas económicos, cerraron sus fábricas sin pago de ninguna indemnización.

Por otro lado, la situación nacional no era más halagüeña para el inversionista:

"...el aumento del salario mínimo en un 20 y 22 % en México y las presiones sindicales para que efectivamente se pague el salario mínimo regional y se otorgaran las prestaciones establecidas por la LFT...", (Bassols, 1986).

El sindicalismo tradicional, enfrentó entonces el momento más crítico de su existencia, y llevó su lucha hasta las últimas consecuencias:

"Durante los años de 1973, 1974 y 1975, decenas de huelgas estallaron en las maquiladoras, en busca de mejores salarios y de independencia y democracia sindical. En Tijuana y Mexicali, para 1975, el trabajo en las maquiladoras había disminuido en más del 30%...", (Bassols, 1986).

Sin embargo, la derrota fue el destino final de tales movimientos. Las siglas cetemistas fueron derrotadas en Técnica Electrónica del Oeste, S.A. y Maquiladora Internacional, la CROC en Kaynar y Componentes de México.

Los principales motivos de los movimientos fueron la exigencia de firma de contratos colectivos y/o pago de indemnización. La JLCA -entonces con sede en Mexicali- impidió, con sus decisiones parcializadas, que estos movimientos triunfaran.

El SICIZ, perteneciente a la CROC, dio una batalla mayor a los inversionistas maquiladores, asesorando movimientos sindicales no sólo por demandas salariales sino en busca de una democracia sindical. El SICIZ participó en los movimientos maquiladores más renombrados de la época, desplegando amplias campañas de apoyo a las luchas maquiladoras, mediante volanteo, mítines y campañas de concientización civil.

El mayor triunfo que se apuntó el SICIZ fue el asesoramiento de la lucha del Sindicato Solidev, el mayor cuestionamiento obrero que ha enfrentado las maquiladoras tijuanaenses, (2). En ella, por primera vez, los empresarios maquiladores titubearon para controlar un movimiento sindical, lo que permitió la consolidación del Sindicato Independiente Solidev, que logró en su lucha mejores salarios y prestaciones sociales e incluso propugnó por una libertad sindical.

Finalmente, en 1982, después de tres años continuos de lucha, la empresa pudo controlar el movimiento mediante una alianza con el gobierno local y la JLCA y el faccionalismo obrero. Esta puede ser quizá la mayor derrota del sindicalismo tradicional en Tijuana, pues los líderes croquistas ayudaron al juego empresarial, al retirar su

(2).- Para una mayor comprensión del movimiento de Solidev, recomendamos los estudios de Norma Iglesias, La flor más bella de la maquiladora, SEP/CEFNOMEX, 1985, Laura Gutiérrez, Estudio de caso: Solidev y su lucha sindical, Escuela Superior de Trabajo Social-Tijuana, UABC, y Víctor Manuel Ortiz, Labor conflicts in the Mexican In-Bond system: the case of the Solidev Mexicana Union, University of Texas at Austin, 1986.

apoyo institucional al sindicato más combativo de la época, el SICIZ, a quien expulsó de sus filas por un motivo económico: la falta de pago de cuotas sindicales.

El SICIZ, también, tuvo una participación importante en los movimientos de Industrias María, Industrias Luz de México, Symco Internacional, S.A., y Tomex, quienes luchaban por la firma de contrato colectivo y el pago de prestaciones mínimas. No obstante, sin el respaldo croquista, su debilitación subsecuente fue sencilla, (Quintero, 1990). Con la derrota del SICIZ, el sindicalismo tradicional quedó excluido de la esfera maquiladora.

Ahora bien, la derrota del sindicalismo tradicional no representó la expulsión de organizaciones sindicales del mundo maquilador. Legalmente, la maquiladora de Tijuana empezó a presentar un incremento en su tasa de sindicalización cuando, a partir de 1978, los contratos colectivos empezaron a incrementarse, como lo muestra el cuadro:

C U A D R O VI-3

Sindicalización en la maquila tijuanaense, según contratos colectivos,
1968-1983.

BIENIO	Contratos Colectivos	Empresas	Tasa sindical
1968-1969	11	55	20
1970-1971	18	55	32.7
1972-1973	15	103	14.6
1974-1975	7	98	7.1
1976-1977	6	90	6.7
1978-1979	14	99	14.1
1980-1981	24	124	19.3
1982-1983	36	128	26.6

Fuente: Mónica Gambrill, 1986.

No obstante, a pesar del incremento de organizaciones sindicales, las luchas de resistencia disminuyeron. El motivo fue el desplazamiento de un sindicalismo tradicional, por un sindicalismo subordinado. La lucha por un contrato colectivo con mejores salarios y prestaciones mediante la política de negociación fue sustituida por la política de colaboración cromista.

El sindicalismo cromista, construido a espaldas del trabajador, al negar su esencia obrera y su calidad de organización de negociación laboral, cimentó su poder en otras instancias, sobretodo, en la JLCA y el Centro Patronal de Tijuana.

Se constituye, de esta manera, en un sindicalismo especial, construido por una coalición entre gobierno local y empresarios para fomentar un proyecto de industrialización. Por otro lado, su representatividad sindical es contradictoria: para la empresa, no tiene desempeña un papel de interlocutor central, salvo en momentos de conflictividad, en tanto que, para el trabajador se constituye en el interlocutor formal, sus acuerdos en cuestiones laborales son inapelables.

En la constitución del sindicalismo subordinado, la JLCA que atendía las cuestiones laborales de Tijuana. Entonces con sede en Mexicali, utilizó una de las prerrogativas que le concede la ley: su carácter de juez de lo que es y de lo que no es sindicato.

La limitación a la acción sindical y el papel intermediador de las JLCA en asuntos laborales, postulados por la LFT, se hizo presente para desactivar el intento de democratización en las plantas maquiladoras de Tijuana. En ese sentido, la JLCA ha desempeñado un papel central en el sindicalismo de Tijuana. Primero, como

desconociendo a sindicatos emergidos de las bases, segundo, aceptando organizaciones sindicales abiertamente ilegales, (3).

En Tijuana, los tribunales laborales han sido abiertamente pro-empresariales. En sus oficinas, el sindicalismo tradicional ha sido derrotado en sus movimientos, mediante la aplicación de una legislación parcializada. Recibiendo, el calificativo de "corrupta y prepotente", por parte de los líderes tradicionales, (El Mexicano, 2/mayo/1985).

Tal situación se ha acentuado durante la administración panista, al quedar como presidente de la JLCA, José Mandujano, ex-gerente del Centro Patronal de Tijuana, por más de 18 años, (El Mexicano, 14/nov/1989). Como una forma de asegurar el control sindical, la mayor parte de los funcionarios de la JLCA tijuanaense son panistas reconocidos. Así se garantiza que los contratos colectivos cromistas no corran el riesgo de ser desconocidos. Para ratificar su hegemonía en el sector maquilador, el líder cromista ha expresado:

"...a la CROM le va bastante bien (en las maquiladoras)...nos hemos constituido en la principal central (Aunque) nuestro progreso nos ha acarreado problemas...el éxito es algo que no se acepta en nuestro medio (el sindical) y por ello, (las otras centrales) nos calumnian...", (E.J.P.R, 1988).

Por el contrario, los líderes tradicionales han manifestado su rechazo ante la actitud pro-empresarial de la JLCA.

"...las autoridades son injustas al permitir la explotación (de los trabajadores)..(y) la formación de sindicatos blancos...que protegen sus intereses (de las

(3).- En el reconocimiento legal de la CROM, la JLCA de Tijuana ha infringido en varias irregulares, entre las que destacan: la ausencia de un padrón de los miembros sindicalizados, 'representantes obreros' no elegidos por el trabajador y la aceptación contratos colectivos que no marcan las prestaciones mínimas de los trabajadores.

empresas)...para que después simplemente levanten el vuelo sin dejarnos nada...", (El Mexicano, 10/nov/89).

Así pues, los contratos colectivos que privan en las maquiladoras tijuánenses, pertenecen al sindicalismo subordinado. En 1988, la autora estimó que las plantas tijuánenses estaban sindicalizadas en un 30 % y que la central hegemónica con el 88.2 % era la CROM, en tanto que la participación de las otras centrales era la siguiente:

C U A D R O VI-4

Sindicalización en las maquiladoras tijuánenses por central obrera,
1988.

Central	Empresas	(%)	Trabajadores	(%)
CROM	82	88.2	9,717	85.4
CTM	4	4.3	408	3.6
CROC	3	3.3	355	3.1
CDR	2	2.1	430	3.8
Otras	2	2.1	473	4.1
T o t a l	93	100.0	11,383	100.0

Fuente: Quintero, 1990, p. 159.

Los sectores económicos sindicalizados eran los siguientes:

C U A D R O VI-5

Sindicalización en las maquiladoras tijuanenses por rama económica,
1988.

Actividad	E m p r e s a s			E m p l e a d o s		
	Total	Sindicalizadas (%)		Total	Sindicalizados (%)	
Electrónica	106	31	29.2	21,497	6,383	29.7
Madera	63	18	28.6	4,289	2,312	53.9
Metal	41	7	17.1	2,332	173	7.4
Textil	34	16	47.1	1,425	676	47.4
Plásticos	31	12	38.8	6,161	758	12.3
Otras	35	9	25.7	2,918	1,081	37.0
T O T A L	310	93	30.0	38,622	11,383	29.5

Fuente, Quintero, 1990, p. 157

La ramas electrónica y maderera se convierten en los bastiones del sindicalismo subordinado. En la actualidad, la situación no ha variado, antes bien se ha acentuado el dominio de la CROM.

C U A D R O VI-6

Sindicalización en las maquiladoras tijuanenses, 1991.

Central	Establecimientos	Sindicatos
CROM	200 (*)	Sindicato de Empleados y trabajadores de la Industria y del Comercio, "Lázaro Cárdenas".
CTM	4	Sindicato de Oficios Varios "Lázaro Cárdenas".
COR	3	Sindicato del Sector Obrero de B.C.
CROC	2	Sindicato de Obreros Industriales del Estado de B.C. y Sindicato de Oficios Varios.

Fuente: Elaboración nuestra. Datos entrevistas con líderes de la CTM, CROC, COR y CROM (marzo 1991).

(*) El representante cromista estimó que su membresía rebasaba las 200 empresas, de un total de 422 fábricas. Esta apreciación está basada en la campaña política que los líderes realizaron en noviembre de 1990 para buscar el apoyo laboral. Según sus cálculos, entonces visitaron alrededor de 150 plantas. Por su lado, el presidente de la JLCA estimó que las maquiladoras cromistas sumaban más de 300 sindicalizadas.

Los sectores más importante siguen siendo la rama electrónica, en donde coexisten maquiladoras modernas, como Sanyo, Hitachi, Tocabi, y, maquiladoras pequeñas y medianas como Switch, Componentes Electrónicos. La CTM tiene presencia en electrónicas, como Sierracín, y la CRDC en autopartes, como Industrias Universales Unidas. El sindicalismo de empresa se ha extinguido en las maquiladoras de Tijuana.

El cálculo exacto de los trabajadores sindicalizados es difícil. Los contratos colectivos carecen de un padrón sindical. Las características esenciales del sindicalismo subordinado son, el desconocimiento de los trabajadores, contratos colectivos por debajo de la ley, ausencia de representantes obreros, como veremos en el capítulo siguiente.

A pesar del estrecho cinturón de seguridad que JLCA, empresarios y central han establecido en su derredor, este tipo de sindicalismo espúreo es por demás conocido por los líderes sindicales tradicionales y la prensa local. Rebatiendo la supuesta no sindicalización en las maquiladoras tijuanaenses:

"...en las maquiladoras si hay sindicatos pero son sindicatos blancos. No son sindicatos de empresa sino controlados por el sector patronal. Los patrones desplegaron un gran esfuerzo para lograr este tipo de sindicalismo...", (E.S.A., 1988).

El ataque de los líderes tradicionales hacia el sindicalismo cromista, y en especial a sus dirigentes, ha sido abierto. Pues los consideran culpables de este tipo de sindicalismo anti-obrero:

"...son líderes sindicales deshonestos que firmaron contratos colectivos de trabajo, de acuerdo con la empresa...son contratos colectivos de trabajo de 'desprotección' ante el patrón...a éstos líderes no les interesa la lucha sindical o los derechos del trabajador

y lo entregan a lo que el patrón dice...", (E.R.M.V., 1988).

La prensa, por su parte, no ha permanecido ajena a esta problemática. En 1986, expresó:

"...las maquiladoras de Tijuana constituyen...un gran problema laboral...por la proliferación de sindicatos blancos corruptos y mafiosos entregados -previo pago- a la voracidad patronal. Hay que cumplir con la LFT y dejar en libertad a los trabajadores para que se organicen en la central que responda con sentido de clase, a sus intereses..." (El Mexicano, 31/oct/86).

Los líderes tradicionales, han denunciado la existencia de este sindicalismo, pero sin dar nombres. Sin embargo, la prensa ha sido explícita en sus denuncias:

"...Está mal la CROM, de los hermanos Parada Ruíz...eso no es practicar un sindicalismo blanco sino peor sucio y corrupto...los contratos que no existen porque se hicieron a espaldas de los trabajadores y como lo acostumbran los empresarios maquiladores ya que no tienen mambretes sindicalistas...Los líderes (cromistas) son profesionales de este sucio negocio..", (El Mexicano, 31/oct/1986).

Por su parte, el principal reproche de los líderes ha sido el olvido de la esencia obrera del sindicalismo, sobre la política colaboracionista cromista, Salvador Aguirre, líder cetemista, ha expresado:

"...otra cosa es esquirolo, de ninguna manera se justifica su política y la renuncia a la defensa de los trabajadores...(no se puede) olvidar los postulados sindicales..." (E.S.A., 1991).

Para los líderes tradicionales, este sindicalismo no tiene razón de ser. En él, los trabajadores no conocen a su sindicato, a sus líderes, ni su contrato colectivo. No obstante, cómo mencionamos en el capítulo anterior, este sindicalismo sigue extendiéndose en toda la entidad bajacaliforniana.

En 1988, Roberto Luévano Aguayo, líder cetemista, expuso el problema, a nivel regional, durante un congreso cetemista en Matamoros, Tamaulipas, en el que dijo lo siguiente:

"...El sindicalismo blanco que empieza a imperar en las franjas fronterizas no puede continuar, por lo tanto debe ser combatido por todos nosotros...quienes integran esos sindicatos son personas normalmente sin escrúpulos, que denigran la actuación y la labor de un buen dirigente obrero...", (El Mexicano, abril 1988).

Al convertirse, en oponente del sindicalismo tradicional y olvidarse de las bases, el sindicalismo subordinado adquiere una filiación patronal. El apoyo del Centro Patronal tijuanaense en el dominio sindical cromista en las maquiladoras, es evidente.

"El Centro patronal expulsó (a la CTM) y dotó a la industria maquiladora de sindicatos blancos con el fin de proteger el capital extranjero y según (la central) para darle confianza a los capitalistas, a costa del trabajador...", (E.S.A., 1991).

Por su parte el líder corcista ha ratificado la idea:

"...los patrones de las maquiladoras se recomiendan con ciertas centrales...Son centrales que han hecho trabajo en tales industrias..." (E.R.V., 1991).

Esta situación ha conducido a un dominio total de la central cromista:

"El dominio de los contratos colectivos maquiladores se debe a que 'se los pasa' el Centro Empresarial...(No obstante) estos pueden terminar cuando estimen los patrones..." (E.R.P., 1991).

El líder cetemista ha hecho referencia a la mayor debilidad del sindicalismo subordinado: su dependencia del Centro Patronal. La situación es clara, mientras resulte funcional para sus objetivos de inversión, los patrones seguirán protegiendo y fomentando este sindicalismo, cuando resulte innecesario se eliminará.

Ante el apoyo del Centro Patronal tijuanense, existe una imposibilidad del sindicalismo tradicional para infiltrarse, nuevamente, en las maquiladoras. Primero, por el cerco sindical que patrones-JLCA-CROM han establecido en torno a las maquiladoras, luego, por las represalias que los patrones toman contra los disidentes:

"...poco se puede realizar en el rubro maquilador, son los trabajadores los que deben decidir a que sindicato quieren pertenecer, a cual defenderán... (El sindicalismo blanco) cuenta con un Centro Patronal que los protege y un gobierno de autoridades que les brinda protección...", (E.S.A, 1991).

Así pues, el reto principal del sindicalismo tradicional, aparte de recobrar la confianza de sus bases, es:

"...convencer a los trabajadores (de la maquila) de que pertenezcan a un sindicato de lucha y resistencia y ganar las posiciones que se han perdido y que son revolucionarias en esencia... (para esto) se necesita que los líderes sean honestos y que defiendan a los trabajadores. El sindicato cobrará importancia cuando este garantice el bienestar del trabajador...", (E.S.A, 1991).

Sin embargo, el trabajo de concientización y asesoría que ha desarrollado el sindicalismo tradicional, ha enfrentado grandes problemas, sobretodo en la actitud de los patrones hacia los trabajadores:

"...lo primero que realiza una empresa es correrlos y si se pelea la titularidad de un contrato colectivo, la CROM siempre gana. Es muy difícil ganar. Por ejemplo, si peleamos una titularidad de contrato de 500 gentes que nos apoyan, la empresa corre 300, quedando sólo los aliados del patrón...no se puede realizar nada a la hora del recuento en la JLCA, pierde la CTM y gana la CROM..." (E.R.P., 1991).

La situación para los croquistas es similar. Cuando han intervenido en los conflictos laborales, para ayudar y asesorar a los trabajadores:

"...las empresas han preferido cerrar, en la mayor parte de nuestras luchas ha acontecido esto...nosotros hemos tratado de intervenir lo menos posible para no perjudicar a los trabajadores...", (E.M.V., 1991).

El retiro de las fábricas, para no perjudicar a los obreros ha sido el principal recurso que el sindicalismo tradicional, especialmente CTM y CROC, ha adoptado desde 1985 hasta la fecha. En ese año, el sindicalismo tradicional escenificó su última batalla contra las maquiladoras, al querer sindicalizar a las maquiladoras textiles. No obstante, la alianza entre los empresarios, la JLCA y la CROM, los derrotó nuevamente, (Quintero, 1990).

La situación sindical para las maquiladoras tijuanaenses es preocupante, pues existe una incapacidad sindical para iniciar una campaña de sindicalización en las maquiladora, aunque el líder cetemista estatal manifieste lo contrario. Primero, por el faccionalismo sindical, luego, por el fortalecimiento del sector patronal en Tijuana, como lo hemos señalado.

Pero sin duda, el enemigo más difícil, lo constituye la existencia de una JLCA abiertamente pro-empresarial, en cuyas oficinas el sindicalismo tradicional ha perdido la mayor parte de sus batallas contra las maquiladoras.

C A P I T U L O V I I

Matamoros: la consolidación de un poder sindical.

Este capítulo complementa la explicación en torno a la influencia de la historia sindical en la conformación de una especificidad sindical maquiladora. Matamoros representa el caso contrario a Tijuana, muestra la conformación de un sindicalismo tradicional, basado en la existencia de sectores obreros combativos, y favorecido, por la existencia de gobiernos estatales pro-laborales.

Asimismo, comprueba lo postulado en la parte teórica en torno a la vinculación del sindicalismo como respuesta a las necesidades de su entorno social. Este apartado presenta, al igual que el capítulo anterior, aunque menos evidente, la vinculación estrecha entre sindicalismo y actividad económica hegemónica de un contexto espacial específico.

A).- Algunas consideraciones en torno a la historicidad sindical tamaulipeca.

El capítulo cinco ha señalado la trayectoria sindical de Tamaulipas, espacio en dónde la lucha por un sindicalismo regional resulta interesante. Por otro lado, esta combatividad sindical constituye en buena parte la explicación del porqué las localidades tamaulipecas son tan distintas a otras regiones fronterizas.

La parte complementaria a la explicación del porqué es diferente Tamaulipas, en materia laboral, sería la importancia de las conquistas laborales del movimiento obrero tamaulipeco, algunas de las cuáles han tenido connotación nacional.

Primero, los tamaulipecos se enorgullecen de que en su territorio se firmó el primer contrato colectivo, en 1924 por la Compañía Mexicana de Petróleo El Aguila, (Portes Gil, 1972). Luego, y la más importante, enfatizan su carácter de promotores del Código de Trabajo, en 1926, que constituyó la base de la Ley Federal del Trabajo de 1931. En 1926, la entidad se convertía en la vanguardia de la legislación laboral mexicana, al promulgar un Código de Trabajo, a nivel estatal.

Las postulados fijados en el código laboral estatal han sido estipulados en el capítulo cinco, únicamente habría que enfatizar el carácter limitativo y de sujeción al Estado que se estipuló en el código han sido señaladas en el capítulo cinco.

Por otro lado, habría que recordar que esta reglamentación proporcionó un apoyo implícito a la clase obrera tamaulipeca y se constituyó en base del ascenso político de la clase obrera en la región, (Alvarado, 1985).

Tamaulipas, por otra parte, presenta una característica **sui géneris**, su esencia laboral se ha conformado de un entrelazamiento de la actitud gubernamental prolaboral y las necesidades de organización sindical reales.

El impacto del contexto prolaboral, creado en el gobierno portegilista, es innegable, aunque no se puede obviar el efecto de las precarias condiciones laborales de petroleros y alijadores, en el surgimiento de las organizaciones laborales. Como lo marcamos en el capítulo cinco existe una relación intrínseca entre combatividad sindical y portegilismo.

Lo mismo podría argumentarse de la sindicalización masiva a finales de los cuarenta, en dónde, el gobierno estatal se convirtió en el instrumento del fortalecimiento sindical, a través de una campaña de afiliación a la central cetemista. Acción que pudo concretarse gracias al trabajo previo de los sindicatos locales para unificarse en federaciones. De esta manera, la aseveración siguiente habría de matizarse:

"...a finales de los cuarenta el gobernador tamaulipeco favoreció en las ciudades fronterizas del Estado (Nuevo Laredo, Reynosa y Matamoros), la implantación del sindicalismo oficial, bajo las siglas de la CTM...", (Trabis, 1986, p. 129).

Debido a que, la autora sostiene la hipótesis que más allá de la actitud favorable de los gobiernos estatales, los elementos locales resultan esenciales para la comprensión del sindicalismo tamaulipeco. En este trabajo interesa rescatar la idea de que más que una relación unilateral, en torno a la creación de los sindicatos tamaulipecos, éstos han mantenido una interrelación constante con el gobierno estatal. Desde Portes Gil hasta Américo Villarreal, ha existido una alianza entre el movimiento obrero y la gubernatura estatal. Williams (1991) ha expresado:

"...por cerca de cincuenta años, Ciudad Victoria, (centro político tamaulipeco) ha sido controlada continuamente por el movimiento sindical...las autoridades estatales, abierta o disfrazadamente, han respetado la posición de los caciques laborales locales...En Tamaulipas, los líderes sindicales dictan el ritmo de la política electoral y general..." (Williams, 1991).

El mismo Américo Villarreal, actual gobernante, ratificó en su toma de posesión este compromiso. Al declarar que si bien fomentaría la industrialización del Estado, aprovechando su ubicación estratégica y la disponibilidad de recursos, no descuidaría las relaciones

laborales, las cuales serían factores decisivos de la industrialización planeada:

"...En Tamaulipas fomentaremos la armonía de empresarios y obreros para acentuar el ambiente favorable que apoye el desarrollo de este sector...", (CETEME, 9/II/1987).

Sin embargo, fue enfático:

"...los empresarios progresistas que tienen plena conciencia de la justicia laboral y del papel que juegan dentro de nuestra sociedad, pueden tener la seguridad de que en estas tierras encontrarán el estímulo de mi gobierno para unirse al desarrollo del Estado...", (CETEME, febrero 1987).

El recién electo gobernador manifestó su no afectación de los derechos laborales obtenidos:

"...a los obreros de Tamaulipas les expreso mi pleno respeto a los derechos, que consagra el artículo 123 constitucional, la LFT y a la autonomía sindical...ratificó mi solidaridad con los obreros de Tamaulipas..." (CETEME, febrero 1987).

Sin embargo, Américo Villarreal enfrenta una etapa crítica: la reestructuración productiva, que privilegia el estímulo industrial sobre las organizaciones obreras, convirtiéndolo en un elemento ajeno a la administración actual, más empeñada en estimular la industrialización que en defender los derechos obreros. En este momento se le considera un gobernante problemático para la industrialización del país, como lo han demostrado las constantes declaraciones de las organizaciones empresariales tamaulipecas.

Ahora bien, Tamaulipas se caracteriza por una unidad sindical asombrosa. Desde finales de los cuarenta la CTM ha mantenido el control de los distintos sindicatos. Actualmente, la organización obrera más importante es la Federación de Trabajadores de Tamaulipas (FTT)-CTM con sede en Ciudad Victoria, dirigida por Diego Navarro,

fiel creyente en la industrialización tamaulipeca mediante el proyecto maquilador.

Diego Navarro es un líder sui-generis, para él no existe una contradicción entre maquiladora y derechos laborales. Esta industria puede convertirse en un factor primordial que coadyuve a los propósitos gubernamentales de modernización industrial con justicia social, (CETEME, diciembre 1986).

No obstante, pese a su apoyo al proyecto de industrialización Diego Navarro maneja, al menos formalmente, el discurso de la política sindical tradicional y un intento por eliminar viejos vicios del mismo:

"Es tiempo... (de) que los dirigentes obreros asumamos la responsabilidad y luchemos por conseguir para nuestros representados mejores condiciones de vida y sobretodo la reivindicación de la clase trabajadora en México...", (Ceteme, noviembre, 1987).

Aunque, por otra parte, considera al maridaje PRI-CTM, cómo fundamental:

"...la estructura de la CTM, así como sus principios, programas de acción y estructura, forman la garantía del PRI para que continúe en el poder...", (Ceteme, 26/III/87).

No obstante, para Diego Navarro, al igual que para otros líderes, también son tiempos difíciles, pues la entidad tamaulipeca se sacude ante la reestructuración sindical. Para algunos cómo el ex-líder petrolero Galicia Hernández ha representado la destrucción de su cacicazgo, para otro, cómo Navarro, se ha traducido en el no apoyo por parte del partido oficial, (1).

(1).- En las elecciones de 1991 Diego Navarro, postulado para Diputado por Tampico, fue el único candidato priísta que perdió las elecciones en Tamaulipas. La situación de la FTT es preocupante es evidente el descontento con el dirigente sindical estatal. En ese

El sindicalismo tamaulipeco se enfrenta a los designios de un gobierno nacional, que pretende la atracción de nuevos capitales, sin importar los costos sociales que ello implique. Los líderes sindicales y su política enfrentan la más dura de las pruebas, como muestra el caso de Matamoros.

B).- El sindicato de Meseros: precursor del sindicalismo matamorenses.

La influencia de la efervecencia sindical de Tampico se dejó sentir también en las entidades fronterizas, como fue el caso de Nuevo Laredo y Matamoros. La economía de Matamoros se diferenciaba grandemente de la tampiqueña. Esta tenía su centro nodal en los comercios y los servicios particularmente dirigido al turismo norteamericano. Tales actividades habían sido favorecidas por la declaración de la zona libre en la región fronteriza tamaulipeca, en el año de 1869, (2).

Ante la importancia del sector terciario, especialmente de restaurantes, cantinas y bares, no resultó extraño que los primeros brotes de sindicalización se dieran entre sus trabajadores. En 1925,

sentido, la permanencia de Diego Navarro más que una decisión obrera unánime constituye una decisión política de la CTM para no perder la hegemonía sindical en el estado tamaulipeco, en virtud de que la salida de Diego Navarro podría ocasionar un faccionalismo intracetemista que se quiere evitar.

(2).- La política de zona libre se implementó con el objetivo de brindar a los pobladores fronterizos la capacidad de adquirir los productos necesarios en el lado americano sin cargo fiscal alguno para así evitar la emigración definitiva del lado americano. En 1861 se declaró para Baja California, en 1869 se amplió a Nuevo León, Coahuila, Chihuahua y Tamaulipas, (Tamayo, 1986). En la realidad, las zonas libre sirvieron para los mexicanos para adquirir servicios y bienes necesario, para los norteamericanos representaron zonas de recreación e incluso de vicio.

un grupo de empleados de hoteles, restaurantes, cantinas y similares iniciaron los trámites para conformar una Unión sindical.

Empero, pese al ambiente prolaboral que reinaba en Tamaulipas, el reconocimiento del sindicato de meseros matamorenses fue un proceso difícil. Las autoridades locales, altamente inestables en ese momento, representaron el primer obstáculo para la naciente organización, al negarles el reconocimiento legal.

Finalmente, el 4 de febrero de 1928 se conformó la Unión Sindical de Empleados de Restaurantes y Similares. Los meseros rápidamente se organizaron para realizar una campaña proselitista entre todos los trabajadores del ramo, el objetivo central fue consolidar la organización y su reconocimiento por parte de los patrones, (A.S.M.M., 1929).

Aún después de ser reconocido, el sindicato de meseros fue objeto de una severa vigilancia en sus primeros años por parte de las autoridades locales. Tal situación muchas veces desembocó en el exilio de los dirigentes locales de tierra matamorenses o en su encarcelamiento en la Ciudad de México, del que salieron por ayuda de Portes Gil, (A.S.M.M., 1928). De esta manera, se conformó una lucha sindical enmarcada dentro de los cánones laborales estatales.

Congruente con esta limitación, la Unión sindical de meseros también inició una forma de hacer sindicalismo, cuyas características centrales fueron: la firma de contrato colectivo, la exclusividad sindical, el nombramiento de delegados sindicales directos, en cada uno de los negocios sindicalizados y la rotación del comité ejecutivo, especialmente el cambio de Secretario General, para evitar el

anquilosamiento sindical, y el derecho a huelga como recurso extremo para conseguir sus objetivos, (A.S.M.M).

En ese sentido, los meseros no sólo delinearon una política sino una táctica sindical. Fueron ellos quienes escenificaron el primer conflicto laboral. Cuando en 1929, llevaron a la huelga al **Moctezuma Bar**, logrando firmar el primer contrato colectivo en la Ciudad de Matamoros, (Rivera, s/f).

Un efecto subsecuente de la campaña proselitista y de la lucha sindical de los meseros fue el surgimiento de otras organizaciones sindicales. A sus instalaciones llegaron obreros de distintas actividades, en busca de asesoría para conformar sus sindicatos.

Entre los años de 1928 y 1935, la Unión sindical de Meseros desempeñó un papel central en la conformación de organizaciones sindicales. Sus instalaciones se convirtieron en centro de formación y reunión sindical. El primer sindicato que surgió asesorado por la Unión sindical de meseros fue el Sindicato de albañiles, arpinteros y similares, en 1929.

La terciarización de la economía habría de conducir a la formación de tercer sindicato matamorense: la Unión Sindical de Filarmónicos, el 6 de febrero de 1930. Los músicos nacieron bajo la influencia directa de la Unión de meseros, en virtud de compartir las mismas fuentes de trabajo: restaurantes, cantinas, bares. La diversificación de la economía matamorense habría de introducir nuevos cambios en el terreno sindical matamorense.

C).- El Sindicato de Obreros y Jornaleros Industriales y la época
algodonera.

Los años treinta trajeron cambios en el terreno económico matamorenses, dando origen a nuevos sindicatos, estimulados en parte por el resurgimiento de la actividad algodonera y por la asesoría de meseros. El cultivo algodonero fue favorecido, en Matamoros, por las políticas gubernamentales y los buenos ciclos climatológicos, (3).

En los inicios de los años treinta, empezaron a cobrar importancia algunas fábricas de aceite, cómo "La Cruz Blanca" y La Compañía Explotadora de Aceites "La Victoria", y algodoneras, que empleaban a jornaleros y transportistas. Estas actividades dieron origen al Sindicato de Jornaleros de Matamoros, más tarde denominado Sindicato de Jornaleros y Obreros Industriales (SJOI), fundado el 15 de julio de 1932. La organización surgía cómo:

"...una agrupación, de resistencia, de todos los trabajadores (sic) que se dedicaban a trabajos, de carga y descarga de los carros de ferrocarril, trabajos de la construcción y trabajos en las despepitadoras de algodón..." (Acta constitutiva, A.S.J.O.I, 15/VII/32).

La primera característica de la organización fue la heterogeneidad en su membresía, a diferencia de meseros y músicos, los trabajadores de este sindicato no compartían las mismas condiciones laborales, lo que ocasionó serios problemas. Los cuales fueron solucionados con la separación de sindicatos por rama.

En ese sentido, el SJOI, también, fue un semillero de sindicatos matamorenses. En la medida en que ramas cómo la carpintería, la albañilería y la plomería fueron adquiriendo más

(3).- En el primer caso, fue la reforma cardenista, en el segundo, fueron las inundaciones del Río Bravo en 1932 y 1938 que favorecieron a las tierras matamorenses, (Hernández, 1980, p. 33).

importancia conformaron su propio sindicato, con objetivos más vinculados con su problemática, (4). De esta manera, el SJOI fue reduciendo su membresía a los dos grupos que conformarían su núcleo: los jornaleros de las algodoneras y los trabajos de carga y descarga del ferrocarril.

Al igual que sus antecesores, el objetivo inicial del SJOI fue la firma de contrato colectivo y su reconocimiento sindical. Sin embargo, el problema para ellos fue más agudo, pues los patrones argumentaron que la mayor parte de sus trabajadores eran de carácter temporal, negándose por esta razón a firmar contrato colectivo. El patrón de la "Cruz Blanca", fábrica de aceites, expresaba en 1933:

"(Al Presidente de la Junta Central de Arbitraje en Ciudad Victoria) Respetuosamente manifiéstole (mis) trabajadores están amparados contratos individuales, labores concluirán dentro un mes y no reanudarán hasta julio próximo, por lo que resulta innecesario por unos días otorgar contrato (colectivo)...", (A.P.M.M., 8/III/33).

El problema de la temporalidad laboral de las aceiteras se agudizó en las empresas algodoneras, pertenecientes a la Compañía Algodonera Mexicana, que empezaron a surgir en 1934, (5). La actividad

(4).- El proceso de formación de nuevos sindicatos a partir del SJOI no fue tarea fácil, muchas veces los jornaleros se opusieron a la creación de nuevos sindicatos, como fue en mayo de 1937, con la formación del sindicato de plomeros. Entonces, fue el apoyo de otros sindicatos matamorenses como: albañiles, sastres, meseros, filarmónicos, choferes, el que influyó para que jornaleros cediera en la formación del nuevo sindicato, (A.P.M.M, mayo, 1935). Así pues, de Jornaleros surgieron primordialmente, durante la década de los treinta, los sindicatos de la actual rama de la construcción: carpinteros, albañiles, plomeros, pintores y veladores.

(5).- El resurgimiento del cultivo algodonero se debió a la reformas agrarias dictadas por Lázaro Cárdenas. En esa época el Ingeniero Eduardo Chávez realizó las obras de defensa del Río Bravo y obras de irrigación que hicieron posible el resurgimiento de la región agrícola. Este nuevo auge, alcanzó su esplendor en 1950, cuando Matamoros contó con 97 factorías, dos compresoras y 8 molinos de

se regía por ciclos temporales, por lo que la mayor parte de trabajadores eran empleados mediante contratos individuales por tiempo determinado. Ante las evidencias, el SJOI tuvo que aceptar esta especificidad en sus contratos colectivos, (6).

La irregularidad en el proceso de trabajo, que era de dos meses en las plantas despepitadoras, nueve meses en los molinos y seis meses en las compresoras, impidió cualquier actividad sindical interna, así como el establecimiento de condiciones laborales mínimas vigiladas por el sindicato.

En virtud de que, en las épocas de mayor actividad laboral, las algodoneras empleaban gente que venía de San Luis Potosí e incluso de Guadalajara. Estos trabajadores venían entre los meses de julio y septiembre, para contratarse en las algodoneras, después de terminar la cosecha o el ciclo algodonerero, los trabajadores se regresaban a su lugar de origen, (E.M.V, enero 1992).

Ahora bien, aunque el sindicato de meseros habían postulado central la estabilidad laboral para la mayoría de sus miembros, corresponde al SJOI, la introducción de una política sindical reivindicativa, vía contrato colectivo. El SJOI convirtió al contrato colectivo, sustentado en la LFT, en el principal instrumento laboral legal para conseguir mejoras salariales y prestaciones.

En ese sentido, el SJOI constituye un paso adelante en cuanto a lucha sindical, conseguido el reconocimiento sindical y la firma de

aceite, el declive vendría a principios de los sesenta, (Canseco, 1981, pp. 314-315).

(6).— El SJOI tuvo que aceptar que la mayoría de los trabajadores de las algodoneras fueran temporales. Aunque conquistó que en las épocas de mayor ocupación, julio-septiembre, las cláusulas fijadas en el contrato colectivo se aplicarían sin distinción entre trabajadores de planta y temporales.

contrato colectivo, por los meseros, había que garantizar que las consecuciones sindicales se estipularan claramente y fueran en un avance constante, el SJOI encontró en las revisiones contractuales, la mejor opción para ese objetivo.

Desde sus inicios, existió en el SJOI una preocupación constante por una política sindical, de tipo tradicional, que garantizará el aumento salarial según la situación económica de la región. Pese a la oposición de los patronos, el SJOI fue consiguiendo sus peticiones salariales, merced al auge de la industria algodonera.

En diciembre de 1937, el SJOI conseguía su primer gran logro en materia salarial: la estandarización del salario de las algodoneras de Matamoros hasta Camargo. Hilarión Peña, presidente de la Junta Municipal de Matamoros, expresó en su informe de labores de 1937:

"...el Sindicato de Jornaleros y Obreros Industriales... unificado con el Sindicato de empleados y trabajadores de la Compañía Algodonera Mexicana, S.A. de Ciudad Reynosa Tamaulipas lograron estandarizar los salarios en las empresas que explotan el ramo de la industria del algodón desde Ciudad Camargo, hasta esta ciudad...con la firma de contrato colectivo...se solucionó un movimiento de huelga general de la Industria Algodonera que hubiera traído como consecuencia un gran desequilibrio económico para la región", (A.P.M.M, 9/XII/37).

En la consecución de mejores salarios, el SJOI no sólo esgrimió las leyes para conseguir sus objetivos sino que recurrió a nuevas formas de protesta laboral, en el contexto matamorenses, como fueron mítines de protesta por despidos injustificados y en demanda de aumentos salariales. Tales acciones implicaron una mayor coordinación entre las distintas organizaciones sindicales.

La coordinación de los distintos sindicatos para campañas de apoyo a movimientos de protesta, huelguísticos, etc., fue posible gracias a la formación de la Federación Regional de Trabajadores de

Matamoros, en 1938. El primer secretario de la federación fue Octavio Garza Ramos, el era carpintero, (E.O.A, marzo 1992), (7).

La trayectoria subsecuente adquiere gran importancia para efectos de este trabajo pues permite analizar la forma en la que se consolidó el sindical hegemónico maquilador. La década de los cuarenta y cincuenta habrían de ser fundamentales en la consolidación del SJOI.

Dos son los elementos centrales en el fortalecimiento del SJOI. Primero, la imposición de una nueva dirigencia con el apoyo de instancias externas; segundo, el establecimiento de una nueva alianza con las autoridades locales y estatales donde se intercambiaba lealtad por cargos político.

En torno al primer elemento, en abril de 1948 salieron a flote desacuerdos con la dirigencia del SJOI. Especialmente referente a dos aspectos: el destino de cuotas sindicales que se habían dado para la construcción del edificio social del SJOI y la retención de la concesión de carga y descarga a los transportes del SJOI, (8).

(7).- Los sindicatos matamorenses había estado hasta entonces vinculados muy estrechamente con los sindicatos tampiqueños, especialmente de la Federación Obrera de Tampico, que más tarde se convirtió en la Federación Obrera de Tamaulipas (A.S.M.M, 1928), de quienes recibían asesoría e información de los distintos movimientos sindicales en Tamaulipas y todo el país. En ese sentido, las Federaciones estatales y locales, cómo ha expresado Alvarado (1990), son útiles para la concertación de actividades comunes, como paros y huelgas, que afectan a empresas locales o estatales. Esta práctica de apoyo en movimientos laborales intersindicales sigue vigente en la FRTM.

(8).- Esta petición se hacía en virtud de que Antonio Ceballos, Secretario General del SJOI, en ese momento (1948) demandaba la venta de algunas unidades de transporte del SJOI, a las que consideraba inoperantes. Sin embargo, sus adversarios argumentaban que el interés central residía en garantizar su beneficio personal pues Ceballos presidía una cooperativa de transportes de carga en la estación del ferrocarril, por lo tanto se beneficiaría con la eliminación de tales transportes, por esa razón se oponían algunos miembros del SJOI, (La voz de la frontera, 1948).

El conflicto aunque con participación abierta de distintas autoridades locales y estatales(26) puede considerarse en esencia interno. Cabe mencionar que lo que estaba en disputa más que posiciones sindicales distintas era la imposición de una nueva dirigencia sindical. El conflicto condujo una ruptura al interior del SJOI, en abril de 1948, cuando se nombraron dos Comités Ejecutivos del mismo, (La voz de la frontera, abril de 1948).

Al frente de uno de los Comités quedó como Secretario Emilio Salazar (360 votos); en el otro quedó Francisco Villarreal (379 votos). El Comité adversario desconoció a Ceballos y en su lugar nombró a Agapito González como Secretario General interino mientras tomaba posesión Francisco Villarreal.

Los problemas intrasindicales se trasladaron a los centros de trabajo cuando Agapito González nombró nuevos delegados en las actividades de carga y descarga en el ferrocarril. Por su parte, Ceballos inició una campaña en donde pidió el desconocimiento y el no pago de los trabajadores nombrados por los delegados de Agapito. Los pagos por los trabajos de carga y descarga fueron depositados en la Junta Municipal de Conciliación, a instancias de Salazar, acarreando el descontento de los villarrealistas.

Ante la anarquía laboral, los patronos, especialmente algodonereros, cuestionaron a las autoridades civiles por su ineficacia para solucionar el problema. Asimismo, enfatizaron el carácter personalista del conflicto del SJOI y el alejamiento de sus actividades laborales y la afectación de que ellos eran objeto, (La voz de la frontera, mayo 1948).

Finalmente, el conflicto terminó cuando la Junta Central de Conciliación y Arbitraje falló en favor del Comité Ejecutivo de Emilio Salazar. El gobierno estatal, al igual que los inicios del sindicalismo matamorenses exterminó a los líderes disidentes. El reconocimiento del grupo de Salazar-Ceballos fue ratificado con una visita del Gobernador Garante a Matamoros en donde exhortó la unidad obrera. Aunque aparentemente controlado, el conflicto en el SJOI siguió latente.

Elementos externos al campo sindical como la elección gubernamental de 1948 habrían de dar un nuevo perfil al sindicalismo matamorenses, iniciando el periodo de maridaje sindicato-gobierno local, en donde habría una preocupación por traducir en cargos públicos la fuerza sindical.

En Matamoros, el reacomodo político habría de darle un nuevo perfil al sindicalismo matamorenses. En la elección de presidente municipal, en 1947, el SJOI participó como actor central cuando las dos facciones intrasindicales apoyaron abiertamente a los candidatos contrincantes. Salazar apoyó a Ernesto R. Elizondo, en tanto que los disidentes, encabezados por Agapito González, se inclinaron por Garza Villanueva.

El triunfo subsecuente de Elizondo habría de privilegiar en un primer momento a Emilio Salazar, quien fue nombrado regidor en 1948. En ese momento de fortalecimiento parcial, Salazar ajustó viejas deudas, expulsando a 33 de los principales organizadores del movimiento de medición de 1948 entre los que estuvo Agapito González.

La actitud de Salazar, entonces también dirigente de la FRTM, avivó el descontento de los otros sindicatos de la FRTM por la

marginación de que habían sido objeto durante el esplendor algodonero. La acusación principal fue que Salazar anteponía intereses personales a las prioridades sindicales.

Los problemas internos del SJOI habían minado la unidad sindical que hasta entonces había existido en Matamoros. La situación fue aprovechada por elementos externos, especialmente por Fidel Velázquez, quien mediante dos acciones buscó el dominio del sindicalismo matamorenses. La primera buscaba la afiliación a la CTM nacional de la mayor parte de los sindicatos locales; la segunda, intentaba la centralización de organizaciones locales mediante su conversión en secciones de sindicatos nacionales.

En la primera acción, Fidel Velázquez para evitar la desbandada sindical que parecía augurar el fraccionalismo en la FRTM propuso la formación de otra Federación afiliada a la CTM mientras se solucionaban los problemas intersindicales. Así surgió la FRTM Bis afiliada a la FTT y la CTM nacional.

Dicha federación funcionó de 1948 a 1951 y fue presidida por José Vilano, líder carpintero. A ella se afiliaron los disidentes del SJOI, la sección 49 de músicos, el sindicato de albañiles, plomeros, artes gráficas y carpinteros. Su propósito central, aparentemente, era por una lucha sindical democrática, (Rivera, s/f).

La segunda acción, iniciada en 1951, comprendió la orden de que los sindicatos con registros locales se convirtieran en secciones de sindicatos nacionales, medida que atentaba abiertamente contra el carácter local del sindicalismo matamorenses. La medida causó una nueva escisión en el sindicalismo matamorenses.

Salazar se opusó por considerar que restaría fuerza al sindicato a nivel regional, (9). No obstante, Antonio Ceballos acató la orden y constituyó la sección 11 de la industria algodonera en octubre de 1951, obligando más tarde a Salazar a convertirse en la sección 16 de la industria algodonera, (10).

Sin embargo, Salazar en su intento por garantizar una mínima autonomía sindical, a nivel local, que a la larga sería determinante para el caciquismo sindical en las maquiladoras, logró una conquista fundamental, a excepción de la sección 16:

"El SJOI se mantuvo como organización con registro local, para las fuentes de trabajo que no controlaba y que no correspondía a la industria algodonera y sus derivados...", (El Bravo, 9/II/92).

Este acuerdo permitió que las actividades económicas importantes que se integraran a futuro al SJOI, independientes del algodón, como la industria maquiladora, en los años sesenta, quedaran bajo el dominio local.

Aparte de la injerencia del máximo jerarca cetemista, la actuación del gobierno estatal fue evidente en otras dos acciones.

(9).- Además de la seccionalización de los distintos sindicatos matamorenses, como meseros, músicos y algodoneros, significó la repartición de las cuotas sindicales entre sindicato local y nacional. Tal situación minó las entradas económicas, al compartirlas con el ámbito nacional, del sindicalismo local y subordinó, en buena medida, sus acciones a las decisiones del centro.

(10).- Conviene mencionar que ambas secciones surgieron del SJOI, la sección 11 fue conformada con un grupo de trabajadores que Ceballos se llevó del SJOI. Por su parte, los que quedaron en el SJOI pasaron a conformar el Sindicato Industrial de trabajadores en plantas despepitadoras y compresoras de algodón, elaboración de aceites, jabones, grasas vegetales e hidrogenantes y similares, sección 16. La división, entre sección 16 y SJOI fue meramente formal pues en la práctica el dirigente del SJOI siguió dirigiendo el sindicato algodonero, incluso las oficinas del nuevo sindicato se instalaron en las mismas oficinas del SJOI.

primero, en la recomposición interna del SJOI, luego en la reunificación sindical de Matamoros.

El gobierno tamaulipeco, conminó, en 1951, a la reunificación de la FRTM, luego pidió a Salazar el reingreso de los disidentes, petición a la que no pudo negarse. El poder de Salazar parecía estar minándose, en tanto que el grupo opositor iba ganando espacio.

La dirigencia de Salazar sólo duró un año más, en 1952 fue expulsado de los distintos ámbitos sindicales: SJOI, Sección 16 y FRTM. Con Ceballos caía el último de los dirigentes que privilegiaba los intereses locales sindicales.

En 1952, con el apoyo abierto del gobernador Horacio Terán tomaba posesión de la dirección del SJOI el grupo disidente, al nombrar a Hilario Flores como Secretario General y a Francisco Villarreal, como tesorero.

Conseguido el apoyo del gobierno estatal y local para la nueva facción hegemónica del SJOI, el segundo paso para su consolidación fue la exterminación de todo resquicio de disidencia obrera. El primer punto fue la expulsión definitiva de Emilio Salazar del SJOI y de la FRTM, ayudándose de Agustín Luna y Carlos García, respectivamente, (El Bravo, 9/II/52).

La segunda parte comprendió el aniquilamiento de Ceballos, el otro dirigente principal. Una vez constituidas las secciones 11 y 16 de la industria algodonera se desató el conflicto por los contratos colectivo al interior de las plantas algodoneras, (11).

(11).— En 1954, la industria algodonera y aceitera, estaba en su esplendor. Las principales compañías de entonces eran: el Banco Nacional de Crédito Ejidal, S.A. con 3 plantas despepitadoras, que contaba con 318 trabajadores, la Compañía Industrial de Matamoros, S. A., de C.V. con dos plantas que contaba con 714 trabajadores. Otras

Durante la división del SJOI, la sección 16 mantuvo los principales contratos colectivos en la industria algodonera. No obstante, Ceballos al conformar la sección 11, mantuvo el contrato colectivo del Banco Nacional de Crédito Ejidal, S.A. de C.V., con tres plantas despepitadoras, uno de las principales algodoneras, además de otras plantas aceiteras.

La política de Ceballos no variaba mucho de la practicada por los otros sindicatos, nacido del SJOI, uno de los objetivos centrales era la consecución de mejores salarios, vía revisión contractual, para lograr el equilibrio entre los factores de producción: capital y trabajo. Estos salarios habrían de reflejar la situación de bonanza de la fábrica. De no conseguirse, las demandas, el sindicato emplazaba a huelga, (A.J.L.C.A, abril 1957).

Con la consolidación del SJOI, la situación cambiaba. Las nuevas revisiones contractuales se convirtieron en escenario de la disputa entre sección 11 y 16. A la postre, fue la sección 16, con el apoyo del SJOI, la que obtuvo la hegemonía de la industria algodonera, al ganarle a la sección 11 contratos colectivos determinantes, (12). En ese sentido, aunque sustentado en el apoyo de las autoridades locales. El SJOI aprovechó el auge algodonero para incrementar su membresía y su poder local, (13).

plantas algodoneras y aceiteras importantes, por el número de sus trabajadores, eran: Unión Industrial, S. A. (149), Industrias de Productos Agrícolas y sus sucursales (112), Industrias La Victoria, S. A. (105) y Oleaginosas de B.C., S.A. (105), (A.J.L.C.A./IX/54).

(12).- Durante las negociaciones contractuales de 1957, la sección 16 aprovechó el momento, ofreciendo condiciones más ventajosas a los industriales, logrando que empresas importantes, como las despepitadoras del Banco Nacional de Crédito Agrícola, pasaran a engrosar sus filas.

Finalmente, habrían de ser las elecciones de 1955-56, las que terminarían de conformar el nuevo perfil sindical. En esas elecciones, Antonio Ceballos, buscando recobrar posiciones, organizó a otros dirigentes sindicales, descontentos con la nueva dirigencia del SJOI, en un Bloque de Unidad Obrera (BUO) (14) para apoyar a Augusto Cárdenas como Presidente Municipal. Por su parte, la facción triunfante del SJOI, dirigido por Agapito González, apoyó a Humberto Calderoni.

El triunfo se lo apuntó Cárdenas y con él, sus simpatizantes. Cárdenas correspondió con puestos públicos el apoyo recibido. La FRTM, antes en por del SJOI, paso a manos de gente de Ceballos. Agapito tuvo que conformarse, por el momento, con la dirigencia del SJOI y la sección 16.

Un desacuerdo entre Ceballos y Augusto Cárdenas, habría de regresar a Agapito González a la esfera pública. En 1957, con las recomendaciones de Garza Cuevas y Guadalupe Díaz, fue nombrado Comandante de Policía, y Emilio Salazar, secretario de la Oficialía del Registro Civil. A partir, de entonces, Agapito González se

(13).- La base del esplendor algodonnero la había constituido la constante expansión de zonas de riego y el mejoramiento del mismo. En el año de 1938, habían iniciado los riesgos en el Distrito del Bajo Río Bravo con una siembra de 36,000 hectáreas y una producción de 41,910 pacas. Luego, en 1944, la Presa Marte R. Gómez aumentó la superficie cultivable a 90,000 hectáreas y elevó la producción a 114,491 pacas. Finalmente, la Internacional Falcón, en 1954, incrementó el area de riego a 280,000 hectáreas. Esa bonanza había tenido un efecto multiplicador en el empleo al crear: plantas despepitadoras, molinos de aceite, compresoras de pacas de algodón y plantas revolventoras de insecticidas, que daban empleo a una gran cantidad de trabajadores, (Hernández, 1980, pp. 41-42). De los cuales, la mayor parte estaba afiliada al SJOI.

(14).- Los otros líderes sindicales involucrados en el BUO fueron Jesús Garza Cuevas, dirigente del STIC y asesor de otros sindicatos pequeños; Guadalupe Sánchez de albañiles, y Guadalupe Díaz del SITAG. El asesor del bloque fue Emilio Salazar, ex-dirigente del SJOI.

convertía en el líder perenne del sindicalismo matamorenses, en sus dos sindicatos centrales: SJOI y FRTM.

Ahora bien, el triunfo de una nueva facción sindical al interior del SJOI no representó sólo el cambio de un sindicalismo local a uno político sino la personalización del poder sindical en un líder: Agapito González, quién había participado durante los diez años de reacomodo sindical del SJOI, primero como figura secundaria, luego como dirigente de la facción disidente.

La mayor virtud de Agapito González fue haber aprovechado momentos coyunturales, para escalar posiciones, su tenacidad obtuvo su mayor recompensa en 1954, cuando logró la dirigencia del SJOI, de la cual sería removido hasta 1992. Más tarde, Agapito González sustentado en una participación activa en la lucha de depuración del SJOI; con el cargo de Inspector de Policía y liberado de dirigentes sediciosos, Agapito González colocó las bases formales de su caciquismo.

Los detalles del ascenso de Agapito González han sido tratados en el apéndice 7, aquí únicamente enfatizaremos tres acciones fundamentales para el fortalecimiento de su poder. Primero, la afectación de los estatutos del SJOI para adecuarlos a los nuevos requerimientos, especialmente en sus dos aspectos: la reelección de la dirigencia y el pago de los servicios del Comité Ejecutivo, lo que constituía en cierta manera una involución en la política sindical matamorenses.

Hasta entonces, algunos sindicatos como músicos y choferes habían permitido la reelección pero sin pago alguno a sus dirigentes, lo que garantizaba una vinculación con las bases sindicales. Empero, el pago de los servicios sindicales significaba la separación de los

dirigentes del trabajo que desarrollaban, para dedicarse de tiempo completo a la administración del sindicato, sepárandolos del contacto directo con las bases.

Segundo, Agapito González tradujo su fuerza sindical en el nombramiento de sus seguidores en los principales cargos públicos locales. Se entabló entonces una administración en donde los puestos sindicales se traslapaban con los cargos municipales, sin una clara diferenciación en torno al territorio que correspondía a cada una de ellas, (15).

Finalmente, Agapito González terminó con todo resquicio de disidencia sindical existen en el contexto matamorenses, tanto a nivel sindicato como Federación Regional. Primero, expulsó a Ceballos de la sección 11 e impuso a un adepto suyo, luego logró la dirección de la FRTM en 1960 constituyéndose en el líder más importante de Matamoros, (16).

Para mantener su poderío en los años subsecuentes, Agapito González recurrió a todas las tácticas permitidas y no permitidas. Por ejemplo, se ha mencionado que el cargo como Inspector de policía matamorenses le sirvió para consolidar su poder. Pues desde ahí, apoyó a sus grupos y a sus sindicatos, eliminando cualquier disidencia, (Cambio 21, 1990).

(15).- Los sindicalistas de la época recuerdan que miembros del Comité Ejecutivo de Jornaleros eran también regidores, inspectores de policía, etc. Pero a pesar de sus cargos políticos, los representantes del SJOI se sujetaban a las órdenes de Agapito González.

(16).- El poder sindical de Agapito González también fue reconocido y ratificado por la CTM nacional, Fiderl Velázquez le concedió en los años sesenta, la Secretaría de Agricultura del Comité Ejecutivo Nacional, cargo que desempeñó hasta 1990, año en el que también perdió la dirigencia de la FRTM.

Estos elementos permitieron que para 1960, la situación sindical en Matamoros, tras doce años de lucha sindical, quedaría definida, se iniciaba el caciquismo de Agapito González que se prolongaría hasta principios de los años noventa. Paradójicamente, fueron los años sesenta, también, los sesenta los que presentaron los primeros problemas al caciquismo sindical gonzalence, al decaer la importancia algodoneira.

En la caída del cultivo algodoneiro influyeron elementos naturales como las sequías durante los años cincuenta y económicos, como la carencia de financiamiento para controlar las plagas que azotaban al cultivo, el incremento de los costos de producción y la aparición de fibras sintéticas en el mercado mundial, (Hernández, 1980).

El declive algodoneiro condujo al desempleo de miles de trabajadores que laboraban en esta agroindustria ocasionando con ello el debilitamiento de la sección 16, y también del SJOI, pues la mayor parte de sus miembros se encontraban en esta industria. Según los líderes de la época, en ese momento, miles de peones quedaron sin empleo:

"...(se redujeron en un 80 % o 90 % las contrataciones de obreros. (Por ejemplo) las bodegas de granos...no necesitaban más de 20 jornaleros para el manejo y cuidado del grano...", (Zarate, El Bravo, septiembre, 1983).

La debilidad del SJOI se solucionaría parcialmente a mediados de los sesenta con el establecimiento de maquiladoras. La introducción de plantas maquiladoras, en 1965, con las que se pretendía abatir el desempleo, ocasionado por la crisis algodoneira, frenó, parcialmente,

la caída del SJOI, al obtener sus líderes la exclusividad sindical de estas plantas, prerrogativa que mantiene hasta la fecha, (17).

Pese a la pérdida de distintos sectores económicos, la hegemonía del SJOI se mantuvo al engrosar sus filas con la naciente actividad maquiladora. Conocedores de esta fuerza, sus líderes han manifestado en este momento que:

"... el SJOI tienen alrededor de 130 contratos colectivos, de los cuáles 97 están en la maquila, en dónde laboran cerca de 35,000 obreros..", (Entrevista con Modesto Vázquez, asesor legal del SJOI, 1991, iE.M.Va.g.).

Ahora bien, pese al viraje hacia un sindicalismo más vinculado con el contexto político, el SJOI en ningún momento abandonó su política sindical tradicional, la revisión contractual para obtener los mejores salarios y prestaciones se trasladó sin ningún problema a las plantas maquiladoras, como veremos más adelante.

Por otro lado, lograda la hegemonía el SJOI se conjuró el peligro de faccionalismo en el contexto matamorenses, el SJOI logró cohesionar, mediante consenso y/o coacción, a los distintos sindicatos locales. Asimismo, con una unidad sindical, el sindicalismo siguió extendiéndose hasta lograr sindicalizar la mayor parte de las actividades económicas. Los sindicatos resultantes se han afiliado a la FRTM afiliada a la CTM.

La federación matamorenses agrupa a 39 organizaciones que representan cerca de 60,000 trabajadores, de los cuáles 35,000 están en la rama maquiladora (SJOI). Entre 8,000 y 10,000 están en la rama

(17).- No obstante, no existió un traslado mecánico entre los trabajadores de las algodonerías a las maquiladoras. La mayor parte de los trabajadores de éstas emigraron a sus lugares de origen, San Luis Potosí y Veracruz, en tanto que las nuevas empresas despertaron un nuevo mercado laboral: las mujeres de la región, (E.J.L.H., 1991).

de la construcción, conformada por ocho organizaciones sindicales, (Entrevista con Leocadio Mendoza, dirigente de la FRTM, 1991, iE.L.M.). El líder cetemista ha dicho:

"(el resto de trabajadores) son trabajadores de las casas de comercio, taxistas, empleados de restaurantes, trabajadores de la industria aceitera y granera, de la industria química, trabajadores en las ramas de servicios, como electricistas, cinematográficos, trabajadores de la Junta de Aguas, de la música, de la industria automotriz, artes gráficas, pequeños comercios y trabajadores del rastro de carne...", (E.L.M., 1991)

En 1990, la FRTM experimentó un viraje en su política, con el cambio de dirigente. El momento representó la apertura de nuevos canales de expresión para las otras organizaciones sindicales afiliadas a dicha federación.

Hasta entonces el único sindicato con poder de decisión había sido el SJOI, los otros habían tenido poca participación en los acuerdos laborales matamorenses. En esta nueva administración, se intenta implementar una política en donde las 39 organizaciones sindicales tengan voz y voto en las decisiones. (Sobre las organizaciones que conforman la FRTM Vid., Apéndice 7).

La decisión ha sido recibida con entusiasmo por las distintas organizaciones, a excepción del SJOI, quien conocedor de su poderío, se ha declarado en franca rebeldía a la nuevas decisiones de la FRTM, la cuál vive un momento de transformaciones.

Leocadio Mendoza, el nuevo dirigente matamorenses, intenta consolidar su naciente liderazgo, primero, mediante el cambio de su política sindical, eliminando antiguos vicios como: la dirigencia personalizada y dando una mayor participación a las distintas delegaciones sindicales y de sus bases:

"... (en este momento) hay que poner énfasis muy particular en una nueva estrategia de canalizar y consultar a la base para la toma de decisiones, en la elección de sus dirigentes (y) en materia de política laboral..", (E.L.M, 1991).

Segundo, mediante la reafirmación de los lazos con la CTM estatal. La injerencia de Diego Navarro, en decisiones laborales matamorenses, en esta nueva etapa, es incuestionable. El se constituye en el principal apoyo del nuevo dirigente y en el incentivador del nuevo sindicato maquilador, surgido en Matamoros.

Finalmente, Leocadio busca su consolidación mediante el apoyo incondicional a los candidatos priístas locales. Estos elementos habían sido olvidados por Agapito González Cavazos. El cuál, en lugar de fomentar los vinculos estatales y nacionales, había privilegiando su relación con las bases locales.

La reestructuración sindical matamorense también implica el fortalecimiento de nuevos sectores sindicales que sirvan de contrapeso a los sindicatos regionales más importantes. Tal es el caso de la rama de la construcción, cuyos sindicatos (18) se han constituido en la base de la nueva dirigencia de la FRTM.

La FRTM enfrenta otro problema: la calidad de secciones de sindicatos nacionales de varios de sus agremiados. Estas secciones:

"...están insertas en una estructura nacional, aunque tales secciones hacen su revisión contractual en Matamoros...", (Entrevista con José Luis Hernández, (Srio. particular de Leocadio Mendoza, ¡E.J.L.H¿.

La vinculación y la dependencia de políticas sindicales extra-locales es incuestionable. Dentro de estas secciones sindicales

(18).- Los sindicatos de la rama de la construcción son: Albañiles, Electricistas, Pintores, Choferes, Carpinteros, Plomeros, Veladores y Operadores de maquinaria pesada.

existen jerarquías. Los secretarios de la Sección 37 de la petroquímica y la sección 11 del algodón, son también secretarios regionales, los que les hace tener más importancia política, a nivel local y regional. El reto de la nueva dirigencia consiste en vincular a tales secciones a la problemática regional, antes de responder a intereses externos.

Ahora bien, pese a que el sindicalismo matamorenses no podría explicarse sin la referencia al liderazgo de Agapito González, la investigación tiene un objetivo más ambicioso al pretender entender al sindicalismo matamorenses como reflejo de una realidad social y no producto de una persona. En virtud de que la preocupación del sindicalismo como forma organizativa del trabajo ya existía, lo que Agapito realizó fue la apropiación de ese pasado para cimentar su poder sindical.

La política sindical de dicho líder se enmarca dentro de lo que hemos denominado **sindicalismo tradicional**, en virtud de tener al contrato colectivo como eje central de la negociación laboral. Agapito ha declarado en torno a los objetivos del sindicato:

"...(consisten en) luchar por el mejoramiento económico y las prestaciones que benefician a los trabajadores (por ello) mucha gente detesta al sindicato...",
(Entrevista con Agapito González Cavazos, enero 1991,
¡E.A.G.C.¿

Estos postulados siguen vigentes en la política sindical matamorenses, ni el mismo Sindicato de Industrial de Trabajadores de la Maquila (SITM), creado por la CTM, como el prototipo de la modernización sindical ha olvidado tales preceptos.

Los planes de un sindicalismo más colaborador y flexible han quedado en el papel, pues el nuevo sindicalismo tiene un pasado

sindical que dificulta su flexibilización total, como lo quieren los empresarios. Nuestra hipótesis sobre una forma de hacer sindicalismo, más allá de personalismos, se ratifica en la etapa actual del sindicalismo matamorenses.

La reestructuración sindical se constituye en una amalgama especial en Matamoros, que integra, por una parte, un intento por atraer nuevas inversiones a la localidad, y por otro, una política sindical que sigue teniendo como eje de su comportamiento, las prácticas del sindicalismo tradicional como: la defensa del contrato colectivo. Sobre la contratación colectiva, Leocadio Mendoza ha expresado:

"(actualmente existe) un proceso de estudio profundo del contenido del contrato colectivo de trabajo, todo (está siendo) bien analizado, tomando como base la ley vigente, tanto la federal de trabajo...como los reglamentos de la CTM, derechos y obligaciones tanto de trabajadores como de patrones...", (La opinión, 27/abril/1990).

Así pues, la situación parece ser no tan promisorio, como en Tijuana, para el empresario. El nuevo dirigente de la FRTM ha aceptado flexibilizar el contrato, pero no renunciar a los derechos adquiridos, ni aceptar actitudes empresariales que lesionen al trabajador:

"...de ninguna manera actuaremos a la ligera, todo (lo haremos) en base a derecho, es por eso que no aceptaremos, ni testarudez, ni chiflaciones, ni caprichos, por parte de los representantes empresariales, pues en caso de encontrar una negativa, a la firma de los contratos colectivos de trabajo, se informará a la FTT y a la CTM...y con justa razón nos iremos a la huelga, porque sabemos que nos asiste el derecho de huelga...", (La opinión, 27/abril/1990).

La tradición sindical tamaulipeca y la influencia de la Agapito, de quién Leocadio fue discípulo y Secretario adjunto, sigue presente en el moderno SITM. En donde la negociación, como forma de

limar asperezas patrones-obreros, sigue siendo la mejor forma de ganarle prerrogativas a los patrones, (El bravo, 28/I/91).

Por otro lado, el SJOI, dirigido por Agapito, está menos dispuesto en ceder en sus conquistas adquiridas:

"...Nosotros tenemos que ir (siempre) adelante. El problema es que ellos (los patrones) quieren quitar prestaciones: seguro social, salarios de emergencia, etc., (pero no se va poder, aquí) 'lo caído, caído'...nosotros vamos a poner las condiciones sobre los patrones (y no ellos sobre nosotros)...", (E.A.G.C., enero 1991).

Así pues, el dominio de una forma de hacer sindicalismo, dónde la lucha por un contrato colectivo se convierte en el objetivo central, constituyen a Matamoros, en el prototipo del sindicalismo tradicional, en esta etapa de reestructuración sindical.

D).- Matamoros: el sindicalismo tradicional reestructurado.

Este apartado final fundamenta la hipótesis de que Matamoros constituye una de las alternativas de lo que podría considerarse la reestructuración del sindicalismo tradicional. Se trata del sindicato que está dispuesto a responder a ciertos requerimientos empresariales, siempre y cuando, aspectos centrales como: la estabilidad en el empleo y las condiciones salariales y laborales mínimas, conseguidas en un pasado de lucha se mantengan.

Conviene enfatizar que el sindicalismo tradicional no es sinónimo de anquilosamiento, de inflexibilidad sino que representa una forma específica del sindicalismo reivindicacionista en un momento de reestructuración sindical. **El sindicalismo tradicional debe ser entendido como la organización sindical que responde a requerimientos actuales, pero no da marcha atrás en sus conquistas logradas, no por**

falta de entendimiento sino por su imposibilidad de desligarse de un pasado de negociaciones laborales.

Sin embargo, el momento actual exige no sólo el cambio en la política sindical sino una mayor funcionalidad, en donde el sindicato asumiría un papel de colaborador, más que de cuestionador. En tal esquema, los sindicatos con una trayectoria sindical, como Matamoros, pese a presentar una flexibilización en su comportamiento, están en desventaja, en comparación con los sindicatos que adoptan una política servil o que carecen de una historia sindical.

Así pues, el sindicalismo tradicional, practicado en Matamoros, se convierte en práctica anquilosada ante otras regiones, que con faccionalismo sindical o sin historia sindical adoptan una política flexible, que raya en la subordinación. Resulta claro que no es lo mismo un sindicalismo tradicional reestructurado, que un sindicalismo que nace flexible en la maquiladora. La primera opción es el caso de Matamoros.

La industria maquiladora matamorenses nace en un momento, en el que el poder sindical está totalmente consolidado, cómo lo señalamos en el apartado anterior. Por otro lado, la habilidad de los líderes sindicales y la política prolaboral estatal, le impidieron al empresario presentar un programa alternativo de relación laboral, por lo que se vio obligado a aceptar la contratación con el sindicato, como un requisito obligatorio para poder instalarse en la localidad.

De esta manera, los trámites administrativos de la instalación maquiladora se hicieron paralelos al proceso de sindicalización.

"...El C.P. Jaime Villareal Elizondo en 1965, uno de los principales promotores industriales, recuerda que en su oficina se reclutaba a los obreros, se les daba

adiestramiento teórico y se (les) enviaba para su afiliación al SJOI (El Bravo, marzo 1990).

El logro de los primeros contratos en las maquiladoras hizo que el SJOI mantuviese su hegemonía sindical, al infiltrarse en el naciente rubro industrial:

"...al firmar contrato colectivo de trabajo con el SJOI, que lideraba Agapito González Cavazos, los directivos de Productos Alfa, primera maquiladora, en 1964, hicieron también historia, pues gracias a las maquiladoras es la organización más importante de Matamoros...", (El bravo, marzo 1990).

Es por demás conocido, el caciquismo sindical de la CTM en las maquiladoras matamorenses, (Carrillo/Hernández, 1985). Sin embargo, nada se sabe de la participación, aunque sea mínima, que tienen otros sindicatos cetemistas locales en el rubro, que impide el dominio total del SJOI de Agapito González Cavazos.

Desde el inicio maquilador, existieron plantas que, por el procesamiento o elaboración de materiales químicos, no se afiliaron al SJOI, sino que pasaron a formar parte de la Sección 104 de la Industria Petroquímica. El acuerdo fue celebrado sin ningún problema, pues en el territorio matamorenses existe un respeto en torno a sectores económicos sindicalizados.

Después, en 1990, la reestructuración sindical en Matamoros conformó el tercer sindicato con derecho a sindicalizar maquiladoras, el SITM. Sindicato que desde su nacimiento fue visto, por el SJOI, como un sindicato desleal, en virtud de que, nacía como una creación administrativa externa, más no por requerimientos locales.

C U A D R O VII-1Sindicalización en las maquiladoras matamorenses, 1991.

Sindicato	Establecimientos	Trabajadores
SJOI	97	35,000
Sección 104 de la Industria Petroquímica	4	1,000
SITM	1	150

Fuente: Elaboración nuestra. Datos entrevistas con líderes sindicales. En la JLCA sólo existen los contratos colectivos del SJOI.

Los tres sindicatos son de filiación cetemista y afiliados a la FRTM, con lo que la CTM mantiene un dominio total de la rama maquiladora. Las tres organizaciones practican un sindicalismo tradicional, caracterizado por la revisión contractual mediante la negociación, por mejores salarios y prestaciones.

El sindicato forma parte de la cultura obrera, su conocimiento, por parte del trabajador, se establece desde su contratación. En Matamoros, la condición previa para entrar a trabajar en cualquiera de las ramas económicas, pertenecientes a la FRTM, es estar afiliado al Sindicato que agrupa a los trabajadores de esa rama. En ese sentido, la libertad de afiliación sindical, por parte del trabajador no existe.

Ratificando esta situación, existe una cláusula de los contratos colectivos, que establece la exclusividad sindical en las empresas, impidiendo la contratación de personal directo que no este afiliado al sindicato en cuestión.

Exceptuando las cinco maquiladoras perteneciente a la sección 104 y al SITM, la exclusividad sindical en la maquiladora la tiene el

SJOI. El agrupa a todos los trabajadores directos en la producción de la maquiladoras y a las actividades de carga y descarga que se realicen en ellas. Por el contrario, no opina en la contratación de trabajadores de confianza.

La afiliación al SJOI es previa a la consecución del empleo maquilador. Primero, el trabajador se convierte en miembro del sindicato y luego en trabajador de la maquila. El SJOI se encarga de reclutar y colocar a la mayor parte de los trabajadores de la maquila.

Las maquiladoras, por su parte tienen la obligación, por contrato colectivo, de requerir el personal que necesiten por escrito al sindicato, y éste, a su vez, de satisfacer tales demandas. Dentro de los requerimientos, la empresa especifica las características del personal que necesita: sexo, edad, escolaridad, certificado de salud, etc. Los pruebas de selección subsecuentes, de capacidad, de aptitudes, serán realizadas por la empresa.

Para la afiliación al SJOI, los requisitos son: acta de nacimiento, con edad mínima de 16 años, y llenar una solicitud. Posteriormente, se asiste a las juntas cetemistas del viernes, en las que se dan los nombramientos para trabajar en la maquiladora, (19).

Una vez asignada la planta maquiladora, el trabajador estará a prueba por un mes y de ser aceptado consigue la planta, y por ende, todos los derechos y obligaciones que fija el contrato colectivo vigente en las maquiladoras, (20). Los trabajadores que son rechazados

(19).- Existen comentarios de parte de los trabajadores, no comprobados, que desde el primer contacto con el SJOI, el trabajador se convierte en miembro del mismo, ya que para la obtención de solicitud, se debe pagar una pequeña cuota para que se les de una credencial del SJOI, sólo los que la poseen tienen derecho a estar en la lista de espera.

en una planta, son colocados por el mismo sindicato en otra empresa, hasta lograr su contratación.

En las otras organizaciones sindicales maquiladoras, la afiliación suele ser similar, pues como hemos enfatizado la práctica del SJOI no es por Agapito, sino una forma de hacer sindicalismo. Los empresarios parecen estar conscientes de esta situación:

"...El desarrollo de la industria maquiladora no depende de liderazgos, el problema central es cuando el dirigente sindical limita las libertades del sector industrial, cuando no hay diálogo y no se escucha, cuando no se tienen soluciones y no se adecua a las condiciones cambiantes de México...", (El Bravo, 26/I/91).

De esta manera,

"...aunque se fuera este líder (Agapito) y llegará otro, con las mismas ideas, resistiéndose a los cambios que vive México, seguiríamos en los mismos problemas...el fondo está en motivar un cambio de actitud mental...(necesitamos) dirigentes sindicales que tengan como prioridad el desarrollo y crecimiento de Matamoros, anteponiéndolos sobre cualquier interés...", (El Bravo, 26/I/91).

La declaración ratifica lo expuesto, en el sentido de que lo que está en juego es una forma de hacer sindicalismo. La flexibilización propuesta postula cambios estructurales en la política sindical. La aceptación de los requerimientos implicaría un privilegio de las necesidades empresariales, en la negociación laboral, antes que trabajadoras. La flexibilidad propuesta por los empresarios implicaría:

"...hacer adecuaciones en los beneficios de los obreros, si es necesario, pero sin mutilar los contratos como lo mal interpreta la dirigencia, es decir te doy este beneficio a cambio de éste que tenías, para que la

(20).- A partir de entonces se formaliza la relación entre trabajador y SJOI. El trabajador tendrá que pagar religiosamente el 4 % de sus salario mensual al sindicato.

empresa pueda seguir trabajando...". (El Bravo, 26/I/91).

No obstante, la flexibilización sindical propuesta no es tan equitativa como los empresarios suponen, en virtud de que incluye la afectación de rubros centrales en el contrato colectivo tradicional; exclusividad sindical y derechos adquiridos. Ante esa decisión el líder del SJOI se ha negado a negociar, por considerar tal flexibilidad como un retroceso en las conquistas laborales:

"...las prestaciones (adquiridas) ellos las quieren dar en órdenes para mandado (bonos) pero no, a los trabajadores se les paga (en efectivo) y ellos saben en que lo gastan...", (E.A.G.C., 1991).

Sin embargo, pese a su aparente intransigencia, el sindicalismo tradicional de Agapito se ha flexibilizado en ciertos aspectos laborales, en épocas de crisis económica, adecuándose a las necesidades maquiladoras, por problemas de mercado o producción. El objetivo ha sido el mantenimiento de la fuente de trabajo, característica del sindicalismo flexible defensivo en un periodo de reestructuración sindical.

Agapito ha expresado que antes de las exigencia sindicales, está la consolidación de la fuente del trabajo. Así lo demostró en 1977, en donde el papel del líder fue central para retener a las empresas maquiladoras en ese periodo de crisis:

"...en su afán por conservar las plantas y las fuentes de empleo, González Cavazos, dió muchas facilidades a las empresas, para que solamente trabajaran hasta tres días rotando a todo el personal. Esto ayudó mucho a la conservación de las empresas...", (El Bravo, 8/sept/1990).

No obstante, tal flexibilización no ha sido entonces sino cada vez que las maquiladora, han presentado problemas económicos, cómo fue la recesión enfrentada a inicios de los noventa, cuando permitió

recorte de personal en maquiladoras con problemas. Esta medida no afecto del todo al trabajador, pues el SJOI los colocó en otra maquiladora. Aunque también es cierto que otros cientos de trabajadores no han sido recolocados, pero esta proporción es mínima.

En materia laboral, el líder también ha sido razonable. Por contrato colectivo, el SJOI no exige de entrada, todas las conquistas ganadas, sino que existen graduaciones:

"...a las empresa nuevas le damos un plazo de gracia (cinco años) para que paulativamente vayan absorbiendo esos cargos. Nos interesa primero consolidar la fuente de trabajo...", (Nosotros, abril 1989).

Incluso, en las plantas maquiladoras establecidas existen graduaciones, en cuanto a salarios y prestaciones. Las cláusulas contractuales de salario, prestaciones, incentivos, premios, son generales pero la cantidad depende del tamaño y solvencia de cada maquila.

En épocas críticas, para las filiales matamorenses, a nivel mundial, como en 1990 y 1991, Agapito ha flexibilizado su comportamiento, siempre y cuando no afecte al trabajador. Por ejemplo, el recorte de personal o el paro de turnos o días de actividad.

En este momento de crisis la alianza sindicato-empresa, contrariamente a la opinión de los promotores industriales, ha salvaguardado varias maquiladoras matamorenses. Sin embargo, el líder ha enfatizado que estas actitudes no son el común denominador de su política, sino medidas emergentes en una etapa crítica:

"Luego de terminar la guerra (del Pérsico) se batallará para normalizar la situación en la industria maquiladora (aunque sabemos que) los mercados internacionales tardaran para normalizarse...", (El bravo, 26/I/91).

Así pues, el sindicalismo tradicional, en esta etapa de reestructuración sindical, sigue dominando el contexto matamorenses. La política prolaboral de Villarreal, a pesar de la oposición y los embates empresariales en su contra, ha seguido adelante. Reflejándose sobretodo en la actuación de las juntas locales de conciliación, quienes han tenido una marcada parcialidad por los trabajadores.

Esta parece ser una de las mayores garantías de la permanencia del sindicalismo tradicional, la imparcialidad, y no rara vez parcialidad laboral, que ha existido en la JLCA. En Matamoros, la JLCA cumple con su objetivo de intermediario laboral. Sobre la probidad de la junta local, el líder ha expresado:

"...si los tribunales laborales han permanecido ajenos a las formas de corrupción que ahogan a otros organismos (laborales) encargadas de la administración de justicia, es porque las organizaciones cetemistas tienen representantes en ellas y están pendientes de sus actuaciones...". (Nosotros, abril 1987).

La representación laboral perenne, en estos organismos, se convierte en el principal garante del sindicalismo tradicional en Matamoros y la entidad tamaulipeca. De las características del sindicalismo tradicional y su contraste con el subordinado, en cuanto a su doctrina; su política sindical y su vinculación con las bases trataremos en la siguiente sección.

P A R T E T E R C E R A

Las principales diferencias entre sindicalismo subordinado y sindicalismo tradicional.

Este apartado presenta las principales diferencias entre sindicalismo subordinado y sindicalismo tradicional, tanto en el aspecto interno, cómo en su vinculación con su entorno social. La sección está dividida en tres capítulos.

El capítulo ocho establece una comparación sistemática entre el sindicalismo tradicional y el subordinado, en cuanto a sus características internas, resaltado los aspectos de política, táctica, relación con las bases y con el Estado, como elementos contrastantes.

Cómo un complemento de la diferenciación, el mismo capítulo postula las principales diferencias entre sindicalismo blanco y sindicalismo subordinado, enfatizando la especificidad de este último, el objetivo central es marcar la diferenciación entre ambos tipos sindicales.

El capítulo nueve hace referencia a las contrastaciones entre trabajadores y el ambiente sindical. El objetivo central es señalar que existe una interrelación entre tipo de trabajador y entorno social. Desde esta postura, el tipo de trabajador más que causado por una práctica sindical específica sería el resultado de una interrelación entre política sindical y requerimientos empresariales.

Finalmente, el capítulo décimo analiza las diferencias contractuales entre las dos regiones. Presenta al contrato colectivo, como el centro de la práctica sindical tradicional, y como un elemento marginal en el sindicalismo subordinado.

C A P I T U L O V I I I .

El contraste entre dos tipos sindicales.

Este capítulo establece una comparación entre el sindicalismo tradicional reestructurado y el sindicalismo subordinado en sus características internas (1). La contrastación está basada en la experiencia de Matamoros y Tijuana.

Ambos pertenecen a la etapa de reestructuración sindical mexicana, descrita en el primer capítulo, aunque en distinto sentido. El reto de la investigación es mostrar cuales son las diferencias centrales entre ellos.

Por otra parte, el capítulo tiene un interés secundario, el de diferenciar entre sindicalismo subordinado y sindicalismo blanco. El sindicalismo subordinado tiene un parentesco innegable con el sindicalismo blanco, aunque no puede ser reducido a él. Para una mejor contrastación se ha recurrido al prototipo del sindicalismo blanco, la política sindical practicada por el grupo Monterrey.

A).- La doctrina sindical.

Por doctrina sindical entendemos el conjunto de preceptos que rigen una conducta sindical. El sindicato ha sido definido, a priori como la organización de trabajadores, o patronos, que se unen para defender derechos comunes.

(1).- Habría que enfatizar que la reflexión en torno al sindicalismo tradicional en este apartado no sólo se refiere al comportamiento matamorenses sino que también pretende recuperar los rasgos esenciales de la política sindical tijuana, antes y después de la imposición del sindicalismo subordinado, que podría denominarse también sindicalismo tradicional. Empero habría que señalar que el sindicalismo tradicional de Tijuana se encuentra en una fase previa a una reestructuración sindical.

Los objetivos de los sindicatos de trabajadores han variado dependiendo de su estructura y función cómo señalamos en el capítulo primero. El sindicalismo mexicano tiene un parecido innegable con el sindicato populista, sobretodo, en cuanto a su vinculación con la esfera política. La relación tan estrecha que tejió la CROM con el gobierno federal condicionó en buena parte el desenvolvimiento futuro del sindicalismo, privilegiando, muchas veces, sus objetivos políticos antes que laborales.

El sindicalismo mexicano debe a este origen su constante inclinación por los puestos políticos, como copartícipes de un gobierno nacional, antes que la lucha por verdaderos objetivos obreros. La lucha directa entre capital y trabajo fue reemplazada por un negociación mediada por la instancia estatal.

La introducción de México en la economía mundial y la inclinación por una política neoliberal, reactivó una necesidad subyacente: la negociación directa entre capital y trabajo, para solucionar problemas fabriles, especialmente en regiones, como la frontera norte, lugar de asentamiento de las nuevas inversiones capitalistas.

No obstante, antes de la solución de problemas fabriles, se le plantea al sindicalismo maquilador un problema esencial: la exigencia de reivindicaciones económicas, cómo salario y prestaciones mínimas. Peticiones que se enfatizaron por el carácter tan especial de la frontera norte y el impacto de las crisis económicas en ellas.

La cercanía con Estados Unidos ha jugado un papel por demás interesante con respecto a los sindicatos. Se ha convertido en el estimulador de organizaciones sindicales, al ser gran parte de los

negocios fronterizos propiedad o inversión norteamericana. En tales casos, los trabajadores mexicanos han asociado, interesadamente, sindicalismo con nacionalismo.

El contexto actual no difiere, en ese sentido. La naturaleza extranjera de la mayor parte de las maquiladoras. Hizó que los líderes sindicales regionales, en los inicios maquiladores, propugnaran en su contra, argumentando defender a la mano de obra nacional de la explotación trasnacional. Asimismo, expresaron cómo objetivos centrales, la petición de mejores salarios y prestaciones en dichas empresas, recordando su calidad de organización de defensa de los trabajadores.

El énfasis que pusieron en la consecución de tales objetivos determinó su fortalecimiento o debilitamiento. En Tijuana se caracterizó por una actitud indecisa ante las empresas, lo que facilitó su derrota. En Matamoros, el sindicalismo tradicional se distinguió por su lucha constante, en busca de mejores salarios y prestaciones para los trabajadores, así como por lograr una estabilidad laboral e industrial.

El sindicalismo subordinado, por su parte, ha enunciado claramente su idea de colaboración entre clases. Entre ellas no hay oposición alguna. Todos pertenecen a un mismo sistema económico, en donde todos desempeñan un papel importante, para el mejor funcionamiento.

En su esquema, trabajadores y patronos, asesorados por el Estado, deben colaborar al buen funcionamiento de la empresa. Este a su vez será la base de un desarrollo estatal y nacional. La suposición de una sociedad con objetivos comunes, sin contradicción, es la base

doctrinaria del sindicalismo subordinado. Las organizaciones de negociación se hacen innecesarias al no existir clases antagónicas.

El sindicalismo blanco se basa en la doctrina social de la Iglesia católica, su lucha se convierte en contra de un sistema y no de clases entre sí:

"Nuestra lucha no es una lucha torpe de unos hombres contra otros, nuestra lucha es contra la ignorancia, contra la pereza, la corrupción, la inmoralidad...contra todas las miserias humanas...que impiden el ascenso a la dignidad, justicia, libertad y amor...", (Rojas, 1983).

Para el sindicalismo blanco, lo primordial es el buen juicio del hombre, su dedicación al trabajo, para lograr el bienestar en su familia, empresa y país. Sólo con la dedicación al trabajo, el hombre logrará sus máximos esfuerzos.

B).- Las bases constitutivas.

Este apartado resalta cuales son las bases en las que se sustentan los distintos tipos sindicales. En su conformación el sindicalismo tradicional se ha caracterizado por la participación mínima del trabajador. Surge como defensa laboral o como controlador de conflictos laborales.

El sindicato tradicional tiene un contacto real con sus agremiados. El conocimiento del mismo por parte del trabajador es inminente. Sea durante su contratación, durante el desempeño de sus actividades o en el momento del despido.

El sindicalismo tradicional se vincula con sus agremiados por las cuotas que estos pagan por su defensa. Se establece una relación de mutua dependencia. El trabajador entabla una relación de paternalismo protector, que le garantiza su estancia laboral, mediante el pago religioso de sus cuotas sindicales. El sindicato por su parte

debe responder con acciones, sobretodo reivindicativas, a estas demandas.

Cuando la relación se ha roto, el sindicalismo tradicional ha tenido que realizar una campaña de reconcientización en torno a su función de defensa trabajadora, como en Tijuana. En ese sentido, no hay un poder real del sindicato tradicional sin el respaldo de las bases.

A nivel fabril, el sindicalismo tradicional desempeña una función que oscila entre la defensa mesurada del trabajador, como Matamoros, y la mediación entre los factores de producción para una mejor relación laboral, como el tradicional tijuanaense. En ambos casos la incursión en el terreno productivo ha sido mínimo. El sindicalismo mexicano no ha logrado traspasar sus objetivos reivindicacionistas, debido en gran parte a las limitaciones que la LFT le ha marcado.

El sindicalismo subordinado, por el contrario, surge de un acuerdo entre empresa y sindicato, sin ninguna participación laboral. El trato directo empresa-sindicato se reduce a un convenio bilateral, en donde las condiciones laborales son fijadas mediante la exclusión obrera. La justificación de la ausencia laboral es el apoyo a la industrialización estatal.

El pago de cuotas sindicales por parte de los trabajadores es reemplazado por el pago de la empresa. Se pagan sus servicios de colaborador y previsor de cualquier conflicto. El sindicato se convierte en uno más de los servicios que el contador de la empresa tiene que cubrir mensualmente. El "servicio de sindicalización" no se opone a las necesidades empresariales, ante bien garantiza su buen funcionamiento, evitando cualquier presión sindical.

La existencia del sindicalismo subordinado es manejada como "información confidencial", según declaración de los empresarios: en la empresa sólo el contador y el gerente saben de la existencia sindical, (E.G.M.E).

La cuestión sindical se convierte en un gasto más de la empresa, ajena a los trabajadores. Al no pagar el trabajador, los servicios sindicales de protector y defensor, el sindicalismo subordinado se desvincula de él y se obliga con la empresa a cumplir con su función de colaborador.

En el sindicalismo blanco, el sindicato surge como consecuencia de una tarea concientizadora del empresario, en cuanto a la necesidad de organizarse para lograr los objetivos individuales y sociales que tiene una empresa. Para ellos, la empresa rebasa su tarea de mera productora de bienes, al buscar el desarrollo de los distintos elementos que la integran.

En la consecución de los objetivos de bienestar común, participa la comunidad fabril compuesta de trabajadores, administrativos, gerentes e inversionistas, quienes laboran en un ambiente de armonía y colaboración.

El sindicalismo blanco se diferencia del subordinado en cuanto a su eslabonamiento con las bases. No son sindicatos de protección, en el sentido de estar contruidos a espaldas del trabajador. En su constitución hay una participación, aunque controlada, del trabajador.

El sindicalismo blanco logra el consenso laboral mediante el otorgamiento de las prestaciones laborales que consigue del patrón y del ambiente laboral en el que viven. Por estas 'conquistas' el

trabajador paga sus cuotas sindicales mensualmente. El vínculo con los trabajadores es evidente.

C).- Política y táctica sindical.

Por política sindical podríamos entender los objetivos básicos que persigue una organización sindical. En tanto que, la táctica sindical estaría constituida por los medios por los cuales la organización sindical busca el cumplimiento de tales objetivos.

El capítulo primero señaló los objetivos del sindicalismo tradicional: primero, estabilidad industrial y laboral, luego, consecución de condiciones salariales y prestaciones mínimas, dentro de los márgenes de la acción sindical que el Estado le fijó en la etapa de explotación regulada.

El sindicalismo tradicional encuentra en la negociación del contrato colectivo, la forma más idónea de lograr mejores salarios y prestaciones laborales. La base de su legitimación es la consecución de mejores condiciones contractuales, en cada revisión.

En el sindicalismo tradicional mexicano, antes de la reestructuración industrial, la forma principal de negociación para lograr un mejor contrato colectivo fue la negociación. Entendida cómo la petición de demandas laborales según los límites fijados por el mismo. Así pues:

"Este sindicalismo inserta su acción dentro de los marcos del propio sistema...se muestra dispuesto a subordinar las reivindicaciones obreras -en cuanto intereses del grupo- al "interés general de la nación"...(En esta forma de negociar)...el conflicto puede evitarse dentro de un contexto de cordialidad y buen entendimiento...", (Leal, 1985, 127-135).

Ahora bien, la política sindical tradicional, a través del tiempo, ha asemejado más una supeditación al sistema político, que una

verdadera negociación. Las conquistas laborales han sido pactados cómo acuerdos políticos y no conseguidos por una negociación real entre empresa-sindicato. La justificación a esa práctica sindical la brindó el apoyo del movimiento obrero organizado a los modelos de desarrollo nacional, una de las principales características del sindicalismo populista.

La reestructuración sindical resulta interesante para evaluar la diferencia entre práctica sindical anterior y actual. Excluido del esquema económico y político, debido a la adopción de un modelo neoliberal, habría que evaluar cuál será el comportamiento del sindicato, en la nueva fase capitalista. De entrada podríamos suponer un cambio en la política sindical, congruente con la hipótesis de que el sindicato se modifica, según la fase capitalista.

Sin duda que, la introducción de fábricas, con características productivas novedosas, en una nuevo periodo capitalista han postulado nuevos retos a la organización sindical. Este trabajo muestra cuales han sido los rasgos principales de la política sindical practicada en dos regiones de inversión maquiladora.

En el caso de Tijuana se podría distinguir una característica especial, la conformación de una base previa para iniciar una lucha sindical real, tanto en el terreno laboral, la firma de contrato colectivo, cómo en el industrial, la exigencia de una fianza para garantizar la estabilidad de la empresa.

El reto esencial que ha enfrentado, desde el inicio maquilador hasta la actualidad, el sindicalismo tradicional en Tijuana, ha sido la inestabilidad laboral e industrial que caracteriza a estas empresas, en virtud de que la mayor parte han sido plantas

maquiladoras muy pequeñas. En ese sentido, los líderes sindicales tradicionales han señalado:

"Las maquiladoras son empleos con cimientos de carrizo porque las necesidades las obligan a instalarse en territorios con mano de obra barata, pero que de la noche a la mañana desaparecen...", (E.S.A., 1991)

Matamoros va un paso adelante, en cuanto a objetivos de su política sindical. Solucionado el problema de estabilidad laboral e industrial, las consecuciones de mejores salarios y prestaciones laborales resultan centrales. En esta ciudad, el contrato colectivo es una realidad, por lo que su objetivo central es mejorar su clausulado en cada revisión.

La táctica de lucha ha fluctuado entre la negociación y el convencimiento del patrón sobre la necesidad de los aumentos salariales para una mejor producción, y la utilización de acciones de presión sindical, como el paro y la huelga.

Para el sindicalismo tradicional, la idea del patrón benefactor, por sí mismo, no existe. El capitalista necesita de la negociación o presión sindical para otorgar los beneficios que por ley le corresponden al trabajador.

La lucha del sindicalismo tradicional se remite únicamente al terreno laboral: salarios y prestaciones. En casos excepcionales como Matamoros, la lucha sindical también contempla objetivos que buscan un fortalecimiento del sindicato mediante la preparación y el adiestramiento de sus delegados.

Las conquistas son negociadas con el patrón más que concedidas por voluntad propia del empresario. Toda conquista ganada, el sindicalismo tradicional la plasmará en sus contratos colectivos, obviamente toda cláusula superior es considerada irrevocable en

futuras revisiones contractuales. Las condiciones contractuales mejores se convierten en el mejor garante del apoyo obrero.

Para emprender acciones más radicales, como paros y huelgas, los líderes del sindicalismo tradicional se apoyan en sus bases obreras, justificando sus acciones en las peticiones de sus trabajadores. Los líderes, según su expresar, se convierten en simples emisarios de un deseo de sus agremiados, aunque en la práctica sean los líderes, en su carácter de administradores de los asuntos sindicales, los que toman las principales resoluciones.

En cuanto a la política y táctica del sindicalismo subordinado, lo esencial es la colaboración, el enfrentamiento entre patrón y trabajador ha sido eliminado en su concepción. La preocupación central es lograr el desarrollo económico del país. Sólo mediante la colaboración entre patrón-sindicato-Estado se puede conseguir este objetivo.

Por lo mismo, el sindicalismo debe circunscribirse al apoyo de la empresa, sin cuestionarla, para lograr su confianza y el desarrollo económico. La mejor forma de apoyar al empresario es mediante la eliminación de ataduras contractuales. Dejándole absoluta libertad en la movilización de sus trabajadores y de su maquinaria. Al dejar los cambios laborales y productivos, en manos del empresario, se convierte en el prototipo de la flexibilidad unilateral.

En el sindicalismo subordinado hay una renuncia al mejoramiento del contrato colectivo y de toda lucha de resistencia obrera, (2).

(2).- No obstante, los contratos colectivos existen y son legales en la JLCA de Tijuana. Su clausulado es el mínimo permitido para ser registrado. Sus postulados son copia literal de los artículos básicos de la LFT sobre salario, jornada de trabajo y algunas prestaciones.

Para los dirigentes subordinados, los emplazamientos a huelgas, los paros, y otras acciones sólo desestabilizan la paz laboral.

Las protestas obreras, según su parecer, sólo evitan la consolidación de las empresas establecidas y ahuyentan las nuevas inversiones. El sindicalismo subordinado se convierte en un colaborador de un proyecto industrial antes que en defensa del trabajador.

Al no defender un contrato colectivo, este sindicalismo basa su legitimidad en las prestaciones que la empresa concede a los trabajadores. Bonos para comida, transporte, de puntualidad, etc., se convierten en la contención del descontento obrero y de un subsecuente cuestionamiento a este tipo sindical. Sin embargo, para el trabajador, al desconocer la existencia sindical, considera al patrón como el benefactor, no el sindicato.

La diferencia central con el tradicional es que las prestaciones empresariales no están estipuladas en el contrato colectivo. Como tal, no son una obligación para el patrón, quien las puede retirar en el momento que el estime necesario, casi siempre en periodos críticos para su empresa.

Por su parte el sindicalismo blanco se basa en una política de orientación previsoras. Se adelanta a las peticiones y demandas trabajadoras. Esta actitud tiene el propósito de presentarse como una alternativa tanto a las conquistas sindicales como frente a la actuación tutelar del Estado en materia de trabajo.

En ese sentido el sindicalismo blanco, concretizando en las empresas del Grupo Monterrey, en los rubros de educación, vivienda,

Existe una omisión en cuanto a representantes sindicales, miembros, cantidades y días de cada una de las prestaciones.

servicios médicos, ahorro, son por demás especiales. Aquí las prestaciones aparecen como concesiones otorgadas voluntariamente por el patrón, y no como conquistas sindicales, lo que refuerza el paternalismo empresarial y disminuye la acción del sindicato, (Rojas, 1983).

Las prestaciones son debidamente estipuladas en el contrato colectivo de la empresa. El contrato colectivo también presenta un avance cuantitativo y cualitativo en cada revisión, aunque más por 'voluntad' del patrón que por lucha sindical.

En el sindicalismo blanco, la táctica sindical se resume en la colaboración de clases y en la negociación, en sustitución de las huelgas y las acciones de resistencia violenta. Sus líderes han postulado:

"(estamos) convencidos que se contribuye más pródigamente al bienestar del trabajador y de la empresa cuando las relaciones son de colaboración fraternal, en sustitución de las posiciones de lucha, actitud que puede ser negativa para el bienestar general e ir en detrimento del propio trabajador, de la empresa y de la comunidad...", (Rojas, 1983).

Para ellos, la justicia social se realiza por los procedimientos legales y racionalmente necesarias, que garanticen y aumenten las conquistas obreras, sin perjuicio del bienestar colectivo. Las demandas obreras están en función de las necesidades sociales.

En la actualidad, la táctica sindical de los sindicatos blancos se reduce a la obtención de contratos que no rebasen los marcos de una relación técnico-productiva, que responde a la lógica de la empresa. La relación empresa-sindicato se rige por los criterios de productividad y eficacia.

D).- La relación con el Estado.

Este es uno de los rubros en donde mayor se diferencian los tipos sindicales. En países capitalistas, como México, en donde el poder sindical ha estado asociado al poder político, los líderes sindicales suelen olvidar sus objetivos de defensa, por el interés en un cargo político.

Las mismas reformas contractuales han sido pactos políticos de contención de la lucha obrera. El sindicalismo más preocupado por las prebendas políticas termina por perder su carácter de organización de defensa obrera, privilegiando proyectos sociales más que económicos. De esta manera, limita sus demandas a necesidades gubernamentales, de interés nacional, antes que recordar su esencia obrera.

Ahora bien, cuando los requerimientos nacionales afectan la realidad local, los líderes sindicales pueden relegar sus ambiciones políticas ante las presiones obreras, acercándose en parte a la problemática de sus bases. La remoción de un cargo político, la no nominación para puestos públicos puede minar el poder sindical más no exterminarlo. Sin embargo, el no apoyo de las bases elimina su razón de ser.

En este momento de reestructuración sindical, la relación sindicato-Estado fluctúa entre la sumisión y la negociación. El trabajo ha diferenciado, en la primera parte, dos tipos de relación del sindicato con el Estado que desemboca en dos clases de acción sindical.

La acción directa, en la que el sindicato busca la relación con el patrón, sin la mediación estatal, no excluye una interrelación para fortalecerse mutuamente. La acción múltiple cuando el sindicato

considera que sin el Estado no podría lograr su consolidación como organización obrera.

La reestructuración sindical no rompe con este tipo de comportamiento, aunque si diferencia claramente a las regiones maquiladoras. En Tijuana, el sindicalismo tradicional busca un reacercamiento con el partido oficial, mediante el convencimiento obrero, para su virtual ascenso al poder, como una forma de fortalecimiento sindical.

En Matamoros, el nuevo dirigente de la FRTM sigue considerando su alianza partidista como la mejor forma de consolidar su poder, emergido de fuentes extra-locales. Por su parte el líder del SJOI se convierte en la excepción de la reestructuración sindical.

Agapito González durante la consolidación de su liderazgo se apoyo, cómo lo hemos observado, en las autoridades locales políticas, primero cómo una base legitimadora, luego cómo fuente de respaldo a su poder. En ese sentido, su poder deviene en parte de su relación con la instancia política.

Sin embargo, con el fortalecimiento de grupos proindustriales, a mediados de los setenta, la relación entre Agapito González y el partido se deterioro, iniciándose de cierta manera un retorno al sindicalismo vinculado con los intereses locales, parecida a la primera fase del sindicalismo matamorenses, en busca de una base legitimadora de su poder.

La conflictividad del líder del SJOI con el aspecto político se inició en 1975 con la administración gubernamental Enrique Cárdenas González, de mentalidad proindustrializadora. En esa administración, por primera vez se impusieron autoridades locales no avaladas por la

dirigencia del SJOI, rompiendo la hegemonía que hasta entonces había tenido su dirigente para nombrar las autoridades municipales.

La situación se agudizó en 1981 cuando un partido de la oposición, el PARM ganó las elecciones matamorenses. El nuevo alcalde parmista cuestionó, en ese momento, la imposibilidad del líder para traducir su fuerza sindical en votos. Finalmente, el descontento con un funcionario local, nombrado por Agapito, complicó aún más el problema, (3).

Según algunos autores (Sánchez, 1990) han señalado que fueron estos ataques los que retiraron a Agapito del terreno político, recluyéndose en la esfera sindical. En la cuál, al no sentirse sujeto a una entidad partidaria, inició una reformulación de las relaciones sindicales con la base. La nueva relación líder-bases estuvo más vinculada con las necesidades obreras locales, que con ambiciones políticas.

En esta nueva relación, el líder enfatizó las características de su política sindical tradicional enfatizando sobretudo la consecución de mejores salarios y prestaciones mediante el contrato colectivo. Este objetivo fue logrado, tranquilamente, durante el auge maquilador. Estas nuevas negociaciones contractuales en ese sentido fueron más parecidas a una negociación sindical que una mera prebenda política.

Ahora bien, en las distintas opciones del sindicalismo tradicional reestructurado, el acercamiento a las bases resulta

(3).- El PRI-matamorenses ha presentado serios problemas. De las últimas cuatro elecciones, el PARM ha ganado tres. A través de una fuerte campaña, el PRI ha recuperado espacios, logrando en la últimas elecciones de diputados y senadores (1991) una victoria sin cuestionamientos.

primordial, aunque de manera distinta. En la primera, mediante el convencimiento de que la organización sindical y su acceso a la esfera política, por medio del PRI, es la única opción capaz de defender al trabajador. En la segunda mediante la reafirmación de la base obrera como sustento del sindicalismo.

Por su parte, El sindicalismo subordinado inaugura una nueva relación Estado-sindicato. Este sindicato acepta colaborar en la industrialización del país. La coparticipación industrial del sindicato se produce mediante el apoyo que brinda a las empresas, al evitar los problemas laborales en una industria clave. Pero nunca como participante real en el proyecto de industrialización.

Por su parte, el gobierno, en dicha alianza, no participa más mediante el partido oficial sino mediante una institución administrativa: la JLCA. Esta se convierte en la protectora de este sindicalismo coparticipa industrial. La retribución al servicio sindical es por medio del reconocimiento de sus contratos colectivos.

Así pues, el sindicalismo subordinado es un sindicato fuerte en términos administrativos, por tener el mayor número de contratos colectivos, pero débil políticamente, al no tener un dominio real de sus agremiados. Por esta característica es incapaz de garantizar votos y respaldo para el partido oficial. Aunque goza de una legitimidad oficial, su dependencia de instancias gubernamentales es incuestionable.

Por su parte, el sindicalismo blanco se declara independiente y autónomo de la empresa, del Estado y de los partidos políticos. Ellos consideran que sin compromisos, de ninguna índole, pueden ser fieles a la representación de los intereses de sus agremiados, (Rojas, 1983).

Desde esta postura, los trabajadores pueden participar libremente en las actividades cívicas y políticas que sean de su preferencia. Sin embargo, su libertad partidista es más de derecho que de hecho, es por demás conocida la afiliación panista de tales sindicatos.

E).- El liderazgo.

En el sindicalismo tradicional, la función de los líderes resulta central. Primero, como representantes y portadores del sector obrero ante la empresa, luego por su inclusión en el aparato político, como representante de la clase obrera, en la esfera gubernamental.

La relevancia que el líder adquirió desde el inicio, ocasionó al sindicalismo sus problemas fundamentales: la corrupción y anquilosamiento de la dirigencia y la falta de democracia sindical. En la etapa actual, al sindicalismo tradicional se le presenta una opción al cambio.

Primero, mediante un compromiso real entre base y dirigencia sindical, como se ha explicado en el caso de Tijuana. Luego, mediante la depuración de líderes sindicales corruptos, tanto a nivel fabril como sindical. Finalmente, mediante una mayor participación sindical entre los distintos agremiados de las federaciones locales. Los dos últimos casos han sido ejemplificados en el caso de Matamoros.

El sindicalismo tradicional utiliza delegados a nivel fábrica, cuya característica esencial es su pertenencia al ámbito fabril que representan. Sus bases tienen una participación mínima en su elección, por lo mismo sus 'representados' los conocen. Su duración depende de la efectividad con que cumplan el contrato colectivo y las decisiones de los dirigentes a nivel fabril.

El sindicalismo subordinado, por su parte, se caracteriza por la antidemocracia total. Los líderes del sindicato y de las fábricas son desconocidos por la mayoría de sus representados, como veremos más adelante.

La 'representación sindical' se convierte en un mero cargo administrativo a cumplir, para ser reconocido como organización sindical legal. No obstante, a diferencia de Matamoros, se caracteriza por ser una administración pasiva. Los representantes obreros por empresa no tiene relación alguna con los trabajadores de la misma, son impuestos por el patrón. Asimismo, su duración depende de su desempeño como colaborador y controlador, a nivel fabril.

En el sindicalismo blanco, el papel del dirigente sindical no alcanza los niveles de proyección política que ofrece el sindicalismo oficial. Asimismo, la gestión del líder sindical no esta limitada ni por el tiempo, ni está sujeta al consenso de sus bases sino de su efectividad para la empresa.

Cuando un líder se destaca por su capacidad y un entendimiento de las relaciones de colaboración que deben llevar sindicato y empresa se integra como asesor del Comité Ejecutivo de la Federación Nacional de Sindicatos Independientes (FNSI), principal central de sindicalismo blanco. Por otro lado, se ha intentado prevenir la corrupción mediante la concesión de una licencia sindical para dedicarse de tiempo completo a su tarea sindical.

El propósito de este capítulo ha sido remarcar las diferencias internas centrales entre sindicalismo tradicional y subordinado. Algunos de los rubros señalados, se entenderan mejor en los capítulos dedicados a la contratación colectiva y la democracia sindical. Para

una mejor comprensión se ha elaborado un cuadro comparativo, de los distintos tipos sindicales.

C U A D R O VIII-1.

Contrastación entre tipos sindicales mexicanos.

<u>Tradicional</u>	<u>Subordinado</u>	<u>Blanco</u>
<u>1).- Doctrina Sindical.</u>		
Organización laboral de resistencia contra el capital, a nivel fabril.	Organización laboral de colaboración para conseguir objetivos económicos locales y nacionales.	Organización laboral para lograr la armonía fabril y social.
<u>2).- Bases constitutivas.</u>		
Sindicato buscado o impuesto, con participación mínima del trabajador.	Sindicato impuesto por patronos y JLCA.	Sindicato estimulado por la empresa, aunque con consenso obrero.
<u>3).- Relación con las bases.</u>		
Vinculado al trabajador mediante cuotas.	Vinculado al patrón mediante el pago de cuotas.	Vinculado al trabajador mediante cuotas.
<u>4).- Política y táctica sindical.</u>		
Lucha por un contrato colectivo que fije estabilidad laboral, mejores salarios y prestaciones.	Colaboración Sindicato-empresa para el progreso económico. Contratos colectivos mínimos y prestaciones no contractuales.	Concesión de prestaciones contractuales preventorias por parte del patrón.
Recurrencia a la huelga y los paros en casos extremos.	Renuncia a las revisiones contractuales y acciones obreras de cuestionamiento empresariales: paro, huelga, etc.	Renuncia a la huelga y los paros, la negociación y el diálogo fundamental.

5).- Relación con el Estado.

Apoyo al partido oficial, aunque no de manera obligatoria.

Relación no política sino administrativa. Intercambia colaboración por reconocimiento de contratos colectivos ilegales.

Rechazo total a la participación política.

Acercamiento a las bases para fortalecer su poder sindical.

El poder sindical deviene de instancias extralaborales: JLCA y patronos.

Consenso con los trabajadores en torno al beneficio de la colaboración.

6).- Liderazgo.

Representantes fabriles directos

Representantes fabriles externos.

Representantes fabriles directos, aunque sugeridos por la empresa.

Líderes de membrete, no conocidos por los trabajadores.

Fuente: Elaboración nuestra.

C A P I T U L O I X

Trabajadores y ambiente sindical.

Este capítulo presenta las características de los obreros de la maquila basados en la muestra seleccionada, (1). El capítulo intenta mostrar al tipo de trabajador como resultado de una interrelación entre política sindical y necesidades empresariales.

Por otra parte, el apartado recopila la perspectiva obrera de la cuestión sindical. Para ello, primero se menciona la función que el sindicato debería cumplir en la sociedad. Luego, presentamos la información real con que cuentan los trabajadores en torno a la organización sindical que los agrupa.

A).- Los sujetos del sindicalismo maquilador.

El propósito es presentar las diferencias en torno a las características del trabajador maquilador en las dos regiones. El tipo de trabajador en cada región es el producto de requerimientos empresariales y política sindical.

a).- El sexo.

Matamoros y Tijuana muestran una inclusión cada vez mayor de varones, en una actividad considerada femenina en sus inicios. Esta situación bien podría responder a los requerimientos técnicos, por cambio en el proceso productivo o en la organización laboral de las plantas.

En agosto de 1990, había 32089 trabajadores en la maquila matamorenses, (SECOFI-Matamoros). De los cuales 22070 (68.8%) eran

(1).- La encuesta fue realizada entre enero y marzo de 1991. Se recopilaron 478 cuestionarios. Las características de la misma han sido delineadas en el capítulo tercero.

mujeres y 10,019 (31.2 %) hombres. En tanto que en Tijuana, los porcentajes eran de 60 % de mujeres y 40 % de hombres, (Entrevista con Reina Isunza, gerente de relaciones industriales de la Asociación de maquiladoras-Tijuana, en adelante, iE.R.I.).

La varonización de la maquila es un fenómeno común en las distintas ciudades maquiladoras. La introducción de nuevas maquinarias y tecnologías avanzadas, especialmente en las maquiladoras de mayor inversión, es una de sus principales explicaciones.

No obstante, hay que precisar que las empresas que siguen teniendo en la línea de montaje el punto central de su producción, a pesar de las innovaciones técnicas siguen teniendo una marcada preferencia por la mano de obra femenina, tal es el caso de MADEL en Matamoros dónde el 75 % son mujeres.

La diferenciación por sexo resulta interesante por sector económico. En la rama electrónica, las mujeres constituyen el 60 % de la mano de obra en Tijuana, en Matamoros conforma el 70 %. Las maquiladoras electrónicas de Matamoros siguen teniendo preferencia por la mano de obra femenina, el ensamblaje manual en ellas, parece ser la explicación central.

Por el contrario, la automotriz demostró una hegemonía del sector masculino. En Tijuana constituye el 100%, en Matamoros los porcentajes son de 36 % para las mujeres y 64 % de hombres. El tipo de actividades más pesadas o más calificadas parece ser la razón de la masculinización.

La muestra seleccionada trató de respetar estas diferenciaciones. En Matamoros, el 32.6 de los seleccionados fueron

hombres y el 67.4% mujeres. En Tijuana, los porcentajes fueron 42.3 % de hombres y 57.7 % de mujeres.

Por sector económico, la muestra comprendió en la rama automotriz, 69.6 % de hombres y 30.4 % de mujeres. En el rubro electrónico, el 69.4 % fueron mujeres y el 30.6 % fueron hombres. La consideración de estos rubros, se debe a nuestra hipótesis en torno a que el sector económico condiciona el comportamiento sindical.

b).- La edad.

La edad es una de las variables más importantes en el trabajo maquilador, los estudios anteriores han postulado que la maquila prefiere los obreros jóvenes. La encuesta mostró, por una parte, que la ocupación de trabajadores jóvenes depende de la región y el sector económico. Aunque también señaló que existe una alta relación entre las variables de sexo y edad. La Ji-cuadrada, de 15.71, mostró que dichas variables están lejos de ser independientes. La variables están vinculadas con una fuerza de relación de .18. En otras palabras, la encuesta mostró que las mujeres empleadas en la maquila siguen siendo jóvenes. El 41.5 % de las entrevistadas estaba entre 15 y 19 años. En tanto, que los hombres se integran a tal actividad más tarde, el 43.5% de los entrevistados estaba entre 20 y 24 años.

Tijuana es el prototipo de la industria maquiladora que ocupa obreros jóvenes, sin importar el sexo. La edad máxima es de 34 años, no se registró ningún trabajador de 35 o más años.

Matamoros muestra una mayor heterogeneidad en su población. En sus maquiladoras interactúan obreros jóvenes y maduros. El grueso de su población se encuentra entre los 20 y 29 años, con el 53.5 %, el

17% fluctúa entre los 30 y 39. Aún más el 4.3% de los entrevistados declararon tener 40 y más años.

La explicación va más allá de la mera preferencia de la empresa por trabajadores jóvenes o maduros, en ella se entremezclan necesidades empresariales y política sindical. En un primer momento, las empresas contrataron mujeres jóvenes, a las que le firmaron contrato colectivo, impidiendo con ello su despido injustificado. Por otra parte, el SJOI no practica una discriminación en cuanto a edad para otorgar una planta, el rango de edad para entrar a trabajar a la maquila fluctúa entre los 16 y los 40 años, (El Bravo, agosto, 1991).

En Tijuana no existe una restricción a despedir trabajadores viejos, por el contrario en Matamoros al exigir el pago de indemnizaciones, las empresas piensan más en el despido, lo que impide una renovación constante de su planta obrera, además de ser empresas que por su inversión sería requieren de una planta laboral permanente.

Fueron las empresas matamorenses tradicionales las que registraron el porcentaje más alto de trabajadores entre 35 y más de cuarenta años: ECP con un 24 % y LEEVI con 35 %. Más aún, ningún trabajador de LEEVI declaró tener menos de 20 años.

En cuanto a la diferenciación por sectores, la encuesta mostró la ocupación de obreros más jóvenes en la electrónica: 41.4 % de sus trabajadores tienen entre 15 y 19 años y el 34.8 % fluctúa entre los 20 y 24 años. Un total del 76.2 % tienen una edad entre 15 y 24 años. El tipo de maquila tradicional/moderna desempeña un papel central, las empresas modernas como MADEL y OSAKA tienen una marcada preferencia por los jóvenes.

Por su parte, la rama automotriz presenta una conformación distinta. El 40 % de sus trabajadores oscilan entre los 20-24 años y el 29 % entre 25 y 29 años. Es decir, el 69 % de sus trabajadores están entre 20 y 29 años.

c).- Estado civil.

Existe un predominio de los solteros. Del total de encuestados, el 67.4 % declaró ser soltero y el 31.2 % casado. Por región, y vinculado con la juventud de sus trabajadores, Tijuana reportó un 82.3 % de sus trabajadores eran solteros. Por empresas destacó el caso de OSAKA en donde el 82.2 % de sus empleados eran solteros. En Matamoros, el 54.7 % declaró ser soltero y el 43 % casado. Destaca el caso de COMEM, con el 50.9 % de sus trabajadores solteros.

La contrastación por sector económico, en cuanto a edad resulta interesante. En la rama electrónica, el 70.4 % declaró ser soltero. En la automotriz el 53.2 % dijo ser soltero y el 45.6 % casado. No existe diferenciación entre hombres y mujeres en cuanto a estado civil. El 67.2 % y el 67.4 % manifestaron ser solteros.

d).- La escolaridad.

La escolaridad es otra de las variables de diferenciación. El 24.8 % de los trabajadores matamorenses declararon tener únicamente estudios primarios (incompleta y completa), el 47.3 % secundarios. Es decir, el 72.1 % de los obreros matamorenses tienen la escolaridad básica. No obstante, la utilización de maquinaria especializada, en algunas empresas como COMEM y LEEVI requiere de personal técnico. El 22.8 % de MADEL y el 21.6 % de LEEVI dijeron tener preparación técnica.

El proceso productivo que cuenta con innovaciones tecnológicas, como podría ser OSAKA en Tijuana y MADEL en Matamoros también explica la recurrencia al personal calificado. El 7 % y el 12% respectivamente de sus obreros dijo tener preparación técnica. El caso contrario, en Matamoros, los constituyó ECP en donde el 32.4 % de su población contaba sólo con la primaria.

Por otra parte, en Tijuana se eleva el nivel educativo. Sólo el 9.1 % declaró tener únicamente la primaria. El 63.3 % cursó la secundaria completa. El 14.5 % hizo estudios preparatorios. Como se puede observar, la escolaridad es mayor.

A nivel empresa no existe una relación entre escolaridad y tipo de empresa, moderna/tradicional, en Tijuana, pues el 75 % de BREAK, maquiladora tradicional, y el 62.2 % de OSAKA, dijeron tener la secundaria finalizada. No obstante, resalta la preparación de la primera, en donde el 9.6 % de sus trabajadores dijeron tener preparatoria completa.

Por sector, la situación resulta interesante. La electrónica reporta un grado de escolaridad más avanzado: el 58.9 % cuenta con secundaria y el 12.8 % tiene preparatoria. En tanto que en la rama automotriz el 22.8 % de sus obreros declaró tener sólo primaria y el 46.8 % contar con estudios secundarios. Es decir el 69.6 % tiene sólo escolaridad básica. No obstante, por las características de su proceso productivo, es el sector que ocupa más personal técnico, el 19 % de sus trabajadores declaró tener estudios técnicos.

e).- Lugar de origen, estabilidad y percepción laboral.

Este apartado relaciona tres variables centrales el origen de los trabajadores maquiladoras, su estabilidad en el trabajo y la

percepción del trabajo en el obrero. El propósito es señalar la estrecha relación que existen entre tales variables.

Los primeros estudios mostraron a la maquiladora como una actividad de migrantes. Sin embargo, la encuesta aplicada mostró que el lugar de origen de los trabajadores depende de la región maquiladora. Existen regiones en donde la maquila se nutre de población de la misma región o de zonas aledañas, como Matamoros, y regiones que se nutren de migrantes. La aplicación de encuestas mostró una relación estrecha entre región y lugar de origen de las trabajadoras.

En Tijuana, la relación entre actividad maquiladora y población migrante sigue cumpliéndose. La maquila sigue surtiéndose de fuerza laboral migrante. Según la encuesta, el 83.2 % de sus trabajadores declaró un origen migratorio. Los lugares de origen de los trabajadores fueron: Sinaloa (17.3%), Jalisco (6.7%), Michoacan y Nayarit (6%), y Distrito Federal.

La maquila se convierte en un empleo 'de paso' para la población migrante, sea mientras consigue un empleo mejor en Tijuana o cruza la frontera. Esto conduce al principal problema de la maquiladora tijuanaense: la inestabilidad laboral.

En Tijuana, existe una alta rotación en empleo. Según la encuesta, el 36 % de los trabajadores tijuanaenses tienen menos de 6 meses en el trabajo, el 60 % tiene entre 6 meses y 4 años y sólo el 4% tiene más de 4 años. Los empresarios han declarado que Tijuana:

"presenta un problema particular que no tienen otras ciudades, su población flotante...que desemboca en una alta rotación laboral..", (E.R.I, 1991).

La sobreoferta de empleo en Tijuana, tanto en los servicios como en el comercio y maquiladoras, estimulan la inestabilidad laboral. La búsqueda constante de un mayor salario o mejores prestaciones laborales, es el patrón que rige el mercado laboral en Tijuana.

La rotación laboral es el problema más grave de los distintos sectores económicos de Tijuana, desde hace años. En 1984, José Negrete expresó:

"...la rotación (laboral) ha afectado (en orden decreciente) a las industrias diversas (no maquiladoras) 13.16 %, las maquiladoras electrónicas con menos de 300 trabajadores con el 11.7 % y, por último, las maquiladoras electrónicas, con más de 300 trabajadores, con una rotación de 10.8 %...", (Negrete, 1989).

En la actualidad, la alta rotación en la maquila no ha variado. Según un estudio empresarial, ésta oscila entre el 9 y el 13.15 % mensual. Registrándose las tasas más altas entre las maquiladoras de la zonas: centro (13.15), La Mesa y Otay con 10 %, (Asociación de Relaciones Industriales de Tijuana, Encuesta de Salarios y Sueldos, 1991, iA.R.I.T.j).

Esta inestabilidad laboral, aparte de ser explicada por la sobreoferta de empleos, tiene otros orígenes como los problemas urbanos que lo acentúan, según la apreciación empresarial:

"(Existe) una carencia de vivienda lo que crea una inestabilidad de los trabajadores...problemas de servicio de transporte, las rutas no abarcan la cobertura total de la población, además de que no existen transportes para su centro de trabajo...", (E.R.I., 1991).

Los empresarios, como una solución a la inestabilidad laboral, han iniciado un programa de atracción laboral, caracterizado por los siguientes elementos:

"...un ambiente laboral sano, prestaciones atractivas, salarios mayores al mínimo y (la concesión) de un paquete que compensa (la pérdida del poder adquisitivo) de los salarios con bonos de despensa, fondos de ahorro, de productividad, reconocimientos de antigüedad, servicios médicos, de transporte y comedor...", (E.R.I., 1991).

El sector que más ha implementado este proyecto ha sido el electrónico, como veremos más adelante. Su objetivo de retener a la obreros con estas prestaciones ha sido alcanzado con creces. Como lo muestra el caso de OSAKA en dónde el 60 % de sus trabajadores tienen entre 6 meses y 4 años.

La alta rotación laboral representa un problema central en las maquiladoras tijuanenses que necesitan consolidar una planta laboral fija de trabajadores, que permitan enfrentar sus compromisos de producción, como OSAKA. La ventaja inicial de cambiar obreros sin restricción, parece constituirse en el obstáculo central para lograr este objetivo.

En Matamoros, la situación es diametralmente distinta en cuanto a origen migratorio. La maquila matamorenses se nutre de trabajadores de la región, el 79 % declaró de ser de Tamaulipas. Los otros estados de donde proceden los trabajadores son San Luis Potosí, el 7.8 %, y Veracruz, 5 %. La migración es mínima.

Matamoros es también la ciudad maquiladora que tiene una mayor estabilidad laboral, su tasa de rotación es mínima. Según la encuesta, el 55.8 % de sus empleados tienen entre 6 meses y 4 años y el 25.6 % tienen más de cuatro años en su trabajo. La encuesta ratifica una de las principales diferenciaciones entre Matamoros y las otras ciudades maquiladoras, su baja tasa de rotación. En 1989, una revista norteamericana presentó las siguientes cifras sobre rotación:

C U A D R O IX-1.

Rotación de personal en la industria maquiladora por ciudades,
(1989).

Ciudad	Porcentaje de rotación MENSUAL	de rotación ANUAL
Nogales	15	180
Mexicali	14	168
Tijuana	12	144
Ciudad Juárez	10	120
Ciudad Acuña	9	108
Chihuahua	8	96
Nuevo Laredo	5	60
Piedras Negras	5	60
Reynosa	4	48
Matamoros	3	36
Monterrey	1	12
Guadalajara	1	12

Fuente: Twin Plant News, febrero de 1989.

La estabilidad laboral es una de las variables que mejor resume el impacto del tipo de maquiladora y la trayectoria sindical en la maquiladora. Son las ciudades tamaulipecas, aún con todos los vicios del sindicalismo mexicano, las que han mostrado una mayor preocupación por la estabilidad laboral en las maquiladoras, objetivo que han logrado con creces.

Matamoros, ejemplifica de la mejor manera, esta preocupación del sindicalismo tradicional. El sindicato maquilador busca una estabilidad laboral, principal característica del sindicalismo de tipo defensivo en una época de reestructuración sindical. La firma de contrato colectivo, después de una prueba de 30 días, es la mejor garantía de la estabilidad laboral, que ofrece la maquila matamorenses.

La política cromista, por el contrario, muestra la poca importancia por lograr la estabilidad laboral, cómo se ha señalado en

el capítulo anterior. La prueba de Ji-cuadrada comprobó en parte la existencia de una relación entre central obrera y estabilidad laboral, con un resultado de 53.96. Por su parte la fuerza de esta relación, según el coeficiente de Cramer, fue de .33.

Así pues, la relación entre política sindical y antigüedad laboral es innegable. El 96.8 % de los trabajadores de la CROM declararon tener entre menos de 6 meses y 4 años en su trabajo, el 36.8 % de ellos tenían menos de 6 meses laborando. Por su parte el 81.4 % de los trabajadores cetemistas tenían entre 6 meses y cuatro años de estas laborando, el 25.6 tenía más de cuatro años en su maquiladora.

El complemento a la explicación de la estabilidad laboral, lo constituyen la relación entre empresa y antigüedad laboral. Las empresas más estables en el esquema industrial mundial buscan una planta laboral fija. Congruente con lo expuesto en el capítulo segundo fueron las maquiladoras matamorenses las que más estabilidad presentaron. Las tradicionales, por su estancia, fueron las que registraron un porcentaje mayor de estabilidad laboral de sus trabajadores, el 35 % de ECP y el 71.4 % de LEEVI declararon tener más de cuatro años en su maquila.

En tanto que el 55.6 % y el 63.2 % de los trabajadores de MADEL y COMEM, establecidas en los ochenta, declararon tener entre 6 meses y cuatro años, respectivamente. Por parte de Tijuana, únicamente OSAKA, por su vinculación con firma trasnacional importante, reportó que el 60 % de sus trabajadores tenía entre 6 meses y cuatro años.

Directamente relacionada con la estabilidad laboral se encuentra la percepción laboral del trabajador maquilador. La encuesta

mostró que el 67.6 % de los trabajadores maquiladores están satisfechos en su trabajo, el 26.4 % dijo experimentar una inseguridad en él, y sólo el 6.1 % declaró una indiferencia.

Por región, la percepción laboral es congruente con la estabilidad o inestabilidad laboral. En Tijuana el 56.4 % manifestó su satisfacción laboral y el 34 % una indiferencia. Para un buen porcentaje, de los trabajadores tijuanaenses, le da lo mismo trabajar en la maquila que en otro empleo. En Matamoros existe una mayor satisfacción del trabajador maquilador. El 77.1 % manifestó una satisfacción y el 19.8 % una indiferencia.

Por sector económico, los resultados en torno a estabilidad laboral y satisfacción en el empleo fueron interesantes. En la rama electrónica, 57.4 % dijo tener entre 6 meses y 4 años y el 30.8 % dijo tener menos de 6 meses. La rama electrónica parece presentar una ambigüedad en cuanto a estabilidad laboral.

Conviene realizar una apreciación entre las empresas electrónicas seleccionadas. El porcentaje de antigüedad laboral se incrementó por la inclusión de maquiladoras estables como: COMEM, en Matamoros, y OSAKA en Tijuana. Estas empresas pertenecen a esquemas productivos de trasnacionales importantes a nivel internacional, que les interesa tener una estabilidad laboral para enfrentar sus compromisos.

Sin embargo, las plantas electrónicas pequeñas, especialmente en Tijuana, siguen experimentando la inestabilidad laboral como una de las mejores formas para hacer frente a problemas de mercado o producción, como mostró el caso de BREAK, en donde el 60 % de sus trabajadores declararon tener menos de 6 meses trabajando en esa

planta. La empresa recorta o recluta la mayor parte de su personal según los vaivenes del mercado.

En el rubro automotriz existe una mayor antigüedad laboral, 59.4 % declaró tener entre 6 meses y 4 años, el 32.9 % expresó tener más de cuatro años, y sólo 7.7 % dijo tener menos de 6 meses. Este sector mantiene un comportamiento similar en las empresas automotrices seleccionadas. A nivel empresa, se destaca LEEVI, en Matamoros, en donde el 71.4 % de sus trabajadores declararon tener más de 4 años laborando en esa maquila.

Finalmente, en cuanto a la percepción laboral, los resultados fueron coherentes con la estabilidad laboral. Los trabajadores de la maquila automotriz mostraron una mayor satisfacción en el trabajo. El 69.7 % expresaron una satisfacción laboral y sólo el 1.8 % declaró sentirse inseguro laboralmente.

En la electrónica, 67.2 % expresaron una satisfacción y el 25.8% una inseguridad. Los resultados permiten realizar una apreciación final: la percepción de una mayor seguridad en la maquila automotriz que en la electrónica.

f).- Experiencia laboral.

Finalmente, en esta caracterización del trabajador maquilador conviene mencionar la experiencia laboral. En el capítulo cuatro se mencionó que la maquila se constituye en la primera actividad industrial de la frontera tamaulipeca. De esta manera, tanto en Tijuana como en Matamoros, la maquila estimularon a un mercado laboral nuevo: las mujeres.

En un primer momento, la condición de primer empleo pareció cumplirse, no obstante la encuesta rebeló que cada vez más un número

mayor de trabajadores se integran con experiencia laboral a las maquiladoras. De los entrevistados, el 41.8 % de los entrevistados manifestó que la maquila era su primer empleo. En tanto que, el 31.8 % manifestó provenir de la industria (especialmente maquila) y el 26.4 % de los servicios. Sólo el 7.9 % manifestó haber tenido un segundo empleo.

Conviene realizar una apreciación en torno a esta aparente experiencia laboral, para el caso de Tijuana. Esta se relaciona directamente con la inestabilidad laboral, pues los trabajadores duran muy poco en los empleos, creando con ello una antigüedad ficticia, que fluctua entre un mes o un año.

Por otro lado, la encuesta señaló que los actuales trabajadores de la maquila ya no provienen de lugares rurales. En la encuesta aplicada ninguno de los entrevistados declaró haber trabajado en la agricultura.

Por región, la situación resulta más interesante. En Matamoros, el 46.1 % declaró que la maquila era su primer empleo. En cuanto a los que tienen experiencia laboral, el 35.6 % proviene de la industria y el 18.3 % de los servicios y el comercio. En Tijuana la situación varía, sólo el 36.8 % declaró no haber tenido un empleo anterior. Los trabajadores tijuanaenses provienen de los servicios 35.9 % y en 27.3 % de la maquila.

Por sexo, los resultados son por demás interesantes, 50.2% de las mujeres declaró que la maquila era su primera experiencia laboral, en tanto que, sólo el 27.7 % de los hombres declaró no haber trabajado antes.

Por sector económico, los resultados fueron los siguientes: en la rama electrónica, debido a la juventud del trabajador, el 43.6 % declaró no haber tenido un empleo anterior. El 29.1 % de los que tienen una experiencia laboral provienen de la industria y el 27.3 % de los servicios. En tanto que, en la automotriz, el 32.8 % declaró no haber tenido un empleo anterior. El 45.56 % de los que tenían experiencia, manifestaron provenir de la industria.

El cuadro siguiente resume la diferenciación en cuanto a tipo de trabajador en las dos regiones consideradas.

C U A D R O IX-2

Características del trabajador maquilador.
(Matamoros y Tijuana, 1991).
(n = 478)

<u>Variable</u>	<u>Matamoros</u> N = 278 (%)	<u>Tijuana</u> N = 220 (%)
<u>Sexo</u>		
Mujeres	67.4	57.7
Hombres	32.6	42.3
<u>Edad</u>		
15-19 años	29.8	45
20-24	32.6	38.6
25 y más	37.6	16.4
<u>Estado civil</u>		
Soltero	54.7	82.3
Casado	43.0	17.7
Otro (unión libre y divorciado)	2.3	-
<u>Escolaridad (%)</u>		
Primaria	24.8	9.1
Secundaria	47.3	68.2
Preparatoria	10.1	14.5
Técnica	15.9	6.4
Universidad Incompleta	1.9	1.8
<u>Origen (**)</u>		
Local	79	16.8
Migrante	21	83.2
<u>Experiencia laboral</u>		
Sin experiencia	46.1	36.8
Con experiencia	53.9	63.2
<u>Antigüedad laboral.</u>		
Menos de 6 meses	18.6	36.8
Entre 6 meses y 4 años	55.8	60.0
Más de 4 años	25.6	3.2
<u>Percepción laboral.</u>		
Satisfacción	77.1	56.4
Inseguridad	3.1	9.6
Indiferencia	19.8	34.0

Fuente: Elaboración nuestra. Datos: Encuesta sobre sindicalización en las maquiladoras mexicanas, aplicada en enero y marzo de 1991.

(*).- Primaria, secundaria y preparatoria incluyen estudios incompletos y completos.

(**).- Local es la entidad del municipio considerado. Baja California para Tijuana y Tamaulipas para Matamoros.

B).- El ambiente sindical.

Este apartado realiza un contraste entre la percepción ideal y el conocimiento real del obrero maquilador en torno a la cuestión sindical. Las apreciaciones están basadas en la encuesta aplicada. En torno al manejo de los datos conviene realizar una apreciación.

La consideración de región y central obrera presenta un manejo indistinto. En virtud de que todos los casos matamorenses son cetemistas y todos los tijuanaenses son cromistas. El realizar el análisis de una variable, sea región o central, implica el análisis del otro.

a).- Las expectativas obreras sobre el sindicato.

El apartado señala cuál es la concepción del obrero maquilador en torno a la funcionalidad del sindicato en la empresa, en otras palabras, interesa saber que espera el trabajador de una organización sindical. El interés central reside en señalar como el sindicato sigue siendo, a nivel abstracto, la mejor forma de organización trabajadora para enfrentar los embates del patrón. Esta concepción no se modifica ni por región, ni por sector económico. Entre los obreros maquiladores existe una percepción ideal positiva sobre el sindicato.

Según la encuesta, 59.6 % de los obreros expresaron que una organización sindical beneficia al trabajador, 33.8 % lo consideraron un instrumento necesario para una buena relación entre el trabajador y la empresa. Sólo 6.6 % declaró que un sindicato era un controlador laboral.

Por región y central, los resultados fueron los siguientes. En Matamoros, el 55.8 % expresó que el sindicato es un benefactor del trabajador y el 39.9% presenta al sindicato como un mediador laboral. La lucha por una estabilidad laboral, por el pago de salarios justos, durante la revisión contractual, a nivel industria, y la defensa del delegado sindical en la fábrica, son algunas de las justificaciones de tal opinión.

Conviene profundizar en la opinión de mediador laboral, en el caso matamorenses. El sindicato se hace presente en la tramitación de todos los permisos, pagos de incapacidades, de horas extras y cualquier otra solicitud que el trabajador necesite tramitar ante el patrón. En ese sentido, el sindicato en Matamoros, adquiere el carácter de mediador necesario.

En Tijuana la situación no varía en cuanto a la percepción de la función esencial del sindicato. El 64.1 % declaró que el sindicato beneficia al trabajador, el 26.4 % expresó que su función esencial es mediar entre trabajador y patrón. No obstante, se introdujo una nueva respuesta el 9.5 % señaló a la organización sindical como controlador del trabajador y benefactor de la empresa. Las derrotas sindicales en Tijuana, explican esta respuesta.

La comparación por sector, confirma nuestra hipótesis de considerar a la rama automotriz, como más propicia para la actividad sindical. La prueba de Ji-cuadrada con un resultado de 19.4 señaló la no relación entre rama económica y actividad sindical. El coeficiente de Cramer mostró una relación de asociación del .20.

Para la rama automotriz, la encuesta mostró que el 64.6 % consideraba al sindicato como benefactor del trabajador, el 31.6%

expresó que éste era un mediador en la relación laboral. Sólo el 1.3 % consideró que el sindicato podría constituirse en un aliado patronal.

En la electrónica, el 58.6% lo señaló como un benefactor, el 34.1 % como mediador y el 6 % como un controlador del trabajador. Las plantas que más lo señalaron como controlador fueron OSAKA y BREAK en Tijuana, sin duda el recuerdo de las derrotas laborales influye en esta opinión. No obstante, pese a las diferencias, la opinión sobre el sindicato es abiertamente positiva, entre los trabajadores maquiladores.

Ante esta opinión positiva de la organización resulta interesante, la opinión del porqué la mayoría de las maquiladoras mexicanas no están sindicalizadas. En 1987, un diario juarense señaló como los principales elementos antisindicales, los siguientes:

- a).- La incapacidad de gestión de las centrales obreras.
- b).- La política de no sindicatos de la industria maquiladora.
- c).- Los bonos y las compensaciones de la industria para hacer conciencia de que el sindicato no puede lograr más concesiones de las que ya proporcionan las empresas.
- d).- Las comentadas 'listas negras' que impiden a gestores de sindicatos o participantes de algún movimiento obrero, trabajar en otra maquila.
- e).- Las posibles negociaciones que las empresas realizan con centrales obreras, para evitar que entre el sindicalismo que no se complementa con su política.
- f).- Resignación de los trabajadores, cuando consideran que ganan mucho mejor en la maquiladora que en otra actividad.
- g).- Los fracasos sufridos en los pleitos laborales que hace más conciencia, aún en el 'no sindicalismo', (El Universal, mayo 1987).

La mayor parte de estos factores han sido descritos para la realidad tijuanense. En este punto señalamos la opinión obrera en

torno a la no sindicalización en las maquiladoras. El 57.7 % de los entrevistados expresó que la principal causa era la oposición de las empresas, 17.8 % señaló que la no sindicalización se debe a al desinterés laboral y 16.1 % por el desinterés sindical. Sólo 8.2% señaló que los sindicatos no eran necesarios en la maquiladora.

Por región existen diferencias en cuanto a los factores. En Matamoros, 49.2 % declaró que la no sindicalización era por la oposición empresarial, 24 % por el desinterés del trabajador. Para ellos, los trabajadores maquiladores, en otras regiones, deberían tener una mayor participación en el proceso de sindicalización.

Por el contrario, 67.7 % de los trabajadores tijuaneños señalaron que la causa principal de la no sindicalización es la oposición empresarial. La empresa, según opinión de los trabajadores, inhibe cualquier intento de sindicalización. Sólo 16.5% de los entrevistados declaró al trabajador como responsable de tal situación.

Por sector económico, no existe diferencia en cuanto a opinión de elementos antisindicales, la ji-cuadrada de 1.5 y una significancia de .83 demostró que sector económico y opinión sobre elementos antisindicales son variables independientes. Tanto la rama electrónica como la automotriz señalan que el principal causante de la no sindicalización en las maquiladoras mexicanas es la oposición empresarial.

b).- La realidad sindical.

En teoría, el trabajador maquilador presenta al sindicato como una organización de defensa y mediación laboral con el objetivo de beneficiar al trabajador. No obstante, en la práctica esta opinión se refuerza o debilita según la realidad sindical en que están inmersos.

Una apreciación metodológica: el cuestionario fue diseñado para aplicarse entre empresas sindicalizadas. Sin embargo, ante el desconocimiento sindical de los trabajadores cromistas, las preguntas sufrieron una matización, al presentarlas cómo supuesta sindicalización.

Las diferencias sindicales son marcadas en las dos regiones estudiadas. En el aspecto de conocimiento sindical, 43.% de los trabajadores matamorenses, pertenecientes a la CTM, señalaron conocer al menos un aspecto de su organización sindical, (2). El 10.1 % declaró conocer más de dos aspectos. El 46.5 % declaró no conocer ningún aspecto sindical, que es diferente a no saber que se tiene sindicato, como veremos más adelante.

Los aspectos más conocidos fueron: los representantes, especialmente destaca la vinculación entre el líder, Agapito González, del SJOI y los trabajadores, más conocido que los delegados sindicales; la central obrera a que pertenecen, los obreros maquiladores, se saben cetemistas; y los objetivos por los que lucha, mejores salarios y prestaciones.

En Tijuana, la situación es contrastante. Las características del sindicalismo subordinado se hacen presentes, sólo 10 % de los obreros maquiladores manifestó conocer un aspecto sindical y únicamente .4% declaró conocer más de dos aspectos. El aspecto más conocido fue la central a la que pertenecían. El 89.6 % declaró no conocer si en su lugar de trabajo existía alguna organización

(2).- Los aspectos sindicales son: historia de la organización sindical, objetivos de lucha, los líderes sindicales y la central obrera a que pertenece su sindicato.

sindical. Los hallazgos ratificaron la hipótesis de que la fortaleza sindical depende de la región.

Por sector económico, el mayor involucramiento sindical de la automotriz fue evidente, 58.2 % conoce al menos un aspecto de su organización laboral, 10.1 % sabe de dos aspectos o más. Los aspectos más conocidos fueron los representantes sindicales y los objetivos por los que lucha el sindicato.

La rama electrónica tiene un conocimiento menor de su sindicato. La inclusión de OSAKA en la muestra, cuyos trabajadores desconocen su sindicato, acentuó esta opinión. El 71.2 % de los trabajadores de OSAKA, instalada en Tijuana, declaró no conocer nada de su sindicato.

Ahora bien, el no conocer algún aspecto sindical no es similar a no saber que están sindicalizados. La primera situación denota un menor o mayor involucramiento con su organización sindical. La segunda señala el conocimiento real de su pertenencia a una organización sindical. Para ese efecto, la encuesta postuló una pregunta que recobrará el momento en el que el trabajador tenía que interaccionar con su sindicato, para ese efecto se preguntó a los trabajadores, ¿en que momento conocía a sus sindicato?.

Las respuestas ratificaron lo expuesto anteriormente. El 87.2% de los trabajadores matamorenses declaró conocerlo por distintos medios, (3). Para el obrero matamorenses el desconocimiento sindical es imposible, toda su vida laboral desde la contratación hasta el despido esta regida por el sindicato.

(3).- Los canales de conocimiento sindical fueron el momento de la contratación, asambleas, prensa sindical, campañas políticas y otra.

Los principales canales de conocimiento sindical, en Matamoros, fueron: el momento de contratación, 43.4 % declaró que conocía al sindicato en este momento, y las asambleas sindicales, el 32.6% declaró que por ellas conocían o profundizaban en el conocimiento sindical.

No obstante, habría que precisar que el conocimiento de su organización sindical es superficial. Los trabajadores matamorenses saben que están sindicalizados pero no tienen una conciencia plena de sus derechos y obligaciones. La penetración en el conocimiento se acentúa en cuanto a la antigüedad de las plantas. Las trabajadoras de las plantas más antiguas tienen un mayor conocimiento, en tanto que las nuevas, el conocimiento es superficial.

En Tijuana, la situación es preocupante. El 89.6 % de los entrevistados declararon no conocer su sindicato, ni menos su pertenencia a un sindicato de la CROM. Los que dijeron conocerlo, lo lograron mediante campañas políticas (3.6 %) y algunos lo lograron cuando fueron contratados (2.7 %).

El sector económico y el involucramiento sindical son variables íntimamente vinculadas. El sector automotriz declaró en un 81 % conocer su organización sindical. El 38 % lo conoce en el momento de la contratación y el 27 % en asambleas. Por su parte, la electrónica, menos comprometida sindicalmente, expresó en un 54.1 % no conocerlo. El 22% de los obreros dijo conocer a su sindicato en el momento de la contratación y el 16.3 % en asambleas.

Relacionado con este aspecto de conocimiento sindical, pero no tan congruente con el conocimiento sindical están las actividades sindicales realizadas al interior de la empresa. En Matamoros, las

respuestas fueron coherentes con el conocimiento sindical. En Tijuana, los trabajadores reportaron las actividades existentes en la planta, independientemente de si eran o no organizadas por el sindicato.

El 67.3% de los trabajadores de la CROM, en Tijuana, expresaron que su sindicato no realiza ninguna actividad. El 20.9 % declaró la existencia de al menos una actividad, el 11.8 % de dos o más actividades. Las actividades que reportaron como 'sindicales' fueron: torneos y cursos de capacitación, cuando en realidad son los trabajadores o la empresa, los encargados de realizarlos.

Por su parte, el 83.3 % de los obreros matamorenses declararon que su sindicato realizaba alguna actividad sindical. Las actividades más importantes fueron: asambleas sindicales (29.2%) y torneos deportivos (18.6 %). Porcentajes que se incrementan, si se desagregan los datos de los trabajadores que marcaron 2 y más actividades sindicales.

Las respuestas de los obreros matamorenses son congruentes con la realidad. El SJOI en caso de problemas laborales agudos sesiona con los delegados, que transmiten mediante asambleas fabriles los acuerdos tomados. Asimismo, por contrato colectivo se ha ganado un apoyo y patrocinio a las actividades deportivas de los trabajadores, tanto a nivel local como regional.

En torno a la significación de contar con un sindicato en sus plantas, conviene realizar una precisión, la pregunta planteada era: ¿para usted que representa tener un sindicato? y tuvo que cambiarse para los tijuanaenses, debido a la supuesta no sindicalización, en ese caso la pregunta fue: ¿para usted, que representaría tener un sindicato?.

A nivel general, el 46.7 % opinó que tener un sindicato significa contar con una defensa contra la empresa, el 45.8 % lo considera como un mediador necesario para una buena relación entre el trabajador y la empresa. El 7.5 % declaró que el sindicato representa un controlador laboral en la planta.

Por central obrera, la situación es interesante. Para los obreros cetemistas de Matamoros, contar con un sindicato representa tener una defensa contra la empresa (53.4 %) y un mediador (39.1%) para la buena relación patrón-trabajador. Existe un 93 % de trabajadores que consideran favorable tener un sindicato en su planta.

Para los cromistas, de Tijuana, la situación varía. Según su opinión, un sindicato debería de cumplir una función de mediador laboral (53.6 %). En ese sentido el sindicato pierde su carácter de organización de resistencia por la de conciliación. El 38.2 % expresó que el sindicato sería un defensor del trabajador. El 91.8 % consideran que una organización sindical en la planta sería positiva.

Por sector económico, la diferenciación entre ramas es evidente. El sector automotriz se convierte en el prototipo del sindicalismo tradicional, de constante negociación laboral, 68.4 % de sus trabajadores declaró que el sindicato representa un defensor del trabajador en contra del patrón; 30.4 % lo considera mediador laboral. El 98.8 % considera la existencia sindical como positiva.

La electrónica parece haber interiorizado una idea del sindicalismo como elemento conciliador en las relaciones laborales. El 48.9 % declaró que el sindicato era un mediador laboral y el 42.4 % lo marcó como una defensa contra el patrón.

Finalmente, desde la perspectiva obrera, el sindicato sigue siendo el mejor canal para solucionar cualquier problema laboral ante la empresa. Aunque inclinados por un sindicalismo de negociación, los trabajadores de la maquila consideran que el sindicato favorece antetodo al trabajador. Así lo mostraron la respuesta a la pregunta: ¿si usted tuviera un problema laboral acudiría al sindicato?

El 92.9 % de los trabajadores entrevistados expresaron que sí, sólo 7.1 % dijo que no. La efectividad del sindicato como defensor laboral se acentúa en Matamoros, donde el 97.8 % expresó que acudiría al sindicato en caso de problema laboral. En Tijuana, el 87.3% dijo que si recurriría, el 12.7 % expresó que no recurriría pues existen otras formas de solucionar los problemas laborales.

Por sector económico, el rubro automotriz se muestra más convencido de la efectividad sindical, el 97.5 % declaró su confianza en el sindicato para solucionar los problemas laborales. En la electrónica, el 8 % expresó que existían otras alternativas laborales.

A manera de resumen, el cuadro siguiente recopila las principales diferencias de la problemática sindical, en las dos regiones estudiadas. El capítulo siguiente habrá de presentar la diferencia principal entre la política sindical subordinada y la política sindical tradicional: la contratación colectiva.

C U A D R O IX-3

Expectativas sindicales en las maquiladoras de Matamoros y Tijuana,

(1991).

(n = 478)

Aspecto sindical.	Matamoros CTM (%)	Tijuana CROM (%)
<u>Función sindical</u>		
Defensa del trabajador	53.9	38.2
Mediador laboral	39.1	53.6
Controlador del trab.	7.0	8.2
<u>Elementos antisindicales</u>		
Oposición empresarial	49.2	67.7
Desinterés del trab.	24.0	16.5
Desinterés de sindic.	18.2	13.6
No necesarios	8.6	2.2
<u>Conocimiento sindical (*)</u>		
Si sabe que tiene sindicato	89.2	10.0
No sabe que tiene sindicato	10.8	90.0
<u>Involucramiento sindical (*)</u>		
Conoce algún aspecto sind.	53.5	10.0
No conoce ningún aspecto	46.5	90.0
<u>Recurrencia al sindicato en problema laboral</u>		
Si	97.8	87.3
No	2.2	12.7

Fuente: Elaboración nuestra. Datos: Encuesta sobre sindicalización en las maquiladoras mexicanas, enero-marzo 1991.

(*).- Se refiere a saber si tienen o no tienen sindicato.

(**).- Se refiere a la pregunta de que aparte de saber que están sindicalizados, que otros elementos sindicales, tales como historia, líderes, objetivos, central obrera, conocen.

C A P I T U L O X

La contratación colectiva.

Este capítulo presenta la diferencia principal entre la política sindical tradicional y la política sindical subordinada: el sindicalismo colectivo. El capítulo octavo ha señalado cómo uno de los objetivos centrales del sindicalismo tradicional: la consecución de mejores condiciones salariales y laborales, mediante el contrato colectivo, en las revisiones bianuales, y su marginación por parte del sindicalismo subordinado.

Conviene realizar una nota metodológica en torno al análisis de los contratos colectivos maquiladores. La investigación busca ante todo un **análisis procesual** del contenido de los contratos colectivos, cómo una forma de fundamentar la hipótesis en torno a la política sindical perenne del sindicalismo maquilador en conseguir mejoras laborales constantes, o bien el caso contrario, en señalar cómo tal instrumento ha sido relegado a un segundo término, (1).

Para el sindicalismo tradicional, el contrato colectivo estipula formalmente las conquistas ganadas a los empresarios. El subordinado, por su parte, ha considerado al contrato colectivo como elemento secundario. Apreciación por demás errónea: el contrato

(1).- Recuérdese que en Matamoros el 100 % de las maquiladoras están sindicalizadas y su clausulado contractual se ha modificado, en tanto que, sólo del 30 al 40 % están sindicalizados en Tijuana y sin variación contractual desde 1986, debido a la adopción de un contrato colectivo tipo, lo que presenta aparentemente una subrepresentación de Tijuana y una sobrerrepresentación de Matamoros, no obstante, dado el análisis que aquí se pretende, de tipo procesual, tal observación no es válida. En ambas regiones se revisaron los contratos colectivos de la rama electrónica y automotriz en el periodo de 1970 a 1990 en su clausulado, tratando de extraer avances o retrocesos registrados en ellos.

colectivo representa algo más que la simple lucha por mejores salarios y prestaciones. Desde el punto de vista legal es importante porque:

a).- Establece las condiciones de trabajo y prestaciones, por lo general, superiores a las que por ley puede pretender un trabajador.

b).- Establece prestaciones para la organización sindical que representa a los trabajadores a cargo del patrón.

c).- Otorga la cláusula de exclusión a la organización sindical.

d).- Abre la posibilidad de que establezcan comisiones mixtas.

e).- Obliga al patrón a tratar con la representación sindical todas las cuestiones relativas a las condiciones de trabajo y prestaciones, y a partir de ello, protege al trabajador, a quienes es más difícil atenderlos en lo individual.

f).- Generaliza y uniformiza las condiciones de trabajo y prestaciones, limitando así al patrón, (Bouzas, 1989).

En esencia, el contrato colectivo resume el avance sindical sobre cuestiones laborales al interior de las empresas. En el análisis del fortalecimiento o debilitamiento sindical, el contrato colectivo:

"...se convierte en una herramienta importante para conocer las condiciones de trabajo en las cuáles se desempeña el obrero en la empresa, y al mismo tiempo, permite observar cuál es el poder de negociación del sindicato frente a la misma...", (Rojas, 1983).

Precisamente, por su importancia legal, el contrato colectivo puede convertirse en el mayor enemigo legal del trabajador. Esto sucede cuando los contratos colectivos registrados en la JLCA contienen cláusulas en contra de los trabajadores. Los contratos colectivos espúreos son casi siempre promovidos por:

"...sindicatos sin trabajadores con direcciones 'administradoras' y 'buscadoras' de contratos en donde áquellos no están presentes o es indiferente su presencia e intereses...", (Bouzas, 1989).

Así pues, la contratación colectiva puede convertirse en el protector o enemigo principal del trabajador. El propósito de este capítulo es analizar los contratos colectivos, desde el punto de vista legal y en su clausulado, en las plantas maquiladoras para fundamentar las diferencias entre sindicalismo tradicional y subordinado.

A).- Las bases legales.

Esta sección señala las bases legales que rigen a los contratos colectivos, en cuanto a su constitución, contenido y validez. Es un preámbulo necesario para analizar la legalidad/ilegalidad de los contratos colectivos maquiladores.

Según el artículo 386 de la LFT:

"Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios sindicatos de patronos con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos...", (LFT, 1989, p. 183).

El contrato colectivo, por ley, no podrá tener ninguna cláusula inferior a lo establecido en el artículo 123, la LFT, o cualquier legislación que ampare a los trabajadores. Asimismo, un contrato colectivo sólo existe cuando la empresa contratante está sindicalizada.

"...el patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá la obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo...", (LFT, 1989, art. 387, p.184).

Ahora bien, legalmente la existencia de contrato colectivo, no sustituye los contratos individuales. Los legistas han expresado que es necesario que en toda empresa se celebren contratos individuales con cada uno de los trabajadores, independientemente del contrato

colectivo del trabajo. Aunque el contrato individual jamás podrá tener disposiciones mínimas a las del contrato colectivo.

El contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. Los artículos 24 y 25 de la LFT mexicana expresan, sobre el contrato individual:

"Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y el patrón.
- II. Si la relación de trabajo es por obra obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinaran con la mayor precisión posible.
- IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo.
- V.- La duración de la jornada.
- VI.- La forma y el monto del salario.
- VII.- El día y el lugar de pago del salario
- VIII.- La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley, y
- IX.- Otras condiciones de trabajo, tales como días de descansos, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patron, (LFT, 1989, arts. 24 y 25, pp. 85-86)

Además, el artículo 26 señala que la falta, en el escrito, de lo anteriormente expresado, no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestado, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

Por otra parte es importante señalar, que si en el contrato colectivo de trabajo se fijan cuáles son los puestos de planta y cuáles son los que se deben considerarse como de tiempo fijo y obra determinada, incluyéndose la forma de llenar las plazas temporales, no

puede prevalecer la forma individual de un sindicalizado, en contra de los intereses generales que representa el contrato colectivo.

Es decir, un trabajador sindicalizado no puede permanentemente estar renovando contratos individuales por obra determinada, cómo lo parecería pretender la flexibilidad contractual. Precisamente, uno de los objetivos centrales del contrato colectivo es obtener un número mayor de plantas laborales para sus agremiados, logrando con ello la estabilidad laboral, objetivo con el que no cumplen los contratos cromistas, como veremos más adelante.

La referencia a los aspectos legales del contrato individuales y su relación con el contrato colectivo resulta fundamental por el caso de Tijuana. En esta ciudad aunque se cuenta con el contrato colectivo, de manera formal, la contratación laboral se hace por contrato individual, sin referencia al contrato colectivo.

Finalmente, el artículo 391, señala que un contrato colectivo, para ser legal, contendrá:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes.
- II. La empresa y los establecimientos que abarque.
- III. Su duración: determinada o indeterminada.
- IV. Las jornadas del trabajo.
- V. Los días de descanso y vacaciones
- VI. El monto de los salarios.
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda.
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento.
- IX. Las bases sobre la integración y el funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo a la Ley.
- X.- Las demás estipulaciones que consignent las partes.

Al igual que en lo individual, aunque las estipulaciones legales no estén consignadas, ello no priva a los trabajadores de

tales derechos. El contrato colectivo termina por mutuo consentimiento o por cierre de la empresa o establecimiento, según lo consigna la ley. Por otra parte, seguirá vigente aunque el patrón se separe del sindicato o se disuelva el sindicato, (Arts. 402-403, LFT, 1989).

Este capítulo realiza la comparación de los contratos colectivos de Tijuana y Matamoros, a través de la evolución maquiladora en territorio mexicano, de 1970-1990. Tratando de recuperar los principales cambios que han conducido al fortalecimiento o el debilitamiento del sindicalismo, en estas empresas. A través de este análisis se podrá dictaminar la legalidad o ilegalidad de los contratos maquiladores.

B).- La estabilidad industrial y laboral: lucha perenne sindicato-
empresa.

El primer elemento que 'mide' la fortaleza sindical en una planta es su preocupación por lograr la estabilidad del mayor número de sus agremiados. La preocupación del sindicalismo tradicional, cómo señalamos en el capítulo primero, ha sido conseguir, mediante cláusulas contractuales, el mayor número de trabajadores de planta y el menor número de eventuales. En esta etapa de reestructuración sindical, la situación no ha variado, en ese sentido el sindicalismo tradicional se caracteriza por tener una política sindical defensiva.

La naturaleza de las plantas maquiladoras, sujeción a necesidades externas, en el aspecto productivo y tecnológico, pareció contraponerse a este requerimiento. Los comportamientos sindicales se escindieron en dos posiciones: la exigencia de la estabilidad laboral y el condicionamiento de ella a los intereses empresariales.

a).- Tijuana: el triunfo del empresario.

Cómo presentamos en el capítulo seis el comportamiento sindical inicial en las maquiladoras de Tijuana fue similar al practicado en otras empresas. La exigencia de la firma contractual con salarios y prestaciones mínimas no varió. En los contratos colectivos de 1968-69, congruente con la política sindical tradicional, los sindicatos maquiladores exigieron una estabilidad laboral. La suspensión temporal sólo se permitió en casos de 'conflicto colectivo económico'.

El bienio 1970-71 comenzó a vislumbrar una supeditación del empleo maquilador a las necesidades externas:

"La empresa previo aviso a las autoridades del trabajo podrá suspender sin su responsabilidad los efectos del contrato colectivo de trabajo mediante la disminución de su personal, conforme a la ley y en relación a su mayor o menor antigüedad, cuando el suministro del trabajo proveniente del extranjero descienda o disminuya...",
(Contrato Colectivo de Tijuana (CCT), Tijuana, 1971)
(2).

Otros contratos permitieron la introducción de cláusulas similares. El sindicalismo tradicional comenzó a ceder en algunas presiones empresariales, ante el temor del cierre de las empresas.

(2).- Las citas de los contratos colectivos tijuanenses, de 1968-1983 han sido extractadas del trabajo de Mónica Gambrill, "Sindicalismo en las maquiladoras de Tijuana: regresión en las prestaciones sociales", en Jorge Carrillo (comp), Reestructuración industrial, CONACUA/COLEF, 1990. La utilización del texto de Gambrill se realiza por una razón práctica los contratos colectivos de esa época han sido trasladados al archivo de la JECA de Mexicali, por lo que su acceso es difícil. La principal preocupación de la autora, a diferencia de Gambrill, es el rescate de cláusulas contractuales particulares que fundamentan la idea de una política sindical de tipo tradicional, aunque de tipo moderado, por parte de los primeros sindicatos maquiladores en las maquiladoras tijuanenses. Ello permite mostrar la importancia inicial que se le concedió a la estabilidad laboral y la imposibilidad de las fábricas de seguir manteniendo sus demandas contra empresas maquiladoras altamente inestables.

Algunas cuestiones laborales fueron arregladas entre sindicato y patrón, eliminando la participación de la JLCA.

En el bienio de 1972-73, las cláusulas sobre los trabajadores estables y temporales, empezaron a modificarse. El periodo de prueba no siempre garantizaba la contratación definitiva:

"La empresa queda obligada a capacitar al personal que le fuere enviado por el sindicato en las labores propias sin que dicha capacitación, implique la existencia laboral...", (Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), Tijuana, 1973).

En el bienio de 1974-75, la ambigüedad entre trabajadores eventuales y estables se acentuó. Los contratos colectivos omitieron las diferenciaciones entre trabajadores temporales y de planta. El sindicalismo tradicional había perdido la lucha por la estabilidad laboral, no había sido capaz de conseguir la garantía de un trabajo estable, supeditándose a las necesidades externas:

"Ambas partes contratantes convienen en que será motivo para suspender los trabajos sin sujetarse a procedimiento legal, cualquier interrupción en la materia prima, ocasionada por restricciones adicionales o descomposturas del vehículo en que se hace llegar hasta el centro del trabajo, en cuyos casos la empresa no incurrirá en responsabilidad...", (CCT, Tijuana, 1975).

La omisión de la diferencia entre temporales y de planta, según Gambrill, se hacía innecesaria, en esta dependencia de necesidades externas, la planta ya no era sinónimo de seguridad en el empleo. Tampoco significa prestaciones adicionales para los trabajadores, pues éstas han ido desapareciendo, (Gambrill, 1990).

El bienio de 1976-77 se caracteriza por el intento de resurgimiento del sindicalismo tradicional. En ese periodo surgen sindicatos 'rebeldes' que intentan recobrar las cláusulas sobre estabilidad laboral y de restricción de temporales.

Para ellos, cada revisión contractual debería elevar el número de los trabajadores de planta. La función de la JLCA como árbitro vuelve a resurgir. En bienio de 1978-79, presenciaron algunas ganancias mínimas de los contratos rebeldes.

En el periodo de 1980-1981, se introdujo una nueva modalidad contractual. Contratos colectivos que integraban, a la vez, cláusulas superiores e inferiores. En este periodo se permitió la contratación ilimitada de trabajadores temporales, a cambio de prestaciones mínimas, a estas cláusulas se le conocen como leoninas.

Las cláusulas leoninas, por debajo de la ley, fueron introducidas en aspectos esenciales, estabilidad laboral e industrial. Las cláusulas 'superiores' fueron prestaciones fortuitas: día de cumpleaños, un día más por vacaciones, etc.

Finalmente, en el bienio de 1982-1983, los contratos 'rebeldes' desaparecieron. Dos contratos colectivos no fueron renovados, debido a la coalición empresa-JLCA, uno por cierre de planta, otro fue cancelado. Esta victoria patronal marca el fin de la rebeldía que los tres sindicatos, destacándose el Sindicato Independiente Solidev, sostuvieron en esta época.

Por el otro lado, entran en escena los contratos del sindicalismo subordinado. Los contratos colectivos cromistas suelen ser extremadamente cortos. En ellos, se obvia toda mención de las prestaciones mínimas que fija la ley. Asimismo, no establece establece la diferencia entre los trabajadores estables y temporales, por ello, la mayoría de las cláusulas son ilegales.

El año de 1983, representa el parteaguas del sindicalismo maquilador, hasta entonces el sindicato había sido 'charro',

colaboracionista, antidemocrático, corrupto pero respetuoso de la LFT. En su lugar, apareció el sindicalismo de protección, que renuncia a la lucha del contrato colectivo, como forma de garantizar la estabilidad laboral y en su lugar privilegia los intereses empresariales, (Quintero, 1990), (3).

Desde el inicio de los ochenta, la triada empresa-sindicato-JLCA se ha convertido en el mejor garante de este nuevo tipo sindical. Asimismo, los contratos colectivos, reconocidos por la JLCA, garantizan su hegemonía sobre los trabajadores y la inapelabilidad de sus decisiones laborales:

"...el presente contrato tiene por objeto establecer las condiciones según las cuáles debe prestarse el trabajo en la empresa y es aplicable a todos los trabajadores que prestan sus servicios en la mencionada empresa. » excepción de puestos de confianza...", (contrato colectivo, Tijuana, 1987 (4)).

Los contratos colectivos de este nuevo tipo de sindicalismo, practicado por la CROM tijuanaense han sido aceptado como legal por la JLCA, (5). Sin embargo, es un sindicalismo de membrete más que emergido de las necesidades trabajadores. Desde su celebración la

(3).- Esta es la diferencia fundamental entre la autora y Mónica Gambrill, la vinculación de una práctica sindical con una central determinada y con objetivos bien definidos. No se trata de la mera evaluación de disminución de prestaciones sociales sino de la introducción de una política sindical vinculada con necesidades empresariales regionales. La originalidad mayor reside en mostrar una práctica sindical desvinculada en su totalidad de los trabajadores y de una supeditación total a instancias laborales y gubernamentales locales.

(4).- A partir de 1985 la revisiones contractuales fueron realizados directamente por la autora.

(5).- Así lo constata el número de registro, que JLCA ha concedido a cada uno de los contrato colectivos de la CROM.

obviedad obrera es evidente, para establecer el contrato colectivo basta el patrón y el representante sindical, (Quintero, 1990).

Ambas partes se presentan en la JLCA para celebrar el contrato, el cuál puede ser por inicio o renovación del anterior. Por ser un contrato tipo, que consta de 14 cláusulas, (Vid., apéndice 8) Únicamente se agregan el nombre de la empresa y el del representante sindical, se revisa y se firma, (6).

El contrato legalizado se expide a más tardar en tres días hábiles con cuatro copias: dos para la JLCA, una para la empresa y otra para la central obrera. Los gastos administrativos que genera este contrato son cubiertos por la empresa. El trámite administrativo es muy rápido y, en menos de una semana, una empresa maquiladora, por muy grande que sea, queda sindicalizada.

Pese a las irregularidades, la contratación colectiva por parte de la CROM domina el mundo maquilador de Tijuana, debido al apoyo incondicional que le brindan la empresa y la JLCA, al considerarlo el tipo de sindicato adecuado para el desarrollo maquilador.

Desde esa postura se le toleran algunas ilegalidades, por ejemplo, su vigencia, aunque no este registrado en la JLCA, por contrato colectivo:

"Empresa y Sindicato convienen en que este contrato colectivo de trabajo entrará en vigor desde el momento de su firma, independientemente de su depósito legal...", (C.C.T, Tijuana, 1987).

Por otra parte, la revisión contractual se convierte en mero trámite administrativo. Lo único que se revisan son los salarios, pero

(6).- El presidente de la JLCA de Tijuana ha expresado que analizar un contrato colectivo de la CROM, es analizar la totalidad, pues todos son idénticos. (Entrevista con José Mandujano, presidente de la JLCA de Tijuana, 1991),

en cuanto a jornada laboral y prestaciones, las cláusulas siguen siendo las mismas de 1987 a la fecha, cayendo con ello en una ilegalidad, (7).

b).- Matamoros: la sujeción del patrón.

En Matamoros, la situación es radicalmente opuesta. Desde la época algodonera, la contratación colectiva y su mejoramiento constante se ha convertido en el objetivo prioritario del SJOI, cómo lo mostramos en el capítulo siete. En Matamoros, el contrato colectivo, como expresa Agapito, no es letra muerta.

Las maquiladoras matamorenses nacieron con un contrato colectivo, resultado de una historia sindical. En Matamoros, el sindicato no sólo exigió las condiciones mínimas salariales y prestaciones laborales sino que demandó la estabilidad laboral y el pago de indemnización en caso de cierre de la planta, desde los primeros contratos colectivos.

Así pues, en 1970, la cláusula de garantía de una estabilidad laboral ya estaba presente en el contrato colectivo, y sigue siendo en la actualidad una de las centrales, (8).

"Los trabajadores de nuevo ingreso, durante el término de los primeros 30 días de servicio estarán sujetos a una prueba de capacidad y eficiencia de tal suerte que dentro del período, el patrón goza de las facultades de dar por terminadas las relaciones de trabajo sin responsabilidad. Pasando el tiempo sin observación alguna de la empresa el trabajador se considerará de

(7).- Así lo demostró la revisión contractual que la autora realizó del periodo 1987-1990. En donde el contrato no se modificó en ninguna cláusula. El contrato tipo rige lo mismo a las maquiladoras más pequeñas, de 30 trabajadores, que a las modernas japonesas.

(8).- A partir de este punto, las citas contractuales provienen de la revisión de los contratos colectivos de 1970-1990, que la autora realizó en la JLCA de Matamoros.

planta salvo aquellos en que se trate de trabajadores extras, (CCT, Matamoros, 1971).

Sin embargo, el SJOI reconoció la especificidad de la maquiladora, en torno a su dependencia del extranjero por lo que permitió las suspensiones temporales, en caso de falta de pedidos, falta de materia prima, situación en la que no estaba obligado a dar trabajo a los trabajadores sindicalizados, (CCT., 1971). Introducía entonces una flexibilidad en su política sindical. En casos de suspensiones, el trámite que tenía que realizar la empresa era el siguiente:

"Se notificará al sindicato con 24 horas de anticipo, si se suspende a todos los trabajadores agremiados al sindicato y siempre que no reinicie, se aplicaran los artículos 427-430...", (CCT, Matamoros, 1971). (9).

El SJOI, aunque aceptó las suspensiones temporales las reglamentó de acuerdo a la ley, con dos objetivos: primero, proteger a sus agremiados, luego buscando la estabilidad industrial. Desde los años setenta, el SJOI introdujo cláusulas que buscaban el arreglo, en torno a cuestiones laborales, antes que el cierre de la planta:

"La empresa tiene la libertad de reducir las horas de trabajo, a menos de 48 horas por semana, para todos los trabajadores, en lugar de suspender a algunos temporalmente...", (CCT., 1971).

En caso de que la empresa tuviese que hacer suspensión de trabajadores, ésta sería de acuerdo a la antigüedad laboral en cada línea de producción, en torno a las indemnizaciones la cláusula contractual expresaba:

"cuando a juicio de la empresa sea necesario disminuir el número de trabajadores permanentes podrá despedir los

(9).- Tales artículos se refieren a las indemnizaciones que los trabajadores recibirán en caso de cierre de empresa. La JLCA desempeña el papel de árbitro para fijar tales indemnizaciones.

que estime convenientes, pero debe indemnizarlos con una cantidad en efectivo equivalente a tres meses de salario más 20 días de salario por cada año de servicios prestados. El trabajador así despedido que regrese a la empresa no tiene derecho a que se le compute a su favor los periodos de tiempo trabajado y por las cuáles fueron indemnizados...". (CCT, 1971).

Aparte de la lucha por la estabilidad laboral, el SJOI, 'ganó' a los empresarios una cláusula previsorias: el pago de fianza para garantizar la indemnización adecuada de sus agremiados, con lo que lograba en parte una estabilidad industrial:

"(Las empresa) garantizará con un depósito bancario a favor del SJOI la indemnización correcta (de los trabajadores). Si a los 90 días o antes, la Empresa reanuda sus operaciones, el depósito bancario será reembolsado. Esta cláusula será aplicable únicamente a los trabajadores de planta...". (CCT, 1981).

En los años siguientes, el SJOI ha ido perfeccionando las cláusulas sobre los despidos de sus trabajadores y las suspensiones temporales del empresa, siempre cuidando de la no afectación laboral. En 1975, el SJOI introdujo cláusulas que explicitaron aún más las obligaciones de los empresarios para con sus trabajadores:

" (Si) empresa y sindicato convienen en que por causas fortuitas, se suspenda la producción, la empresa tendrá la prerrogativa para declarar una suspensión de labores hasta por 24 horas con un simple aviso al delegado (sindical) en turno, en cuyo caso la empresa pagará la jornada completa a los trabajadores del turno que este laborando al momento de presentarse la suspensión, a los trabajadores de turnos subsecuentes que se presenten a trabajar, la empresa les cubrirá lo equivalente al medio turno de salario, si la suspensión continua, se seguirá lo reglamentado...". (CCT, 1975).

Lo más significativo fue que los pagos de indemnizaciones, de prestaciones se hicieron extensivas a los trabajadores temporales, pues el SJOI, ganó la exclusividad de asignar estos trabajadores a la empresa, (CCT, 1975). Así pues, mientras laborara en la empresa, el

trabajador temporal gozaba de las mismas prestaciones, de manera proporcional, a los de planta.

En 1980, se refinaron las cláusulas en torno a la fianza exigida a las empresas para la indemnización laboral. A la fianza se agregó como garantía los bienes muebles, inmuebles, materias primas y productos terminados, propiedad de la empresa. En el caso de que la empresa no reanudara actividades, el sindicato podría disponer de ellos para indemnizar a los trabajadores, (CCT, 1980).

La exigencia de pago de fianza, las indemnizaciones exigidas y la posibilidad de disponer de su materia prima y maquinaria hicieron que las maquiladoras se afianzaran a territorio matamorenses. Era más negociable un contrato colectivo con aumentos salariales y prestaciones, mayores al mínimo, pero razonables, que indemnizar a los trabajadores o perder su maquinaria, que rebasaba con mucho los requerimientos sindicales.

La encuesta ratificó la participación sindical en cuestiones laborales, en ella 67.4 % de los cetemistas declararon que su sindicato tenía participación en las decisiones laborales en tanto que sólo el 10.9 % de los cromistas declaró que su sindicato si participaba en tales decisiones.

Así pues, en Matamoros los intereses obreros fueron antepuestos a los empresariales, así se expresó en el contrato colectivo de 1989:

"(En caso de la no reanudación de actividades laborales) el Sindicato en los términos de los artículos 113 y 114 y por razones de que los derechos y créditos de los trabajadores son preferenciales podrá gestionar de inmediato, con la intervención de la autoridad del trabajo, la adjudicación de los bienes empresariales para los efectos de pagar a los trabajadores, las indemnizaciones (computadas) en la inteligencia de que cuando los trabajadores tengan una antigüedad cuyo monto de indemnización supera el valor de los bienes,

propiedad de la empresa, esta deberá garantizar la diferencia mediante una fianza que la empresa otorgará a través de la Aseguradora Obrera, S.A., (CCT, 1989)

Las maquiladoras matamorenses, a diferencia de Tijuana, se encuentran enlazadas a la región por un conjunto de obligaciones legales. Por otra parte, ante la imposibilidad de marcharse por sus inversiones, las empresas han optado por ampliar sus plantas, enlazándose aún más al territorio matamorense.

Finalmente, la preocupación por los trabajadores temporales, por parte del SJDI, sigue vigente. Su exclusividad en cuanto a este sector está consignada en el contrato colectivo.

"Conviene la empresa con el sindicato que cuando tenga necesidad de contratar personal, temporal o eventual, podrá contratarlos previo aviso por escrito al sindicato, hasta por un periodo de 90 días siempre y cuando sus programas de producción así lo requieran garantizando mantener el personal por dicho periodo aunque desaparezca la necesidad de la empresa, al término del cuál los trabajadores percibirán sus partes proporcionales de las vacaciones y aguinaldo, así como una bonificación de 20 días de salario, pasado este periodo sin que sea dado de baja por la empresa, los trabajadores serán considerados de planta...", (CCT, 1990).

La preocupación por la estabilidad laboral incluso para los trabajadores temporales es evidente. En torno al cumplimiento real de la estabilidad laboral, el SJDI ha introducido una cláusula previsoría, en donde:

"La empresa se obliga con el sindicato a que cada tres meses proporciona una relación actualizada en la que se integra con toda claridad el total de trabajadores de planta a su servicio, así como los trabajadores con carácter temporal o de tiempo determinado. Esta relación deberá ser entregada por la empresa directamente en las oficinas del Sindicato..." (CCT, 1990).

Ante tantas exigencias, la primera pregunta del lector podría ser: ¿realmente se cumplen tales requerimientos?. A grosso modo la

respuesta sería afirmativa. Con algunas variaciones, dependiendo de su solvencia económica, del número de empleados, todas las maquiladoras matamorenses cumplen con las cláusulas en torno a la estabilidad laboral y el pago de fianza.

En los casos en los que el contrato colectivo no ha sido observado, o no respetado por delegados sindicales fabriles, Agapito González, líder del SJOI, ha protestado con paros laborales o con la depuración de delegados corruptos.

En 1989, el máximo jerarca del SJOI exigió el cumplimiento cabal del contrato colectivo. Primero, destituyó a delegados corruptos, punto que será analizado en el próximo capítulo, luego denunció públicamente la violación de los derechos de los trabajadores. Se acusó a los empresarios de:

"...intervenir en áreas que tienen concesionadas los obreros... (En especial) se acusa a Sergio Argüelles de estar invadiendo derechos sindicales... (además) de oponerse a la firma del contrato colectivo de trabajo en cada rama laboral... nuestras organizaciones son y serán siempre respetuosas de nuestras leyes y particularmente de la LFT, y se oponen a cualquier factor negativo que perjudique las relaciones obrero-patronal...", (El Bravo, 26/IV/89).

Ante esta situación, el SJOI anunció el emplazamiento a huelga en todas las maquiladoras del Parque Industrial de FINSA, principal violador del contrato colectivo. La exigencia sindical sacó a flote algunas irregularidades en torno al cumplimiento del contrato. El líder expresó:

"(que) esas maquiladoras habían incurrido en violación del contrato colectivo de trabajo, en las cláusulas que se referían a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, en el desplazamiento de mano de obra sindicalizada y en la creación de Comisiones mixtas de Seguridad e higiene...", (El Bravo, 4/V/89).

Asimismo, expresó que las empresas no habían cumplido con la tramitación de las tarjetas de salud de sus trabajadores y que no había mostrado la nómina de pago para constatar el pago del 5 % al INFONAVIT.

La mayoría de las empresas emplazadas eran de gran estabilidad como: Rimir, Deltrónicos, Componentes, Trico, CMI, Magnatec, por lo que rápidamente prometieron ajustarse al cláusulado, con el fin de evitar el estallamiento de huelgas, (El Bravo, 10/V/89).

No obstante, los empresarios intentaron un acuerdo mediatizado por Fidel Velázquez, sin mucho éxito. Finalmente, en junio de 1989, los empresarios matamorenses aceptaron el cumplimiento fiel del contrato colectivo. Agapito había demostrado una vez más que el contrato colectivo no es letra muerta en Matamoros.

C).- Trabajadores y contrato colectivo.

Este apartado señala la situación actual en torno a la relación entre contrato colectivo y trabajadores. El propósito es corroborar la hipótesis de una presencia mayor del SJOI entre sus agremiados y una desvinculación total entre trabajadores y el Sindicato de Trabajadores de la Industria y Comercio "Lázaro Cárdenas" de la CROM (STIC), en Tijuana. El primer apartado comprende el conocimiento del contrato colectivo.

La encuesta demostró, aunque no tan tajantemente, que existía una relación entre central obrera y conocimiento sindical. Los resultados aunque fundamentan lo expuesto, no muestran esa supuesta relación que debería existir entre política sindical y conocimiento sindical. Lo que en el fondo supone un conocimiento superficial de los trabajadores matamorenses de su sindicato: líderes, salarios, etc.,

pero no de sus derechos y obligaciones laborales. Además de una confusión, en aspecto contractual, de los obreros tijuanaense.

El supuesto desconocimiento general de términos laborales: como contrato colectivo, revisión bianual, entre los trabajadores maquiladores, sin importar su central fue corroborado ante la independencia entre la central obrera y la existencia de contrato colectivo. La prueba de Ji-cuadrada de 2.2, con un nivel de significancia de .53 mostró una independencia entre ambas variables.

Los apuntes siguientes buscan fundamentar estas ideas. En Tijuana la existencia sindical sigue manteniéndose a nivel de autoridades laborales. Según sus estimaciones por lo menos 310 maquiladoras (más del 50% de las plantas) están sindicalizadas, con una hegemonía del STIC. (E.M.M., 1991).

No obstante, excluyendo a la JLCA, los empresarios siguen reportándose como no sindicalizados. En una encuesta a 49 maquiladoras, realizada por la oficina local de la Secretaria de Trabajo y Previsión Social (STPS), sólo tres plantas declararon tener contrato colectivo, sinónimo de sindicalización: Contenedores Fronterizos, Panda Manufactura y Metales Laminados del Pacífico, (10).

La mayoría de las empresas declaró, en la encuesta citada, contratar de manera individual a su personal. Los trabajadores tijuanaenses ratificaron tal situación, el 93.9% declararon tener contrato individual en donde se fijaban sus salarios y prestaciones. Sin embargo, dijeron desconocer su contrato colectivo.

(10).- STPS-Tijuana, Industrias con sistema de seguridad industrial, 1991). La encuesta contempló 49 maquiladoras: 16 pequeñas, menos de 100 trabajadores; 23 medianas, menos de 300 trabajadores, y 8 grandes, con más de 300 empleados.

Más aún los trabajadores manifestaron su desconocimiento de lo que era el contrato colectivo. Por lo que suelen confundirlo con el contrato individual de trabajo, que también señala salarios y vacaciones, pero a nivel individual, como hemos señalado, (Vid., apéndice 7).

Por ello, la respuesta a la pregunta ¿tiene usted contrato colectivo?, debe ser tomado con reserva en el caso de Tijuana. El 53.6% de los entrevistados tijuanaenses dijo tener contrato colectivo, aunque ellos se refieren en la mayoría de veces al contrato individual, por expresar que lo concentran esos contratos son el nombre del empleado, su edad, su estado civil, los horarios a trabajar y su salario. Sin un tabulador de salarios, ni prestaciones laborales calculadas en función de este.

En su respuesta de la opinión contractual, expresaron que tener un contrato laboral le garantizaba su estabilidad laboral (66.8%) y el (29 %) dijo que le serviría para pedir más salarios. Hay que enfatizar la dominación del contrato colectivo sobre el individual en el caso tijuanaense. La mejor forma de ratificar nuestra apreciación es mediante la política de contratación.

La mayoría de las empresas tijuanaenses reclutan su personal directamente, sea mediante anuncios periodísticos o en la afueras de sus instalaciones. El gerente general, cuando la empresa es pequeña, y el gerente de personal, en caso de ser grande, se encargan de entrevistar a cada uno de los candidatos.

Aunque el STIC tiene una sección de reclutamiento en sus oficinas, las maquiladoras no se nutren de ella, salvo algunas

empresas pequeñas. El STIC no tiene una exclusividad sindical en la contratación como el SJOI, en Matamoros.

La "exclusividad" del STIC se inicia una vez que el trabajador ha sido contratado por el patrón. El no tiene participación alguna en el reclutamiento. Después de la contratación, el sindicato tendrá dominio sobre el personal directo, más no sobre el de confianza, (CCT, Tijuana, 1990).

En torno a la política de contratación, Rocío Barajas (1989), expresó que los principales requisitos de contratación en las maquiladoras electrónicas eran: acta de nacimiento, edad mínima (16 años) y escolaridad mínima, (casi siempre secundaria), (11).

La misma autora señaló que existía una diferenciación en cuanto a la contratación femenina y masculina. El 50.3 % de sus entrevistadas declararon que la empresa les había pedido, como requisito de contratación, la prueba de "no embarazo", (Barajas, 1989, pp. 25-26).

La contratación individual, como hemos estipulado en las disposiciones legales, puede ser de tres tipos: de planta, eventual y a prueba. Patricia Rodríguez (1987), en un estudio exploratorio, reportó las siguientes diferenciaciones en torno a la contratación individual por rama económica.

(9).- El estudio de Rocío Barajas comprendió 173 trabajadoras de la maquiladora electrónica de Tijuana, distribuidas en 33 plantas de esta rama.

C U A D R O X-1

Tipo de contratación individual en las maquilas tijuánenses, por rama económica, (1987).

T i p o	Electrónica (%)	Costura (%)	Diversas (%)
Planta	20	86.9	14
Eventual	2	8.8	24
A prueba	1	4.3	1
T O T A L	23	100.0	39

Fuente: Patricia Rodríguez ietalá, 1987. En el rubro de diversas se encuentran maquilas pequeñas, como clasificación de cupones.

El cuadro comprende maquiladoras sindicalizadas y no sindicalizadas. Entre las últimas se encuentran Cal Pacific, en el rubro electrónico. Asimismo, puede observarse una tendencia general, exceptuando las maquiladoras diversas, a la contratación de planta, especialmente en las electrónicas.

La razón es sencilla: las maquiladoras electrónicas, medianas y grandes, por su proceso productivo necesitan de una fuerza laboral estable, que les permita cumplir con los pedidos de sus matrices. De ahí la preocupación, como hemos apuntado, de retener a sus trabajadores. La recurrencia al personal eventual, sólo se realiza en momentos de incremento productivos.

La preocupación de los empresarios de las electrónicas es conformar una planta de trabajadores para que su producción no este sujeta a las fluctuaciones laborales. Para ello, se les firma el contrato individual de planta, se otorgan atractivas prestaciones y se crea un ambiente agradable de trabajo, de tal manera que los trabajadores se sientan identificados con la empresa. Este

procedimiento es común a maquiladoras no sindicalizadas, como Videotec, Juguetrenes, o sindicalizadas como Sanyo o Hitachi.

En las prestigiosas maquiladoras electrónicas, la rigurosidad en el proceso de contratación para los trabajadores de planta se acentúa, en caso de eventuales existe una mayor flexibilidad:

"(Para contratar al personal) se realiza un procedimiento de reclutamiento y selección completo, se entrevista y se selecciona lo mejor posible, dependiendo de la rapidez con la cual se necesite el personal...",
(Entrevista con Supervisora de Personal de Sanyo, 1991
iE.S.P.¿

Finalmente, aunque las maquiladoras sindicalizadas y no sindicalizadas siguen un procedimiento igual de contratación individual, la existencia de un contrato colectivo las diferencia. Pues para las segundas constituye una ilegalidad la no observancia del contrato colectivo, convirtiéndolo en un elemento secundario.

En Matamoros la situación cambia. El conocimiento del contrato colectivo es inevitable, por las revisiones contractuales bianuales. El 74.4 % de los trabajadores matamorenses dijo tener contrato colectivo. Para el 63.2 % de los obreros matamorenses el contrato colectivo representa la mejor garantía de su estabilidad laboral, y para el 30.6 %, representa la mejor forma de lograr mayores salarios y prestaciones.

Las negociaciones anuales sobre el ajuste de tabuladores salariales y las revisiones bianuales de la totalidad parecen ser la explicación a estas respuestas. El 93.6 % manifestó una opinión positiva del contrato colectivo.

A diferencia del STIC, el SJOI, mediante la exigencia de la planta laboral, tiene la exclusividad laboral sobre las maquiladoras, por contrato colectivo:

"La empresa reconoce al Sindicato como la organización legalmente constituida que representa los intereses de sus agremiados en particular de todos los trabajadores que prestan sus servicios con la propia empresa... (Asimismo) la empresa se compromete a ocupar únicamente miembros del sindicato contratante en su planta de Matamoros...", (CCT, 1971).

El SJOI no sólo impuso su dominio sobre el personal directo, inspectores de Calidad, operadores de máquina, probadores, ensambladores, etc, sino sobre todo personal técnico, personal de mantenimiento y de seguridad, (CCT, 1971). Sino que también mantuvo la concesión de los trabajos de carga y descarga, actividad que practica desde sus inicios sindicales, como mostró el capítulo siete:

"La empresa reconoce que el Sindicato es el titular concesionario autorizado por la SCT para efectuar maniobras de carga, estiba, desestiba, reconocimiento, vigilancia y transbordo de mercancías en los términos contenidos en las tarifas autorizadas y por ello se obliga a que todos los trabajos relacionados con las maniobras indicadas, se efectuaran a destajo, solicitando por consiguiente el personal necesario para el desarrollo de dichos trabajos, según las costumbres establecidas...", (CCT, 1988).

Como se puede observar el SJOI, ha realizado un excelente trabajo de dominio sindical en las maquiladoras, impidiendo la entrada de cualquier sindicato local y/o nacional a las plantas. Ahora bien, el SJOI no sólo trabajó para solucionar problemas inmediatos, en torno a exclusividad sindical, sino a largo plazo.

De manera previsoría, introdujó la siguiente cláusula, en las maquiladoras más prosperas:

"La Empresa se obliga a que si en lo futuro crea otra Empresa o fuente de trabajo dentro del municipio de H. Matamoros, Tamaulipas., desde este momento se obliga a ocupar única y exclusivamente personal perteneciente a la organización contratante, celebrando el contrato colectivo respectivo...", (CCT, 1983).

Así pues, las futuras ampliaciones o nuevas filiales de plantas maquiladoras que existan en Matamoros, están obligadas a firmar contrato colectivo con el SJOI. Tal cláusula reduce el universo de las empresas maquiladoras que pueden contratarse libremente con el SITM, sindicato maquilador alternativo.

De esta manera, mientras entre el STIC y sus trabajadores existe una disvinculación total, entre el SJOI y sus agremiados hay una relación muy estrecha. Desde la contratación hasta el despido, los asuntos laborales, son incumbencia exclusiva del SJOI.

Ante la hegemonía sindical del SJOI, la contratación laboral se ha convertido en un procedimiento único al que tienen que sujetarse todas las maquiladoras matamorenenses. Exceptuando a las cuatro maquiladoras, pertenecientes a la Sección 104 y la del SITM, el procedimiento de contratación tiene las siguientes características.

Las causas más comunes de movimiento de personal sindicalizado en las maquiladoras matamorenenses son:

- i).- Aumento de producción
- ii).- Que el personal contratado no haya pasado satisfactoriamente el periodo de prueba.
- iii).- Renuncia del trabajador
- iv).- Despido del trabajador.

El encargado de realizar las requisiciones de personal nuevo es el departamento de Relaciones Industriales, (12). En la requisición debe especificarse la cantidad de trabajadores que se necesitan y el área donde prestaran sus servicios. En la requisición siempre se

(12).- Esta es otra de las diferenciaciones entre la maquila matamorenense y la tijuanaense. La primera por su gran tamaño presenta una mayor división administrativa y la subsecuente división de tareas, en tanto que en Tijuana la pequeñez de los establecimientos hace innecesaria la división administrativa.

solicita un número mayor de trabajadores al requerido, para realizar una mejor selección.

Por su parte, el sindicato realiza el procedimiento de reclutamiento, descrito en el capítulo siete, luego envía a sus candidatos a la maquiladora. Ahí se les realiza una entrevista, un exámen de conocimientos básicos y una prueba de habilidad, (13). Después se selecciona a los trabajadores que hayan obtenido mayores puntuaciones en las pruebas.

Los trabajadores sindicalizados aceptados firmaran un contrato individual por 29 días a prueba, con opción a planta. Si al final de ello, el resultado es positivo se le extiende el contrato individual por tiempo indefinido, como lo señala el contrato colectivo.

En el caso de los trabajadores temporales, también regidos por el SJOI. En el contrato individual se enuncia la actividad específica, se hace del conocimiento y se pide la aprobación del sindicato para evitar conflictos posteriores.

Una vez aceptado, las mayor parte de las maquiladoras matamorenses dan un plática de inducción al trabajador, en cuanto a la producción de la fábrica, sus derechos y obligaciones, y se les da a conocer el Reglamento Interior del Trabajo que es parte integrante del contrato colectivo.

En algunas maquiladoras, como Kemet de México, se les da un curso de adiestramiento inicial. Desde este momento el trabajador es nuevo miembro de la empresa, con todos los derechos y obligaciones que

(13).- Esta prueba casi siempre está relacionada con el trabajo a realizar. Por ejemplo, en Kemet de México, maquiladora electrónica, la prueba consiste en la colocación de 10 pernos con la mano derecha y 10 con la mano izquierda en un minuto.

fija el contrato colectivo. La terminación del contrato colectivo para el trabajador sindicalizado será:

- i).- No aprobar el periodo de prueba
- ii).- Por término de contrato individual.
- iii).- En caso de planta, los trabajadores están sujetos a la falta de materia prima o quiebra declarada de la empresa, así como por la disminución de la producción por cuestiones del mercado u obsolescencia del producto.

Las causas anteriores de despido están reconocidas por el contrato colectivo de trabajo. Por otra parte, las rescisiones de contrato sólo podran ser por:

- i).- violaciones al Reglamento Interior, especialmente al artículo 47 de LFT, referido a la falta de probidad del trabajador en el cumplimiento de su trabajo.
- ii).- Cuando el empleado sindicalizado sea expulsado por el sindicato, la empresa no tiene ningún derecho de tratar de retener a éste o investigar la causa, simplemente debe acatar la disposición del sindicato, siempre que éste lo notifique mediante un oficio debidamente firmado por el representante sindical.

Como se puede observar, el SJOI ha asegurado mediante un trabajo laboral continuo la permanencia laboral en las maquiladoras matamorenses, cumpliendo con ello, parte de su tarea sus objetivos sindicales. Obviamente, esto ha conducido a la ausencia de libertad sindical para los empresarios, contratar fuerza laboral a las espaldas del SJOI es labor imposible. Toda contratación pasa por el SJOI antes que por la empresa. El contraste con Tijuana es evidente.

D).- Salarios y prestaciones: principal diferenciación.

Este es el segundo elemento esencial que 'mide' la presencia sindical, mediante el contrato colectivo, ante la empresa. Este apartado muestra las diferenciaciones enunciadas en el capítulo anterior.

a).- Los salarios.

En términos salariales, Monica Gambrill (1990), en su análisis de los contratos colectivos tijuanaenses, de 1968-1983, muestra que el sindicalismo tradicional luchó por el pago de salarios mínimos, e incluso por el pago del salario profesional, por el tipo de actividad tan especializada, en los inicios maquiladores, también los sindicatos 'rebeldes' de 1978-1981 lo hicieron.

Sin embargo, el pago de salario mínimo no fue conquista de los sindicatos tijuanaenses sino medida patronal. De las diferentes peticiones sindicales, el pago de salario mínimo, e incluso ligeramente superior, es la única demanda a la que ha respondido la empresa. No obstante, estos han sido por debajo de los devengados en Matamoros.

En términos salariales, Matamoros siempre se ha diferenciado con respecto al comportamiento nacional, cómo lo muestra la siguiente tabla.

C U A D R O X - 2.

Salarios promedio diarios en las maquiladoras de Matamoros, 1975-1990.

A Ñ O	NACIONAL	MATAMOROS
1975	55.24	74.57
1976	82.74	92.50
1977	91.20	127.75
1978	103.49	146.41
1979	119.78	168.02
1980	140.69	198.48
1981	183.05	279.01
1982	318.28	429.52
1983	459.01	770.07
1984	719.02	1124.00
1985	1007.64	1526.33
1986	n.e	2252.37
1987	n.e	5322.35
1988	8000.00	12752.86
1989	n.e	13443.00
1990	n.e	21204.69.

Fuente: Elaboración nuestra. Datos para nivel nacional, INEGI, Estadísticas históricas de México, T.I., pp. 167-168; para Matamoros tabuladores de los contratos colectivos de maquiladoras, de 1970-1990.

En Matamoros, a diferencia de Tijuana, los aumentos salariales han sido una conquista sindical del SJOI. De tal manera que, mientras el SJOI ha luchado por el incremento, y ajuste constante de los salarios maquiladores a la situación económica del país, mediante la revisión de tabuladores. El STIC ha renunciado a lucha por mejores salarios. En su contrato, las cláusulas que se refieren a cuestiones salariales, lo hacen vagamente:

"Art. 7o. Los salarios que perciban los trabajadores son los que se estipulan en el tabulador del presente contrato.

Art. 8o. Por cada seis días de trabajo a la empresa, el trabajador disfrutará de un día de descanso pagado, conviniendo las partes en que dicho día sera de acuerdo a las necesidades del Empresa.
Los trabajadores que laboren el día domingo, tendrán derecho a que se les pague una prima adicional del 25 %

de su salario en ese día...", (Contrato Colectivo de Trabajo, Tijuana, 1986).

Como se puede observar, la ilegalidad en cuestiones salariales en los contratos del STIC es evidente. Por otra parte, el tabulador anunciado, muchas veces no está incluido en el contrato colectivo, incurriendo en otra ilegalidad. A partir de la introducción de los contratos colectivos del STIC, el salario quedó a criterio de los patronos.

Algunos estudios (Rodríguez, 1987) ha señalado que el salario pagado en las maquiladoras tijuanaenses es ligeramente superior al mínimo. En 1987, el 69.8 % de 51 empresas encuestadas ganaba entre 22,000 y 30,000 pesos semanales. En los otros sectores los salarios registrados eran los siguientes:

C U A D R O X-3

Salarios maquiladores en Tijuana, 1987.

(miles de pesos)

Salario semanal	Electrónica	(%)	Costura	(%)	Diversas	(%)
22 - 26	1	4.3	3	27.2	18	46.1
27 - 30	15	65.3	5	45.5	9	23.1
31 - 34	1	4.3	-	-	2	5.1
35 - 38	1	4.3	1	9.1	4	10.3
39 - 43	4	17.5	1	9.1	5	12.8
44 - 52	-	-	1	9.1	1	2.6
53 - 57	1	4.3	-	-	-	-
TOTAL	23	100.0	11	100.0	39	100.0

Fuente Patricia Rodríguez (1987).

El cuadro muestra un elemento central, para nuestra exposición, el mejor pago de la rama electrónica, quien paga un poco mayor al salario mínimo. En igual situación está la costura, aunque ella tiene un trabajo pagado por destajo y no jornada laboral. Las maquiladoras

diversas, pequeñas plantas, siguen siendo las más peor pagadas (Rojas, 1987, pp. 64-65).

En 1989, Rocío Barajas aclaró más en cuanto a las diferencias salariales en la rama electrónica:

"Existen cuatro categorías básicas: obreros de línea (81.3 %) con un salario promedio mensual de 123,935; obrera de control de calidad, de 147,626; obrera de Inspección, 134,550 y supervisora, 231,667, (Barajas, 1989, pp. 39-40).

El grueso de los trabajadores directos eran los obreros de línea, 81.3 %. Al interior del mismo grupo se distinguían los obreros que recibían un salario que fluctuaba entre 102,000 y 120,000 pesos, el 48.9 %, y los que recibían de 120,001 a 140,000 pesos, el 37.4 %, (Barajas, 1989). Aunque el estudio fue hecho para obreras, el sueldo para varones no varía mucho, se paga por categoría, no por sexo.

Finalmente, el análisis salarial actual en las maquiladoras resulta por demás interesante. Una encuesta de la Asociación de Relaciones Industriales de Tijuana en 1991, permite realizar dos apreciaciones: la heterogeneidad que existe en cuanto a los salarios maquiladores de Tijuana, y la estipulación de un salario sui-generis, conformado de un salario base y de un conjunto de prestaciones.

C U A D R O X-4

Salarios semanales por zona maquiladora en Tijuana, (diciembre 1990).

Zona	Salario base	Salario con beneficios *	Salario con deducciones **	Sueldo total, (***)
La Mesa	96556.77	120594.83	114124.58	135944.92
Otay	96714.91	129229.45	122777.91	141565.82
Insurgentes	89691.00	119691.00	117764.00	140623.00
Tip (1)	113466.67	127086.67	117093.00	152388.33
Fundadores/ Libramiento	100454.25	108391.75	105558.00	147410.50
Centro	95500.00	97788.00	94938.25	127527.75
Promedio	98730.60	117130.28	112042.68	140910.72

Fuente: Elaboración nuestra. Datos: Asociación de Relaciones Industriales de Tijuana, Encuesta de salarios y prestaciones, 1991.

(*).- Incluye salario base y beneficios no exentos de impuesto: como bono de productividad, de puntualidad, etc.

(**).- Es el salario después de las deducciones del Impuesto sobre el producto del Trabajo y de cuotas del Seguro social.

(***).- Es el salario con las prestaciones exentas de impuesto: como bonos de comida, bonos para transporte, etc.

(1). Incluye Universidad Autónoma de Baja California y zonas aledañas.

La encuesta demostró que los salarios maquilador promedio de Tijuana durante 1990 era de 140,910.72 pesos mensuales con todo y prestaciones, mientras que en Matamoros únicamente el salario promedio, sin prestaciones, era de 148,432.83 pesos mensuales.

La fijación de salarios en Tijuana sigue un camino distinto al de Matamoros:

"(Estos se fijan) según las zonas maquiladoras de Tijuana. Lo que las diferencia fundamentalmente es su ubicación física en el área de la ciudad, debido a que en muchas de estas zonas industriales, no existen áreas habitacionales. De tal manera que los trabajadores tienen que tomar dos camiones...estas diferencias se pagan. Existen otras zonas que no tienen problemas para reclutar personal (como la centro)...", (E.R.I., 1991).

De ahí que la zona Centro y La Mesa, insertas en la inmediaciones de la Ciudad de Tijuana, tengan los salarios más bajos. El último aspecto que se debe resaltar es la participación de las

prestaciones no contractuales, sino otorgadas por voluntad del patrón, en la conformación del salario tijuaneño, de ello hablaremos más adelante.

La situación matamoreña, en cuestión salarial constituye la excepcionalidad maquiladora. Uno de los máximos orgullos de Agapito González es tener los salarios más altos en la maquiladora actualmente. Esto lo ha conseguido por las revisiones contractuales perennes.

Siendo uno de los objetivos prioritarios, la consecución de mejores salarios. El SJOI tuvo buen cuidado de incluir, desde el inicio, el tabulador salarial en los contratos colectivos maquiladores, en donde se especificaba el salario que debía recibir cada categoría obrera.

En el contrato colectivo se estableció que los salarios consignados eran legales, que no tenían incluido el séptimo día y que debían ser cubiertos semanalmente, en moneda de curso normal, (CCT, 1971). Desde entonces, la maquila matamoreña paga religiosamente semana a semana los salarios a sus obreros.

El año de 1983 constituye es primordial en materia salarial: primero, porque entra en vigor el pago de la jornada laboral de 56 horas, con trabajo de 40 horas; segundo, por la fijación de la revisión anual de tabuladores, de acuerdo a las variaciones económicas.

En 1981, el SJOI introdujo la siguiente cláusula en los contratos colectivos, de las empresas con casi diez años de estancia en territorio matamoreño:

"La empresa se obliga en que a partir del 15 de noviembre de 1983, la jornada máxima a que estarán

sujetos los trabajadores sindicalizados será de 40 horas a la semana distribuida en cinco días de trabajo con pago de sueldo íntegro de 56 horas, dándose como descanso los días sábado y domingo y cuando por necesidades de las empresas se tenga que laborar se cubrirá a los trabajadores el salario que para el efecto determine el artículo 73 del Código laboral...", (CCT, 1981).

Tal disposición empezó a efectuarse a partir de 1983. Desde entonces, poco a poco las empresas se han ido integrando a la disposición, dependiendo de su antigüedad. A las plantas nuevas, el SJOI les concede cinco años de gracia, en lo que se estabilizan, para pagar la jornada de cuarenta horas. Recuérdese que antes de la consecución de nuevas prestaciones laborales está el afianzamiento de la fuente de trabajo.

En 1983, se introdujo la cláusula que fijaba la adecuación de los salarios a los requerimientos económicos de la zona:

"a efectos de que los salarios tabulados conserven las diferencias salariales perdidas, la empresa conviene con el sindicato en incrementar dichos salarios tabulados en aquellas ocasiones en que se decreten salarios de emergencia...con el fin de que conserven las diferencias salariales pactadas, entre las diversas categorías tabuladas y no permitir por ningún concepto que los salarios del trabajo continúen perdiendo su poder adquisitivo...", (CCT, 1983).

Desde ese año, la exigencia de revisión del tabulador al año siguiente, de la firma contractual, y el aumento salarial en las revisiones bianuales, han sido una práctica común para el SJOI. Esta situación se ha acentuado, aún más, desde 1989 a la fecha. Donde los ajustes e incrementos salariales se han convertido en el motivo principal de enfrentamiento entre el SJOI y los empresarios.

En 1989, el líder, en la revisión contractual de la mayoría de maquiladoras, demandó un aumento del 25 %, en tanto que los empresarios sólo ofrecieron el 10 %. En su lucha, los empresarios

denunciaron ante las autoridades estatales y nacionales, la rebeldía de Agapito al no sujetarse a los pactos económicos.

La respuesta del líder a estas acusaciones fue tajante: como él no había firmado ningún pacto nada, lo obligaba a cumplirlo, (Vicente Sánchez, 1991). Por otra parte, argumentó que la situación económica real de los trabajadores era cada vez más difícil, pues 'no había ningún artículo de primera necesidad que no hubiera subido', (E.A.G.C., 1991).

Pese a las protestas empresariales, las negociaciones fueron un triunfo parcial para Agapito:

"...se logró un convenio para que los maquiladores dieran un incremento del 15% directo a los tabuladores y 5 % como bono de productividad, sin contar con el 10% otorgado en diciembre a raíz de la firma del último pacto económico, el incremento fue de hasta un 30 %...", (Vicente Sánchez, 1989).

En 1991, el problema volvió a repetirse. El líder no aceptó un aumento salarial menor al 20 %. Las negociaciones nuevamente desbordaron el límite local, trasladándose a la Junta Estatal de Conciliación en Ciudad Victoria y a las oficinas de la CTM nacional.

El líder del SJOI no cedió ante las presiones de los empresarios, sobretodo ante el posible cierre de plantas, más aún se recurrió a la huelga, como forma de presión. El SJOI estalló huelgas en maquiladoras estratégicas, como Kemet, Rimir, Componentes Mecánicos y Trico, para conseguir las demandas salariales solicitadas.

Los empresarios, ante tales presiones, firmaron los nuevos contratos colectivos con un aumento salarial entre el 20 y 25 %, sin contar el 8 % concedido en noviembre de 1990. No obstante, los empresarios siguen firmes en su campaña de denuncia en contra de los 'abusos' del SJOI.

Para ello, la política de Agapito más que de negociación había caído en la imposición:

"...en el pasado, el líder del SJOI forzó a los maquiladores a firmar contratos en los cuáles la empresa debería incrementar automáticamente el tabulador de salarios (según) todos los aumentos decretados por la CNSM provocando que las empresas instaladas en este municipio negociaran en un 60 % superior al resto del país...", (El Bravo, 15/I/91).

Esta situación, según los empresarios, los ha conducido a una situación excepcional, en materia salarial:

"...en el país, las empresas están revisando en promedio con un 20 % de aumento salarial, mientras que en Matamoros, el sindicato pretende revisar con un 21%, más el 9 % otorgado en el mes de noviembre...dando el 30%...", (El Bravo, enero 1991).

Pese a las protestas empresariales, el SJOI sigue logrando los mejores salarios en las maquilas. En Matamoros los únicos que reciben un salario ligeramente superior al mínimo son los trabajadores a prueba, como lo señalan los tabuladores salariales de los contratos colectivos.

En el aspecto salarial, el SJOI no sólo ha cuidado que el salario sea mayor sino que este tenga las menos deducciones posibles. Actualmente, las maquiladoras matamorenses cubren el 100% de la Cédula Cuarta y el Impuesto sobre el Producto del trabajo.

La única deducción que sufre el salario del trabajador es del 4% mensual para las cuotas del sindicato.

"Las cuotas del sindicato serán de 4 % y serán descontadas del salario del trabajador por la empresa y serán entregadas al tesorero del sindicato o a la persona que se designe, (CCT, 1971).

Asimismo, desde el inicio, como medida previsoría que garantizaba la probidad empresarial, en cuanto a cuotas descontadas, el sindicato introdujo la siguiente cláusula.

"La empresa pondrá a la vista del sindicato la nómina, tarjeta o recibo para verificar la autenticidad del descuento aludido...", (CCT, 1971).

Finalmente, la percepción total de un trabajador se conforma del salario normal, los días de descanso, y festivos si los hay, el tiempo extra y las incapacidades, si las hay. Al resultado final se le resta el 4 % de cuota sindical, al mes, y el descuento de crédito INFONAVIT y FONACOT, en el caso de existir. El trabajador al recibir su salario, en efectivo, se le entrega un recibo, que detalla su pago.

b).- Las prestaciones.

Las prestaciones constituyen la segunda diferencia entre Matamoros y Tijuana. Gambrill (1990) en su estudio sobre Tijuana, ha señalado la disminución de prestaciones contractuales a su mínimo grado, para 1983, 14.

El punto más alto de prestaciones se obtuvo en los primeros años del sindicalismo tradicional. En el bienio de 1968-1969, los contratos colectivos contenían:

"más días de vacaciones y una prima vacacional, un número mayor de descansos obligatorios, uniformes, apoyo al deporte, regaderas, casilleros para ropa, pago de los primeros tres días de incapacidad, seguro de vida para los trabajadores y ayuda para el fallecimiento de un familiar...", (CCT, 1969).

Los años de 1970-73 presenciaron ligeros avances en prestaciones como la concesión de becas para los hijos del trabajador. En 1974-75 fueron borradas todas las prestaciones. Los sindicatos

(14).- Las referencias al trabajo de Gambrill sobre prestaciones son mínimas y únicamente cubrirían hasta 1983 y se realizan para fundamentar la hipótesis de la autora sobre diferenciaciones entre Tijuana y Matamoros. A partir de 1983 hasta 1990, las apreciaciones y el análisis corresponde íntegramente a la autora.

'rebeldes', en 1976-1983, intentaron recuperar las prestaciones perdidas.

En esos años, algunos contratos lograron, aparte de las prestaciones mínimas: el seguro de vida para el trabajador, pago de utilidades, prima de antigüedad, en el caso de tener más de cinco años trabajando, 500 pesos más en el aguinaldo, permiso en caso de fallecimiento de un familiar, descanso para el trabajador en caso de alumbramiento de su esposa, o de cumpleaños.

Cómo se puede observar, las prestaciones más que conquistas sindicales reales eran simbólicas. En tanto que las cláusulas leoninas, en torno a trabajadores eventuales y estabilidad laboral, eran afectaciones en los aspectos laborales esenciales.

En los contratos 'tipo', difundidos desde 1984, del STIC las cláusulas sobre prestaciones son mínimas:

"10a. Los trabajadores disfrutarán de un periodo anual de vacaciones de conformidad con lo que establece el artículo 74 de la ley.

11a. A más tardar el día 20 de diciembre de cada año, la empresa se obliga a entregar a sus trabajadores, el aguinaldo anual al que se refiere el artículo 87 de la LFT, consistente en lo equivalente a 15 días de salario.

12a. Empresa y Sindicato se comprometen a dar cumplimiento fiel al artículo 153-A de la LFT y establecer programas adecuados para la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, que les permitan elevar su nivel de vida y productividad, (CCT, 1987).

Las cláusulas vigentes en 1990, son las mismas de 1987. La negociación contractual en torno a prestaciones, al igual que salarios, no existe. Las prestaciones no se calculan según la antigüedad, ni se especifican en que consisten, únicamente dicen apegar a lo señalado por la LFT.

Al renunciar el STIC a la consecución de mejores prestaciones, mediante la lucha sindical, el empresario se convirtió en concesionario de las mismas en la industria maquiladora. Se inicia entonces la etapa de concesión de prestaciones no contractuales. Para los empresarios, la concesión directa de prestaciones, sin mediación del sindicato, es más efectiva, porque:

"...nosotros (los maquiladores) vamos un paso adelante en cuanto a las prestaciones sociales...las empresas siempre están buscando, cumplir con las necesidades de los trabajadores...aceptaríamos sindicato, en el caso de que las condiciones ofrecidas por nuestra industria fueran menos a las que requiere el trabajador...", (Entrevista con Alfonso Erdmann, ex-dirigente de la AMAC, zona costa).

A partir de los años ochenta se ha extendido, en Tijuana una política empresarial, basada en la concesión de prestaciones sociales, como una forma de contrarrestar la pérdida de poder adquisitivo de los salarios maquiladores. Al igual que en los salarios existe una diferenciación, en cuanto a prestaciones, por ramas maquiladoras.

C U A D R O X-5

Prestaciones en la maquiladora tijuanaense, 1987.

Prestación	Electrónica		Costura		Diversas	
	N	(%)	N	(%)	N	(%)
Bonos de despensa	22	43.14	2	15.4	12	21.05
Bonos de asistencia	19	37.25	1	7.7	11	19.30
Bonos de puntualidad	5	9.8	4	30.7	6	10.53
Bonos de transporte	2	3.92	-	-	2	3.51
Comedor gratuito	2	3.92	2	15.4	22	38.6
Act. recreativas	1	1.97	-	-	4	7.01
Ninguna	-	-	4	30.8	-	-
T O T A L	51	100.0	13	100.0	57	100.0

Fuente: Patricia Rodríguez (1987).

El cuadro muestra que la rama electrónica y diversas son las que más prestaciones otorgan. La textil, como lo hemos demostrado en otro estudio (Quintero, 1990) son las que menos prestaciones conceden.

Conviene hacer una diferenciación en torno a las concesiones que realizan los empresarios. Primero, están las prestaciones cuya característica principal es la complementación del salario mínimo. Luego, están los 'incentivos', estímulos económicos, que el empresario concede a los mejores trabajadores.

En el rubro de prestaciones quedan los bonos de comida, transporte, fondo de ahorro, etc. En los 'incentivos' están los bonos de puntualidad, de productividad, de asistencia, etc. todos ellos estímulos a los 'trabajadores modelo'. En este segundo rubro, también quedan incluidos los concursos de productividad, al interior de la fábrica, como: 'el empleado del mes', 'la línea del mes' o 'el mejor empleado'.

En 1991, los empresarios tijuanenses hicieron un desglose detallado del tipo de prestaciones que concedían:

a).- Beneficios gravados con impuesto: bono de puntualidad, bono de asistencia perfecta, bonos de transporte y de productividad.

b).- Beneficios exentos de impuesto: cupón alimenticio, bonos para restaurant, fondo de ahorro, bono de transporte, bono de asistencia y puntualidad.

c).- Beneficios subsidiarios: bono alimenticio, servicios de transporte y cafetería.

Asimismo, los empresarios estimaron el porcentaje con el que dichos bonos participaban en la conformación del salario total.

C U A D R O X-6

Prestaciones y salario maquilador en Tijuana, 1990.

Zona	Salario base (1)	Prestaciones (2)	(%) 2/1	Salario total
La Mesa	96556.77	39388.15	29	135944.92
Otay	96714.91	44850.91	31.7	141565.82
Insurgentes	89691.00	50932.00	36.2	140623.00
Tip	113466.67	38921.66	25.5	152388.33
Fund/Lib	100454.25	46960.25	31.9	147414.50
Centro	95500.00	32027.75	25.1	127527.75
Promedio	98730.60	42180.12	29.9	140910.72

Fuente: Elaboración nuestra. Datos, ARI-Tijuana, dic. 1990.

El cuadro muestra como las prestaciones constituyen entre 25 y 36 % del salario total. La encuesta ratificó la importancia de las prestaciones en la electrónica y la automotriz. El 75.7 % de los trabajadores tijuanaenses expresaron que aparte del salario recibía otras prestaciones como: bonos para comida, transporte y premios de productividad.

Por rama económica, el sector automotriz, MERCURIO y CROMADORA DE RINES, expresó en su totalidad que recibía prestaciones adicionales a su salario. En la rama electrónica, la diferenciación entre BREAK y OSAKA fue evidente, 44% de los trabajadores de BREAK declaró sólo recibir salarios y prestaciones mínimas, en tanto que sólo 21.1 % de OSAKA declaró no recibir prestación alguna.

Sin duda, la concesión de prestaciones es por demás encomiable. Lo criticable de las prestaciones empresariales, es su no estipulación en un contrato colectivo. Los líderes sindicales tradicionales han expresado:

"...como los patrones no quieren sindicatos, les prometen a sus trabajadores más prestaciones. Entonces los convencen. Pero éstos son temporales, porque, al

rato los patrones van a decir 'no tengo contrato, no tengo obligación'. Por ejemplo, quien nos puede asegurar que una maquiladora de Otay una noche no le pague a la camioneta, y deje a sus trabajadores sin transporte. Ese es el peligro de las prestaciones maquiladoras. Cuando los patrones digan hasta aquí, nadie puede obligarlos a cumplir tales prestaciones...", (Entrevista con Secretario del Sindicato de Oficios Varios, CROC).

Por otra parte, los líderes consideran a estas prestaciones por debajo de la ley.

"(las prestaciones) son migajas que se conceden para que los trabajadores no reclamen las prestaciones reales según sus condiciones de vida (Eso de que) les doy pan y les doy 'raite' son migajas, (y como tal) no hay un sindicato de lucha y resistencia...", (E.S.A, 1991).

Existe otro rubro confuso en las prestaciones. Los patrones tijuanenses parecen cubrir las cuotas del IMSS y el ISPT. Sin embargo, como la deducción la hacen entre el salario base y las prestaciones gravadas con impuesto, el pago del patrón no parece muy claro.

En Matamoros, la situación es distinta. Todas las prestaciones están estipuladas contractualmente. Desde el inicio de las operaciones maquiladoras, el SJOI hizo referencia a lo referente a vacaciones, seguridad social, pago de incapacidad médica y aguinaldo de acuerdo a la ley.

Posteriormente, incrementaron otras prestaciones como el pago de la media hora para comer, becas para los hijos de los trabajadores, uniformes anuales para el personal de planta, ayuda para matrimonio y fallecimiento de familiar, etc., conformando con ello el actual contrato colectivo, (apéndice 8). Todas estas prestaciones se computarizarían de acuerdo al escalafón laboral.

"La empresa y el sindicato formularán el escalafón general que contendrá el nombre del trabajador, la categoría y la fecha de ingreso al servicio de la Empresa. El escalafón fijará la antigüedad de cada trabajador para los efectos de vacaciones, aguinaldo,

indemnización legal, reducción de personal o para cualquier otra prestación...", (CCT., 1971).

Entre las diversas prestaciones hubo una que el SJOI enfatizó: el pago de utilidades. En el inicio, el SJOI señaló que este reparto de utilidades sería vigilado por una comisión mixta, (CCT., 1971). El líder ha sido claro, la especificidad de la maquiladora, no la libera de sus obligaciones laborales:

"...la industria maquiladora tendrá que pagar a los trabajadores el reparto de utilidades que establece la LFT aún cuando argumente no tener rendimientos porque no realizan aquí operaciones de venta...las empresas que argumenten no tener utilidades se les exigirá que concedan como mínimo el pago de 10 días como reparto de utilidades...(incluso) en los casos que se considere necesario se demandará la intervención de la SHCP, para ver que dichas empresas no estén evadiendo al fisco...", (El Bravo, mayo, 1989)

Asimismo, el SJOI tuvo buen cuidado de que el pago de prestaciones no perdiera su valor, ante las constantes fluctuaciones económicas:

"El pago de prestaciones devengadas, tales como vacaciones, aguinaldo, reparto de utilidades, indemnización, que señale la LFT o el presente CCT deberá ser efectuado por la empresa a los sindicalizados con base en los salarios tabulados vigentes en el momento de hacerse efectivas dichas prestaciones...", (CCT., 1978).

Junto al pago de prestaciones, el SJOI exigió el pago de los impuestos de los trabajadores por parte de la empresa:

"La empresa pagará el 100% de cuotas obrero-patronal del Seguro Social, así como del Impuesto del Producto Sobre el Trabajo de todos los trabajadores que le presten sus servicios y sin que se haga deducción alguna en el salario de los trabajadores por este concepto...", (CCT., 1973).

La exposición muestra una diferencia fundamental entre Matamoros y Tijuana. Las prestaciones de Matamoros son la recuperación de los derechos laborales que estipula la LFT, y la lucha porque éstos

se respeten en la realidad. En tanto, que en Tijuana, las prestaciones no contractuales son estímulos o complementos económicos para lograr una situación laboral estable en un momento coyuntural. La seguridad laboral a largo plazo, parece haber sido desplazada a segundo término en Tijuana.

Existe por lo mismo, una alta relación entre central obrera y concesión de prestaciones laborales adicionales, es decir más allá del contrato colectivo. Mientras que el 41.1% de los cetemistas declararon recibir sólo prestaciones de ley, el 69.5 % de los cromistas declaró tener más de dos prestaciones adicionales. No obstante, el 38.4 % de los cetemistas declaró tener prestaciones adicionales.

Finalmente, en el rubro de prestaciones, mencionaremos otros apartados que tienen como eje central el bienestar laboral, como la seguridad y al adiestramiento de los trabajadores. En Matamoros tales rubros han sido postulados en el Reglamento Interior de Trabajo, que es parte integrante del Contrato Colectivo. En cuanto a la seguridad, el sindicato ha ganado medidas importantes en torno a salud obrera, desde el inicio maquilador.

"El sindicato y la empresa convienen en que todos los trabajadores al servicio de la misma, tienen la obligación de someterse cada seis meses a un exámen médico practicado por los médicos que la empresa determine, en el caso de que en el exámen resultace enfermo uno o varios trabajadores serán enviados al Seguro Social, para que estos sean atendidos de su enfermedad y regresaran a sus labores cuando recuperen la salud...", (CCT, 1973).

Más tarde, logró en la mayoría de maquiladoras la instalación de botiquines de primeros auxilios, e incluso de contratación de una enfermera, para los trabajadores sindicalizados. En 1986, consiguió la firma de seguros laborales colectivos, en las empresas, (CCT, 1986).

En 1987, el SJOI consiguió una cláusula fundamental en torno a la seguridad laboral, especialmente en las maquiladoras: la revisión médica perenne de los trabajadores expuestas a sustancias tóxicas.

"conviene la empresa que los trabajadores que en el desempeño de sus labores estén expuestos a líquidos o solventes, ácidos, gases, polvos o demás materias contaminantes, que puedan afectar la piel, la vista o el aparato respiratorio serán examinados cada tres meses por médicos especializados que la empresa determine...", (CCT, 1987).

En 1989, enfatizó aún más la cláusula:

"La empresa se obliga a solicitud del sindicato a proporcionar, en caso necesario el nombre de los elementos que utilice para la soldadura de productos químicos...", (CCT, 1989).

En 1990, el SJOI logró una cláusula de seguridad favorecedora a las obreras temporales de la maquiladora:

"La empresa se obliga con el Sindicato a que en todos aquellos casos en que las trabajadoras de carácter temporal y de más de tres meses de prestar sus servicios a la empresa que llegasen a resultar embarazadas no serán dadas de baja y continuaran al servicio de la empresa hasta en tanto terminase su estado de gravidez, obligándose la empresa con el sindicato a cubrir las incapacidades pre y postnatal que el seguro social no cubra, porque la trabajadora no reúna el número de semanas de cotización requeridas...", (CCT, 1990).

Para el cabal cumplimiento de las medidas de higiene y seguridad, en 1988, el SJOI, introdujo la cláusula para la constitución de Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad, en cada una de las maquiladoras:

"La empresa se obliga a integrar la comisión mixta de seguridad e higiene y se obliga a levantar las actas de investigación de las causas de los accidentes y enfermedades cómo también enviar las medidas para prevenir dichos accidentes y enfermedades y a cumplir estrictamente con las disposiciones legales con el fin de proteger debidamente al trabajador...", (CCT, 1988)

Las comisiones mixtas deberían incluir parte proporcionales del sindicato y de la empresa. Según las definiciones de STPS, estas comisiones tienen el carácter de asesor promotor. Se reconoce en ese sentido su sujeción a una instancia superior, el gerente, según expresión de los legistas:

"...(las comisiones mixtas) no ejecutan la ley, ellas no pueden obviar la línea de mando que ya existe en la empresa (la gerencia)..." (Otoniel Ramos, STPS Tamaulipas, 1991).

Para los funcionarios de la STPS de Tamaulipas, la función del sindicato es esencial en este apartado, pues ellos son los que deben luchar porque las propuestas de tales comisiones se lleven a cabo y no quedar en simples enunciados. El SJOI ha respondido en parte al reto.

Las presiones sindicales, en ese sentido, han logrado algunos avances, en cuestión de protección laboral. Las maquiladoras han instalado diferentes equipos de seguridad, para evitar accidentes laborales. Por ejemplo, en Kemet, maquiladora electrónica, existe una junta gerencial en donde participan todos los jefes departamentales de la empresa, encargados de la seguridad laboral.

Este equipo se encarga de vigilar que los empleados usen los instrumentos de protección laboral, además, de vigilar que el lugar de trabajo este limpio. Cada mes, la junta realiza reuniones en donde el jefe en turno reporta las principales anomalías.

En Trico, maquiladora automotriz, se cuenta con un Comité de Seguridad integrada por el personal de confianza y sindicalizado en igual proporción. a ese equipo se le mantiene entrenado para caso de emergencia como incendios, huracanes o accidentes personales. El equipo realiza rondas de inspección semanal, cuidando de que todos usen sus instrumentos de seguridad.

La otra preocupación del SJOI ha sido el adiestramiento de los trabajadores. Desde 1971, exigió que la empresa proporcionara todas las herramientas necesarias al trabajador, para un buen desempeño de su labor, sin que ello fuera causa de descuento por su desgaste, (CCT, 1971).

La complejidad de algunas de las maquinarias manejadas en el proceso productivo, demandó la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, por lo que el SJOI, introdujo la siguiente cláusula:

"La empresa se obliga a proporcionar capacitación y adiestramiento dentro de la Empresa a todos y cada uno de los sindicalizados que le presten sus servicios, de conformidad con lo dispuesto en el Código laboral y para el efecto la Empresa se obliga con el Sindicato a constituir en un término de 15 días, contados a partir de la celebración del presente contrato, la Comisión Mixta de capacitación y adiestramiento que vigilará la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos necesarios para mejorar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores sindicalizados que laboran en la empresa...", (CCT, 1978).

Desde entonces el adiestramiento en la maquiladoras matamorenses, especialmente en las más grandes, es uno de los aspectos centrales. En la mayoría de las maquiladoras, se imparte un curso inicial, a cargo de los trabajadores de más antigüedad (Deltrónicos), o bajo el cuidado de un supervisor, (Kemet).

Las conquistas sindicales en prestaciones, también, han sido motivo de protesta por parte de los empresarios. Peter Kirskam, expresidente de la Asociación de Maquiladoras de Matamoros ha expresado:

"...a diferencia de otras ciudades fronterizas pagamos todos los impuestos que deberían de pagar (los trabajadores) con su bolsillo: el seguro social lo pagamos completo, en vacaciones pagamos y dejamos descansar un 20 % más de lo que se paga en otra frontera, (nosotros) en prestaciones damos un 40% más de las demás (maquiladoras)...", (El Bravo, 1983).

La Asociación de Maquiladoras de Matamoros, en un estudio de 1983, mostró que sus principales diferencias con Tijuana eran: el pago de aguinaldo (15 vs. 17 días), días festivos (7 vs 11), impuestos al trabajador (ISPT, IMSS), y la semana de 40 horas con pago de 56, (El Bravo, 1983).

El contraste entre los salarios y las prestaciones e incentivos concedidos, entre las dos ciudades, fue corroborado en la encuesta. El 41.1 % de los obreros matamorenses declararon recibir, únicamente, el salario y las prestaciones mínimas. El 58.9 % declaró recibir prestaciones adicionales.

Entre las prestaciones matamorenses adicionales destacan: el servicio de guardería, las cuatro empresas declararon contar con guardería; y los premios individuales por participar en el mejoramiento del proceso productivo, (15).

Por su parte, en Tijuana, el 69.5 % de los trabajadores declaró recibir más de dos prestaciones en su trabajo. Destacándose los premios de puntualidad, los bonos para comida y transporte. Ninguno de los trabajadores señaló el servicio de guardería.

Una conclusión puede extraerse de lo expuesto: las prestaciones, en Matamoros, no son tan 'atractivas' monetariamente pero si son en rubros, por demás centrales para el obrero. Asimismo, éstas son consideradas por los trabajadores como reflejo de la negociación sindical, más que por 'beneficio' del patrón.

(15).- Las maquiladoras matamorenses, especialmente las más grandes, se distinguen por el estímulo del ingenio de sus trabajadores, para depurar el proceso productivo, en sus distintas líneas, de movimientos innecesarios. Los premios otorgados son simbólicos: maletas, plumas, etc., y por supuesto el diploma de reconocimiento, por parte de la empresa.

Por su parte, las contrataciones tijuanaenses son más atractivas, en cuestión monetario, pero intrascendentes en sus derechos laborales. Son prestaciones que oscurecen las demandas reales de los trabajadores, como salarios y condiciones laborales justas.

D).- Sindicato y producción.

En el capítulo primero señalamos cómo aspectos centrales del sindicalismo tradicional, primero, su preocupación por mantenerse como intermediario de la relación laboral, luego la preocupación por rebasar los márgenes tradicionales de participación sindical en la empresa, mediante su intento por participar en ciertas decisiones administrativas de la empresa.

Este aspecto rescata especialmente las cláusulas que se refieren a la administración de la fuerza laboral y su vinculación y/o repercusión en los procesos productivos de la empresa. Tradicionalmente, en México, como lo hemos señalado, ha existido un acuerdo tácito en torno a los terrenos de dominio de sindicato y empresa.

Las cuestiones laborales corresponden al sindicato y las productivas a la empresa, y ninguno puede invadir el terreno del otro. No obstante, existen casos en el que el fortalecimiento de uno, lesiona al otro, como veremos a continuación.

En Tijuana, el Sindicato ha respetado el territorio empresarial, pero la empresa ha invadido el espacio laboral, sin protesta alguna por parte del sindicato. Sobre todo, al hacer depender de sus necesidades de producción, los derechos del trabajador.

La situación puede observarse en la sujeción del trabajador a los ritmos de producción. En épocas críticas, para el trabajador tal sujeción se traduce en el despido. En casos de bonanza, cuando la producción es alta, y el trabajador no cumple los estándares de producción, el despido, también, es común.

Desde los inicios maquiladores, el empresario tijuaneño introdujo la siguiente cláusula:

"...los trabajadores (que después del tiempo de prueba) en forma dolosa o maliciosa dejen de cubrir los mínimos de producción, trabajando a ritmo inferior al demostrado inicialmente, serán separados por falta de probidad, según el artículo 47 (de la LFT)...", (CCT, 1973).

El estándar de producción, calculado con base en estudios de tiempos y movimientos, se convirtió en la condición necesaria para conservar el empleo.

En 1974, la empresa invadió el terreno laboral, nuevamente. Por cláusula sindical se le concedió el derecho unilateral de cambiar los derechos laborales, según las necesidades de la empresa. Los derechos laborales esenciales como: jornada laboral, días de descanso, vacaciones, quedaron sujetos a las necesidades empresariales.

Finalmente, la sujeción total de los trabajadores, se registró con los contratos "tipo" del STIM, en los que se enfatizó la obligación de los trabajadores de cumplir excelentemente con las funciones encomendadas. Asimismo, se enfatizó, de manera velada, el privilegio del empresario para determinar los días de descanso, vacaciones:

"Empresa y sindicato convienen en que los días considerados como festivos obligatorios en la LFT serán definidos por los trabajadores de conformidad con lo que establece el artículo 74 de la LFT...", (CCT, 1991)

La sujeción de los trabajadores, ha quedado expresada en los reglamentos interiores del trabajo. Documento más conocido, al parecer, por los trabajadores. En 1988, la autora (Quintero, 1990) estimó que un buen número de maquiladoras sindicalizadas y no sindicalizadas contaban con Reglamento Interior de Trabajo, que al igual que el contrato tipo parecía ser igual para todas las maquiladoras. Entre los principales artículos, de tal documento, estaban los siguientes:

"La empresa según sus propias necesidades podrá cambiar las disposiciones en torno al horario ajustándose a la LFT

El trabajador podrá ser cambiado de su trabajo o desempeñar transitoriamente labores distintas a las habituales...(si la empresa lo necesita)

Los trabajadores se obligan a prestar sus servicios en los días de descanso obligatorios cuando lo solicite la empresa, tomando en cuenta la necesidad de servicios de la misma.

Un trabajador puede ser reprendido, castigado o despedido...por no alcanzar los estándares mínimos de calidad y cantidad...", (Reglamento Interior de trabajo, 1987).

Cómo se puede observar, los derechos laborales, en Tijuana, están sujetos al empresario. El trabajador se convierte en simple instrumento, que puede ser substituido, por uno mejor, para conseguir una mayor producción.

En Matamoros, la delimitación entre territorio sindical y empresa, se ha respetado, a grosso modo. El sindicato, desde el inicio, reconoció la exclusividad de la empresa, en cuanto a las tareas de organización y administración laboral.

"El sindicato reconoce que la empresa tiene la facultad exclusiva de organizar, administrar y supervisar todos los trabajos para cuyo ejercicio se celebra este contrato, por lo tanto compete a ella exclusivamente y

directamente dar las órdenes para el desarrollo de los trabajos de operación y mantenimiento de las plantas incluyendo todas las disposiciones técnicas y administrativas que juzgue convenientes, por lo que los trabajadores a su servicio quedan sujetos a su autoridad en lo que concierne el trabajo que desempeñan...", (CCT, 1971).

Asimismo, reconoció su exclusividad de fijar ritmos de tiempo, siempre y cuando cumpliera con lo previsto por la ley.

"La empresa tiene el derecho exclusivo para establecer la hora en que inicie y concluyan los diferentes tiempos de trabajo. La empresa (deberá) reducir sus horas de trabajo en la semana de 48 horas, a fin de permitir al obrero el libre descanso del sábado en la tarde o de modalidades equivalentes...", (CCT, 1971).

El SJOI, también, defendió los derechos laborales en caso de despido, por no satisfacción del patrón con el trabajo del obrero.

"Los trabajadores están obligados a realizar el trabajo que le asigne la empresa con el mayor cuidado, eficiencia y esmero a fin de conseguir la mejor calidad y el mayor rendimiento posible. (Sin embargo, en caso de despido) el sindicato hará valer los artículos 48-51 del Código laboral para los trabajadores, (CCT, 1971).

De la misma manera, se anticipó a la posible explotación del trabajador, en maquiladoras con ritmos de producción continua:

"cuando la empresa labore dos turnos, tomando en cuenta la necesidad continua del servicio, el trabajador que tenga que ser relevado tendrá la obligación de no retirarse de su puesto hasta en tanto no se presente su relevo para tal efecto se aplicara la cláusula relativa al tiempo extraordinario...", (CCT, 1971).

De la misma manera, que la sindicato respetó el terreno empresarial, exigió el respeto de los derechos laborales, en casos de despidos necesarios.

"Cuando a juicio de la Empresa sea necesario disminuir el número de trabajadores de planta permanentemente, únicamente la Empresa será quien pueda determinar el número de trabajadores que estime convenientes pero deberá indemnizarlos conforme a los dispuesto en la LFT y el Código laboral...", (CCT, 1980)

También, enfatizó su exclusividad sindical, en caso de despido de alguno de sus miembros:

"Conviene la empresa con el Sindicato en que las plazas de los trabajadores sindicalizados que por rescisión, falta injustificada, incapacidad médica permanente, retiro voluntario, mutuo consentimiento o muerte del trabajador...dichas plazas podrán ser repuestas inmediatamente con personal perteneciente a la organización contratante a solicitud de la empresa...", (CCT, 1983).

El SJOI ratificó, desde 1971, su dominio sobre cualquier cuestión laboral al interior de la planta. Los descontentos que el patrón tuviera, los debería transmitir al delegado sindical, para que el SJOI castigara al trabajador. La empresa no puede, por cláusula contractual, castigar a un trabajador sin el consentimiento sindical.

"El sindicato a solicitud escrita de la empresa impondrá castigos a sus miembros a título de corrección disciplinaria. El sindicato se compromete a no castigar más de dos trabajadores de la misma línea, para evitar cualquier afectación a la producción...", (CCT, 1971).

La medida anterior incluye: la no remoción a una categoría laboral inferior, como castigo disciplinario (16), y el no movimiento de turno laboral, salvo consentimiento sindical, (CCT, 1989).

Así pues, en Matamoros existe una cobertura, casi total, en torno a cuestiones laborales tradicionales. Desprendida en buena parte de las conquistas conseguidas en la etapa de igualdad regulada, cómo exclusividad sindical mediante la cláusula de ingreso y la de exclusión.

La rigidez del sindicalismo tradicional, en torno a cuestiones laborales se convierte en este momento en su principal problema. Ante

(16).- Aunque si permite el ascenso a un categoría laboral superior siempre y cuando se pague el salario de la nueva categoría. Incluso permite el cambio de trabajador sindicalizado a de confianza, mediante el seguimiento de un procedimiento determinado.

la etapa de flexibilidad iniciada, el empresario clama por una movilidad laboral pero se encuentra con cláusulas contractuales que le impiden hacerlo y a las cuáles se tienen que ajustar.

De esta manera, la empresa no puede castigar, mover de categoría, de turno o despedir un trabajador, sin tratar con el sindicato. Asimismo, cada una de las protestas laborales, la empresa debe de fundamentarlas claramente, de lo contrario, el sindicato le puede 'ganar' el conflicto.

Ante la presencia sindical en cuestiones laborales, existe una política empresarial, al interior de las plantas matamorenses, de evitar toda conflictividad con el sindicato. La realidad ha mostrado que, en los conflictos laborales internos, la empresa puede ser derrotada u obtener triunfos parciales. Siendo más lo que pierden en diligencias que lo que ganan, (17).

El respeto de dominios, entre sindicato y empresa, se ratificó con la encuesta aplicada. El 72.1 % de los trabajadores matamorenses expresaron que su sindicato tenía participación en la contratación, en la movilidad de personal, y otras medidas que atañen al personal. Por otro lado, el 67.4 % declaró que el sindicato no tenía ninguna participación en aspectos productivos.

En Tijuana, las respuestas mostraron la nulidad sindical en estos aspectos. El 97.7 % declararon que el Sindicato no opinaba sobre

(17).- Para ejemplificar, baste un ejemplo. En 1983, en Border Electronic se suscitó un problema de insubordinación obrera contra una supervisora. El sindicato despidió a la trabajadora rebelde, pero pidió la remoción de la supervisora problemática, para evitar futuros problemas con sus agremiados. La empresa tuvo que cambiar a la supervisora, ante la presión de las obreras de ese departamento.

su cuestiones laborales y el 89.15 dijo que el Sindicato no tenía ninguna participación en cuestiones productivas.

Finalmente, el análisis por rama económica, en cuanto a injerencia laboral y productiva, fue por demás interesante. El 58.2 % de los automotrices expresaron que el sindicato si tenía participación laboral. En tanto, la rama rama electrónica, (41.8 %), expresó que el sindicato no tenía injerencia laboral.

En el aspecto productivo, la automotriz expresó en un 34.2 % que su sindicato participaba, y sólo el 20.3 % de la electrónica, dijo que el sindicato tenía participación en cuestiones productivas.

Las diferencias señaladas han pretendido mostrar la legalidad e ilegalidad de los contratos colectivos sindicales, en cuanto a derechos y obligaciones obrero-patronales, a nivel fabril e industrial. El cuadro X-8 muestra, de manera esquemática, las diferencias contractuales entre Matamoros y Tijuana. Asimismo, compara el comportamiento contractual de cada una con lo estipulado por la LFT.

CUADRO X - 7.

Diferencias contractuales en las maquiladoras, 1990.

Rubro	LFT	Tijuana	Matamoros
I.- PRESTACIONES			
-Salarios	Mínimo	Tabulador-E	Tabulador-S
-Servicios médicos.	IMSS	n.e	IMSS (1)
-Medicinas	IMSS	n.e	IMSS
-Alimentos		n.e	Variable
-Educación y capacitación	Art. 132 153	153-A	Art. 153-A y 153-X
-Becas	132 f.XVI	n.e	E-S
-Habitación	INFONAVIT	n.e	INFONAVIT
-Transporte		n.e	n.e
-Ropa de Trabajo		n.e	E-S
-Seguros de vida		n.e	S
-Fondo de Ahorro		n.e	n.e (2)
-Premios de Asistencia		n.e	E-S
-Despensa	132 f.XIII	n.e	Variable
-Tiendas de consumo		n.e	S
-Maternidad	IMSS	n.e	IMSS-S (3)
-Guarderías	IMSS	n.e	IMSS/E/S
-Deportes		E (4)	E-S
-Aguinaldo		Art. 87	E-S
-Cuotas sindicales		E	S
-Otros impuestos		n.e	E
II.- Ejecución del Trabajo.			
A).- Tiempo de trabajo			
-Jornada laboral	48 hrs.	48 hrs.	40 hrs.
-Vacaciones	6-12 días	Art. 76	6-20 (5)
-Días de descanso obligatorio	7 días	Art.74-E	11 (6)
-Descansos semanales	1 día	1-E	2 días
-Tiempo de comida pagada.	30 min	n.e	Variable
B).- Organización del trabajo			
-Cambios tecnológicos		n.e	E
-Proceso de trabajo		n.e	E
-Capacitación en y para el trabajo	Art. 153	n.e	E-S

-Supervisión			
-del trabajo	n.e		E
-de las relaciones laborales.	n.e		S
-Intervención en las decisiones de trabajo:			
-Proceso de trab.	n.e		E
-Cambio tecnolog.	n.e		E
-Ingresos y reintegros.	n.e		S
-Vacaciones	Art.76		E-S
-Escalafón Art. 132 F. XIII	n.e		E-S
-Nuevas vacantes	n.e		S
-Horarios	n.e		E-S
-Jornada de trabajo	Art. 61		E-S
-Fijar puestos	Art. 134		E-S
-Permisos	n.e		E-S
-Disciplina	n.e		RIT/E/S
-Desempeño del trabajo.	Art. 134		E
-Carga de trabajo	Art. 134		E-S
-Métodos de tiempo y movimiento.	n.e		E
-Revisión del cumplimiento del contrato colectivo.	n.e		S
-Clausula de exclusión S	S		S

C.- Condiciones de trabajo.

-Seguridad			
-Inspección de Condiciones Art. 509	n.e		Art. 509
-Primeros auxilios	n.e		E-S
-Enfermerías y hospitales.	n.e		E-S
-Sustancias tóxicas	n.e		E-S
-Higiene Art. 509	n.e		Art. 509

Fuente: Elaboración nuestra. Contratos colectivos de Tijuana (CROM) y Matamoros, (CTM).

Notación: LFT Ley Federal del Trabajo.

RIT Reglamento Interior del Trabajo.

E Disposiciones realizadas a instancias de la Empresa

S Disposiciones realizadas a instancias del Sindicato

E-S Disposiciones realizadas por acuerdo mutuo. En el caso de Matamoros, a veces son disposiciones realizadas por la Empresa a instancias del Sindicato.

- (1).- Además de los servicios del IMSS, por contrato colectivo cada empresa tiene un doctor o enfermera para malestares laborales leves.
- (2).- En Matamoros no existe fondo de ahorro, pero si existe una fianza que el Sindicato exige para cubrir a los trabajadores en caso de cierre o quiebre de empresa.
- (3).- Los pagos por gastos de maternidad también se hacen extensivos a las trabajadoras temporales, por contrato colectivo.
- (4).- Más que nada la cláusula de apoyo a eventos deportivos y culturales es el encubrimiento del pago empresarial al sindicato.
- (5).- Los días se incrementan por antigüedad, existen trabajadoras con más de diez años en la maquila.
- (6).- Por contrato colectivo si el día festivo cae en un día de descanso, la empresa tiene la obligación de reponer el día con un día hábil.

Ahora conviene analizar el comportamiento sindical a nivel fabril del del sindicalismo tradicional y subordinado. La parte última de esta investigación enfatizará dos aspectos centrales: la democracia y la conflictividad sindical en las maquiladoras matamorenses y tijuanenses, como una forma de evaluar la fortaleza o debilidad de los tipos sindicales contrastados. Es en cierta manera, el corolario a la contrastación sindical maquiladora.

P A R T E C U A R T A

La dinámica fabril del sindicalismo maquilador.

Esta parte se dedica al análisis de las diferenciaciones a nivel fabril de los tipos sindicales maquiladores contrastados. El objetivo central es penetrar en la particularidad del sindicalismo maquilador, más allá de las grandes pautas sindicales nacionales. Entender su forma de vincularse con los trabajadores y de las tácticas que ha utilizado para alcanzar sus objetivos propuestos. La sección comprende los dos últimos capítulos de la investigación.

El capítulo undécimo refiere la vida sindical al interior de las plantas. El propósito central es analizar el poder de decisión que tienen los sindicatos maquiladores, en sus distintos niveles: fabril, regional, etc. Asimismo, profundizar en la relación que sostienen trabajadores-delegados sindicales-líder sindical. Se trataría del primer análisis en torno a la posible democracia sindical, o no democracia, al interior de las plantas maquiladoras.

En tanto que, el capítulo duodécimo postula la diferenciación en cuanto a los resultados obtenidos en los conflictos maquiladores. El propósito consiste en comprobar que el debilitamiento del sindicalismo subordinado deviene de un conjunto de derrota obreras por parte de la coalición empresa-JLCA-gobierno local. En tanto, que la fortaleza sindical matamorenses se sustenta en las triunfos contractuales obtenidos durante la bonanza maquiladora, y en el reencuentro bases sindicales y liderazgo.

C A P I T U L O X I

La democracia sindical en las plantas maquiladoras.

Este capítulo muestra la capacidad real de las organizaciones sindicales maquiladoras para tomar sus decisiones. Los estudios anteriores sobre sindicalismo maquilador han explicado la política sindical a partir del análisis de las centrales obreras oficiales: CTM, CROM, sin referirse de manera particular a los sindicatos maquiladores locales.

La investigación busca comprender la dinámica sindical local, al mostrar que la actuación sindical de los sindicatos regionales depende de la relación que dichas organizaciones hayan entablado con su central y con sus bases locales.

Previo a la exposición de esta relación, conviene reflexionar en torno a la democracia sindical. Novelo ha señalado que 'democratizar un sindicato' en México ha significado liberarlo del control monopólico que sobre las bases trabajadoras ejercen las burocracias sindicales, a través de la elección de sus dirigentes legales y legítimos que representan fielmente los intereses de los trabajadores (Novelo, 1991, p.41).

Así pues, democracia y burocracia sindical parecen ser términos excluyentes. La burocracia para algunos autores es un fenómeno vinculado con el crecimiento de los sindicatos (Sidney y Beatrice Webb), para otros, como Michels, es un mal necesario, en virtud de que se necesitan personas preparadas para la negociación sindical. No obstante, eso significa la consolidación de un selecto grupo que tome

las decisiones y que impida la participación de la base trabajadora, justificados en la idea de su representación legal.

Por el contrario, la democracia sindical representa en su sentido más tradicional, una forma donde las mayorías deciden las estrategias y las tácticas sindicales de acuerdo a sus intereses. Para otros autores, como Perlmán, la democracia sindical ideal sería el momento en el que el sindicato buscará incidir directamente en la producción. Es decir, en el momento en el que el sindicato recuperara íntegramente el terreno que le corresponde en la sociedad. Las características del sindicalismo democrático han sido delineadas en el capítulo primero.

Este apartado analiza la democracia sindical en su sentido clásico, como la participación o no de las bases en las decisiones sindicales de negociación y de acción. Por otro lado, vislumbra la existencia de dos actuaciones sindicales bien definidas en la reestructuración sindical.

Primero, la permanencia de una burocracia sindical que controla toda acción, impidiendo la libre actuación de los sindicatos locales al sujetarlos a sus decisiones centrales, eliminando con ello, cualquier actuación contraria a las dirigencias centrales. Lo que remite a la ratificación del maridaje establecido entre sindicalismo oficial y Estado, instaurado por la CROM. En esta alternativa:

"El poder que concentran las burocracias es usado para controlar a los agremiados... (puesto que) su posición no deriva simplemente de su papel como funcionarios electos por una asamblea sindical, éste ha nacido de una relación con la estructura de poder nacional... (en este sentido)... las burocracias sindicales oficiales cuentan (por su relación simbiótica), con el acceso al poder coercitivo del Estado para asegurar su permanencia en el poder de sus organizaciones lo que, a la vez, le asegura

al poder del Estado la sumisión obrera...", (Novelo, 1991, p.46)

La segunda alternativa, está representada por la posibilidad de recuperar parte del terreno de democracia sindical local, sobretodo en su acepción de negociación de mejores salarios y prestaciones laborales y la elección de líderes fabriles, mediante la vinculación estrecha con problemas laborales, a nivel fabril.

Los intersticios dejados por la burocracia sindical parecen ser aprovechados en contextos que logran cimentar un sindicalismo local participativo.

"La posibilidad de una participación directa y del control de las bases sobre las decisiones de la política sindical es mayor cuando la membresía es pequeña y está concentrada geográficamente. Mientras mayor es el sindicato y más dispersos sus agremiados, es mayor el aparato burocrático y más fragmentadas están las bases, dificultando la coordinación...", (Novelo, 1991, p. 57).

Asimismo, se podría decir que cuando mayor es el conocimiento de las funciones del líder sindical a nivel fabril, mayor posibilidad existe de exigir a los líderes intermedios el cumplimiento de sus funciones. La inclinación por una u otra alternativa de democracia sindical depende de su vinculación con la central obrera y/o con sus bases.

A).- La vinculación con la central obrera

El capítulo primero ha mencionado la inserción de los sindicatos maquiladores en la estructura sindical nacional. Este apartado analiza, de manera más particular, el tipo de relación existente entre el Sindicato de Trabajadores de la Industria y Comercio "Lázaro Cárdenas" (STIC), sindicato hegemónico de Tijuana, y la CROM nacional, y el Sindicato de Jornaleros y Obreros Industriales

(SJOI), principal sindicato maquilador de Matamoros, y la CTM nacional.

Entre la CROM nacional y el STIC existe una relación muy estrecha. La política del STIC se convierte en el ideal a seguir, en la reestructuración sindical cromista, en donde la característica principal, es lograr una mayor presencia sindical y política.

Por otra parte, la pertenencia de su Secretario al Comité Ejecutivo nacional cromista, corrobora el papel primordial que desempeña en esta organización. El respaldo a toda acción que emprenda, está garantizado, al ocupar su secretario el segundo puesto en importancia en la CROM nacional, como lo hemos expuesto.

A nivel local, el STIC mantiene una fortaleza sindical, cómo lo muestran distintas situaciones. Constituye la columna vertebral de la CROM tijuanaense, su relación con la JLCA tijuanaense y el sector patronal es inmejorable. Sin embargo, políticamente, a diferencia de sus antecesores, es débil. La debilidad más grave que acusa el STIC es su dependencia económica del sector patronal, más que del Estado.

El empresariado se convierte en el principal sustento del STIC, primero por su apoyo incondicional, luego por sus cuotas mensuales que paga. Por cláusula contractual, cada una de las empresas sindicalizadas otorgan una cantidad mensual al sindicato.

"La empresa se compromete a proporcionar una ayuda económica al Sindicato con el fin de incrementar los actos deportivos y culturales de sus miembros, cantidad que será a criterio de la empresa...", (CCT, 1990).

La cláusula encubre, de manera legal, el pago que el sindicato recibe por parte de la empresa, por sus servicios. Las tradicionales cuotas pagadas por el trabajador al sindicato para su defensa, en el sindicalismo subordinado, del STIC, son reemplazadas por el pago

patronal por sus servicios de control y previsión. Así pues, el STIC se basa en:

"...las canonjías económicas mensuales (que el empresario les paga) más que en cargos que podrían brindarle los trabajadores...", (E.R.P, 1991).

Esta dependencia económica lo conduce a una situación, paradójicamente, parecida a la de sus agremiados: su vulnerabilidad con respecto a las decisiones patronales. La duración 'indeterminada' que tienen los contratos colectivos del STIC, por cláusula colectiva, depende de su funcionalidad para el sector empresarial.

El caso de SJOI es opuesto. Se convierte en parte de la facción cetemista que busca una reestructuración sindical que reconozca al sindicato como intermediario laboral, y no simple espectador de los cambios laborales y productivos.

Para lograr tal objetivo, ratifica su presencia en las principales asuntos laborales, negociación salariales, prestaciones, permisos, etc., desatando con ello el descontento patronal. No obstante, el SJOI a pesar de los reclamos empresariales sigue dominando el contexto matamorenses, ¿en que radica su poder?

Primero, en la política sindical tradicional ya enunciada; segundo, en la solidez económica que ha logrado a través de las cuotas obreras, las cuales le brindan una amplia solvencia económica, que le da cierta independencia de la CTM nacional, (1). El asunto de las cuotas sindicales es un tema por demás delicado, este trabajo no profundiza en un análisis de su destino final, únicamente rescata una

(1).- Por contrato colectivo cada obrero maquilador, agremiado al SJOI, paga al sindicato el 4 % de su salario. Esta cláusula, que la empresa tiene la obligación de vigilar que se cumpla, le brinda un ingreso considerable y seguro al SJOI mensualmente.

parte de la explicación, que sirve para fundamentar su idea de que parte de los ingresos de los trabajadores han servido para legitimar el poder sindical del SJOI y sus líderes.

En torno a las cuantiosas cuotas sindicales, los detractores de Agapito González le han cuestionado, constantemente, acerca de su destino.

El líder ha sido claro: la administración financiera de tales cuotas no es una actividad personal, sino del sindicato como institución:

"...el sindicato en bienes vale más de 45 mil millones de pesos, ahí están las cuotas, tenemos colonias con agua, drenaje, luz, escuelas, etc...", (Nosotros, abril 1987).

Con parte de las cuotas sindicales, el SJOI ha edificado un emporio sindical. Con ellas, se han construido: colonias completas, escuelas, deportivos, tiendas sindicales y, próximamente, una clínica para los trabajadores maquiladores. Ultimamente, el SJOI ha destinado parte de sus ingresos a la construcción de guarderías, (2).

El SJOI se convierte así en un sindicato fuerte, con presencia real en el mundo maquilador. Para los trabajadores es el dotador de vivienda y de servicios. Con ello, el sindicato gana terreno a los actores políticos locales, incapaces de responder a las demandas obreras.

(2).- En junio de 1992 se inauguró la guardería Solidaridad/SJOI, en donde el sindicato participó con 100 millones de pesos, actualmente el sindicato planea construir dos guarderías más, los gastos de construcción serán solventados por el SJOI, el mantenimiento por el IMSS. (Entrevista con Martha Pérez, esposa de Agapito González, junio 1992).

Pero, sobretodo, la solvencia económica le ha dado al SJOI, una autonomía relativa con respecto a la FRTM y a la CTM nacional. El líder está consciente de esta situación:

"...porque sólo con independencia económica podemos tener libertad sindical, los recursos de los compañeros se han invertido cuidadosamente, de tal manera que constituyan una reserva para cualquier eventualidad...".
(Nosotros, abril 1987).

Cómo una muestra de su inconformidad, a la injerencia externa en asuntos sindicales locales, el SJOI se ha declarado en franca rebeldía, para con la nueva dirigencia de la FRTM, impuesta por la FTT. La primera muestra de descontento, ha sido el no cubrimiento de sus cuotas sindicales a la FRTM, (3).

Finalmente, la permanencia del SJOI parece depender de la estrecha relación que existe entre el líder nacional cetemista y el líder matamorenses. Ambos líderes forman parte del grupo de jerarcas sindicales del movimiento obrero mexicano. Por otra parte, Fidel Velázquez no puede acusar a Agapito de disidente, pues lo único que el líder ha realizado es llevar a la realidad las preceptos que la CTM predica, en esta etapa de reestructuración sindical, (4).

(3).- No obstante, existe una unidad formal entre SJOI y FRTM a pesar de sus diferencias se apoyan mutuamente ante ataques externos, presentando de esta manera un sindicalismo altamente cohesionado ante las distintas instancias gubernamentales. Tanto el SJOI como la FRTM están conscientes de que el faccionalismo entre ellos, es el primer paso para su desarticulación y debilitamiento, en una etapa de cambios como la actual.

(4).- No obstante, 1992 ha representado cambios para el SJOI, a finales de 1992 apresaron a su líder por supuesta evasión fiscal. A partir de entonces la situación del líder ha sido ambigua, según declaraciones oficiales debe cumplir una condena penal que fluctúa entre cuatro y nueve años, según las versiones locales, el líder pronto quedará libre, (P.M., 18/junio/92). A pesar de la detención del líder, el SJOI sigue manteniendo la hegemonía de las maquiladoras, y su Comité Ejecutivo sigue en pleno, se ha nombrado como Secretario Interino, mientras regresa Agapito, a Joel Amaro, secretario del

La exposición ha mostrado el dominio total que tiene la CROM nacional del STIC y algunos de los elementos que permiten una independencia parcial del SJOI de la CTM nacional. Sin embargo ha de ser la vinculación con sus bases, la que aclare más la democracia existente en las tales sindicatos.

B).- La vinculación con las bases.

Idealmente, la legitimidad de la organización sindical habría de provenir del apoyo recibido por sus bases, como lo muestra el sindicalismo democrático. No obstante, como se ha visto, en México la legitimidad sindical ha provenido del maridaje con el Estado, más que del apoyo real de las bases. Los primeros estudios señalaron que la maquiladora no se diferenciaba de las prácticas antidemocráticas conocidas.

En 1986, Jorge Carrillo, expresó que la vida sindical en las maquiladoras se caracterizaba por el:

"total abandono de los métodos democráticos como son la supresión de asambleas o el control de las mismas; la intromisión directa de la dirección local en los asuntos internos de cada uno de los sindicatos afiliados; la malversación de fondos, la aprobación del sindicato de suspensiones temporales solicitadas por la empresa; y la aplicación de la cláusula de exclusión para terminar con cualquier condición de descontento por parte del trabajador...". (Carrillo, 1986, p. 114)

Parte de los postulados han sido ratificados, otros han sido refutados a lo largo del estudio. El reto actual consiste en mostrar la relación real existente entre base obrera y dirigentes sindicales, en los sindicatos maquiladores estudiados. Para tal comprensión, la

Interior del SJOI. Por otro lado, la actuación de Fidel Velázquez ha sido titubeante, primero de apoyo abierto, luego con una moderación mayor, debido a las presiones de que el mismo Fidel está siendo objeto. Sin duda, lo que se decide en este momento es una forma de realizar sindicalismo más allá de la remoción de líderes.

investigación recurre a dos aspectos que muestran la existencia o no de democracia sindical, al interior de la planta: las asambleas sindicales y los representantes sindicales.

a).- Las asambleas.

En Tijuana, el contrato colectivo ha borrado toda cláusula que se refiera al contacto directo sindicato-trabajador. Los empresarios tijuanaenses están en contra del sindicalismo que distraiga el tiempo de sus trabajadores, con asambleas o campañas políticas, a la usanza del sindicalismo tradicional.

"(aceptaríamos) sindicato si la organización fuera positiva para los trabajadores, y los líderes verdaderamente trabajaran para ellos...Sin embargo, para eso se necesita que la gente (los líderes) entiendan que es el sindicato...la mayoría de la gente cree que teniendo sindicato se tienen ventajas ante el patrón, se sienten protegidos por el sindicato. Ese es el 'vicio' más grande de los sindicatos: el proteccionismo exagerado, y enfermizo para los trabajadores..", (E.G.M.E).

Ellos no quieren más un sindicato de resistencia sino colaborador, que no los cuestionen laboralmente, ni les distraiga el tiempo de sus trabajadores. El tiempo laboral -como hemos visto- fue declarado exclusividad de la empresa.

Como una respuesta a estos requerimientos surgió el STIC, que renunció a la realización de asambleas, al nombramiento de líderes, a la organización de campañas políticas y todo evento que entorpeciera las necesidades de la empresa. Con ello, el STIC renunciaba también a cualquier vínculo directo con sus agremiados, y a la posibilidad de legitimar su autoridad entre sus agremiados. Ante esta situación, cualquier vestigio de la vida sindical tradicional, como podría ser la imposición de líderes, el acarreo para campañas políticas, fue borrado de las plantas tijuanaenses.

La encuesta ratificó esta apreciación. El 92.7 % de los tijuaneños dijeron que su sindicato no realizaba ninguna actividad. El 3.6 dijo que éste realizaba campañas políticas, 2.3 distribuía prensa sindical y el 1.4 % realizaba asambleas. En cuanto al tiempo asignado a las actividades sindicales. El 96.4 % declaró que nunca le dedicaba tiempo.

En Matamoros, la situación es diferente. El SJOI sigue practicando una política tradicional. Primero, al tener la exclusividad sindical y la cláusula de exclusión, luego al convertirse en el intermediario de los problemas laborales cotidianos del trabajador, su existencia no pasa desapercibida.

Por otra parte, al contar con una presencia real en el ámbito laboral, el SJOI buscó el reconocimiento de actividades sindicales con los trabajadores, primero, fueron los permisos sin goce de sueldo, luego el pago íntegro del salario, en caso de comisión sindical:

"La empresa se obliga, previo oficio de solicitud, girado por el Sindicato, a conceder permisos hasta de 10 días anuales con goce de salario íntegro a un trabajador para faltar a sus labores para desempeñar una comisión sindical...", (CCT, 1975).

De esta manera, su presencia al interior de la planta es incuestionable. El 83.3 % de los trabajadores matamoreños, expresó que su sindicato realizaba alguna actividad en la fábrica. Entre las que se destacaron: asambleas, (22.9 %), torneos deportivos (18.6 %) y cursos de capacitación, (12 %).

Ahora bien, las peticiones sindicales del SJOI no son agresivas, ni cuestionadoras abiertas del empresariado, caen dentro de los límites fijados por la LFT, lo único que el SJOI ha intentado, al

igual que en el terreno laboral, es llevar a la práctica lo estipulado en la legislación laboral.

Por ley, las obligaciones del patrón para con el sindicato contratante son las siguientes:

Art. 132 Son obligaciones de los patronos:

- x).- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento.
- xi).- Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban abrirse.
- xxi).- Proporcionar a los sindicatos, si lo solicita...un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas...cobrando la correspondiente.
- xxii).- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de cuotas sindicales ordinarias.

El SJOI ha logrado el cumplimiento de las cláusulas que por ley le corresponden a excepción de la fracción xxi debido a que el sindicato cuenta con sus propio edificio sindical. No obstante, pese a mantenerse en la legalidad, el SJOI, en este momento de reestructuración, es considerado un sindicato anquilosado y autoritario. Una reforma legal en la LFT que regule las nuevas formas de acción sindical en la empresa se hace urgente, en ese sentido.

Congruente con esta apreciación existe una gran vinculación entre tiempo dedicado a las actividades sindicales y central obrera. Los cetemistas, en Matamoros, declararon el 58 % realizar al menos una

actividad sindical: asambleas, cursos, torneos y apoyos para campañas políticas. Un 24.8 % declaró realizar más de dos actividades.

Ahora bien, aunque los cromistas declararon en un 20.9 % realizar una actividad, como torneos, cursos, no son sindicales, sólo el 1.4 % declaró tener asambleas sindicales, específicamente los trabajadores de MERCURIO. El 67 % de los tijuanaenses declaró no realizar ninguna actividad.

El tiempo concedido a las actividades sindicales por los trabajadores es más elocuente. El 73.2 % de los tijuanaenses dijo nunca dedicar tiempo al sindicato. En tanto que el 64 % de los matamorenses dijo que ocasionalmente, en revisión de tabuladores y contrato, se convocan asambleas sindicales. Sólo el 7.7 % declaró nunca realizar alguna actividad sindical.

Ahora bien, habría que mencionar que las asambleas sindicales matamorenses aún distan mucho de ser realmente democráticas. La mayor parte de los trabajadores declararon que existían asambleas sindicales abiertas regularmente en el edificio sindical, pero no existía una obligación para que el grueso de los trabajadores asistiera, los únicos que están obligados a asistir a las asambleas son los delegados, (5).

(5).— La autora para un mayor entendimiento de la vida sindical al interior de las maquiladoras matamorenses aplicó un cuestionario con preguntas abiertas para obreros y otra para delegados, (apéndice 9). El objetivo central fue realizar una exploración en el involucramiento de actividades sindicales (asambleas) y elección de líderes (delegados), más allá de lo capturado por el cuestionario sobre sindicalización. Se aplicaron 30 cuestionarios de manera proporcional en las cuatro maquiladoras consideradas: 16 en MADEL, 6 en COMEN, 5 ECP y 3 LEEVI. Asimismo, a nivel delegados, se aplicaron cuatro entrevista, una por empresa considerada. La autora agradece a Mauro Rojas su colaboración en la aplicación de cuestionarios.

Las asambleas sindicales se realizan **siempre** en el sindicato, nunca en la empresa. Estas adquieren grado de obligatoriedad cuando existen problemas laborales o sindicales graves como: reparto de utilidades, problemas de salario, huelga en la empresa, problemas con las cuotas sindicales o cambio de delegado sindicato, (Entrevista con trabajadores, noviembre de 1991).

El segundo elemento que se ha considerado en la evaluación de la vida democrática en las maquiladoras, es la relación del representante sindical con las bases obreras de cada planta, de ello trataremos en el siguiente apartado.

b).- Los delegados.

El trabajo sindical a nivel planta es fundamental, porque él refleja en última instancia la cercanía con los problemas concretos de los trabajadores, como lo hemos señalado en el capítulo primero, la acción sindical a nivel de empresa regula las relaciones laborales, según lo requieren las necesidades laborales y productivas.

En México, la acción sindical, a nivel fábrica, se dirige, sobretodo, a defender los intereses de los agrmiados en los aspectos de remuneración, calificación profesional, organización y condiciones de trabajo y los derechos y obligaciones de los trabajadores. Es decir, busca el cumplimiento a nivel micro, de su política sindical.

Ahora bien, para un cumplimiento cabal de los preceptos sindicales, las sindicatos locales han recurrido al nombramiento de delegados fabriles. El intermediarismo sindical se hace presente en la esfera fabril. El delegado se convierte, en teoría en el guardián de los preceptos sindicales, aunque en la realidad, adquiere más el papel de controlador laboral.

Así pues, el delegado se convierte en el eslabón sindicato-trabajador, trabajador-empresa. A nivel fabril, es el más cercano a los problemas cotidianos del trabajador. A nivel sindical, es el ejecutor de las decisiones sindicales.

Su función puede fluctuar entre la de subordinación patronal y el compromiso con las bases obreras. Su actuación depende de la autonomía de que goce con respecto al sindicato.

En teoría, el representante sindical fabril debería emerger del mismo ambiente fabril. Puesto que, en él delegan los obreros su autoridad y transmiten sus peticiones, sólo un sujeto sensibilizado con el ambiente fabril puede postular el sentir obrero. En el mundo maquilador, existen algunas variaciones en las dos regiones comparadas.

Conviene realizar una precisión jerárquica: el delegado sindical es distinto a un líder. Los líderes se encargan de los acuerdos y negociaciones a nivel industria, los delegados se encargan de la aplicación de esos acuerdos, a nivel fábrica. Desde el momento en que el líder, o el Comité Ejecutivo del SJOI o el STIC, nombran un delegado, el cumplimiento del contrato y de todo convenio, depende de su actuación y criterio.

En Tijuana, la función de delegados sindicales parece haber estado ausente, desde los inicios maquiladores. El sindicalismo siempre ha sido manejado a nivel de los líderes locales, quizá por la pequeñez de los establecimientos o las pocas maquiladoras sindicalizadas. El sindicalismo tradicional realizaba asambleas sindicales, cada semana, generales, no por fábrica.

"(En ese entonces) las muchachas de la maquila llenaban el salón de juntas (de la CTM) semana a semana...", (E.S.A., 1988).

No obstante, el trabajo sindical fue reducido, en los años siguientes a su mínima expresión. La pérdida de espacios sindicales, se debió, sobretodo a la actitud titubeante de los líderes sindicales locales. Quienes temerosos de la huida de las plantas, se mantuvieron indecisos en momentos cruciales.

En las épocas de conflicto permitieron que algunas empresas sacaran su maquinaria, única garantía de las indemnizaciones obreras. Luego, mostraron una actitud tibia ante el despido de sus trabajadores, no exigiendo con firmeza las indemnizaciones correspondientes.

Sin embargo, la derrota no sólo fue culpa de los líderes, sino producto de la coalición JLCA-empresarios, quienes derrotaron a los sindicatos 'rebeldes' en sus movimientos, y a los trabajadores, en sus peticiones.

El mejor ejemplo, de la derrota de la democratización en las maquiladoras, lo constituye el trabajo sindical del Sindicato de Industria y Comercio Ignacio Zaragoza (SICIZ), perteneciente a la CROC, entre 1978-1983. El SICIZ logró infiltrarse en las maquiladoras y realizar un trabajo de concientización, en 1978, su líder expresó:

"Nuestro sindicato tiene una vigencia de más de doce años de organización de los trabajadores de las empresas maquiladoras...(ellas) han sido hábiles en violar los derechos de los trabajadores a ambos lados de la frontera...", (José Luis Pérez Canchola, 1978).

Los líderes del SICIZ contrastaban con la actitud vacilante de los dirigentes cetemistas y croquistas. Fue el único sindicato que no

aceptó la subordinación del trabajador a las necesidades empresariales.

Pese a su rebeldía, su política es tradicional, porque sus peticiones son: firma de contrato colectivo, pago de salarios y prestaciones mínimas. El SICIZ era la disidencia dentro del sindicalismo tradicional. En las asambleas croquistas:

"El SICIZ discutía y proponía vías democráticas y de lucha contra las empresas, que no cumplían con lo dispuesto por la ley...por esta razón varios trabajadores se habían acercado a sus dirigentes, en busca de asesoría...", (Laura Gutiérrez, pp. 19 y 16).

Para contrarrestar el trabajo del SICIZ, los empresarios iniciaron una política antisindical entre los obreros. Difundiendo lo negativo del sindicalismo tradicional:

"...lo único que garantiza el sindicato es que tendrán que pagar cuotas sindicales, sanciones por no atender las juntas y exigirles que participen en actividades políticas para fines particulares de los líderes...ustedes saben que prefieren si trabajo o juntarse con un grupo de empleados que pretende involucrarlos en sus intereses personal y político...", (Manifiesto del Gerente de Electrónica del Oeste, 20/II/81).

El trabajador maquilador fue puesto en una disyuntiva central: trabajo o sindicato. Los patrones tomaron medidas drásticas, pues el movimiento sindical, que ya involucraba más maquiladoras, amenazaba con extenderse a toda la rama maquiladora.

La dirigencia croquista facilitó la derrota del SICIZ, al expulsarlo de sus filas, por "falta" del pago de cuotas sindicales. La expulsión tenía un matiz político. Se trataba de desarticular al único sindicato de tendencias democráticas que no había aceptado la sujeción obrera al empresario.

Sin el apoyo de una central oficial, como la CROC, el SICIZ perdió fuerza, fue declarado un sindicato sedicioso y rebelde. Sus

asesorados, como Solidev de México fueron derrotados. Con tales derrotas culminaba el intento de democratización sindical en las maquiladoras.

En la derrota del movimiento de SICIZ, los empresarios manejaron como argumento principal la no probidad del dirigente sindical. Resaltando todo lo corrupto y negativo de tal dirigente, que aunado al fracaso de los movimientos maquiladoras anteriores, parecieron ser un elemento fundamental en la derrota del sindicalismo tradicional.

"La mayoría (de los líderes son) elementos corruptos que no les preocupan en lo absoluto el bienestar y la seguridad de los trabajadores sino que todo lo hacen con pretensiones políticas, por eso no funciona el sindicalismo en México...En Tijuana, hay muchos falsos sindicatos que están esperando cualquier ocasión para meterse a la maquiladora, y no hacer nada por el trabajador...", (E.G.M.E.).

El otro elemento central, en la campaña antisindical, fue su obstrucción a las actividades productivas, ocasionando pérdidas a la empresa.

"...la verdad nadie tiene confianza en los dirigentes sindicales, en las acciones del sindicato. Siendo del dominio popular las causas; no beneficia al trabajador y causa problemas a la empresa. El sindicato puede representar un 'freno' para el desarrollo de la empresa...", (E.J.P.M., 1988).

El mayor 'freno' que coloca el sindicalismo tradicional a la empresa es su negación a la flexibilización laboral. A la sujeción del trabajador a las necesidades empresariales. Por ello, el empresario tijuanaense buscó un sindicalismo más colaboracionista, sin líderes problemáticos.

El nuevo liderazgo provino del STIC, agremiado cromista. Su característica esencial fue la colaboración abierta con la empresa.

Mediante un contrato colectivo que obviaba cualquier distracción del tiempo obrero y limitaba la acción de los delegados sindicales, al interior de la planta.

Ahora bien, el desvinculamiento entre líder sindical y obrero fue directamente proporcional al enlazamiento de líder-empresa. El líder sindical incrementó sus funciones al servicio de la empresa. Primero, mediante el control de los trabajadores a nivel fabril. Abandonando a los trabajadores en su lucha laboral, como fue el caso de Intercombustión, S.A., en 1982. (El Mexicano, 28/V/82).

Segundo, aliándose con el empresarios en los movimientos del sindicalismo tradicional, un ejemplo lo constituyó PUL, S.A. en 1985. En ese movimiento el STIC colaboró a la derrota de la presión cetemista, en contra de la empresa.

La alta funcionalidad del sindicalismo subordinado para la empresa, ha conducido a su apoyo irrestricto por parte del sector patronal. El número de plantas sindicalizadas por el STIC se ha incrementado en los últimos años. En virtud de este crecimiento, el STIC ha introducido una cláusula contractual sobre el nombramiento de un delegado, en cada planta maquiladora.

"La empresa reconoce que el Sindicato representa el interés profesional de los trabajadores al servicio de la misma y se compromete a tratar con éste todo asunto con esa representación a tal efecto el sindicato nombrará un delegado que será un trabajador de la empresa que se ajustará en todo caso a las decisiones del Comité Ejecutivo..., (CCT, 1990).

La sujeción del delegado a las decisiones del Comité Central es evidente. La cláusula encubre una prevención a la posible rebeldía de algún delegado fabril. Así pues, cualquier resolución importante sobre cuestiones laborales debe ser evaluada por el Comité Ejecutivo de la

CROM-tijuanense. En ese sentido, Joaquín Parada Ruíz, secretario del STIC, y presidente del Comité Ejecutivo de la CROM-tijuanense se convierte en la máxima autoridad cromista, (6).

La mayoría de los contratos colectivos son realizados directamente con Joaquín Parada Ruíz. Sin embargo, ante el incremento de su membresía, el líder ha delegado parte de su autoridad en el Secretario de Trabajo y Conflictos del STIC, quien tiene el poder para:

"...participar en las pláticas conciliatorias en los juicios de huelga...prorrogar los estallamientos respectivos, así como para que pueda desistirse de las huelgas emplazadas por el Sindicato y puede celebrar convenios mediante los cuales se den por terminados los conflictos huelguísticos... (En 1990 se agregaron a sus funciones) ratificar los contratos colectivos de trabajo, así como, celebrar convenios de revisión de contratos colectivos celebrados por el sindicato otorgante...", (Nombramiento de representante legal del STIC, JLCA, 1987 y 1990).

La mayor parte de convenios del STIC se realiza directamente con el Comité Ejecutivo, los representantes sindicales fabriles se convierten en simple comparsa. Son 'representantes de membrete' sin ningún contacto con los trabajadores ya que por cláusula contractual corresponde al STIC nombrar al delegado sindical. Asimismo, la encuesta registró que el 85.4 % de los obreros tijuanenses no tienen participación en la elección de sus líderes.

Por otro lado, la encuesta demostró la desvinculación delegado-obrero. El 86 % declaró no conocer a sus representantes sindicales.

(6).- La dirigencia de Joaquín Parada Ruíz en la CROM local se ha prolongado desde 1986 a la fecha. Recientemente fue reelegido como Secretario General del Comité Ejecutivo de la CROM tijuanense hasta el 30 de septiembre de 1994. Además desempeña el cargo de Secretario del Interior en la CROM nacional, segundo puesto en importancia en el Comité Nacional cromista. El dominio de las más de doscientas maquiladoras tijuanenses es su respaldo principal.

Por rama económica el 84.1 % de la electrónica dijo no conocer sus representantes sindicales.

Por empresa, el 86.5 % de OSAKA y el 100 % de BREAK declararon no conocer a sus representantes sindicales. La excepción la constituyen las maquiladoras automotrices, el 42.8 % dijo conocer su sindicato, destacándose MERCURIO, en donde el 75 % expresó conocer a sus representantes.

Así pues, la rama automotriz se convierte en la cuestionadora del sindicalismo subordinado. En dicha rama se practica un sindicalismo al estilo tradicional. Ante las exigencias obreras, el STIC ha tenido que modificar su política sindical. El obrero de la automotriz exige una mayor participación en su sindicato.

Los mismos trabajadores de MERCURIO dijeron realizar asambleas sindicales para discutir sobre condiciones laborales. Más aún cuando han exigido mejoramiento de sus condiciones laborales, sus peticiones han sido avaladas por el STIC.

El enlazamiento obrero-líder se considera un triunfo del trabajador, porque nosotros hemos obligado a nuestros líderes a cumplirnos', (trabajador de MERCURIO). No obstante, la rama automotriz es una excepción y no el común de la realidad tijuanense.

En Matamoros, la función del delegado parece acercarse más al modelo ideal. Desde el inicio maquilador, el SJOI enfatizó su representatividad laboral, al interior de la planta:

"La Empresa reconoce al Sindicato como la organización legalmente constituida que representa los intereses de sus agremiados, en particular de todos los trabajadores que prestan sus servicios en la propia empresa. Tratará todos los asuntos relacionados con el presente contrato con el Comité Ejecutivo del Sindicato o los delegados o personas que determine (el sindicato)...", CCT, 1971).

Las pocas maquiladoras hacían posible el trato directo con los dirigentes principales, en un inicio. Sin embargo, con el crecimiento maquilador, en 1973 introdujó una cláusula, en la que confería su autoridad a un delegado sindical, a nivel fabril.

"El sindicato designará a uno de sus miembros con el carácter de delegado...el cuál procurará resolver todos los problemas (laborales) que se llegasen a presentar, en la mejor forma y por la vía conciliatoria sin perjuicio de la intervención de los directivos del sindicato...", (CCT, 1973).

Con dicha cláusula se le concedía una cierta autonomía al delegado sindical, en torno a cuestiones laborales, a nivel fabril. Posteriormente, el sindicato se dedicó a lograr ayudas económicas y estímulos para sus delegados. En 1975, el sindicato logró una ayuda para el delegado, por parte de la empresa:

"...como compensación de los servicios prestados por el sindicato a través del delegado, la Empresa entregará la cantidad de 300 pesos mensualmente y durante todo el año...", (CCT, 1975).

Desde entonces, las cuotas para los servicios sindicales se han incrementado, adecuándose a la situación económica, (7). Ahora bien, ante la expansión de muchas de las plantas matamorenses, el SJOI expresó, en una cláusula, que las maquiladoras con varios turnos tendrían un delegado por turno, y por planta si la hubiera, con el pago respectivo.

En 1980, el SJOI logró un apoyo adicional al trabajo del delegado:

"Cuando el delegado (a) de la planta 1 y de la número 2 solicitaría permiso para salir fuera de la ciudad, en el

(7).- Actualmente, las cuotas para el delegado fluctúan entre 40 000 y 48,000 pesos mensuales. En las empresas con tres turnos, se tienen tres delegados, uno por turno, y la empresa tiene que pagar por cada uno de ellos.

desempeño de una Comisión sindical y previo oficio de solicitud girado por el Sindicato, la empresa se obliga a cubrir hasta cinco días anuales con goce de salario íntegro tabulado...", (CCT, 1980).

Recientemente, el SJOI ha ganado un nuevo apoyo al delegado sindical, para actualizarlo en sus funciones sindicales.

"La empresa (se obliga) a solicitud del sindicato a concederles (a los delegados) el tiempo necesario para el desempeño de sus funciones, para que asistan a juntas sindicales, a seminarios culturales autorizados por el Sindicato, para que acudan a diferentes actos en representación del sindicato y para que cumplan con su comisión sindical, siendo todo ese tiempo que utilizan en ello, contado como efectivo...", (CCT, 1989).

La exigencia de un mayor tiempo para las tareas sindicales por parte del delegado sindical, no ha quedado en el mero papel, el SJOI ha implementado un conjunto de actividades continuas que el delegado sindical tiene que cumplir.

"...cada quince días hay asamblea de Comité y cada martes y jueves tenemos seminarios, dónde se analizan los diferentes tipos de problemas a los que nos enfrentamos como delegados...(las asambleas son convocadas) por el Comité Ejecutivo...", (Entrevista con delegada de LEEVI).

El apoyo constante a la tarea del delegado es una muestra de la importancia que éste tiene a nivel empresa. Las revisiones contractuales, a nivel industria, son realizadas por el líder y el Secretario del Interior del SJOI, asesorados por los abogados del sindicato, (8). A nivel fabril, la aplicación del mismo, y de todo acuerdo laboral, corresponde al delegado sindical.

(8).- A la fecha todos los contratos colectivos, desde 1966 hasta 1991, han sido firmados por Agapito González Cavazos. Sus Secretarios del Interior han sido: Modesto Vázquez 1966-1974, Arturo Martínez Covarrubias, 1975-1989, Leocadio Mendoza 1989, y Joel Amaro (1990). Actualmente sus asesores laborales son Modesto Vázquez y Arturo Garza Treviño, (ex-presidente de la JLCA de Tijuana). (E.M.Va.).

En Matamoros, los delegados tienen la obligación de tramitar todos los permisos de los trabajadores, por matrimonio, fallecimiento de familiar, comisión sindical, etc. Además, deben vigilar que los pagos de los trabajadores sean correctos, y que sus prestaciones sean bien calculadas.

Así pues, el delegado, que es un obrero de la empresa, resuelve cualquier problema de tipo laboral:

"(Antes que delegada) soy operadora de máquina. Como delegada llevé y traigo oficios, al sindicato, al seguro, etc. Resuelvo los problemas que tienen los trabajadores tratando de mediar las cosas, sin caprichos, siempre buscando la mejor solución. Cuando no se puede arreglar un problema lo pasó al comité Ejecutivo...", (Entrevista con delegada de LEEVI, noviembre de 1991).

No obstante que al ascender al cargo de delegado, por sus ocupaciones se separa bastante de su labor obrera, recurre constantemente a su extracción obrera, como una manera de legitimación ante sus compañeros. Por otro lado, los delegados están conscientes de que su campo son las decisiones laborales, "en cuestiones internas, como dejar de hacer un producto, no intervenimos en nada", (Entrevista con delegado sindical de ECP, noviembre, 1991).

Los delegados son los únicos que pueden aplicar castigos, a petición de la empresa, a los trabajadores. Asimismo, de investigar si dichos castigos son justos. Debe vigilar que las relaciones entre supervisores y obreros sean equilibradas, cuando existen conflictos, el puede pedir, a nombre de los trabajadores, la remoción de supervisores problemáticos, (9).

(9).- Los cuestionarios aplicados a los 30 trabajadores matamorenses ratificaron estas obligaciones y enfatizaron el papel de defensor que los delegados deben cumplir a nivel fabril. Apuntando además de que otra de sus tareas centrales era la recaudación de las cuotas.

Las buenas relaciones con el delegado sindical son uno de los principales objetivos de los empresarios matamorenses. Sus desaveniencias tratan de arreglarse a nivel fábrica, evitando, en lo máximo, llegar al Comité Ejecutivo del SJOI.

En cuanto a la relación del delegado con el Comité del SJOI se pueden distinguir dos etapas: la primera, hasta mediados de los ochenta, con una gran autonomía del delegado a nivel fabril, la segunda, iniciada a finales de los ochenta, caracterizado por una gran vigilancia sobre el delegado, por parte del Comité.

La importancia del delegado sindical y su autonomía parcial, en los inicios maquiladores, lo hicieron caer en la corrupción. Algunos de ellos, específicamente de las empresas del Parque Industrial FINSA, negociaron con los empresarios, permitiendo algunas irregularidades en el cumplimiento contractual.

Primero, la corrupción fue mínima, después la práctica se generalizó. La irregularidades contractuales, en maquiladoras con una alta capacidad empleados como: Deltrónicos, Trico, Componentes, Kemet, no podían pasar desaparcibidas, llegando las protesta a oídos del líder. En 1987, Agapito González realizó una limpieza de delegados corruptos.

La depuración de delegados mostró otras irregularidades, en torno a los dirigentes, esta vez a nivel Comité Ejecutivo. El Secretario del Interior del SJOI, durante catorce años, había celebrado convenios con empresas particulares, ajenas al SJOI, para

sindicales a nivel planta. En este aspecto, existe cierto descontento, especialmente en las maquiladoras modernas, como MADEL y COMEM, por las cuotas descontadas.

la construcción de obras públicas en parques industriales y una colonia obrera, (El Bravo, mayo, 1989)

Ante esa situación, el líder del SJOI hizo una limpieza total de delegados y representantes corruptos. Agapito expuso que las remociones se hacían por decisión de asamblea sindical plenaria, más no por decisión personal.

En tal reestructuración no se tomó en cuenta antigüedad o jerarquía. El líder corrupto, al nivel que fuera, sería expulsado del SJOI:

"...la antigüedad en una organización no es garantía de impunidad...la limpieza en los cuadros de dirigentes sindicales que no cumplan con sus obligaciones, continuará como un reclamo de la propia organización...yo no mando. A mí me mandan y fue la asamblea la que pidió que se fuera Arturo Martínez (ex-Secretario del Interior del SJOI)...(en mi caso) el día en que me den las gracias en la asamblea me voy...". (El Bravo, 22/II/89).

Aunque el líder enfatizó su no participación directa en la remoción de líderes corruptos, la acción le valió un reconocimiento mayor, por parte de los trabajadores. Quienes lo consideraron como el único capaz de librarlos de delegados corruptos.

Existe una confianza y certeza entre los trabajadores de poder remover a sus delegados en el momento que estos ya no cumplan con sus objetivos. El proceso para remover un delegado es sencillo: se debe ir al sindicato y ante el líder se pide el nombramiento de un nuevo líder. Aún más los trabajadores reconocen una participación directa en la elección del nuevo dirigente, como veremos más adelante.

Después de la remoción de los delegados, el SJOI exigió el cumplimiento del contrato colectivo al pie de la letra, (10). Los

(10).- Sobre este conflicto vid., el capítulo 10.

empresarios, por su parte, criticaron la reestructuración sindical interna, a la que consideraron nociva para las empresas, (Entrevista con trabajadores matamorenses, 1991).

"(Fues) de la noche a la mañana quedó gente fuera de la agrupación con la cuál veníamos negociando desde hacia muchos años y con quien de alguna manera llegabamos a un entendimiento, porque había confianza en el cumplimiento de los compromisos y el clausulado del contrato. Ese cambio causó muchos problemas en las empresas porque repentinamente se les empezó a exigir cumplir con cada letra y coma del cláusulado del contrato...", (El Bravo, 26/I/91).

A partir de 1989, el tutelaje del Comité Ejecutivo del SJOI sobre el comportamiento del delegado sindical se ha acentuado. Los delegados sindicales, a su vez, han redoblado sus esfuerzos para lograr el cabal cumplimiento del contrato colectivo. Por su parte, los empresarios cumplen de la mejor manera el contrato, tratando de no tener mayores conflictos con el sindicato.

Finalmente, la vinculación delegado-obrero quedó ratificada en la encuesta, en dónde, el 76.4 % de los obreros matamorenses declararon conocer a su delegado sindical. A nivel empresa, el conocimiento fluctúa entre el 71.4 % (LEEVI) y el 80.7 % (MADEL), lo que muestra una relación muy estrecha.

La función mediadora que el delegado cumple a nivel fabril, al tramitar toda clase de permisos para el trabajador, exigir el pago adecuado del salario y las prestaciones. Así como, el castigo de los trabajadores en caso de incumplimiento laboral, hace que su existencia no pase desapercibida por los trabajadores.

Existen múltiples formas para que los matamorenses se den cuenta de la existencia de su delegado. Desde su ingreso a la fábrica, es él quien nos recibe dicen algunos trabajadoras; en los cursos de

capacitación; al preguntar quién se encargará de tramitar los asuntos sindicales o simplemente quien recibe las cuotas sindicales mensuales.

Además, los delegados mantienen una comunicación directa con las bases obreras. La forma de comunicar los acuerdos sindicales depende de su índole:

"Cuando es algo muy importante se convoca a todos los compañeros al sindicato, y cuando no es importante se habla con ellos, grupo por grupo -porque en la empresa no dejan hacer muy bien una asamblea con todos los compañeros- y les pasamos una hoja que firman si están de acuerdo con las decisiones que se están tomando", (Entrevista con delegada de ECP, noviembre, 1991).

No obstante, pese a que todos los delegados sindicales asisten a los eventos organizados por el SJOI, existen diferencias entre las actuaciones de los delegados de las maquiladoras tradicionales y las modernas. Los delegados de LEEVI y ECP están más conscientes de sus tareas y sus funciones, en tanto que los de MADEL y COMEM llevan una relación menos estrecha, los comunicados son a través de memorandums en lugares visibles y concurridos, más que directamente.

Ahora bien, la participación de los trabajadores en la elección de sus representantes parece ser el aspecto más interesante en torno a la democracia sindical. Los matamorenses coinciden en que el delegado sindical se elige por voto directo de la base laboral. Los delegados por su parte, ratificaron que son elegidos por el voto de sus compañeros trabajadores, (Entrevistas con trabajadores y delegados sindicales, noviembre 1991).

En la elección de un delegado, se proponen varios candidatos y gana el que tenga más votos, una vez decidido el nuevo delegado, lo presentan al Comité Ejecutivo quien lo ratificará. De esta manera:

nosotros escogemos a quien pensamos que debe tener ese cargo', (Entrevistas con trabajadores matamorenses, noviembre 1991), (11).

Los requisitos para ser delegado sindical serían, según los trabajadores, que tengan comunicación con todo el personal y conocimiento de la LFT, es decir, que sepa hablar de cuestiones sindicales para defender a los compañeros, y que conozca las reglas de la contratación colectiva. En tanto que, los delegados señalaron que el requisito primordial es contar con el apoyo de sus compañeros.

En la mayoría de respuestas se nota un conocimiento básico de los trabajadores en torno a cuáles deben ser las funciones del delegado sindical, lo que muestra una participación real, aunque mínima, de las bases en la elección de sus líderes.

Otros trabajadores enunciaron características más profundas que deben reunir un posible delegado: 'tiene que ser un empleado sobresaliente' y tener conocimientos de las normas de la empresa y del sindicato. Lo que conduce a la consideración como un mediador laboral, no sólo a nivel laboral sino al nivel de la producción.

Por otra parte, según los trabajadores, no existe un tiempo fijo para los líderes, éstos duran mientras cumplen con sus actividades fundamentales. Para los obreros, la conformidad de los

(11).- Conviene realizar una apreciación en torno a la elección de delegados, existe una diferencia marcada entre las maquiladoras tradicionales y las modernas. Las primeras han llevado una vida sindical más activa y participativa, debido a su antigüedad laboral han presenciado el nombramiento o la remoción de varios líderes. En tanto que, en las modernas ha existido una participación menor en tales menesteres. Los trabajadores de MADEL declararon que su delegado ya tiene mucho tiempo en su cargo, e incluso 40 % de sus trabajadores entrevistados declararon nunca haber participado en una elección de delegado.

compañeros es la mejor garantía para que el delegado sindical siga en su puesto. Los delegados reafirmaron esta opinión:

"(La duración de un delegado)...depende de los compañeros, si ellos ya no lo quieren a uno lo quitan...uno puede durar 15 años, otros tres meses, depende de la gente...", (Entrevista con los delegados de ECP y LEEVI, noviembre, 1991).

Sin embargo, habría que señalar que las entrevistas también mostraron que existe muy poco interés por el puesto de delegado sindical, lo que desemboca en una no competencia. Para algunos trabajadores, el delegado dura hasta que él quiera", siempre y cuando cumpla con sus tarea sindical. Tendencias no democráticas e intentos de democratización coexisten en la práctica sindical matamorenses.

Las respuestas al cuestionario aplicado ratificaron la diferenciación entre Tijuana y Matamoros, en cuanto a su relación con sus líderes. Existe una estrecha relación entre la central obrera y el conocimiento de sus líderes. Los cetemistas dijeron en un 76.4 % conocer a sus líderes. En tanto que los cromistas contestaron en un 85.5 % no conocer a sus representantes sindicales.

Finalmente conviene realizar una diferenciación por sectores maquiladores, en cuanto a la relación obrero-delegado. El 74,7 % de los trabajadores automotrices declararon conocer a sus representantes sindicales. En tanto que sólo el 42.6 % de la electrónica expresó conocerlos. El sector automotriz, en ambas regiones, parece estar más interesado en practicar una posible democracia sindical que el sector electrónico.

La complementación a una vida democrática, la constituye la efectividad de la organización sindical, como instrumento de defensa laboral. El capítulo final habrá de analizar el éxito o fracaso de las

organizaciones maquiladoras por alcanzar una mejor situación laboral, a través de la evaluación de sus tácticas de lucha sindical.

C A P I T U L O X I I .

La conflictividad laboral en las maquiladoras.

Este capítulo contrasta la actividad conflictiva entre Tijuana y Matamoros. La conflictividad laboral remite al enfrentamiento entre patrón y obrero. Esta surge cuando los elementos de la producción no llegan a un acuerdo que refleje un equilibrio entre ellos.

En teoría, la solución de desacuerdos laborales habría de ser una negociación entre patrón y obrero. Sin embargo, en México, existe una instancia que sirve de mediador laboral entre ellos: la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, (JLCA). La consideración de tal instancia, en la solución de los conflictos maquiladores, resulta esencial.

Sin embargo, este apartado no sólo hace referencia a los conflictos registrados en las JLCA sino también a aquellos que no trascendieron a esa instancia, pero que fueron igualmente importantes. Como Carrillo ha señalado:

"...existen serias limitaciones en las estadísticas de la JLCA...no todas las demandas y conflictos se registran en ella...existe una serie de filtros o instancias para que los trabajadores o sindicatos desistan o pacten convenios antes de poner sus demandas en los libros de la juntas...además los datos registrados no representan la magnitud del fenómeno de las demandas individuales y colectivas...", (Carrillo, 1986).

Así pues, el capítulo presenta un análisis en torno a la conflictividad maquiladora. El análisis ha comprendido tanto los conflictos oficiales, demandas individuales y huelgas, cómo los no registrados en las estadísticas oficiales, paros y cierres de plantas.

La reconstrucción de los conflictos oficiales está basada en las estadísticas de las JLCA de Matamoros y Tijuana. Los 'no oficiales' se reconstruyeron a partir de la revisión hemerográfica local. Primero nos referiremos a los conflictos oficiales, en donde las JLCA han desempeñado un papel central.

La función de la JLCA, oficialmente, cómo hemos visto en el capítulo primero, es constituirse en un mediador entre los conflictos obrero-patrón, sin caer en la parcialidad. Los trabajadores presentan sus demandas contra las empresas en ese tribunal; ahí se le conoce como demanda individual o colectiva.

A).- Las demandas individuales.

La demanda individual puede realizarse por una o varias personas. Los conflictos colectivos son demandas hechas exclusivamente por los sindicatos contra la empresa. La participación de las JLCA en Tijuana y Matamoros, en los conflictos maquiladores, ha sido determinante.

Este apartado señala la primera diferencia, en cuanto a conflictividad laboral, entre Tijuana y Matamoros. En Matamoros, la mayor parte de las demandas maquiladoras han sido canalizadas por el sindicato. Las demandas individuales son escasas.

En Tijuana, al no contar los trabajadores con un sindicato fuerte, la demanda individual se convierte en la principal forma de protesta. El trabajador asume su autodefensa, en caso de despido o de cierre de la maquiladora.

C U A D R O X I I - 1

Personas demandantes de la industria maquiladora en Tijuana y
Matamoros, 1970-1983.

A ñ o s	Demandantes		Hombres		Mujeres	
	Mat.	Tij.	Mat.	Tij	Mat.	Tij.
1970-1973	21	307	19	113	2	194
1974-1977	129	482	121	66	8	416
1978-1981	53	219	21	72	32	147
1982-1983	28	250	15	103	13	147
T O T A L	231	1258	176	354	55	904

Fuente: Elaboración nuestra. Datos Jorge Carrillo (1985). Los periodos fueron deteminados según las etapas de crisis y auge de la industria maquiladora.

Dos comentarios en torno al cuadro. Primero, las diferencias en cuanto a regiones: existen cinco demandas tijuanenses por una matamorenses, segundo, la disminución de las demandas tijuanenses a partir de 1977, debido a la coalición empresario-JLCA.

Las causas de las demandas individuales, que no siempre coinciden con el número de las personas involucradas, fueron las siguientes:

C U A D R O XII-2

Motivos de las demandas individuales en las maquiladoras de Matamoros y Tijuana, 1970-1983.

A Ñ O	Indemnización		Otros	
	Tijuana	Matamoros	Tijuana	Matamoros
1970-1973	134	14	31	8
1974-1977	122	27	13	51
1978-1981	127	48	15	4
1982-1983	50	22	3	4
T O T A L	433	111	62	67

Fuente: Elaboración nuestra. Datos Jorge Carrillo, 1985.
Indemnización = Indemnización y salarios devengados.
Otros = Reinstalación y prestaciones diversas.

Las principales formas de terminación de los conflictos individuales fueron el convenio 24 % (Tijuana), 39 % (Matamoros); el desistimiento 45 % (Tijuana) 22 % (Matamoros) y Otros 31 % (Tijuana) y 36 % (Matamoros), (1). El convenio y otros son considerados como positivos para el trabajador.

De esta manera, el 75 % de los obreros matamorenses ha logrado un resultado positivo, en tanto que sólo el 55 % de los tijuanaenses ha tenido éxito en sus demandas. La asesoría de los obreros por parte de abogados de la JLCA de Matamoros explican los triunfos parciales de los matamorenses, (2). En tanto que el abandono total del sindicato y

(1).- Los convenios o laudos favorables parciales es cuando el trabajador obtiene por común acuerdo con la empresa una indemnización menor a la que establece la ley. Desistimiento cuando el trabajador desistió de continuar la demanda o perdió el juicio quedando la empresa eximida de todo pago al obrero; y otra que el juicio no ha terminado o el trabajador ganó el juicio.

(2).- En la JLCA de Matamoros existe un grupo de abogados, tres o cuatro, que asesoran a los trabajadores que realizan alguna demanda individual. La política de tales abogados es conseguir a como de lugar una indemnización, no importa que ésta sea menor a la solicitada, por parte de la empresa.

la ausencia de asesoría de la JLCA, justifican las derrotas en Tijuana.

B).- Los conflictos colectivos.

Al practicar una política sindical tradicional, caracterizado por la revisión salarial y contractual, el SJOI expone en los tiempos fijados por la ley, anual y bianualmente, sus demandas. Asimismo, recurre a la tradicional amenaza de huelga de no cumplirse tales demandas. En tanto que, en Tijuana, al relegar la revisión contractual a un segundo término, el cuestionamiento, por lo menos formal, ha sido casi nulificada. Cómo lo muestran los datos de las juntas locales durante el periodo de 1970-1983.

C U A D R O XII-3

Emplazamientos y huelgas estalladas en las maquiladoras de Matamoras y Tijuana, 1970-1983.

A Ñ O S	Emplazamientos		Estalladas	
	Matamoras	Tijuana	Matamoras	Tijuana
1970-1973	11	16	-	5
1974-1977	74	22	1	2
1978-1981	57	50	-	2
1982-1983	78	44	1	1
T O T A L	220	132	2	10

Fuente: Elaboración nuestra. Datos Jorge Carrillo (1987), y Estadísticas de la JLCA de Matamoras, 1980-1990.

El cuadro muestra la diferenciación entre Tijuana y Matamoras, en cuanto a conflictividad laboral, en dos rubros centrales: primero, el incremento constante en emplazamientos a huelga en las matamorenses, casi siempre por 'desequilibrio económico' (3) y la

(3).- La autora hizo una revisión de los emplazamientos a huelga en Matamoras durante el periodo de 1970-1990, registrando 224 emplazamientos a huelga aunque sólo una estallo, el motivo principal

capacidad de negociación del SJOI para evitar el estallamiento sindical.

Segundo, el alto número de huelgas estalladas en los inicios maquiladores, el incremento de emplazamientos durante la época del intento de democratización sindical en Tijuana, 1978-1981, y la disminución a partir de la introducción del sindicalismo subordinado, 1982-83.

Con la renuncia a la revisión contractual bianual, por parte del STIC, y la fijación de condiciones laborales directas por el patrón, los emplazamientos disminuyeron sensiblemente, aparentando un ambiente de tranquilidad laboral, que no existía.

Según las estadísticas, los emplazamientos a huelga, en las dos ciudades, se diferenciaban en cuanto a sus motivos:

C U A D R O XII-4

Motivos de emplazamientos a huelga en las maquiladoras de Tijuana y Matamoros, 1970-1990.

A Ñ O S	Total		Revisión salarial		Violación de contrato		Firma de contrato		Otras	
	M	T	M	T	M	T	M	T	M	T
1970-1973	11	14	-	5	-	5	-	4	-	-
1974-1977	74	20	72	4	2	7	-	7	-	2
1978-1981	57	50	56	15	-	12	1	22	-	1
1982-1983	78	42	74	7	-	10	-	25	4	-
1984-1987	224	-	224	-	-	-	-	-	-	-
T O T A L	444	126	426	31	2	34	1	58	4	3

Fuente: Elaboración nuestra. Datos Jorge Carrillo (1986) y Estadísticas de la JLCA de Matamoros, 1980-1990.

Notación: (M) Matamoros, (T) Tijuana.

fue por 'desequilibrio económico', que hacía necesario el aumento salarial. La totalidad de emplazamientos coinciden con la revisión contractual bianual.

En Tijuana, los motivos de conflictos colectivos son previos a lo que podría ser una negociación contractual. En Tijuana, la lucha obrera ha sido, sobretodo por problemas pre-contractuales: firma de contrato (46%), violación contractual (27%) y revisión salarial (26%).

La situación cambia en Matamoros, donde una vez firmado el contrato y garantizado su cumplimiento, se busca mejorar el salario y las prestaciones laborales. El 96 % de los emplazamientos fueron por motivos salariales, lo que demuestra un comportamiento tradicional en cuanto a demandas laborales.

Ante la disminución de emplazamientos a huelga, la JLCA tijuanaense muestra, mediante sus estadísticas, un ambiente laboral tranquilo no sólo en las maquilas sino en la ciudad. Según sus datos, de 1987 a 1991, sólo el 5.2 % de los emplazamientos a huelga han estallado.

Sin embargo, los motivos muestran que la lucha por la firma contractual sigue siendo la causa principal de los movimientos. En 1987, tal motivo constituyó el 54% de los emplazamientos; en 1988 y 1989 representó el 65 %, y en 1990 fue el 64.5 %, (Perfil Laboral, STPS-Baja California, núm. 4, feb. 1991, p.35).

En Tijuana, la eficiencia del sindicalismo subordinado y la política de concesión de prestaciones empresariales, como paliativo a la pérdida del poder adquisitivo de los salarios, contienen de manera excelente las protestas obreras.

Existe un contraste evidente entre Matamoros y Tijuana, la política sindical de la central obrera se relaciona directamente con el grado de conflictividad laboral. Mientras Matamoros presenta un cuestionamiento dentro de los márgenes y tiempos legales, que puede

desembocar en la huelga, Tijuana presenta un panorama laboral casi perfecto en el aspecto de tranquilidad laboral.

Los resultados de las encuestas mostraron que existe una relación entre central obrera y el estallamiento de conflictos laborales. El 34.9 % de los cetemistas declararon haber tenido alguna vez un conflicto laboral. En tanto que el 98.6 % de los cromistas expresó no haber experimentado nunca conflicto laboral en su empresa. El 1.4 % se registró en OSAKA, en donde tres trabajadores declararon que han existido demandas individuales en contra de la empresa.

Asimismo, existe una relación entre central obrera y el tipo de conflicto. Los cromistas, al suponerse no sindicalizados, siguen recurriendo a las demandas individuales. En tanto que los cetemistas se han visto envueltos en conflictos colectivos como paros laborales (15.1 %) y huelgas (15.9 %).

Conviene realizar una precisión en torno al caso de Matamoros. Para los cetemistas, las movilizaciones no se realizan puramente por mandato del sindicato sino porque los trabajadores lo exigen (17.4%) o bien porque sus líderes expresan el descontento obrero, (15.9 %).

Obviamente, los motivos de movilización también varían. Los cromistas pedían la firma de contrato, en tanto que, los cetemistas han estallado sus conflictos por revisión contractual por mejores salarios (15.5 %) y mejores condiciones laborales (9.3%). Las cuestiones sindicales, también, han estado presentes en las movilizaciones cetemistas, especialmente por la destitución de líderes sindicales (3.9 %) y respeto a su sindicato (2.3%).

Por su parte, los líderes sindicales han agrupado los conflictos en dos grupos: los conflictos mayores, en donde quedan

incluidos los emplazamientos a huelga y la huelga misma; y los conflictos menores, que se registran en el interior de las plantas y de carácter individual. Los conflictos mayores serán tratados en este apartado, los menores en el siguiente.

Desde 1989, los 'conflictos mayores' se han incrementado. El SJOI cada vez recurre con mayor frecuencia no sólo al emplazamiento a huelga sino a la huelga misma, ante la intransigencia empresarial para negociar los nuevos aumentos salariales. Estos conflictos envuelven a toda la rama maquiladora.

Las estadísticas de la JLCA muestran los últimos años como la época más crítica. De 1989 a 1991 han estallado 10 huelgas, 1000 % de las que habían estallado de 1970 a 1987. En dichos movimientos participaron 6823 trabajadores y maquiladoras tan importantes como: Componentes Mecánicos, Rimir y Kemet de México. Todas las huelgas estallaron por incremento salarial.

La recurrencia, cada vez mayor a la huelga, como forma de presión sindical, ha sido la táctica principal que el SJOI ha utilizado en los últimos años; su efectividad ha sido ratificada con los triunfos que el SJOI ha obtenido en sus movimientos, contrastando con Tijuana, en donde la huelga, como táctica sindical, ha quedado erradicada del contexto maquilador. Las estadísticas muestran que en los últimos años 1989-1990 no se ha registrado ninguna huelga en maquiladoras.

C).- La huelga maquiladora: del control al triunfo sindical.

Este apartado señala a la huelga como el mejor reflejo de un sindicalismo fuerte o débil en una región. La huelga es un evento coyuntural que responde a una estructura en el largo tiempo. Ella no

puede ser entendida si no se hace referencia a toda una historia obrera.

La huelga es una de las alternativas que presenta el repertorio de formas de acción colectiva con que cuenta la clase trabajadora. Se le considera la acción más radical, a la que recurre una organización sindical para conseguir sus objetivos. El triunfo de las huelgas depende de la fortaleza de las organizaciones que la promuevan.

Esta sección presenta a las huelgas maquiladoras como un reflejo de la historia sindical de la región en que emergen. En Tijuana, las huelgas fueron derrotadas por la coalición JLCA-Empresario-STIC, privilegiando un proyecto de industrialización antes que las necesidades obreras. En Matamoros, el respeto a los derechos obreros fue condición necesaria para la industrialización.

El momento más adecuado para evaluar la derrota del sindicalismo tradicional, y sus medidas de resistencia en Tijuana es el periodo de 1978-1982, considerado como la etapa de mayor efervescencia sindical. Entre 1978 y 1982 por lo menos diez maquiladoras manifestaron su descontento en contra de las empresas.

El descontento no fue aislado sino que 'prendió' en parques y centros industriales importantes en Tijuana. En el Parque Industrial Barranquitas, con Solidev, en el Centro Industrial "Los Pinos" con Industrias María y en la misma Ciudad Industrial Nueva Otay:

"...en ese momento (1978-1980)...no sólo eramos nosotros quienes protestabamos...estaba Solidev en huelga y otras cuatro o cinco maquiladoras atravesaban por problemas laborales...era el momento en el que Otay comenzaba a entrar en funciones...", (militante sindical de maquiladora electrónica).

Los conflictos maquiladores de Tijuana se insertaron en un momento de descontento obrero en las plantas fronterizas, traspasando sus movimientos y objetivos los límites regionales.

"...maquiladoras de Mexicali, Ciudad Juárez y Tijuana son actualmente escenario de la lucha que libran los trabajadores de esas plantas en favor del mejoramiento de las condiciones de trabajo y en contra de los despidos injustificados, el cierre temporal o definitivo de las plantas y la restricción a sus organizaciones independientes..", (UNO MAS UNO, 3/VIII/81).

Las luchas del sindicalismo tradicional se encontraban en el punto más alto de combatividad. El sindicalismo independiente (como SOLIDEV) y el tradicional (CTM y CROC) se unían en un sólo objetivo: la estabilidad laboral e industrial. Sin embargo, su debilidad sindical y la campaña antisindical iniciada por el Centro patronal, como se ha señalado, y la JLCA los condujeron al fracaso.

El elemento central en las derrotas tijuanaenses fue la participación de la JLCA de Tijuana en apoyo del sector patronal.

"(la lucha maquiladora) es de un sindicalismo...que tiene que enfrentar al gobierno del Estado, a la JLCA, al Centro Patronal y empresa...", (UNO MAS UNO, 3/VIII/91).

Cuando los conflictos huelguísticos lograban llegar, después de un conjunto de filtros, a la JLCA, esta se encargó de derrotarlos en sus oficinas. Los métodos fluctuaron entre el falso recuento de votos, en dónde se utilizaron esquirols, como fueron los movimientos de Rocka, S.A. (1979) y Symco Internacional (1981), y las supuestas irregulares administrativas, como fue el caso de Tomex, S.A. y Electrónica del Oeste (en 1981).

La derrota sindical fue complementada con el despido y estigmatización (mediante listas negras) de los participantes en los movimientos huelguísticos. Estas medidas tenían como objetivo central

reestablecer la tranquilidad laboral en las maquiladoras y liberar de cualquier elemento sedicioso a la industria.

Ante la afectación de los trabajadores maquiladores en su fuente de trabajo, los líderes tradicionales optaron por alejarse de las plantas maquiladoras. Con la derrota del sindicalismo tradicional, representado por el cetemismo y el croquismo, la huelga quedó fuera de las alternativas de protesta de los obreros tijuanaenses.

En Matamoros, la situación es distinta. Desde 1989, la huelga se convierte en la mejor alternativa para conseguir mejoras laborales. Para el SJOI, la huelga es un derecho de los trabajadores que puede emplearse, si no se llega a un acuerdo con el patrón.

La huelga matamoreense es decretada por el líder del SJOI 'acatando las peticiones de los trabajadores'. Una vez estallada, existe una obligación, por parte de los trabajadores, de participar activamente en ella, (4)

Asimismo, el SJOI tiene una participación constante en el movimiento. Primero, los delegados tienen la obligación de informar a los obreros de las negociaciones con la empresa; luego, el sindicato debe apoyar a los huelguistas con recursos materiales: autobuses para guarecerse, alimentos, mantas, etc. El SJOI cuenta con un fondo pro-huelga, (El Bravo, enero 1991).

La huelga matamoreense tiene otra característica especial: su corta duración, de uno a tres días, (5). La táctica del SJOI es por

(4).- "Los primeros tres días todos los trabajadores debemos estar presentes en las guardias, según el turno que nos corresponde, después le corresponde a los delegados y a una comisión mantenernos informados de la negociación", (Entrevista con trabajador de Componentes Mecánicos, (en huelga) enero de 1991).

demás efectiva: cuando las negociaciones contractuales o salariales no progresan, estalla huelgas en maquiladoras estratégicas, que por su producción no pueden parar. Logrando la firma inmediata de los acuerdos sindicales, después las otras maquiladoras no tienen otra opción que firmar.

Los empresarios matamorenses encuentran en sus características industriales, enunciadas en el capítulo cuatro, y en su 'enraizamiento' en la localidad matamorenses, sus principales enemigos. Ellos no pueden desmontar su planta con la facilidad que tienen otras maquiladoras, por lo que tienen que entrar en negociación forzosa con el SJOI.

A diferencia de Tijuana, en Matamoros la fortaleza sindical del SJOI y la vigilancia constante de los tribunales del trabajo, logran que la JLCA tenga una actuación favorecedora al trabajador, como es su propósito central.

En la JLCA de Matamoros existe un trabajo efectivo de los abogados sindicales. La asesoría a demandas individuales y colectivas tienen el mismo fin: lograr decisiones favorables al trabajadores, las estadísticas presentadas en el cuadro 1 y 3 muestran que tal objetivo ha sido logrado con creces.

Finalmente, existe entre los abogados de los trabajadores y el SJOI una mayor cohesión que entre los abogados patronales y los representantes patronales. El representante patronal en la JLCA está muy desvinculado de las resoluciones que los empresarios toman, y sólo

(5).- De las siete huelgas estalladas en enero de 1991, cinco duraron menos de tres días. Por su tipo productivo ninguna de las grandes empresas pueden permanecer mucho tiempo parada.

se concreta a firmar los acuerdos, en los que tiene nula participación.

Analizados los conflictos 'oficiales' conviene referirse a los 'no oficiales', también relacionados con las características de las plantas maquiladoras establecidas en las distintas regiones.

D).- Cierres de plantas y paros laborales; los conflictos no registrados.

Los conflictos 'no registrados' son en su mayoría conflictos que enfrentaron los trabajadores, a nivel fabril. En Tijuana, estos conflictos fueron, sobretodo, por cierre de planta y despidos injustificados, en los años de la crisis maquiladora. Las demandas fundamentales fueron la firma de contrato, la reinstalación o la indemnización de acuerdo a la ley, (Vid., apéndice 10)

La inestabilidad industrial de las primeras maquiladoras tijuanaenses, quedó de manifiesto en estos problemas. Los conflictos también muestran la preocupación constante del sindicalismo tradicional por afianzar las inversiones maquiladoras, mediante un contrato colectivo, y el pago de una fianza que garantizara las indemnizaciones de los trabajadores, en caso de problemas empresariales.

La mayor parte de los conflictos no traspasaron los límites fabriles: los trabajadores se enfrentaron desventajosamente ante el empresario maquilador. Los resultados fueron adversos en su totalidad para el trabajador: las plantas cerraron, pagando indemnizaciones por debajo de la ley, o bien abriendo otra planta bajo otro nombre, eliminando toda responsabilidad laboral anterior, ante la situación complaciente de la JLCA.

En Matamoros, los conflictos 'no registrados' varían en sus demandas. Consisten en 'conflictos menores' derivados del no cumplimiento de algunas cláusulas laborales o de la relación entre jefes intermedios y trabajadores; por ejemplo, el incumplimiento del patrón a los compromisos contraídos en favor de la seguridad y las herramientas de los trabajadores, así como la actitud autoritaria del patrón ante el obrero.

De los problemas por el respeto contractual y problemas con los supervisores, se ha tratado en el capítulo anterior. Este apartado versará sobre un problema fabril, no registrado en la JLCA, que fluctúa entre los conflictos menores y los mayores: el paro laboral, (6), el segundo tipo de movilización, después de la huelga, utilizado por los cetemistas.

El SJOI ha recurrido esporádicamente al paro como una forma de presión para conseguir mejoras laborales, en cuanto a condiciones de higiene y seguridad, y respeto a sus líderes sindicales. Sin embargo, el paro se constituye en un táctica sindical tan efectiva como la huelga, pues las maquiladoras matamorenses no pueden parar por mucho tiempo su producción, (7).

Por estas razones, el paro se convierte en una medida 'ilegal' para los empresarios. El SJOI con tal medida invade el territorio

(6).- El paro laboral afecta la producción a nivel fabril. Sin embargo, es una decisión tomada a nivel Comité Ejecutivo del SJOI, ante situaciones laborales críticas. Los delegados sindicales fabriles están obligados a acatar la decisión sindical. Para ello comunica a los jefes de cada línea para que paren a una hora determinada la producción.

(7).- Los paros laborales son una táctica sindical por demás efectiva. Maquiladoras como Deltrónicos, Trico, no pueden resistir paros por mucho tiempo. Según los trabajadores existen problemas laborales graves que se han solucionado con paros laborales de 10 minutos.

productivo, exclusividad del empresario, cómo hemos analizado en el capítulo diez.

"la paralización de plantas industriales (en 1989) como Trico, Deltrónicos, (y los bloqueos) para impedir que las empresas sacaran su producción, interrupciones en las líneas de fabricación (provocaron) el descontento y el malestar entre el sector empresarial...", (El Bravo, 26/I/91).

Para los empresarios, el SJOI había roto el acuerdo de no invadir el terreno productivo. Por lo que protestó ante las autoridades del trabajo, argumentando la demarcación que existía entre ambos territorios, y exigiendo la participación de un intermediario laboral:

"...El sindicato está en su derecho de exigir las mejores condiciones y prestaciones para sus obreros, como están en su derecho los industriales de buscar las condiciones propicias para conservar y promover la inversión y para que ambas partes caminen hacia un mismo fin, es indispensable que haya un arbitro...", (El Bravo, 26/I/91)

Sin embargo, la JLCA mostró una actitud favorable hacia el SJOI, lo que acentuó el descontento empresarial en contra de los tribunales laborales de la entidad tamaulipeca.

"Sentimos que definitivamente en Matamoros no existe ley, como tampoco en Ciudad Victoria, hasta donde se ha acudido reiteradamente sin encontrar una solución a los conflictos...", (El Bravo, 26/I/91).

Los empresarios exigen una actuación menos unilateral por parte de la JLCA de Matamoros y una política de colaboración, por parte del SJOI. En la actualidad, la situación conflictiva entre maquiladoras y sindicato se agudiza cada vez más, como han mostrado los estallamientos de huelga en maquiladoras estratégicas.

No obstante, las demandas de los empresarios no sólo buscan una actuación más imparcial de la JLCA, sino lo que están cuestionando en

el fondo es el cambio de la política sindical tradicional del SJOI. Con la amenaza de trasladar sus inversiones a otras regiones, como Nuevo Laredo y Reynosa, el empresariado trata de presionar al líder matamorense de que existen otras regiones con un sindicalismo más accesible que el matamorense.

Ante esta situación, las regiones sin una trayectoria sindical, o con un sindicalismo colaborador se convierten en el principal adversario del sindicalismo matamorense, quien se encuentra atado por un pasado sindical, como hemos mostrado. No obstante, pese a la presión empresarial, el grueso de las plantas matamorenses sigue en la localidad, ya que las grandes inversiones que tiene en ella le impiden traducir, de momento, en acciones, sus amenazas.

La estabilidad industrial sigue siendo la principal característica de la maquila matamorense. El problema de inestabilidad laboral se ha presentado sobretodo con las maquiladoras empacadoras de mariscos y productos congelados. Ellas han sido las que más cierres de plantas han escenificado, aunque la indemnizaciones han sido un tanto más justas, que en otros lugares, para los trabajadores.

La ciudad es un lugar inadecuado para las empresas pequeñas, por las constantes demandas salariales y de prestaciones, por lo que las maquiladoras, con poca solvencia económica, no tienen otra opción que cerrar sus plantas. El apéndice 10 resume los conflictos no oficiales matamorenses.

Este capítulo es el corolario de las contrastaciones realizadas entre el comportamiento sindical en las maquiladoras tijuaneñas y matamorenses. Muestra que la efectividad de una organización sindical en su lucha depende de la trayectoria sindical regional y de las

características de las empresas que se establecen en un espacio determinado. Muestra de esta manera, al presente sindical cómo la concreción de un pasado, conformado por un conjunto de relaciones entre capital y trabajo en un contexto determinado.

C O N C L U S I O N .

Este apartado tiene dos propósitos fundamentales: presentar, sintéticamente, lo postulado en las cuatro secciones del trabajo, y emitir un juicio valorativo en torno a las perspectivas del comportamiento sindical maquilador en sus dos acepciones: sindicalismo tradicional y sindicalismo subordinado

El trabajo se ha sustentado en una base teórica que presenta al sindicalismo como un fenómeno social que responde a requerimientos específicos según la fase capitalista en la que se inserte. En ese sentido postula que México a partir de los ochenta experimenta una nueva fase capitalista, en donde se demanda un comportamiento sindical acorde con las necesidades de tales empresas.

En esta nueva fase capitalista, las respuestas sindicales han sido diversificadas. La investigación ha postulado que el sindicalismo maquilador se conforma en virtud de una historia sindical específica y de los requerimientos de un tipo de maquiladora particular.

Desde esta postura resulta importante considerar dos regiones con características maquiladoras y sindicales distintas. La investigación presenta a Tijuana, Baja California, como el prototipo del sindicalismo subordinado y a Matamoros, Tamaulipas, como modelo del sindicalismo tradicional.

Asimismo, para un mejor análisis la investigación ha creado dos categorías teóricas: sindicalismo subordinado y sindicalismo tradicional. Estas categorías se convierten en el nivel intermedio entre la disertación teórica del sindicalismo, cómo fenómeno

social, y la empiria sindical de dos espacios afectados por una fase capitalista particular.

Por otra parte, en la primera parte, el estudio ha analizado la manera cómo se vinculan los dos comportamientos con la historia sindical nacional, mostrando dos características importantes: primero que ambos se insertan en el sindicalismo populista, acepción del sindicalismo corporativo, que se practica en México; segundo, que constituyen alternativas sindicales distintas en este momento de modernización económica.

En ese sentido, la mayor aportación del estudio es señalar que el sindicalismo tradicional mantiene cómo columna vertebral de su política la consecución de mejores salarios y prestaciones, mediante el contrato colectivo; en tanto que, el sindicalismo subordinado es un sindicalismo surgido para apoyar la inversión maquiladora en un momento de modernización económica.

La existencia de uno o de otro tipo está vinculada con la trayectoria histórica del sindicalismo en la región y con la maquiladora específica de la localidad, de manera que las respuestas a las peticiones empresariales, en el terreno laboral y productivo, habrán de darse de acuerdo a la interrelación de ambos elementos.

A partir de la exposición de una trayectoria sindical vinculada con los aspectos locales y la existencia de maquiladoras pertenecientes a firmas estratégicas capitalistas, cómo General Motors, la autora ha mostrado cómo el sindicalismo dominante en las maquiladoras matamorenses más que creado ex-profeso para las maquiladoras, es el resultado de toda una trayectoria histórica.

El Sindicato de Jornaleros y Obreros Industriales (SJOI), sindicato hegemónico maquilador, se fortaleció en las maquiladoras mediante la revisión contractual durante un auge maquilador que se prolongó hasta finales de los ochenta, entrando a partir de ese momento en un periodo de crisis en donde historia sindical y requerimientos empresariales parecen estar en conflicto.

Para el caso de Tijuana, la autora ha señalado la incompatibilidad del sindicalismo tradicional, en cuanto a demandas salariales y de prestaciones laborales, y requerimientos maquiladores. El estudio muestra cómo fue el faccionalismo sindical, uno de los factores centrales que permitió la expulsión del sindicalismo del ámbito maquilador; el otro elemento, lo constituyó la actuación parcializada de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje (JLCA).

La medianía y pequeñez de los establecimientos maquiladores, más preocupados por disminuir sus costos de producción, especialmente por bajos salarios, reclamo un nuevo tipo de sindicalismo más colaborador y menos cuestionador. Así surgió el sindicalismo subordinado, como una instancia creada por el sindicalismo oficial y avalado por la JLCA, con el objetivo de estimular nuevas inversiones maquiladoras.

Entendido el proceso de conformación de cada uno de los sindicatos, la investigación ha postulado las principales diferenciaciones entre sindicalismo subordinado y tradicional. Primero se ha comparado sus características internas: política sindical, bases constitutivas, política y táctica, liderazgo y su relación con su contexto político; luego en cuanto a su

interrelación con un determinado tipo de trabajador y un entorno social específico, y finalmente, contrastando sus diferencias contractuales.

En torno a los elementos internos conviene resaltar, primero, la diferencia entre sindicalismo tradicional tijuanaense y matamoreense. El primero busca constituir una base legitimadora para poder iniciar una campaña de reafiliación y fortalecimiento en la localidad, una táctica específica para las maquiladoras es tarea aún muy lejana.

Por su parte, el sindicalismo tradicional matamoreense cuenta con una solidez y cohesión sindical en la localidad y las maquiladoras, no obstante, enfrenta una incapacidad para postular una alternativa clara en este momento de reestructuración. El único elemento que parece estar claro es su negación a retroceder en cuanto a peticiones salariales y de prestaciones.

El sindicalismo subordinado tiene en la JLCA de Tijuana, el Centro Patronal de Tijuana y el gobierno municipal de Tijuana sus mejores avales. Pese a sus irregularidades legales, el postulado de colaboración empresario-sindicato-trabajador para el progreso económico local y nacional se constituyen en su mejor garantía para seguir en el contexto maquilador.

En cuanto al entorno social y al tipo de trabajador, el estudio ha postulado que existe una interrelación entre política sindical y demandas empresariales. Las exigencias sindicales en torno a la estabilidad industrial y laboral ciertamente conforman un tipo de trabajador, no obstante, la investigación muestra cómo

también son los requerimientos industriales los que han coadyuvado a conformar un tipo de trabajador particular.

En la parte contractual, la investigación ha contrastado una política sindical que considera al contrato colectivo como principal forma de negociar, el tradicional, y el subordinado, que lo considera como un elemento marginal. En esta práctica sindical el contrato colectivo con un cláusulado mínimo, y por debajo de la LFT, junto con las prestaciones no contractuales, concedidas por los patronos, conforman una nueva forma de negociar.

Finalmente, la sección cuarta ha analizado la vida sindical a nivel fabril, en él se ha penetrado en la particularidad del sindicalismo maquilador. Se ha mostrado cómo la participación en la elección de líderes y los eventos sindicales tienen una vinculación estrecha con el conocimiento y la legitimación de los líderes sindicales del SJOI. En tanto que el sindicalismo subordinado, al desvincularse de la base encuentra su legitimación en la coalición empresario-JLCA-gobierno local, y se convierte en susceptible de desaparecer en el momento que se estime conveniente.

El último capítulo ha señalado la relación entre fortaleza sindical y triunfos laborales para el caso del sindicalismo matamorenses y el faccionalismo sindical y el fracaso en los movimientos sindicales para el sindicalismo subordinado.

A manera de corolario, esta parte conclusiva presenta un juicio valorativo en torno a los propósitos iniciales de la maquila y el comportamiento sindical en las maquiladoras. El objetivo es invitar al lector a reflexionar sobre las posibles

expectativas industriales y sindicales que se vislumbran en el futuro.

El gobierno federal ha expresado que la industria maquiladora es importante para el país, por la creación de empleos y divisas. Por ello, el primer elemento considerado en la evaluación será: la creación de empleos en el rubro maquilador.

C U A D R O I

Empleos generados por la industria maquiladora de Tijuana y Matamoros, 1979-1990, (miles).

Año	Tijuana	Variación (%)	Matamoros	Variación (%)
1979	10889	-	15231	-
1980	12343	13.4	15231	-4.2
1981	14482	17.3	15607	2.5
1982	14959	3.3	14643	-6.2
1983	17423	16.5	15639	6.8
1984	23047	32.3	19454	24.4
1985	25913	12.4	20686	6.3
1986	30248	16.7	23442	13.3
1987	38575	27.5	26994	15.2
1988	49779	29.0	32450	20.2
1989	58029	16.6	38132	17.5
1990	65279	12.5	39689	4.1

Fuente: Elaboración nuestra. Datos, INEGI, Estadística de la Industria maquiladora de exportación, 1979-1989 e Industria maquiladora de Exportación, Estadísticas continuas, diciembre de 1990.

El cuadro merece ser analizado con cuidado. Primero, muestra un crecimiento mayor de empleos en Tijuana. Segundo, señala una disminución en los empleos de ambas ciudades en momentos de crisis económicas.

Sin embargo, habría que relacionar tales resultados con otro elemento central: el número de establecimientos. En el capítulo cuatro hemos señalado la diferencia que existe a nivel de

establecimientos entre Tijuana y Matamoros. En 1990, había 94 maquiladoras matamorenses por 515 tijuanaenses. Es decir, por cada planta matamorenses había cinco tijuanaenses. Ante tal situación, la diferencia en cuanto a crecimiento de empleos se relativiza.

Estrechamente vinculada con esta situación está la diferencia entre número de empleos generados por planta maquiladora. En 1973, Matamoros generaba 194 empleos por maquiladora, en tanto que Tijuana daba empleo a 87 trabajadores por planta. Para 1990, Matamoros brindaba 422 empleos por planta y Tijuana sólo daba empleo a 126 trabajadores por planta. Es decir, por cada empleo tijuanaense había tres matamorenses, a nivel planta maquiladora.

La conclusión es sencilla. Si bien es cierto que no se han establecido más plantas en Matamoros, las existentes han ampliado su capacidad empleadora constantemente, en tanto que las nuevas maquiladoras tijuanaenses que han ido surgiendo son establecimientos pequeños con una baja capacidad empleadora.

El mantenimiento constante del número de empleos en Matamoros, podría ser explicado también por la oposición del SJOI a despedir injustificada o masivamente a los trabajadores, así como por su exigencia de firmar contrato colectivo con el trabajador, después de 30 días de prueba, conformando de esta manera una planta laboral con mayor antigüedad. En tanto que los tijuanaenses se caracterizan por ser empleos nuevos que se nutren de obreros muy jóvenes.

El empresariado maquilador matamorenses ha argumentado que los aumentos salariales, se convierten en el principal obstáculo

para nuevas inversiones. Como una forma de ratificar sus argumentos, el empresariado matamorense ha recurrido a la comparación con los salarios pagados en otras regiones maquiladoras, por ejemplo Tijuana. Por ello, el segundo rubro comparado será el aspecto de salarios en la industria maquiladora.

Los salarios maquiladores también son importantes porque constituyen el rubro principal del valor agregado que genera la industria maquiladora en las distintas regiones. En 1979, los salarios constituían el 67.9 % del valor agregado matamorense, en tanto que, en Tijuana era el 57.4 %. Para 1989, los salarios conformaban el 52.8 % del valor agregado matamorense, mientras que en Tijuana representaban el 54.6 %.

En Tijuana se muestra un comportamiento más constante en cuanto a la participación de los salarios en el valor agregado, lo que apunta hacia una concentración del valor agregado en un sólo componente. Por su parte, Matamoros ha distribuido su valor agregado entre los otros componentes, lo que significa una mayor diversificación en la composición del valor agregado. A continuación presentamos la trayectoria salarial en las maquiladoras de Matamoros y Tijuana.

C U A D R O I I

Salarios pagados en la industria maquiladora de Matamoros y
Tijuana, 1979-1989. (Millones de pesos)

Año	Tijuana	Variación (%)	Matamoros	Variación (%)
1979	654.3	-	883.0	-
1980	829.5	26.8	952.0	7.8
1981	1158.9	39.7	1120.9	17.7
1982	1951.6	68.4	1915.6	70.9
1983	3839.7	96.7	4009.6	109.3
1984	8348.5	117.4	7961.1	98.6
1985	14266.6	70.9	12398.9	55.7
1986	31552.2	121.2	25500.2	105.7
1987	94602.8	199.8	67131.5	163.3
1988	251152.0	165.5	169762.0	152.9
1989	355788.0	41.7	253167.0	49.1

Fuente: Elaboración nuestra. Datos Estadística de la Industria Maquiladora de Exportación, 1979-1989, e Industria maquiladora de Exportación, Estadísticas continuas, diciembre de 1990.

El cuadro muestra una coincidencia en los aumentos salariales de las dos regiones, aunque de manera proporcional, según las etapas de auge y de crisis económica. Llama la atención la caída espectacular de los salarios en 1989, en ambas regiones, aunque acentuándose en Tijuana.

Para una mayor comprensión habría de relacionarse la cantidad de salarios pagados y el número de obreros empleados en la maquiladora, por año. En el inicio maquilador, Tijuana mantuvo una ventaja mínima en materia salarial. En 1979, según las estadísticas, un obrero tijuano recibió en promedio 67,190 pesos, mientras que el matamoreño obtuvo 63,796 pesos. Para 1989, el trabajador tijuano recibía en promedio 7,393.458 pesos en tanto que el matamoreño obtenía 7,822.971. Matamoros se había situado ligeramente por encima de Tijuana.

Asimismo, para un análisis más profundo habría de vincularse el aumento salarial, con la tasa de inflación, para obtener el salario real. Este apartado únicamente ha pretendido mostrar que los aumentos salariales demandados por el SJOI tijuanaenses dista mucho de ser lo espectaculares que los empresarios matamorenses han argumentado.

La investigación ha postulado que los salarios maquiladores en Tijuana se han mantenido en los niveles mínimos, en tanto que las prestaciones no contractuales han aumentado. En Matamoros, los salarios han aumentado constantemente y las prestaciones lo han hecho más lentamente. El tercer apartado considerado son las prestaciones pagadas por la industria maquiladora.

C U A D R O I I I

Prestaciones pagadas en la industria maquiladora de Matamoros y Tijuana, 1979-1989. (Millones de pesos), (*).

Año	Tijuana	Variación (%)	Matamoros	Variación (%)
1979	143.6	-	328.0	-
1980	188.7	31.4	413.1	25.9
1981	303.0	60.6	473.3	14.6
1982	586.0	93.4	816.5	72.5
1983	1132.4	93.2	1643.8	101.3
1984	2822.3	149.2	2835.3	72.5
1985	4488.2	59.0	4373.8	54.3
1986	9965.1	122.0	10155.7	132.2
1987	33304.0	224.2	25300.4	149.1
1988	100928.0	203.1	56356.0	122.7
1989	139658.0	38.4	97221.0	72.5

Fuente: Elaboración nuestra. Datos, Estadística de la industria maquiladora de Exportación, 1970-1989 e Industria maquiladora de exportación, Estadísticas continuas, diciembre de 1990.

(*).- Incluye prestaciones de obreros y empleados.

El cuadro ratifica la idea del aumento constante de prestaciones sociales en la maquiladora tijuanaense, en comparación

a Matamoros. Sin embargo, también comprueba, mediante los aumentos y descensos vertiginosos, la dependencia de las prestaciones sociales concedidas de la situación económica de los empresarios.

Las prestaciones sociales matamorenses muestran un aumento mínimo, pero constante, y descensos mínimos en épocas de recesión, en comparación a Tijuana. Por el contrario, los aumentos de Tijuana son espectaculares, pero al no existir una restricción a la reducción de las mismas, éstas pueden ser reducidas a un mínimo grado, sin mayor problema cómo muestra el año de 1989.

Relacionando los tres aspectos enunciados, empleos, salarios y prestaciones habría que evaluar cuál de las dos alternativas le conviene más al gobierno federal. Por un lado, está la opción de establecer bastantes empresas maquiladoras con escasa o mediana capacidad empleadora, salarios mínimos y prestaciones dependientes de la estabilidad económica del inversionista. Con una instancia sindical en algunas de las empresas, que no pone restricciones contractuales al empresario, atrayendo con ello a un número mayor de inversionistas.

Por el otro lado está el establecimiento de un número determinado de empresas con mayor capacidad empleadora y aumentos salariales y concesión de prestaciones fijadas por un contrato colectivo, regulado por una organización sindical, que se rige por lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo. Dicho sindicato al regirse por una ley laboral, coloca restricciones mínimas al empresario, el cuál se siente más atraído por la primera opción.

Finalmente, habría que considerar la funcionalidad de dichas alternativas para el empresariado. En el estudio se ha

argumentado que los empresarios tijuanaenses prefieren el sindicalismo subordinado por considerarlo más acorde con sus objetivos, en tanto que el sindicalismo tradicional se convierte en el mayor obstáculo, según los empresarios, a su objetivo final: la consecución de una mayor tasa de ganancia.

El apartado final, de esta parte conclusiva tiene como objetivo presentar, según las estadísticas oficiales, con cuál modelo sindical ha sido más redituable el modelo maquilador.

CUADRO IV

Utilidades generadas por la industria maquiladora en Matamoros y Tijuana, 1979-1989. (Millones de pesos).

Año	Tijuana	Variación (%)	Matamoros	Variación (%)
1979	370.5	-	250.0	-
1980	361.1	-2.5	246.7	-1.3
1981	469.4	30.0	313.2	27.0
1982	1297.0	176.3	956.6	205.4
1983	2143.3	88.4	3932.8	311.1
1984	4897.9	100.5	5694.5	44.8
1985	9021.4	84.2	11471.5	101.4
1986	33344.8	269.6	21731.7	89.4
1987	47664.1	42.9	59983.8	176.0
1988	127251.0	167.0	144812.0	141.4
1989	158454.0	24.5	172100.0	18.8

Fuente: Elaboración nuestra. Datos, Estadística de la Industria Maquiladora de Exportación, 1979-1989 e Industria Maquiladora de Exportación, Estadísticas continuas, diciembre de 1990.

El cuadro muestra resultados por demás interesantes. A diferencia de los otros rubros, el apartado de utilidades no es similar en su comportamiento, antes bien parece ser inversamente proporcional en dichas regiones. Cuando la maquila matamorensis ha registrado mayores utilidades, éstas han sido menores en Tijuana, y viceversa.

Por otra parte, contrariamente a lo supuesto por los empresarios, la maquila matamoreense presenta un aumento más constante en sus utilidades, exceptuando los años críticos para la industria maquiladora. La trayectoria de las utilidades generadas por la maquila tijuanaense presenta cambios abruptos, lo mismo puede reportar ganancias altas en un año, 1986, que reducirlas al mínimo, en el año siguiente, 1987.

Según las estadísticas, la maquila matamoreense ha sido más redituable para el empresariado maquilador, que la tijuanaense, si consideramos que las utilidades son calculadas en función de las ganancias obtenidas por la empresa.

Exceptuando los años de 1984 y 1989, los otros años se podrían considerar positivos para el empresariado matamoreense. El descenso en las utilidades de 1989, más que por las demandas salariales, habría de explicarse por la recesión económica internacional, así lo demuestra el descenso en las utilidades de Tijuana.

Finalmente, habría que considerar que si bien el empresario tijuanaense no enfrenta al sindicalismo tradicional, presenta otros problemas tan preocupantes, cómo la alta rotación laboral, un problema que ni con las atractivas prestaciones laborales que concede ha podido contener. El empresariado al inclinarse por cualquiera de las alternativas sindicales habrá de evaluar las implicaciones de cada una de las opciones.

Por la parte de los trabajadores, la situación es más preocupante. El sindicalismo tradicional de no lograr una participación más equitativa, tanto en el terreno laboral como en

el industrial, corre el peligro de convertirse en un protagonista pasivo o perder el carácter de mediador laboral.

En tanto que, el caso de los trabajadores con sindicalismo subordinado, la situación se agudiza pues aparte de haber perdido un intermediario laboral en el ámbito fábril, el apoyo legal y patronal a tal organización sindical impedirá la infiltración de cualquier organización laboral que pretenda una participación más equitativa en la industria maquiladora. En ambos casos serán los mismos sindicatos, bases y liderazgos, los que postulen futuras alternativas en el esquema de modernización mexicano.

El propósito de este apartado ha sido invitar a reflexionar, a todo el interesado en el fenómeno sindical y maquilador, en los pro y los contra que implica cada modelo sindical. La adopción de una u otra opción habrá de inclinar la balanza en favor del factor de la producción que se considere más relevante en esta nueva fase de la economía mexicana.

B I B L I O G R A F I A.

Aguilar García, Javier. La política sindical en México: la industria del automóvil, ERA, 1982.

Alvarado, Arturo. "El movimiento obrero y el portegilismo", en El portegilismo en Tamaulipas, Tesis Doctoral, El Colegio de México, 1990.

Barajas Escamilla, Rocío. "Complejos industriales en el sur de Estados Unidos y su relación con la distribución espacial y el crecimiento de los centros maquiladores en el Norte de México", Las maquiladoras: ajuste estructural y desarrollo regional, COLEF/Fundación Friedrich Ebert., Tijuana, B.C., 1989a, pp. 67-104

Barajas Escamilla, Rocío. "La mujer ante la reconversión productiva: el caso de las maquiladoras electrónicas", Ponencia para COLEF-I, primer simposio interno, octubre, 1990.

Barajas Escamilla, Rocío. Mujer y trabajo en la industria maquiladora de Exportación en Tijuana, Baja California, (estudio de caso en la rama electrónica), Tijuana, B.C., 1989.

Barracough, Geoffrey, "Comparative history", Main trends in history, Holmes & Meir Publishers, Inc., United States of America, 1979.

Bensunsan, Graciela (coord). Estado y Sindicatos, crisis de una relación, UAM/Friedrich Ebert, 1989.

Bensunsan, Graciela. Carlos García (coord) Modernidad y legislación laboral, UAM/Friedrich Ebert, 1989.

Bizberg, Ilan. Estado y sindicalismo en México, El Colegio de México, 1990.

Bryman, Alan "The debate about quantitative and qualitative research: a question of method or epistemology", The British Journal of Sociology, Vol XXV, no. 1

Burawoy, Michael. "Between the labor process and the state: the changing face of factory regimes under advanced capitalism", American Sociological Review, October 1983, Vol. 48, pp. 587-605.

Burawoy, Michael. The politics of production, factory regime under capitalism and socialism, Verso, Londres, 1985.

Bustamante, Jorge. La colonia Libertad, Cuadernos CEFNOMEX, Tijuana, 1990.

Canell Ch. R Kahan. "La reunión de datos mediante entrevistas", Los métodos de investigación en ciencias sociales, Buenos Aires, Paidós, 1979.

- Canseco, José. Historia de Matamoros., s.p.e., Tamaulipas, 1981.
- Cardoso, Ciro. "El método comparativo en la historia", Los métodos de la historia, Grijalbo, [1a. reimp], México, 1979.
- Carrillo, Jorge/Alfredo Hualde. "El debate actual sobre la flexibilización en el trabajo", Seminario Permanente Perspectivas de la Modernización del Cambio Social, Cuadernos de discusión # 3, Departamento de Estudios Sociales, El Colegio de la Frontera Norte, Tijuana, febrero 1991.
- Carrillo, Jorge. Conflictos laborales en la industria maquiladora, CEFNOMEX, Tijuana, 1985.
- Carrillo, Jorge. "Dos décadas de sindicalismo en la industria maquiladora de exportación: examen de Tijuana, Ciudad Juárez y Matamoros", tesis de Maestría, México, 1988.
- Carrillo, Jorge. "Transformación de la industria maquiladora de exportación", Las maquiladoras: ajuste estructural y desarrollo regional, CDLEF/Fundación Friedrich Ebert., Tijuana, B.C., 1989.
- CDNAPD, Estudio socioeconómico y demográfico del subsistema de Ciudades: Nuevo Laredo, Reynosa, Matamoros, s.f.
- CROM, Constitución de la Confederación Regional Obrera Mexicana, mayo 1987.
- Crozier, Michael. "Sociología del sindicalismo", en Georges Friedmann y Pierre Naville, Tratado de sociología del trabajo, Tomo II, FCE, México, 1983.
- Cuvillier, Armand. Manual de sociología, Tomo I, El Ateneo, Bs.As.
- De Buen, Néstor. Sindicatos, democracia y crisis, Porrúa, 1985,
- De la Garza, Enrique. "La crisis del sindicalismo en México", en Graciela Bensunsan (coord), Estado y Sindicatos, Crisis de una Relación, UAM-Xochimilco/Fundación Friedrich Ebert Stiftung, 1989, 75-89 pp.
- De la Garza, Enrique. José Luis Rhi, "Perspectivas del sindicalismo mexicano en México: presente y futuro, Ediciones de Cultura Popular [2a. reimp], México, 1988.
- Directorio de la industria maquiladora en Tamaulipas, Hnos. Sierra. Tamaulipas, 1990.
- Eisenstadt, S. "Estudios comparados", Enciclopedia de las ciencias sociales, Aguilar, 1975.
- Freyre, Rubio. Javier. Las organizaciones sindicales, obreras y burocráticas contemporáneas en México, UAM/Atzacapozalco, México, 1983.

Gambrill, Mónica. "Sindicalismo en las maquiladoras de Tijuana. Regresión en las prestaciones sociales", en Reestructuración industrial: las maquiladoras en la frontera México-Estados Unidos, CONACUA/COLEF, 1990.

García Brigida y Orlandina de Oliveira. "Encuestas ¿hasta dónde?" en Problemas metodológicos en la investigación sociodemográfica, PISPAL/El Colegio de México, 1986.

Genovese, Eugene. "The treatment of slaves in different countries: problems in the applications of the comparative method", en Slavery in the New World. A reader in comparative history, Prentice-Hall, New Jersey, Estados Unidos, 1969.

González García, Gilberto. Monografía de Tamaulipas, Dirección de Promoción económica e industrial, México, 1989.

Guadarrama, Rocío. Los sindicatos y la política en México: la CROM, 1918-1928, ERA, 2da. ed., 1984

Gutiérrez, Laura. Estudio de caso: Solidev y su lucha sindical, Escuela Superior de Trabajo Social, Tijuana, UABC, 1986.

Hernández Acosta, Teodoro. Nacimiento y fracaso del algodón en Matamoros, 1938-1965, UAT-IIH, Reynosa, Tamps., 1980.

INEGI, Anuario Estadístico de Tamaulipas, 1990, México, 1989.

INEGI, Industria maquiladora de exportación, 1979-1989, Aguascalientes, 1991.

INEGI, Industria maquiladora de exportación, Estadísticas continuas, diciembre, 1990.

INEGI, Tamaulipas: cuaderno de información para la planeación, México, 1987.

Kula, Witold. "El método comparativo y la generalización en la historia económica", en Problemas y métodos de la historia económica, Península, Barcelona, España, 1973.

Lavín Higuera, Valentín. La industrialización de Tamaulipas, Tamaulipas, 1983.

Lorwin, Val. "Sindicalismo" en Enciclopedia internacional de las Ciencias Sociales, Vol. 9, Aguilar, Bilbao, 1977.

Losovski, A. Marx y los sindicatos, Grijalbo, México, 1969

Lundberg, George. "La medida de actitudes y opiniones", Técnicas de la investigación social, FCE, México, 1949.

Maanen J. Van Qualitative methodology, Beverly Hills, Sage Publications, 1985.

Mallet, Serge. (coord)., Economía y política en la acción sindical, Cuadernos de Pasado y Presente, S.XXI, Bs.As., Argentina, 1973.

Marx, Carlos. Miseria de la Filosofía, Ed. Quinto sol, s.f.

Mercado Celis, Alejandro. Análisis locacional de la industria maquiladora de exportación (Rama electrónica y plásticos), COLEF-Tijuana, 1988. Tesis de Maestría.

Meyer, Lorenzo. "El corporativismo mexicano en los tiempos del neoliberalismo" en Graciela Bensunsan (coord), Estado y Sindicatos, Crisis de una Relación, UAM-Xochimilco/Fundación Friedrich Ebert Stiftung, 1989, 21-30.

NAFINSA, Guía de parques y ciudades industriales en México, Fideicomiso de conjuntos, parques y ciudades industriales, s.f.

Negrete Mata, José. "Reconversión industrial e integración de la frontera: el ejemplo de Tijuana-San Diego", Las maquiladoras: ajuste estructural y desarrollo regional, COLEF/Fundación Friedrich Ebert., Tijuana, B.C., 1989.

Norris C. Clement [et. al.], Maquiladora resource guide: exploring the maquiladora/in-bond option in Baja California, Instituto for Regional Studies of the California, San Diego State University, 1989.

Novelo, Victoria. La difícil democracia de los petroleros, Historia de un proyecto sindical, El Caballito, 1991, 165 pp.

OIT/CTM, Modernización productiva y negociación colectiva. Documento Base, Seminario Modernización Productiva y Participación Sindical: el caso del Salario y la productividad. CTM/CSSES/CESCP/OIT, Cuernavaca, octubre de 1989.

Ortiz, Víctor Manuel. Labor conflicts in the Mexican in-bond system: the case of the Solidev Mexican Union, University of Texas at Austin, 1986,

Padua, Jorge. "Análisis de datos: paquete estadístico para las ciencias sociales (SPSS): oferta y condiciones para su utilización e interpretación de resultados" en Técnicas de investigación aplicadas a las ciencias sociales, FCE, 1982, pp. 271-285

Perlman, Mark. "Selig Perlman: Social History and Theory" in Labor Union theories in America, Background and Development, Greenwood Press, Publishers Connecticut, 1976 (reimp).

Perlman, Selig. A history of Trade Unionist in the United States, 1922.

Perlman, Selig. A theory of the Labor Movement, New York, The Macmillan Co., 1928.

Portes Gil, Emilio. Raigambre de la Revolución en Tamaulipas. Autobiografía en acción, México, D.F., 1972.

Quintar, Aida. "Flexibilización laboral. ¿Requerimientos de las nuevas tecnologías o fragmentación del movimiento obrero", Desarrollo Económico, vol.30, no. 118, julio/sept 1990.

Quintero Ramírez, Cirila. "Conflictos laborales en Matamoros, 1970-1990. El caso de las maquiladoras", (monografía), México, 1991.

Quintero Ramírez, Cirila. La sindicalización en las maquiladoras tijuanaenses, CONACUA, México, 1990.

Ramos, Eusebio. Derecho sindical mexicano. Las instituciones que genera, Cárdenas Edito,y distribuidor, México, 1978.

Rivera, Oscar. Breve reseña histórica del sindicalismo matamorens, s.p.i., s/f.

Rodríguez, Patricia. "Problemática de las madres obreras en la industria maquiladora en el municipio de Tijuana, Baja California", Escuela de Trabajo Social de Tijuana, B.C., 1987.

Rodríguez Villalobos, Ismael. "Las plantas maquiladoras japonesas de Tijuana: posibilidades y limitaciones, para la integración con la industria nacional, regional y local", COLEF, Tesis de Maestría, 1990.

Rojas Sandoval. "Los sindicatos blancos de Monterrey: un modelo patronal de organización sindical", Tesis de licenciatura en Historia, UANL, 1983.

Sánchez, Vicente. La cuestión laboral en relación con las maquiladoras de Matamoros, Matamoros, 1989.

Sánchez, Vicente. La estructura del poder local, Matamoros, 1990.

Schmidman, John. Unions in post-industrial society, University Park, Pennsylvania State University Press, 1979.

SECOFI, Directorio de la industria maquiladora, México, 1988.

Shaiken, Harley. Mexico in the Global Economy. High Technology and work organization in export industries, Center for U.S.-Mexican Studies, University of California, San Diego, 1990.

Smirnov, I. Los sindicatos de la URSS: 100 preguntas y 100 respuestas, Editorial Progreso, Moscú, 1977.

Sturmthal, Adolf. James Scoville (ed). The internacional labor movement in transition. Essays in Africa, Asia, Europe an South America, University of Illinois, USA, 1973.

Touraine, Alain y Bernard Mottez, "Clase obrera y sociedad global" en Georges Friedman y Pierre Naville, Tratado de sociología del trabajo II, FCE, México, 1964.

Trabis, Roland. "La organización del poder político a escala local el caso de Nuevo Laredo, Tamaulipas, Poder local, poder regional, El Colegio de México/CEMCA, 1986.

Trueba Urbina, Alberto y Jorge Trueba Barrera, Ley Federal del Trabajo, 1989.

Tugendhat, Christopher. Las empresas transnacionales, Madrid, España, 1973.

Villarreal Quintero, María. "El liderazgo y el líder en sus diferentes acepciones", Monografía para obtener el grado de Licenciado en Relaciones Industriales, Instituto Tecnológico de Matamoros, 1981

Williams, Edward J. "Attitudes and strategies inhibiting the unionization of the maquiladora industry, government, industry, unions and workers, Conference in the Maquiladora Industry at Arizona State University, March, 1991.

Zapata, Francisco. "Las organizaciones sindicales" en Ruben Katzman y José Luis Reyna (comp)., Fuerza de trabajo y movimientos laborales en América Latina, El Colegio de México, 1979, pp. 194-232.

Zapata, Francisco. "Reestructuración económica, democratización política y sindicalismo en América Latina", en R. Dombois y Ludger Pries, Caracas, Nueva Sociedad, 1992.

Zazueta, Cesar. Ricardo de la Peña. La estructura del Congreso del Trabajo, FCE, México, 1984.

HEMEROGRAFIA.

Azpeitia González, J. "Agapito, el crepúsculo de un líder", Cambio 21, agosto 20-26, 1990

Azpeitia González, J. "Laberintos del poder", Cambio 21, agosto 20-26, 1990.

Carrillo, Jorge/Miguel Angel Ramírez, "Maquiladoras en la frontera norte: opinión sobre los sindicatos", Frontera Norte, no.4, jul/dic 1990.

Carrillo, Jorge y Alberto Hernández, "Sindicatos y control obrero en las maquiladoras fronterizas", Investigación Económica, no. 161, julio/sept., 1982.

DETEME, periódico quincenal de la CTM, 1980-1990.

CROM, periódico quincenal de la CROM, 1988-1990.

Chávez, Héctor Miguel. "Policía y Líder", Cambio 21, agosto 1990, Matamoros, Tamaulipas.

De la Garza, Enrique. "Reestructuración del neocorporativismo", Trabajo, no. 3-4, verano-otoño 1990.

El Bravo, diario matamorenses, 1985-1990.

El Mexicano, diario tijuaneño, 1970-1985.

Inchaústegui, Teresa. "Desgaste del sindicalismo de la Revolución", Trabajo, nos. 3-4, verano-otoño, 1990.

La voz de la frontera, diario matamorenses, 1947-1950.

Quintero Ramírez, Cirila. "Sindicalismo subordinado e industria maquiladora en Tijuana", Estudios sociológicos, no. 21, sept/dic., El Colegio de México, 1989.

Recio, Albert. "Flexibilidad, eficiencia y desigualdad (notas sobre la flexibilidad laboral)", en Sociología del trabajo, no.4, otoño 1988, Siglo XXI, Madrid 1988.

Reygadas, Luis. "Clase, partido y sindicato en Marx y Engels", Cuicuilco, no. 19, oct/dic, 1987.

Revel-Mouroz, Jean. "La intervención del Estado Mexicano en el desarrollo económico de la zona fronteriza norte", Trimestre político, Año 2, no. 5, jul-sept. 1976, FCE.

Romero, Rafael. "Aclara Agapito González Cavazos: no soy cacique, ni arbitrario sólo defendiendo el interés de mis compañeros de sector", Nosotros, Matamoros, no.5, 1985

Romero, Rafael. "Habla Agapito González Cavazos: "Sin independencia económica no hay libertad sindical", Nosotros, no. 6, 1985.

Salas-porras, Alejandra. "Maquiladoras y burguesía regional", El Cotidiano, número especial 1, 1987.

Wachendorfer, Achim. "Sindicalismo latinoamericano, un futuro incierto", Nueva Sociedad, no. 110, nov/dic 1990, Caracas, Venezuela.

Zapata, Francisco. "El sindicalismo en América Latina", en Trabajo, no. 3-4, noviembre 1990.

A R C H I V O S

Archivo de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Matamoros.

Contratos colectivos del Sindicato de Jornaleros y Obreros Industriales (CTM) en la industria maquiladora en Matamoros, 1970-1990, Rama electrónica y rama automotriz, s.p.i. Archivo de la Junta Especial no. 8 de Conciliación y Arbitraje, Matamoros, Tamaulipas, enero, 1991.

Estadísticas de conflictos laborales en Matamoros, 1983-1990, s.p.i. Archivo de la Junta Especial no. 8 de Conciliación y Arbitraje, Matamoros, Tamaulipas, enero, 1991.

Archivo de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Tijuana

Contratos colectivos del Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Industria y del Comercio Lázaro Cárdenas (CRDM) en la industria maquiladora en Tijuana, 1987-1990, rama electrónica y automotriz, Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Tijuana, marzo; 1991.

Archivo de Meseros de Matamoros, periodo 1928-1935, s.p.i.

Archivo de la Presidencia Municipal de Matamoros, 1928-1940, s.p.i.

E N T R E V I S T A S .

<u>Nombre:</u>	<u>C a r g o</u>	<u>Abreviaturas y año de entrevista.</u>
<u>Tijuana</u>		
<u>a).- Líderes</u>		
Salvador Aguirre.	Líder de FLDCT-Tijuana, CTM.	(E.S.A, 1988, 1991)
Rogelio Preciado,	Srio. del Sindicato de Oficios Varios Lázaro Cárdenas - CTM	(E.R.P. 1991)
Rafael Morales V.	Líder croquista de Tijuana	(E.R.M, 1988)
Enrique de la Mora	Ex-líder croquista.	(E.E.M, 1988)
Severiano Martínez	Srio. del JAI ALAI-CROC	(E.S.M. 1991)
Rafael García V.	Líder de la CDR-Tijuana	(E.R.G. 1991)
Joaquín Parada	Líder de la CROM-Tijuana	(E.J.P, 1988)
<u>b).- Empresarios</u>		
Raúl García Pérez	Ex-dirigente de la AIM- tijuanaense.	(E.R.G. 1988)
Reina Isunza	Jefa del Área de Relacio- ciones industriales de la AIM-Tijuana.	(E.R.I, 1991).
Gerente General de Switch	de México	(E.G.G.S, 1991)
Gerente de maquiladora electrónica		(E.G.M.E, 1991)
Jefe de Personal de Sanyo		(E.J.P.S, 1991)
Jefa de Personal de maquiladora electrónica		(E.J.P.E, 1991)
<u>Matamoros:</u>		
<u>a).- Líderes.</u>		
Agapito González Cavazos	Líder del SJOI-CTM	(E.A.G.C., 1991)
Modesto Vázquez.	Asesor del SJOI	(E.M.Va., 1991)
Leocadio Mendoza	Srio. de la FRTM-CTM	(E.L.M, 1991)

b).- Empresarios.

Gerente de Personal de Deltrónicos de Matamoros.

Gerente de Maquiladora química.

A B R E V I A T U R A S

Significado	Abreviatura
Archivo de Meseros de Matamoros	AMM
Archivo de Presidencia Municipal de Matamoros.	APMM
Asociación de la Industria Maquiladora de Tijuana	AIM
Confederación de Trabajadores de México	CTM
Confederación Obrera Regional	COR
Confederación Regional Obrera Mexicana	CROM
Confederación Regional de Obreros y Campesinos.	CROC
Contrato Colectivo de Trabajo	CCT
Federación de Trabajadores de Tamaulipas	FTT
Federación Regional de Trabajadores de Matamoros.	FRTM
Junta Local de Conciliación y Arbitraje.	JLCA
Ley Federal del Trabajo	LFT
Sindicato de Jornaleros y Obreros Industriales.	SJOI
Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Industria y del Comercio Lázaro Cárdenas, (Tijuana)	STIC

A P E N D I C E 1

Cuestionario

La sindicalización en las maquiladoras.

1.- Datos del informante:

Sexo..... Edad Estado Civil

Lugar de nacimiento.....

Escolaridad.....

Empresa..... Puesto.....

2.- Mencione los empleos que tuvo antes de ingresar a la maquiladora, (empiece por el más reciente).

Empleo	Lugar	Fecha
.....
.....

3.- ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en esta maquiladora?

3.1 Menos de seis meses.....()

3.2 Entre 6 meses y cuatro años.....()

3.3 Más de cuatro años.....()

4.- ¿qué significa para usted trabajar en la maquila?

4.1 Una satisfacción()

4.2 Una inseguridad()

4.3 Indiferencia()

5.- ¿Cómo conoce a su sindicato?

5.1 La historia de su formación.....()

5.2 Los objetivos.....()

5.3 Los representantes sindicales.....()

5.4 La central obrera a que pertenece()

5.5 Nada.....()

6.- ¿Cómo conoce a su sindicato?

6.1 En el momento de la contratación.....()

6.2 Asambleas sindicales.....()

6.3 Periódicos sindicales.....()

6.4 Campañas de propaganda()

6.5 No lo conoce.....()

7.- ¿Para qué sirve un sindicato?

- 7.1 Para beneficiar a los trabajadores.....()
- 7.2 Para controlar a los trabajadores.....()
- 7.3 Para beneficiar a la empresa.....()
- 7.4 Para una buena relación entre empresa y trabajadores.....()

8.- En México no todas las maquiladoras están sindicalizadas, ¿cuál cree que sea la razón?

- 8.1 Desinterés de los trabajadores.....()
- 8.2 Oposición de las empresas.....()
- 8.3 desinterés de los sindicatos.....()
- 8.4 Porque no son necesarios.....()

9.- Para usted, ¿qué representa tener un sindicato?

- 9.1 Una defensa contra la empresa.....()
- 9.2 Un mediador entre trabajador y empresa.....()
- 9.3 Un favorecedor de la empresa.....()

10.- Si usted tuviera un problema laboral, ¿acudiría al sindicato?

SI NO

11.- ¿Qué actividades realiza el sindicato en su maquiladora?

- 11.1 Asambleas sindicales.....()
- 11.2 Cursos de capacitación.....()
- 11.3 Torneos deportivos, concursos,etc.....()
- 11.4 campañas de apoyo a candidatos políticos.....()
- 11.5 Ninguna.....()

12.- ¿Le interesa participar en actividades sindicales?

SI..... NO.....

13.- ¿Qué tiempo le dedica a las actividades sindicales?

- 13.1 Semanalmente.....()
- 13.2 Quincenalmente.....()
- 13.3 Mensualmente.....()
- 13.4 Ocasionalmente.....()
- 13.5 Nunca.....()

14.- ¿En su maquiladora han existido movilizaciones o alguna forma de lucha laboral?

SI..... NO.....

(Pase a la siguiente pregunta si contestó SI, si contestó NO pase a la pregunta 18).

15.- ¿De qué tipo fueron esas movilizaciones o forma de lucha?

- 15.1 Demandas individuales.....()
- 15.2 Paros laborales.....()
- 15.3 Huelga.....()
- 15.4 Otros.....()

16.- ¿Cuáles fueron los motivos de las movilizaciones?

- 16.1 Revisión de contrato colectivo.....()
- 16.2 Mejores condiciones laborales.....()
- 16.3 Respeto al sindicato.....()
- 16.4 Cambio de supervisores.....()
- 16.5 Destitución de representantes sindicales.....()
- 16.6 Otras.....()

17.- ¿Quiénes hicieron las demandas de lucha?

- 17.1 Los trabajadores.....()
- 17.2 Los líderes sindicales.....()
- 17.3 Otros.....()

18.- ¿Considera usted que la lucha sindical es la mejor forma para conseguir mejores condiciones laborales?.

SI..... NO

19.- ¿Qué opina de la huelga?

- 19.1 Es un derecho de los trabajadores.....()
- 19.2 Es un medio para conseguir mejoras labores.....()
- 19.3 Es perjudicial al trabajador.....()

20.- Sabe usted ¿quiénes son los representantes sindicales de su maquiladora?

SI..... NO.....

21.- ¿Participa usted en la elección de ellos?

SI..... NO.....

22.- ¿Tiene usted contrato colectivo?

SI..... NO.....

23.- ¿Qué opina del contrato colectivo?

- 23.1 Garantiza los derechos de los trabajadores.....()
- 23.2 Es el medio para pedir mayor salario y prestaciones laborales.....()
- 23.3 Impide pedir más salarios o prestaciones.....()

24.- En su maquiladora, ¿al sindicato opina sobre contratación de personal, otorgamiento de plantas, etc?

SI..... NO.....

25.- En los cambios de organización del trabajo y de máquinas, ¿participa el sindicato?

SI..... NO.....

26.- de estas actividades, ¿cuáles existen en su maquiladora?

- 26.1 Círculos de estudios.....()
- 26.2 Fiestas, convivios.....()
- 26.3 Equipos deportivos.....()
- 26.4 Ninguna.....()

27.- ¿Quiénes organizan estas actividades?

- 27.1 El sindicato.....()
- 27.2 La empresa.....()
- 27.3 Los trabajadores.....()
- 27.4 Nadie.....()

28.- ¿Qué prestaciones o incentivos laborales recibe en su maquiladora?

- 28.1 Salarios y prestaciones que marca la ley.....()
- 28.2 Guarderías.....()
- 28.3 Vales de comida.....()
- 28.4 Ayuda para transporte.....()
- 28.5 Premios (productividad, puntualidad, etc).....()

29.- Existen torneos deportivos, concursos de belleza y otros eventos en los que participan las maquiladoras, ¿qué opina de ellos?

- 29.1 Aumentan la comunicación entre los trabajadores.....()
- 29.2 Establecen la competencia entre los trabajadores.....()
- 29.3 sirven para dar prestigio a las maquiladoras ganadoras.()

30.- Finalmente, ¿qué opina de que la industria maquiladora, desde el gerente genral hasta el obrero conforman una gran familia?

- 30.1 Es cierto, todos tienen un papel importante que cumplir.()
- 30.2 Es una forma de estrechar las relaciones entre los gerentes y los trabajadores.....()
- 30.3 Es una propaganda pues los únicos beneficiados son los empresarios.....()

A P E N D I C E 2

Parques Industriales en Tijuana.

Nombre:

- 1) Centro Industrial Barranquitas
- 2) Centro Industrial Las Brisas, Ira. Sección.
- 3) Centro Industrial Las Brisas, 2da. Sección.
- 4) Centro Industrial Luna Park
- 5) Centro Industrial Libramiento La Presa
- 6) Centro Industrial Los Pinos
- 7) Centro Industrial Martínez
- 8) Centro Industrial Los Olivos
- 9) Centro Industrial Misión del Sol
- 10) Constructora Corral y Asociados, S.A. de C.V.
- 11) Arrendamiento de Naves Industriales.
- 12) Centro Industrial Bustamante
- 13) Ciudad Industrial Nueva Otay
- 14) Centro Industrial El Florido
- 15) Parque Internacional Tijuana, (TIP).
- 16) Centro Industrial Garita de Otay
- 17) Centro Industrial Múzquiz.

Fuente: Clement, Norris, [etal], Maguiladora Resource Guide, San Diego, CA., E.U., 1989. pp. 78-80

Nota: Las áreas industriales mayores y otros parque industriales pueden ser observadas en el mapa 1.

A P E N D I C E 3

Maquiladoras electrónicas y automotrices en Tijuana y Matamoros,
(1990).

MUNICIPIO	Electrónica			Automotriz		
	Plantas	Empleados	empl. x planta	Plantas	Empleados	empl. x planta
Matamoros	39	20,198	518	8	8,182	1023
Tijuana	130	26,526	204	17	945	56

Fuente: Asociación de la Industria Maquiladora, zona costa, Directorio de la industria maquiladora de Tijuana, octubre, 1990 y Norris Clement (etal), Maquiladora Resource Guide, Institute for Regional Studies of the California, San Diego CA, 1989, y Directorio de la industria maquiladora de Tamaulipas, 1990.

A P E N D I C E 4

Las características de las maquiladoras seleccionadas.

El propósito central de la investigación consiste en evaluar el comportamiento sindical de las maquiladoras durante su estancia en el país. Para tal efecto, es necesario, primero, rescatar la complejidad y diferenciación maquiladora, condición observable a través del tiempo, la selección de una de las primeras maquiladoras establecidas y otra de la segunda oleada maquiladora resulta necesaria.

Segundo, la selección de una planta prototipo de la industria maquiladora, en este caso electrónica, y un sector, del mismo rubro maquilador, que presente una esencia laboral y sindical fuerte, como la automotriz, conformarían una mejor explicación de la diferenciación sindical.

En Tijuana se seleccionaron en el rubro electrónico: BREAK y DSAKA; en la automotriz, MERCURIO y Cromadora de Rines, en Matamoros, ECP y MADEL, por la rama electrónica y LEEVI y COMEM, por la automotriz.

BREAK

BREAK fue de las primeras maquiladoras en establecerse en Tijuana, en 1966, aunque entró en funciones en 1967, labora bajo el programa shelter, entendido como la producción de varias partes del proceso productivo de una filial, dependiendo de sus pedidos. Así pues, aumenta o incrementa su producción dependiendo de las necesidades de Electro Mech Componentes.

BREAK está conformada por cuatro plantas. La primera se dedica a funciones administrativas y elaboración de interruptores, la segunda, elabora productos de madera, ambas estas situadas en Parque

Industrial de Las Brisas, la tercera planta, elabora placas de componentes eléctricos y la cuarta elabora circuitos impresos, ambas estas situadas en el Parque Industrial Las Arboleras.

Para el gerente general de BREAK su larga permanencia en territorio tijuansense se debe a que:

"...los norteamericanos han delegado muchas funciones en la gerencia nacional (además) de la eficiencia de la mano de obra existente...", (Entrevista con gerente, marzo 1991).

Sin embargo, la explicación parece descansar más en la innovación productiva que la fábrica ha presentado. A principios de los ochenta, la planta coordinadora hizo una fuerte inversión, ayudada por su filial, en maquinaria modeladora de interruptores eléctricos, capaz de formar 60 modelos distintos, como una forma de responder al incremento en los pedidos de ésta.

BREAK presenta otra característica especial procesa los interruptores desde la materia prima hasta la elaboración final del producto, se sigue también una norma de control de calidad, aunque no tan estricto como en las maquiladoras modernas. Existe un .02 de error permitido.

En la planta coordinadora interactúa la producción por máquina y el ensamblaje manual. En las otras, el ensamblaje manual resulta fundamental. Para el manejo de las máquinas se ha contratado personal técnico, sin importar sexo, en la planta de ensamblaje, de la cuál la cuatro, ensamblaje de circuitos es prototipo, se utilizan mujeres.

Por otra parte, BREAK no parece regirse por el criterio de contratar mujeres jóvenes, en sus plantas coexisten trabajadoras jóvenes y maduras. Muchas veces éstas han servido de capacitadoras para las trabajadoras jóvenes. En el trabajo, se incluye la planta 4

de BREAK, Por considerarla la más representativa de la maquiladora tradicional.

OSAKA.

Representa a la maquiladora moderna tijuanaense. Se estableció en 1982, es pionera de la inversión japonesa en México. Es una maquiladora de inversión directa, llamada también subsidiaria, de la OSAKA North America, actualmente cuenta con cinco plantas. Las cuáles se encuentran situadas en su totalidad en la Ciudad Industrial Nueva Otay.

Se dedica a la elaboración de bienes finales, como televisores y refrigeradores, y de productos intermedios como chasis de televisión o componentes electrónicos. Lo significativo de su proceso productivo es la diversidad de modelos. Por ejemplo, produce televisores con pantalla de cuatro medidas distintas, y cuenta entre 40 y 45 modelos de televisores. Estos bienes finales se integran directamente al mercado norteamericano o europeo, la venta en México parece estar prohibida.

Los productos intermedios sirven para surtir a plantas japonesas en Tijuana, como la misma OSAKA u otras como Videotec. También se exportan para surtir a otras plantas japonesas en California.

Los criterios de producción son: primero, fabricar sobre pedido, es decir, el just at time, cero inventarios, luego, la exigencia de una alta calidad, es decir, cero errores en la producción, "hacerlo bien, desde la primera vez". Lo que requiere un estricto control de calidad en todas las fases productivas.

OSAKA alterna la innovación tecnológica con el ensamblaje manual. En las primeras fases utiliza alta tecnología, en tanto que en las finales el ensamblaje manual, mediante largas cadenas de montaje, es esencial. Además cuenta con fases de inserción de componentes (chips) y sistema de control de calidad automatizados.

Existen actividades en donde se recurre más al uso de tecnología. Por ejemplo, el vicepresidente de OSAKA, expresó que en la fabricación del chasis para televisores, el 50 % de la producción está automatizado. Según su expresar, "la automatización se tiene básicamente por razones de calidad y no de costo", (Shaiken, 1990).

OSAKA refuta, por otro lado, la imposibilidad de utilizar altas tecnologías en países no desarrollados industrialmente. Incluso, como Shaiken lo mostró, existen operaciones productivas en la OSAKA mexicana más avanzadas tecnológicamente, que en Estados Unidos, simplemente porque las operaciones mexicanas fueron nuevas.

De esta manera, OSAKA de México nació moderna, a diferencia de BREAK que tuvo que modernizarse durante su estancia en Tijuana. El vicepresidente de OSAKA ha expresado:

"...nuestras operaciones mexicanas son las más nuevas, así que estamos en un nivel de equipamiento más avanzada, por ejemplo, la maquinaria de inserción automática...", (Shaiken, 1990).

No obstante, la tecnología se convierte en complementaria del ensamblaje manual. Esta coexistencia no es difícil, según los directivos de OSAKA, porque se utilizan los mismos métodos de fabricación básicos en todos los lugares, en donde se establecen. Así pues, la maquinaria, el equipo y el proceso de producción son los mismos en todas las plantas OSAKA en el mundo.

Sin embargo, también es innegable su dependencia de la gran matriz. Primero, porque el diseño y la construcción de todos los equipos de producción son realizados en Japón; segundo, porque la mayor parte de los insumos provienen del Japón, 60 %, luego de Estados Unidos, 16-17 %, México sólo participa con el 1 % de ellos, (Shaiken, 1990).

Finalmente, porque a diferencia de BREAK, las actividades gerenciales y técnicas están en manos de personal japonés. Para los gerentes, esto se debe a la impreparación técnica mexicana, incapaz de hacer frente a los cambios tecnológicos, a nivel planta y mercado. Pero como Shaiken expresa, esta retención de la dirigencia refleja una estrategia e intereses gerenciales para mantener un control operacional, (Shaiken, 1990).

MERCURIO y Cromadora de Rines.

La elección de las plantas automotrices, en Tijuana, se dificultó por dos razones centrales: primero, por su irrelevancia en la maquila tijuanaense, luego porque las más modernas, como Casler de México, no están sindicalizadas, o las de mayor capacidad empleadora, como Industrias Universales Unidas, están sindicalizadas con la CTM, prototipo de sindicalismo tradicional, y no del subordinado como planeamos.

Finalmente, se seleccionaron dos fábricas que cumplieran mínimamente con lo requerido. Se escogió MERCURIO, fundada en 1979, como maquiladora tradicional y Cromadora de Rines, fundada en 1985, como maquiladora moderna.

Ambas tienen como proceso de producción, el pulimiento de rines para automóvil. El contrato de maquila no está estipulado, en los

distintos directorios industriales. La mayor diferenciación entre ellas, es el lugar de trabajo.

MERCURIO está situada en el kilómetro 14.5 de la vieja carretera a Tecate, en un local grande, semioscuro en donde realizan el pulimiento de rines. Cromadora de Rines está en la Ciudad Industrial Nueva Otay, en un local amplio e iluminado. En ambas, existe una escasez de alta tecnología, enfatizando más el trabajo intensivo.

Finalmente, son similares en su baja capacidad empleadora, MERCURIO tiene 70 empleados y Cromadora de Rines 27 obreros. El 100 % son hombres.

ECP.

Esta es la planta electrónica tradicional seleccionada en Matamoros. Fue fundada en 1967, es filial de Teccor Electronics. Se dedica al ensamble de interruptores, controles, semicontrols y relevadores.

ECP es el ejemplo de maquila tradicional regida por la cadena de montaje de partes electrónicas. La utilización de alta tecnología es mínima. El grueso de su personal, lo constituyen las mujeres. También, es un buen ejemplo de la alta capacidad empleadora de la maquila matamorenses, ocupa 1050 trabajadores, de los cuales 842 son mujeres.

MADEL.

Representa a la maquila electrónica moderna es maquiladora de Madel Electronics, subsidiaria de una filial de las principales trasnacionales automotrices situada en Kokomo, Indiana. MADEL fue fundada en 1979, con el objetivo de elaborar productos automotrices eléctricos.

Se dedica al ensamble de partes eléctricas, amplificaciones y controles, también se dedica a la producción de partes plásticas usados en radio, sub-ensambles de tableros de circuito de radio y radios de distinta complejidad.

Constituye, un buen ejemplo de la reestructuración de la industria norteamericana, al integrarse a una economía mundial. Por un lado, sus productos sirven para surtir a otras fábricas de General Motors, por otro, surte a otras firmas multinacionales, como Toyota. El lema que rige su producción es: 'abastecer a los clientes de la industria automotriz con los radios al mejor precio y en el menor tiempo posible .

MADEL es una planta que se ha ido adecuando a los requerimientos mundiales, mediante la modernización o ampliación de su planta. Por ejemplo, en 1985 la fábrica se amplió con nuevas tecnologías y operaciones, sobretodo, en las referentes al moldeo y al acabado de plásticos, con las que complementaba aún más las manufacturas del radio.

Por otro lado, se tienen proyecto para extender la producción a la elaboración de compact-disc y el radio Din-A. El último proyecto se daría como resultado de la unión de General Motors y Toyota, que mediante la planta Nummi y su auto Nova hacen necesario este radio, y MADEL parece ser la fábrica idónea para realizarlo (María M. Alonso, 1988).

LEEVI.

Es la planta automotriz que se escogió en el rubro tradicional en Matamoros. Esta maquiladora fue fundada en 1968, su planta matriz es LEEVI Company. Se dedica al ensamble de motores fraccionados y

productos automotrices como resistencia, mangueras y controles de velocidad.

Los motores eléctricos que producen son importantes para mover los parabrisas, para subir y bajar los vidrios de las ventadas y para los ventiladores del aire acondicionado. Su producción se realiza por horas mensuales y fluctúa entre 13,500 y 15,000 motores por mes. Cuenta con una gran variedad de motores. Sus clientes son Chrysler, Ford, American Motors y otras compañías automotrices pequeñas.

COMEM.

Es la maquiladora automotriz moderna seleccionada en Matamoros. Su matriz es General Motors Corporation, división Island, ubicada en Dayton Ohio, la cual es una de las tantas divisiones de General Motors, (1), (Jorge García, 1988).

COMEM se dedica al ensamble de tableros de instrumentos, volantes y mangueras de frenos utilizados en la industria automotriz, fue fundada en 1979. A diferencia de MADEL fábrica únicamente para los automóviles y camiones de General Motors.

Esta maquila cuenta con dos plantas en Matamoros. En la planta uno fabrica tableros automotrices, la dos produce volantes y ensamble de mangueras para frenos y otros artículos eléctricos. Para efecto de trabajo, diferenciación entre automotrices y electrónicas, se considera la planta uno.

COMEM fue fundada para fabricar productos automotrices de alta calidad. En ese sentido, se integra en los programas de alta calidad vigente en la globalización económica. Su producción se rige por dos

(1).- Se estima que la General Motors esta compuesta por más de 140 fábricas en Estados Unidos y Canada, la cual tiene actividades de manufactura, distribución y almacenaje en 27 países del mundo.

criterios: la elaboración del producto según los deseos del cliente y realizarlo bien, desde el primer momento', (Entrevista con jefe de control de calidad, enero, 1991). Esta exigencia se ha redoblado al empezar a venderle a la multinacional Toyota.

La utilización de nuevos métodos se hizo necesario, por los requerimientos del mercado. En un principio se utilizaba la técnica norteamericana de almacenar todos los productos terminados, la mayor ventaja era el incremento en el valor del producto, pero su desventaja, los errores en la producción, percibidos al final de la producción.

Por eso se adoptó el just at time, en donde va involucrado la manufactura y organización sincronizada. Consiste en ir empacando todo el producto que se vaya terminando y de esta manera se logra aumentar la eficiencia, pues al primer defecto se percibe.

Actualmente, COMEM produce por un plan específico a cuatro años. En su planta uno, la empresa alterna la alta tecnología y el ensamblaje manual. Incluso a veces la misma actividad se realiza con el uso de obreros y otra con el uso de robots. La introducción de tecnología muestra que 'estamos abiertos al cambio, no nos gusta rezagarnos', (Entrevista con Jefe de Control de Calidad, marzo de 1991).

COMEM, se constituye, también, en el prototipo de la maquiladora arraigada al territorio matamorenses, al contar con maquinaria, troqueladoras, hornos y moldes, sofisticada y costosa. Además de que existe entre sus directivos una visión positiva del futuro de la planta:

"...COMEM es muy fuerte y no hay peligro de que desaparezca, en diez años de estancia puede decirse que

a COMEM le ha ido muy bien...". (Entrevista con Jefe de Control de Calidad, mzo. de 1991).

El contraste entre las plantas seleccionadas por regiones es evidente. Las diferenciaciones han de servir para fundamentar nuestras ideas centrales.

- 46.- Sindicato de Trabajadores de la Industria Gas y Empresas Conexas.
- 47.- Sindicato de Trabajadores de la Construcción, excavación, similares y conexas de la República Mexicana.
- 48.- Sindicato de Artista de Televisión y Radio canal 12, SITATYR.
- 49.- Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Alimenticia Similares y Conexas Barcel.
- 50.- Sindicato Nacional de Productos eléctricos, sección Tijuana.
- 51.- Sindicato Nacional de Trabajadores de Instituciones de Seguros Social y conexas de la República Mexicana, SINATRIN.
- 52.- Sindicato de Empleados y Trabajadores de Oficios Varios Gral. Lázaro Cárdenas, reg. 606.
- 53.- Federación Obrera de Organizaciones Femeniles de Tijuana.
- 54.- Federación Obrera de Organizaciones Juveniles.
- 55.- Sindicato de Trabajadores de las Diversas Ramas y Empleados de la Construcción del Transporte e industria de la Maquila.
- 56.- Sindicato de Trabajadores Fundadores del Mercado Sobre Ruedas y Comercio ambulantes y conexas de Tijuana.
- 57.- Sindicato de Empleados de Comercio Ambulante.
- 58.- Sindicato de Oficios Varios de la Presa.
- 59.- Unión de pensionados del I.M.S.S.
- 60.- Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco Obrero.
- 61.- Sindicato de Trabajadores Obreros y Campesinos, empleados de la Diversas Ramas de la Industria y Comercio "Gral. Venustiano Carranza".
- 62.- Sindicato de Trabajadores en el Ramo de Abstos en General.
- 63.- Sindicato de Trabajadores de Talleres mecánicos de Baja California, similares y conexas.
- 64.- Sindicato Unico de Trabajadores Transportista de Bja California.
- 65.- Sindicato Nacional de Trabajadores de la Música de la República Mexicana, sub-sección no.1 de la sección 3.
- 66.- Sindicato Unico de Voceadores.
- 67.- Envasadores y traslados CTM, delegación 71.
- 68.- Delegación 12 "Fernando Amilpa".

69.- Jornadas del Comercio

70.- Unión de Voceadores de Prensa.

71.- Sindicato de Trabajadores de los Ramas del Comercio, el Campo y la Industria Similares y Conexos, sección 3. (Productos Lourdes de Tijuana).

72.- Sindicato Industrial de Trabajadores de la Construcción, acarreo de materiales, terracerías, Obras hidráulicas y Similares de la República Mexicana.

Federación Regional de Trabajadores de Matamoros, (FRTM) CTM.

- 1.- Sección 7 de Empleados de Restaurantes.
- 2.- Sección 49 de la Música.
- 3.- Sección 76 de la Música.
- 4.- Sindicato de Carpinteros y Similares.
- 5.- Sección 64 del S.T.I.C
- 6.- Sección 2 de Albañiles.
- 7.- Sección 105 de Electricistas.
- 8.- Sindicato Unico de Veladores.
- 9.- Sindicato Nacional de la Radiodifusora.
- 10.- Sindicato de Plomeros y Ayudantes.
- 11.- Sindicato de Pintores y Ayudantes.
- 12.- Gremio Unico de Choferes y Trabajadores Conexos.
- 13.- Sindicato de Electricistas y Ayudantes.
- 14.- Sindicato de Trabajadores de la Junta de Aguas y Drenajes.
- 15.- Unión Sindicalista de Obreros y Panaderos y Trabajadores Conexos.
- 16.- Sindicato Unico de Aseadores de Calzado.
- 17.- Sección 97 de Alijadores.
- 18.- Unión de Comerciantes en Pequeño y Vendedores Ambulantes.
- 19.- Sección 11 de la Industria Algodonera y Granera.
- 20.- Frente Unico de Autos de Alquiler y Maxitaxis.
- 21.- Sección 12 de albañiles "control".
- 22.- Sección 55 de Alijadores "Ramírez".
- 23.- Sindicato de la Industria Automotriz.
- 24.- Sindicato de Trabajadores en Casas de Comercio.
- 25.- Sección 37 de la Industria Química-Petroquímica.
- 26.- Sección 47 de la Industria Química-Petroquímica.

- 27.- Sección 104 de la Industria Química-Petroquímica.
- 28.- Sindicato de trabajadores de Artes Gráficas.
- 29.- Sindicato de Trabajadores de Granjas Avícolas.
- 30.- Sección 121 de la Industria de la Carne.
- 31.- Unión Sindicalista de Fotográficos y Similares.
- 32.- Sindicato de Operadores de Maquinaria Pesado
- 33.- Sindicatos de Trabajadores del Banco Obrero, CTM.
- 34.- Sindicato de auxiliares de Guías Turísticas.
- 35.- Sección 5 de Guías Turísticas.
- 36.- Sindicato de Trabajadores de Empresas Sabritas.
- 37.- Sindicato de Jornaleros y Obreros Industriales.
- 38.- Sindicato de la Sección 16 de la Industria Algodonera y Granera.
- 39.- Sindicato Industrial de Trabajadores en Plantas Maquiladoras y Ensambladoras de Matamoros y su Municipio.

Fuente: Padrón de la Federación Regional de Trabajadores de Matamoros, enero 1991.

A P E N D I C E 6

Agapito González Cavazos: liderazgo y sindicalismo tradicional.

La unificación sindical de Matamoros no podría explicarse totalmente sin la referencia al liderazgo de Agapito González Cavazos. Este apéndice señala la consolidación lideril de Agapito. El trabajo pretende rescatar la imagen de Agapito como el líder que consolidó una forma de hacer sindicalismo en la región matamorenses.

Agapito González Cavazos nació el 22 de diciembre de 1915 en China, Nuevo León. Llegó a Matamoros, a los catorce años, comenzó a trabajar como cargador en la Estación de Ferrocarril y en la pizca del algodón. Posteriormente, trabajó en las despepitadoras del Banco Ejidal, durante el auge algodonero, ahí comenzó su meteórica carrera sindical, rebelándose, desde el inicio, como un líder carismático, (Nosotros, abril 1987).

Los inicios de Agapito en el terreno sindical fueron difíciles. González formó parte de los disidentes del SJOI que se opusieron a Emilio Salazar, en 1947, y que posteriormente constituyeron la FRTM BIS. Asimismo, Agapito formó parte de la nueva camada de líderes, libres de la influencia portegilista, y más vinculados con el gobierno estatal y local, como se ha señalado en el capítulo siete.

El primer cargo público que Agapito desempeñó fue el de regidor en 1953, luego en 1954, con apoyo del Gobernador Horacio Terán, Agapito González Cavazos logra por primera vez el puesto de Secretario General del SJOI. Poco después logrará la dirigencia de la FRTM pero pronto la perderá (1955).

Posteriormente, Agapito librará su lucha más fuerte al interior del SJOI, el enfrentamiento con Antonio Ceballos, líder con amplia trayectoria sindical, al que derrotará en 1957. A partir de entonces, el nombre de González aparecerá íntimamente ligado con la administración municipal.

De 1958 a 1960 desempeñara el cargo primero de comandante y luego de Inspector. En ese mismo año, 1960, Agapito logra la dirigencia de la FRTM, afianzándose como el único líder en el escenario sindical de Matamoros. Se inicia la era sindical gonzalence.

La política de González Cavazos ha sido un amalgama del sindicalismo tradicional y de férreo liderazgo. La concepción del sindicato como organización de defensa, preocupada por la consecución de mejores condiciones contractuales, mediante el diálogo, constituye la esencia del sindicalismo gonzalence.

Agapito practica una política sindical basada en la negociación, en donde lo principal es lograr un buen contrato colectivo. Para el líder gran parte del triunfo depende de la manera en la que negocie el dirigente. Para él en las negociaciones obrero-patronales:

"...sólo tienes que dialogar y tratar de ser equitativo, tienes que hacerle entender al empresario que los obreros tienen muchas necesidades y que en la medida en que tengan resuelta éstas, trabajaran mejor. es labor difícil porque el empresario solamente ve pérdidas y ganancias, pero si eres hábil en la negociación ..consigues (tus objetivos), Nosotros, abril 1987.

Así pues, los triunfos se obtienen por la lucha en contra de los patronos:

"...Las conquistas que ahora están en la LFT, las ganamos primero en nuestros contratos colectivos de trabajo y las ganamos luchando porque los patronos por

sí mismos, no dan ni el saludo...", (Nosotros, abril 1987).

Ahora bien, la negociación laboral de Agapito va más allá del diálogo, escenificado en la JLCA, se trata de un diálogo abierto, hasta 1990 con plenas ventajas para los obreros, al realizarse en las oficinas del SJOI. La negociación normalmente consistía en el argumento de los patronos, la opinión de Agapito, los contraargumentos patronales para, finalmente, llegar a un acuerdo laboral, adecuado para las dos partes.

No obstante, más allá del poder negociación subyace una característica central, para ganar una posición ante el empresario: la unidad sindical. Situación en la Agapito González ha sido determinante. Esta no hubiese sido posible, sin la férrea disciplina que Agapito ha impuesto entre los distintos sindicatos y agremiados:

"quien ingresa a un sindicato...adquiere derechos y obligaciones. La unidad y disciplina son la fuerza de todo grupo y si nosotros hemos sido capaces de obtener los salarios y las prestaciones más altas de todo el país es porque siempre hemos sido disciplinados y organizados...", Nosotros, abril, 1987.

El líder ha enfatizado que sólo la unidad obrera, viejo postulado sindical, garantiza el triunfo sindical, cuando hay faccionalismo o disidencias, el patrón es el único que gana, (E.A.G.C, 1991). El caso de Tijuana es el mejor ejemplo de tales palabras.

Para lograr esta unidad, Agapito ha recurrido a métodos poco ortodoxos. Por ejemplo, se ha dicho que durante el tiempo que Agapito desempeñó su cargo de jefe de Policía, entre 1958 y 1960, terminó con gran parte de la oposición sindicalista.

"Cuando estuve en la policía, (Agapito) se consolidó como líder, apoyo a sus grupos y a sus sindicatos, y utilizó la policía contra la disidencia obrera y la

oposición, hasta que quedó bien cimentado...", Cambio 21, agosto, 1990.

En esta época se tejió la leyenda de temor hacia Agapito. Mediante los métodos gansteriles, que él llamó estrategias obreras, logró terminar con la disidencia obrera. Fue, también, la etapa de convencimiento de los patronos, sobre la necesidad del sindicato, para un buen funcionamiento laboral. Finalmente, en ella se cimentó el dominio de la CTM en Matamoros:

"...aquí no hay lugar para organizaciones fantasmas que quieran lucrar con los trabajadores, todas las empresas que intenten laborar aquí con membrete que no sea cetemista tendrá que echarse para atrás, porque sólo la CTM, tiene facultades para contratar personal..", (Cambio 21, 1991).

Ratificando, su pertenencia al sindicalismo tradicional, Agapito ha considerado a los contratos colectivos, como la parte central de la lucha sindicalista:

"...(En Matamoros), los contratos colectivos no son letra muerta. Los empresarios tienen el deber de cumplirlos...", (El bravo, mayo 1989).

En la época de consolidación sindical, el maridaje sindicato-PRI no estuvo ausente. Desde 1955 hasta 1979, Agapito tuvo participación política a nivel local y estatal. Primero como alcalde municipal, luego como diputado federal, en los años setenta, por el Distrito de Matamoros.

Fue la etapa, en la que se consideraba a Agapito como poder alterno en Matamoros. La tolerancia política se debía a que Agapito, llenaba con sus obreros las plazas para mítines y campañas. La mejor época política del líder fue durante los años 1963-1975, estando como gobernadores Praxedis Balboa y Manuel G. Ravize.

El líder se ha jactado de tener buenas relaciones, con los gobernantes, desde Horacio Terán (1951), hasta Américo Villarreal, con quien lo une una amistad anterior a su nombramiento como gobernador. Sin embargo, la preocupación de Agapito al participar en política, no fueron los cargos estatales sino los locales. En cuyas elecciones no negó su participación:

"...nosotros únicamente proponemos los cinco regidores que nos tocan en el cabildo, para (seleccionarlos) los vamos rolando por sindicatos, para que todos tengan oportunidad de llegar...", (Nosotros, abril 1987).

No obstante, la situación gobierno Estatal-Agapito sufrió una fisura en 1975. Cuando su política sindical tradicional chocó con el gobernador Enrique Cárdenas González, con ideas más pro-industrializadoras que obreristas. En esa administración, por primera vez, se impusieron autoridades locales no avaladas por Agapito.

La situación se agudizó en 1979, cuando un partido de la oposición, el PARM ganó las elecciones matamorenses. El nuevo alcalde, Jorge Cárdenas González, cuestionó la imposibilidad del líder para traducir su fuerza sindical en votos. Finalmente, el descontento con un funcionario local, nombrado por Agapito, complicó aún más el problema.

La situación política, de finales de los setenta, iba más allá de la pérdida de cargos políticos por el sector obrero, representaba la ruptura del maridaje PRI-CTM.

"Políticamente, la CTM enfrenta en Matamoros una de las mayores debacles que haya sufrido un sector priísta como factor de decisión electoral, Agapito González asume aquí la posición de médula de un tropiezo que se ha convertido en franco derrumbe. De las últimas cuatro administraciones municipales en Matamoros. Tres, incluyendo la actual, han pertenecido al PARM...", (Cambio 21, agosto 1990).

El presidente del Comité Municipal del PRI ha hecho referencia a la ruptura de la antigua alianza, lo que representa la liberación de antiguas obligaciones, al no cumplir con la parte correspondiente:

"...creo que todos los sectores tienen derecho a buscar mayores beneficios para su causa, pero siempre y cuando lo justifiquen con votos. De otra manera, no veo cómo es posible que se exijan posiciones si no hay reciprocidad en ese renglón...", Cambio 21, agosto, 1990).

Según algunos autores (Vicente Sánchez, 1990), los ataques políticos continuos hicieron que Agapito poco a poco se fuera separando del ambiente político, recluyéndose en la esfera sindical. En la cuál, al no sentirse sujeto a una entidad mayor, como el PRI, inició una reformulación de las relaciones sindicales con la base, que a la larga constituirían su base de legitimación.

La nueva relación líder-bases estuvo más vinculada con las necesidades locales y de clase, que con entidades políticas. Entre las principales, estuvo una libertad partidaria. Destruído la alianza con el partido oficial, Agapito consideró tal relación en un segundo término:

"...aquí (en Matamoros) a nadie se le obliga a pensar como yo o a votar por mi partido. Son muchas gentes, cuarenta mil, y hay muchos pensamientos, si no los respeto sería dictador y eso si que no...", (La Jornada, 13/sept/90).

La libertad partidaria le sirve como un argumento que fortalece la autonomía regional, sin la necesidad de autoridades externas que quieran imponer sus decisiones:

"...ya es tiempo de que se destierren amiguismos y compadrazgos...deben cesar las negociaciones a espaldas del pueblo y que ya le paren a esos envíos de delegados de esto y de aquello que por no conocer la localidad sólo empeoran los problemas...", (Cambio 21, agosto 1990).

No obstante, para finales de la década de los ochenta, el líder enfrentó serios problemas. Las fricciones con los empresarios llegaron a su climax en diciembre de 1989, cuando los conflictos contractuales sindicato-empresarios rebasaron el ámbito local y estatal, hasta llegar a instancias laborales y sindicales nacionales.

En ese momento, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público realizó a Agapito González una auditoría fiscal sobre sus bienes, trasladándose su expediente a la Ciudad de México. El problema pareció estar solucionado y Agapito se mantuvo en la dirigencia del SJOI y de la FRTM.

En septiembre de 1990, previo a las negociaciones contractuales, el conflicto sindicato-empresarios se acentuó, los empresarios demandaron la salida del líder, por considerarlo un obstáculo a la industrialización. En una visita presidencial por la entidad tamaulipeca, los empresarios matamorenses plantearon su descontento.

La respuesta del Ejecutivo, fue elocuente, ningún líder que defendiera aparentes derechos obreros, que sólo encubrieran intereses personales, permanecería en la dirigencia sindicales. Resultaba claro que lo primero era recuperar la confianza de los empresarios, mediante un sindicalismo colaborador y luego la exigencia de los derechos laborales.

La demanda pareció ser escuchada. Fidel Velázquez separó formalmente a Agapito de la FRTM y de su cargo de Secretario de Agricultura, que desempeñaba en el Comité Ejecutivo Nacional de la CTM, mediante una licencia sindical, (2). Asimismo, la FTT, dirigida

por Diego Navarro, constituyó el STPMEM, cómo un sindicato alternativo, y más flexible, para todo aquel empresario que no quisiera negociar con Agapito, (3).

El surgimiento del STPMEM fue recibido con calma por González Cavazos, quién señaló que no habría violencia, siempre y cuando el nuevo sindicato respetará los contratos ya existentes. Por el momento, parece existir un acuerdo tácito entre ambas organizaciones, porque pese al embate empresarial Agapito se mantuvo en la dirigencia del SJOI.

Las negociaciones contractuales de 1991-1992 iniciaron un nuevo capítulo de la lucha sindicato-empresarios. Los empresarios argumentaron que la petición del líder era desmesurada, 40 %, no obstante, el líder manifestó su interés en negociar. El SJOI pidió un aumento del 20 %, de lo contrario estallarían las huelgas en las maquiladoras. Cómo un intento por llegar a un acuerdo, Agapito concedió varias prórrogas antes de estallar las huelgas, no obstante, los empresarios no firmaron.

Finalmente, el líder estalló ocho huelgas en maquiladoras estratégicas, (4). Ese mismo día firmaron las primeras empresas. No

(2).- Para una mayor profundización sobre esta problemática Vid., El Bravo, y La Jornada, septiembre de 1990.

(3).- No obstante, la supuesta libertad sindical que ofrecía el STPMEM era relativa, pues el SJOI había logrado, por contrato colectivo, la exclusividad sindical no sólo de las maquiladoras actuales sino de las futuras ampliaciones que éstas realizaran. Así pues, la penetración del STPMEM es mínima, en marzo de 1992, según su dirigente, contaban con nueve maquiladoras, que en total sumaban 300 trabajadores.

(4).- Las huelgas estallaron el 27 y 28 de enero de 1992. Algunas de las maquiladoras en huelga cómo Componentes Mecánicos de Matamoros, Rimir, Magnatec, Deltrónicos y Trico, por su tipo de producción, arreglaron pronto sus diferencias, firmando en pocas horas. Otras plantas, como Gobar, convirtieron el conflicto huelguístico en

obstante, aún faltaban más de treinta maquiladoras por firmar. Ambas partes acordaron negociar el acuerdo final a principios de febrero. Sorpresivamente, el 31 de enero de 1992, Agapito González Cavazos fue apresado, por supuesta evasión fiscal, trasladándolo a la Ciudad de México. La auditoría practicada en 1989, recobraba importancia.

La situación del líder está por definirse, aunque resulta evidente que hay pocas probabilidades de que regrese a dirigir al SJOI, (5). La conducta subsecuente del SJOI, en cuanto a negociaciones contractuales, varió muy poco de la practicada por Agapito.

En ese sentido, la detención de Agapito merece ser analizada a la luz de la idea inicial, es decir, que la política sindical matamorenses no sólo ha sido efecto de una personalidad sino de toda una trayectoria sindical. Ciertamente, el SJOI atraviesa un momento de crisis, no obstante, la historia sindical, de la que es receptor, podría ser un elemento central para mantener la hegemonía del sindicalismo matamorenses, aún sin la presencia de su líder.

solución de desacuerdos personales, empresario y líder, olvidándose del aspecto laboral.

(5).- De su aprehensión a la fecha (marzo 1992), el líder ha enfrentado dos acusaciones de evasión fiscal, con posibilidad de una tercera. De las cuáles, sólo la segunda procedió, declarándosele formalmente preso, por una evasión fiscal de 218 millones de pesos, el 14 de febrero, con una condena que fluctuaba entre los 4 y los 9 años, (Vid., Prensa de Reynosa, 15/II/92).

A P E N D I C E 7.

Contrato Individual de Trabajo por tiempo determinado.

en las maquiladoras de Tijuana.

Contrato individual de trabajo por tiempo determinado que celebran por una parte (Nombre de la empresa) designada en los sucesivo como LA EMPRESA y por la otra parte (nombre del trabajador) a quien en lo sucesivo se denominará como EL TRABAJADOR, al tenor de las siguientes Declaraciones y Cláusulas.

D E C L A R A C I O N E S:

DECLARA LA EMPRESA: _____

I.- Que es una Sociedad Mercantil Mexicana, con domicilio en Centro Industrial Las Brisas 2da. Secc. Local 4-A y 8 en esta ciudad de Tijuana, Baja California, que se dedica a ensamblar toda clase de Artículos Eléctricos y Electrónicos.

II.- Que para el desarrollo de los trabajos mencionados en la Declaración primera, solo podrá utilizar personal debidamente capacitado.

III.- Que ensambla los artículos mencionados mediante orden expresa de compañías residentes fuera de la República Mexicana, quienes envían los materiales para el procesamiento de dichos trabajos y el producto se devuelve a su propietario al País de origen.

IV.- Que no es propietaria ni de los materiales ni de producto terminado, pues como se deduce de lo anterior, son únicos dueños de dichos bienes las Empresas Norteamericanas que envían los Materiales para su procesamiento.

V.- Que debido a que LA EMPRESA ha recibido órdenes de trabajo extraordinarias para el Ensamble de Relevadores y que no puede atender con su fuerza normal del trabajo requiere de trabajadores eventuales por tiempo determinado exclusivamente para ensamblar las órdenes extraordinarias que se estima terminarán el día.....del mes de.....de 19.....

DECLARA EL TRABAJADOR:

VI.- Que es Mexicano de años de edad, de sexo estado civil.....y con domicilio en de esta Ciudad.

VII.- Que conoce perfectamente bien la forma en que opera LA EMPRESA y en especial las circunstancias de que ha recibido órdenes extraordinarias para el ensamble de Relevadores que no pueden desarrollar los trabajadores de planta por lo que necesita celebrar Contratos de Trabajo por Tiempo Determinado, o sea el tiempo necesario para desarrollar las órdenes extraordinarias, por lo que la vigencia de este Contrato depende de dicha circunstancia y por lo tanto está de acuerdo en firmar este Contrato por el término de 90 días.

VII.- Que es apto y competente para prestar sus servicios personales de Ensamblador

Expuesto lo anterior, las partes otorgan las siguientes:

C L A U S U L A S

PRIMERA.- Conviene el TRABAJADOR en prestar bajo la dirección y dependencia de LA EMPRESA, sus servicios personales con el carácter de Ensambladora y manifiesta reunir las cualidades que se requieren en dicho puesto.

SEGUNDA.- Este Contrato Individual de Trabajo se celebra por un término de 90 días en atención a las causas mencionadas en las Declaraciones Quinta y Séptima de este Contrato.

TERCERA.- EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en el domicilio de LA EMPRESA, o en cualquier lugar en que lo requiera la misma.

CUARTA.- LA EMPRESA se obliga a pagar al TRABAJADOR por concepto de sueldo por el trabajo que desempeñe en los términos de la Cláusula Primera, la cantidad de(.....). por jornada legal laborada.

QUINTA.- Conviene EL TRABAJADOR en dedicar sus mejores esfuerzos a los intereses de LA EMPRESA y no podrá sin el consentimiento previo y por escrito de la misma, durante el periodo de empleo, dedicarse a ningún otro empleo o actividad competitiva, o esté en conflicto con LA EMPRESA o que en tal forma ocupe su atención que interfiera con la ejecución de sus obligaciones para con la misma.

SEXTA.- La jornada del TRABAJADOR será de ocho horas de diurna, de siete y media la mixta y de siete horas la nocturna. El horario del TRABAJADOR será determinado por la EMPRESA de acuerdo a sus necesidades.

SEPTIMA.- Queda estrictamente prohibido al TRABAJADOR laborar durante tiempo extraordinario, excepto en el caso de que fuere solicitado para ello por LA EMPRESA y para la ejecución de trabajos determinados o específicos.

OCTAVA.- por cada seis días consecutivos de labores, EL TRABAJADOR tendrá derecho a un día de descanso con goce de sueldo. El

día de descanso con goce de sueldo. El día de descanso semanal será fijado por LA EMPRESA de acuerdo con su programa de trabajo.

NOVENA.- EL TRABAJADOR manifiesta haber leído el Reglamento Interior de Trabajo de LA EMPRESA y lo firma de conformidad con este Contrato.

DECIMA.- LA EMPRESA inscribirá al TRABAJADOR en el Instituto Mexicano del Seguro Social durante el tiempo en que aquél se encuentre en pie de trabajo, sujetándose las partes en lo relativo a riesgos profesionales, enfermedades no profesionales y demás prestaciones relativas a las disposiciones de la Ley del Seguro Social, por lo que de conformidad con el Artículo 46 del Ordenamiento Jurídico mencionado, LA EMPRESA queda liberada de todas las responsabilidades, que por riesgos profesionales le impone la Ley Federal del Trabajo.

Para constancia, se extiende y firma el presente documento por triplicado, en la ciudad de Tijuana, Estado de Baja California, a los.....días del mes de.....de mil novecientos.....

LA EMPRESA

EL TRABAJADOR

APENDICE B
CONTRATOS COLECTIVOS.

a).- Matamoros

Contrato Colectivo de Electrónica de Calidad, S.A., 1989.

Agapito González Cavazos, Noé Tovar y Joel Amaro, como Secretario General, y representantes de la Comisión del Trabajo del Sindicato de Jornaleros y Obreros Industriales respectivamente, asesorados por los licenciados Jorge Lerma Méndez, Francisco A. Cárdenas y José Luis González, y Electrónica de Calidad, representada por el Sr. Harris.

Definiciones.

Derechos de los trabajadores. Los adquiridos por los trabajadores de acuerdo con las estipulaciones del Contrato Colectivo de trabajo y las disposiciones de la LFT.

Tabulador de plazas y salarios. Las cantidades de dinero que pague la empresa a sus trabajadores, por concepto de retribución a los servicios prestados.

Contrato colectivo de trabajo. El presente documento, así como los convenios que se firmen y tomen parte de él.

CLAUSULAS.

- 1).- Ambas partes se reconocen su personalidad jurídica.
- 2).- La empresa se obliga a ocupar única y exclusivamente miembros del sindicato en su planta de costura general y Ensamble de productos electrónicos, reconociendo la empresa que el Sindicato es concesionario autorizado por la Sria. de Comercio y Transportes para efectuar maniobras de carga, descarga, estiba...vigilancia y tansbordo de mercancías por ello se obliga a efectuar de manera exclusiva con miembros del Sindicato, todas y cada una de los trabajadores que se encuentran relacionadas con las maniobras anteriormente especificadas en las formas y términos de la tarifas correspondientes.
- 5).- La empresa reconoce la personalidad jurídica del Sindicato como la organización sindical que agrupa en su seno a los trabajadores que le prestan sus servicios en su planta de Construcción general y ensamble de productos electrónicos, así como los demás actos que desarrolle la empresa dentro de su centro de trabajo o perimetro de la planta.
- 6).- El sindicato reconoce que la empresa tiene la facultad exclusiva de organizar, administrar y supervisar todos los trabajos para cuyo ejercicio se celebra este contrato, por lo que compete a ella

exclusivamente dar instrucciones y órdenes para el desarrollo de los trabajos de operación y mantenimiento de la planta, incluyéndose todas las disposiciones técnicas y administrativas que juzgue conveniente, por lo que los trabajadores quedan sujetos a su autoridad, en lo que concierne al trabajo que desempeñan.

7a. Conviene la empresa en que los trabajadores de nuevo ingreso que solicite en términos de la cláusula quinta del presente contrato y tomando en consideración que los trabajos a realizar por la empresa requieren de la adecuada capacitación y adiestramiento, los trabajadores que proporcione el Sindicato durante el término de los primeros 29 días naturales estarán a prueba de capacidad y eficiencia, dentro de dicho periodo, el patrón goza de la facultad de dar por terminado la relación de trabajo, sin responsabilidad para ella, pasando este término, sin observancia por parte de la empresa, el trabajador será considerado de planta, para todos los efectos legales a que haya lugar.

8a. En caso de separación sindical, despido sin indemnización.

9a. Disciplina sindical. El sindicato a solicitud escrita de la empresa impondrá castigos a sus miembros a título de corrección disciplinaria, no más de dos de la misma línea, se notificará a la empresa.

10a.- El sindicato no rige a los trabajadores de confianza, éstos no podrán desempeñar los trabajos manuales, ni ningún otro que sea competencia del personal sindicalizado.

11a. En caso de instalación o reparación de maquinaria, los trabajadores deberán ser miembros del sindicato contratante. En ampliación, construcción de edificios, se podrá contratar contratistas pero con trabajadores del sindicato contratante.

12a. El sindicato designará a uno de sus miembros con el carácter de delegado ante la empresa, con quien tratará por su conducto todos los asuntos de índole sindical que llegasen a presentarse en la mejor forma y por la vía conciliaria sin perjuicio de la intervención de los directivos del Sindicato.

13a En caso de necesitar trabajadores, el sindicato surtirá, éstos trabajadores con mismas prestaciones.

14a. Si la empresa necesita disminuir el número de trabajadores, podrá reducir en el número que estime conveniente, indemnizándolo según la LFT.

15a. La empresa podrá cambiar a sus trabajadores de un departamento a otro, de acuerdo con las necesidades de la misma, sin afectar su salario y no podrá cambiarlos a alguna otra categoría inferior como medida disciplinaria, cuando por virtud de dicho cambio el trabajador desempeñe un puesto superior, devengará el salario asignado para dicho puesto, para cambiar personal de un turno a otro, la empresa solicitará la autorización del Sindicato para efectuar dicho cambio.

16a. La jornada laboral sera de ocho, siete y media y siete horas para el turno diurno, mixto y nocturno, respectivamente.

17a. Descansos legales. Los trabajadores al servicio de la empresa gozaran de 30 minutos para tomar sus alimentos tiempo que será contado como efectivo trabajado, dentro de la misma jornada, la empresa se obliga a conceder a los trabajadores dos periodos de descanso de 15 minutos cada uno, el primero entre la entrada y el medio turno, y el segundo entre el medio turno y la hora de salida, tiempo que será contado como efectivamente trabajado.

Los salarios se fijan por tabulador y afectan si se decretan salarios de emergencia o por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

El trabajador recibirá como prima adicional, por prestar sus servicios, una prima del 25 %.

La empresa registrará en el Seguro social a todos sus trabajadores, pagará 100 % de la cuota obrero-patronal, obligandose a cubrir el 60 % de los 3 primeros días de incapacidad médica.

Se concederá permiso por 3 días con goce de salario a los que tengan que faltar por muerte de un familiar y una ayuda económica de 150,000.

En caso de matrimonio de algún obrero, la empresa concederá cinco días con goce de salarios integro cualquiera que sea su antigüedad dentro. Además les concederá una ayuda económica consistente en 200,000 a aquellos trabajadores que tengan una antigüedad de 2 años en adelante y de 150,00 a aquellos que tengan menos de 2 años de antigüedad. El sindicato hará la solicitud de permiso para el interesado.

La empresa fomenta el deporte de sus trabajadores y patrocinará a los equipos deportivos que se formen en su interior.

La empresa concederá al trabajador aparte de lo fijado por la ley, en el rubro de vacaciones, una prima vacacional del 25 %.

Reglamento Interior.

Será parte anexa del presente contrato y las partes se obligan a firmarlo en términos de 60 días, a partir de la fecha en que se deposite el presente contrato ante las autoridades del trabajo.

El aguinaldo serán quince días de salario.

En caso de muerte de algún trabajador cualquiera que sea su antigüedad, la empresa proporcionará la cantidad de 60,000 (sesenta mil pesos) a sus familiares, independientemente de lo que marca la LFT.

Empresa y sindicato formulan el escalafón que contendrá: nombre del trabajador, categoría, salario e ingreso al servicio de la empresa.

La empresa está obligada a dar el equipo de trabajo necesario a sus trabajadores.

Suspensión laboral. Cuando por causas señaladas por la LFT se suscitase la suspensión temporal de labores, por un término máximo de 29 días, la empresa garantizará mediante un depósito bancario en efectivo, la cantidad equivalente a la totalidad de las prestaciones a que tienen derecho, los trabajadores sindicalizados al momento de producirse la suspensión, entendiéndose que si dentro del término señalado, no reanuda sus labores, el Sindicato podrá retirar el depósito bancario para cubrir a los agremiados las prestaciones, a que se refieren los artículos 50, Fracción II y III y 162 LFT.

Para fomento de la educación, la empresa pagará 3 becas para enseñanza media y/ o superior, consistirá de \$ 200,000 cada una de ellas.

La empresa está de acuerdo, cuando lo solicite el trabajador interesado o el Sindicato en su representación, en entregar un informe de su aportación al crédito que tengan con el INFONAVIT.

Todas las prestaciones según el salario vigente.

48.- La Empresa se obliga a integrar la Comisión Mixta de seguridad e higiene, a que se refiere el artículo 509 de LFT en un término de 60 días, a partir de la celebración del presente contrato.

49. La empresa se obliga a proporcionar capacitación y adiestramiento a todas su trabajadoras de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 153 "A" y 153 X del LFT. Empresa y Sindicato constituirán en un término de 60 días a partir de la fecha de la firma del presente contrato la Comisión Mixta de Capacitación y adiestramiento.

50.- Con el fin de tratar de seguir recuperando el poder de compra de los salarios tabulador, la empresa conviene con el Sindicato en incrementar dichos salarios en aquellas ocasiones en que se descreten salarios de emergencia o bien sean revisados por la Comisión Nacional de los Salarios mínimos y no permitir por ningún motivo que los salarios de los trabajadores continúen perdiendo su poder adquisitivo.

51.- Conviene la empresa con el Sindicato en establecer el día 10. de enero de 1993, para que se inicie la jornada laboral de 40 horas a la semanal, distribuidas en cinco días de trabajo, con pago de salario íntegro de 56 horas, dándose como descanso los días sábados y domingos.

52.- Para maternidad los pagos serán según lo marca la ley.

53.- Conviene la empresa en destinar un espacio suficiente y en un lugar visible de sus tableros de avisos, para que el Sindicato a través del delegado (a) pueda fijar las comunicaciones y notas que desee.

54.- Conviene la empresa con el Sindicato independientemente del equipo o equipos deportivos que patrocine entre los trabajadores, de conformidad con el presente contrato entregar anualmente al sindicato la cantidad de cien mil pesos, para que por conducto de la Comisión de deporte apoye económicamente a los trabajadores cetemistas, que en las diferentes ramas deportivas, han sido seleccionado para participar en juegos regionales, estatales y nacionales.

55.- Conviene la empresa en tener los botiquines de primeros auxilios; manteniendose completos, accesibles a todos los trabajadores y siempre en condiciones de uso.

56. Lo no previsto, en este contrato será de cuerdo a la LFT.

Este contrato colectivo tiene vigencia a partir del 1/I/89 y el salario tiene vigencia a partir de febrero de 1989. Se revisará en su totalidad en enero de 1991, el tabulador en 1990.

Firma: Arturo Garza, presidente de la JLCA, Agapito González, Noe Tovar, Joel Amaro y el Sr. Harris.

Tabulador:

Operadora	12,000
Enabladora manual	11,500
Periodo de prueba	9,500

Los salarios por ningún motivos deberán ser menores a los fijados en la zona.

b).- T i j u a n a .

Contrato colectivo 1987.

Contrato colectivo de trabajo entre el Sindicato de Trabajadores y empleados de la Industria y del Comercio Lázaro Cárdenas CROM y

Lic. Roberto Ricardo Gamboa Elias, presidente de la junta.

José Oscar Obregón Castro, Srio Gral de JLCA,

Contrato colectivo de trabajo que celebra por una parte la empresa denominada _____ con _____ y representada por _____ y por otra, el Sindicato de Empleados y Trabajadores de la Industria y del Comercio Lázaro Cárdenas, en Netzahualcoyotl 12, zona del Río, representada por Joaquín Octavio Parada Ruiz.

C L A U S U L A S

1.- Ambas partes se reconocen la personalidad con que celebran el presente contrato colectivo de trabajo, para abreviar se utilizaran los términos: empresa, sindicato y ley.

2.- La empresa reconoce que el Sindicato representa el interés profesional de los trabajadores al servicio de la misma y se compromete a tratar con éste todo asunto relacionado con esa representación a tal efecto el sindicato nombrará un delegado que sera un trabajador de la empresa que se ajustará en todo caso a las decisiones del Comité Ejecutivo.

3.- El presente contrato tiene por objeto establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en la empresa y es aplicable a todos los trabajadores que presten sus servicios en la mencionada empresa, con excepción de los puestos de confianza a que se refiere la ley.

4.- La empresa se obliga a separar de sus labores a los trabajadores que renuncien al Sindicato o que sean expulsados del mismo, a requerimiento por escrito del Sindicato. Las separaciones así llevadas a cabo, serán sin ninguna responsabilidad por la Empresa y ésta efectuará la separación inmediatamente que reciba la comunicación del sindicato.

5a. Los trabajadores tienen la obligación de desempeñar el trabajo de acuerdo a lo que establece el artículo 134 de ley, es decir con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, y en la función, tiempo y lugar convenidos.

6a. La duración de la jornada será de acuerdo a lo señalado por el art. 61 de la LFT.

7a. Los salarios que perciben los trabajadores son los que se estipulan en el tabulador del presente contrato.

8a. Por cada seis días de trabajo a la semana, el trabajador disfrutará de un día de descanso pagado, conviniendo las partes en que dicho día será de acuerdo a las necesidades de la Empresa. Los trabajadores que laboren el día domingo, tendrán derecho a que se les pague una prima adicional del 25 % de su salario de ese día.

9a. Empresa y Sindicato convienen en que los días considerados como festivos obligatorios en la LFT serán definidos por los trabajadores de conformidad con lo que establece el art. 74 de la Ley.

10a. Los trabajadores disfrutaran de un periodo anual de vacaciones de conformidad con lo que establece la LFT del art. 76.

11a. A más tardar el día 20 de diciembre de cada año, la empresa se obliga a entregar a sus trabajadores, el aguinaldo anual al que se refiere el art. 87 de la Ley, consistente en lo equivalente a 15 días del salario.

12a. Empresa y Sindicato se comprometen a dar cumplimiento fiel al art. 153-A de LFT y establecer programas adecuados para la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, que les permitan elevar su nivel de vida y de productividad.

13a. La empresa se compromete a proporcionar una ayuda económica al Sindicato con el fin de incrementar los actos deportivos y culturales de sus miembros, cantidad que será a criterio de la empresa.

14a. Sindicato y empresa convienen y así lo acepta que el contrato colectivo se celebre por tiempo indefinido y sólo será revisado en el plazo que marca la ley.

15a. Empresa y Sindicato convienen en que este contrato colectivo de trabajo entrará en vigor desde el momento de su firma, independientemente de su depósito legal.

Tijuana B.C. 28 de mayo de 1987.

Sindicato

Empresa.

Tabulador de plazas y salarios como anexo al contrato colectivo de trabajo.

Plaza	Categoría	Días de trabajo.
1	Cortador	6
10	Tejedor	6
2	Montador	6
1	Prensador	6
2	Adornadores	6
3	Pespunteadores	6
6	Ayudantes	6

Los salarios que se pagaran serán los mínimos generales y profesionales que rigen en esta zona.

A P E N D I C E 9

A).- Guía de entrevista para obreros maquiladores sobre delegados sindicales.

- 1.- En tu opinión ¿para qué te sirve el delegado sindical?
- 2.- ¿Cómo sabes quién es tu delegado sindical?
- 3.- Cuando se cambia al delegado sindical de tu planta, o turno, ¿sabes cómo se elige al nuevo?, ¿Quién lo escoge: los obreros, el sindicato, la empresa?.
- 4.- ¿Qué tiempo dura un delegado sindical?
- 5.- ¿Si los obreros no están contentos con su delegado sindical, pueden quitarlo, cómo?.
- 6.- ¿Si tu quisieras ser delegado sindical, cuáles serían los requisitos que deberías cumplir?.
- 7.- ¿Cada cuando se realizan asambleas sindicales en tu planta?, ¿es obligatorio que asistas?
- 8.- ¿Cómo se comunica tu delegado con ustedes, en caso de problemas laborales?, ¿realiza asambleas extraordinarias?.
- 9.- Finalmente, ¿cuando es obligatorio que asistas a las asambleas sindicales en tu planta o en el sindicato?.

B).- Guía de entrevista con delegados sindicales.

- 1.- ¿Qué requisitos se necesitan para ser delegado sindical?
- 2.- ¿Cómo se elige un delegado sindical?, (A nivel planta o turno?).
- 3.- ¿Normalmente, cuánto dura un delegado sindical en su cargo?
- 4.- ¿Cuáles son las causas por las que se deja de ser delegado sindical?.
- 5.- ¿Cuáles son las funciones de un delegado sindical?
- 6.- ¿Todos los delegados sindicales maquiladores son elegidos de manera igual, duran en su cargo lo mismo o depende de la maquiladora que sea?, ¿quién determina en última instancia, quién es delegado y quién no?
- 7.- ¿Existen asambleas sindicales para delegados?, ¿quién las convoca y que se discute?.
- 8.- ¿Tienen los delegados, contacto directo con el Comité Ejecutivo del SJOI?.
- 9.- ¿Cómo delegado sindical, como le transmite a sus compañeros las decisiones del Comité Ejecutivo?.
- 10.- Finalmente, ¿ustedes, como delegados sindicales, pueden opinar en las decisiones laborales, a nivel planta?.

A P E N D I C E 10

Conflictos laborales 'no oficiales' en las maquiladoras.

A).- T i j u a n a .

(1970 - 1985)

A Ñ O	Empresa	Demanda	Demandante
1970	Técnica Magnética, S.A.	Firma de contrato colectivo	Obreros.
	Kaynar de México	Pago de indemnización	FROC/CROC.
	Componentes de México	Respeto a la antigüedad laboral.	FROC/CROC
	Mex Tel	Despido injustificado	Trabajadores
1973	Industria Técnica y Electrónica del Noroeste, S.A.	Revisión del contrato e indemnización.	CTM-trabajadores.
	Maquiladora Internacional, S.A.	Firma de contrato colectivo.	Sindicato "Lucrecia Toris", CTM
	Electrónica del Oeste	Despido masivo, reinstalación o indemnización	37 trabajadores.
1974	Cali-Mod, S.A.	Revisión y firma de contrato colectivo.	FOR/COR.
	Industria Fronteriza.	Reinstalación	Obreras despedidas.
1977	Cuadros LT y Asociados, S.A.	Reinstalación de 35 obreras.	FROC/CROC obreros.
	Maquiladora Tijuana.	Pago de Indemnización	37 trabajadores.
1979	Corporación Rocka, S.A.de Tijuana.	Firma de contrato colectivo	CROM/FROC/CROC.
	Merry Productos México, S.A.	Firma de contrato colectivo.	FROC/CROC (SICIZ).

1979- 1982	Solidev de Mé- xico.	Revisión de contrato colectivo: mejores salarios y prestaciones.	Sindicato Indpendiente Solidev y SICIZ.
1980	Casset Mex	Cierre de fábrica e Indemnización.	Obreros despedidos.
1981	Maquiladora Electrónica de Baja California.	50 % de aumento sala- rial. Firma de contrato colectivo.	FROC/CROC (SICIZ).
	IMEC, S.A.	Firma de contrato colectivo.	CTM
	Maxi-Fab	Pago de Indemnización	25 obreros
	Productos del Norte	Pago de Indenización	46 obreras
	Symco Internacional S.A.	Firma de contrato co- lectivo y demanda de salario profesional.	SICIZ/FROC. CROC.
	Tomex, S.A.	Firma de contrato co- lectivo.	Trabajadores
1982	Intercombustión, S.A.	Pago de indemnización	CROM.
1985	Pul, S.A.	Firma de contrato co- lectivo.	CTM
	Krantz	Firma de contrato co- lectivo.	Trabajadores

Fuente: Elaboración nuestra. Los datos fueron tomados de la prensa local de 1970-1985: ABC, El Herald, Baja California, El Mexicano y PUENTE y Jorge Carrillo, Doce décadas de sindicalismo en la industria maquiladora, 1988.

B).- M a t a m o r o s .

(1981 -1991)

A Ñ O	E M P R E S A	M o t i v o	Trabajadores
1981	Sistemas Instrumentales, S.A.	Firma de contrato colectivo.	n.d
1981	Metales Río Bravo	Firma de contrato colectivo.	n.d
1983	Electrosembles	Reducción de la semana laboral a 40 horas, 1983.	n.d
1983	Mexieglobe	Problemas con el delegado sindical. Cierre de empresa.	53
1984	Electropartes	Recorte de personal	760
1984	Empaques y congelación fronteriza.	Cierre y despido de trabajadores.	467
1985	ECC de México.	Supuesto traslado de trabajadores a otra planta.	50
1985	Empaques y congelación fronteriza.	El sindicato entrega los bienes de la empresa como indemnización.	400
1985	Módulos Futura de México, S.A.	Conflicto por titularidad del contrato colectivo.	n.d
1986	Ensamblés, Ferrería y Molduras, S.A.	Cierre de empresa	80
1990	Fricon	Cierre de empresa	n.d
1990	Mariscos Bagdad	Cierre de empresa	300
1990	La jaiba perfecta	Cierre de empresa	65
1990	Leece Neville	Recorte de personal	n.d
1991	Duro de Matamoros	Traslado de la planta a Río Bravo	550

1991	Edemsa	Reducción de personal	125
<hr/>			
TOTAL	16 conflictos		2850
<hr/>			

Fuente: Elaboración nuestra. Datos Jorge Carrillo, Dos décadas de sindicalismo en la industria maquiladora, 1988, El Bravo y La Opinión, diarios matamorenses, 1986-1990.