83
2ej.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES

EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO DE AMERICA DEL NORTE: DIMENSIONES LABORALES Y RESPUESTA SINDICAL EN MEXICO (1991-1996)

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADA EN RELACIONES INTERNACIONALES

P R E S E N T A:

MARTHA EUGENIA RUIZ CORNEJO

ASESOR: MTRO. ALEJANDRO CHANONA BURGUETE

AGOSTO 1997

El Tratado de Libre Comercio de América del Norte:

Dimensiones Laborales y Respuesta Sindical

en México (1991-1996)

Martha Eugenia Ruiz Cornejo

A JC, por el maquillaje de todos los años

A Mario, Beto, Octavio y Guillermo, por el ruido que hace retumbar la casa

A Lenny, por lanzarse conmigo a jugar con los dias

A mis papás, Mario y Martha, por los jalones de orejas
y los abrazos tan necesarios en su momento

AGRADECIMIENTOS

La presente tesis ha entrelazado la dedicación y ayuda de varias personas sin cuyo apoyo este trabajo no hubiera podido llevarse a cabo. En primer lugar agradezco al Mtro. Alejandro Chanona, quien tuvo el tiempo y la paciencia de asesorar este estudio, y cuyos conocimientos sobre teoría de la integración fueron especialmente valiosos para mí. A él mi gratitud y respeto.

Mi agradecimiento también al Mtro. John Saxe-Fernández quien me dio la oportunidad de participar con él en el proyecto "Geopolítica y Geoeconomía del Capital" y me apoyó en todo momento, tanto material como intelectualmente, para la realización de esta tesis.

La Dra. Isabel Rueda no sólo me apoyó en la revisión minuciosa de la primera parte del estudio, sino que con su actitud positiva constituye para mi un ejemplo a seguir.

Araceli González Uresti y Josefina Morales hicieron valiosas críticas y comentarios que acotaron el tema de estudio y dieron forma al proyecto inicial. Asimismo las observaciones hechas a distintas partes del texto por el Dr. Carlos Vilas y por Bodil Damgaard fueron valiosas para comprender la naturaleza de los procesos de producción.

De igual forma, extiendo un reconocimiento a Roberto Guerra Milligan por la ayuda recibida en el manejo de recursos de información, así como a Isabel Blancas por los apoyos administrativos.

Quisiera, por último, expresar mi profundo agradecimiento a la Dra. Graciela Bensusán, quien con sus agudos y precisos comentarios continuamente amplió mi perspectiva más allá de las fronteras del internacionalista. Sin su apoyo y visión no hubiese encontrado los interesantes vericuetos e implicaciones de este tema. A ella mi admiración y afecto.

El Tratado de Libre Comercio de América del Norte: Dimensiones Laborales y Respuesta Sindical en México (1991-1996)

Índice General

Introducción, 1.

Capítulo 1. Los cambios en las relaciones laborales y la situación actual del sindicalismo en México, 9.

Capítulo 2. El TLCAN y sus implicaciones laborales, 65.

Capítulo 3. El sindicalismo en México ante el TLCAN (1991 - 1995). Tres estudios de caso, 119.

Conclusiones, 185.

Anexo, 193.

Bibliografía, 199.

El Tratado de Libre Comercio de América del Norte: Dimensiones Laborales y Respuesta Sindical en México (1991-1996)

Índice Analítico

Introducción, 1

Capítulo 1. Los cambios en las relaciones laborales y la situación actual del sindicalismo en México, 9

1.1 Las relaciones laborales en la "era dorada del capitalismo", 10
1.1.1 La posición sindical y el auge del corporativismo, 13

1.2 Sustitución de Importaciones y corporativismo sindical, 16.
1.2.1 Ideología revolucionaria y el sindicalismo en México, 21
1.2.2 Sustitución de importaciones y sistema sindical, 26

1.3 Reestructuración productiva y crisis de los esquemas sindicales tradicionales, 32
1.3.1 La flexibilización laboral, 39
1.3.2 Situación general de los mercados laborales en México: indicadores de flexibilidad laboral, 45
1.3.3 Crisis de los esquemas sindicales tradicionales, 53

Capítulo 2. El TLCAN y sus implicaciones laborales, 65

2.1 La relevancia de la teoría, 65

2.2 El TLCAN como bloque regional, 67
2.2.1 Los "cruces" entre el libre comercio y los intereses empresariales en América del Norte, 72

2.3 La "dimensión laboral" del TLCAN, 78
2.3.1 La dimensión laboral en México, 86
2.3.1.1 En busca de Inversión Extranjera Directa: productividad y salarios en México, 89
2.3.1.1.1 La industria maquiladora o para muestra un botón, 91

2.4 Presiones y respuestas en la conformación de la dimensión laboral en América del Norte, 95
2.4.1 El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN): un análisis documental, 100
2.4.1.1 Instituciones del ACLAN, 101
2.4.1.2 Procedimientos del ACLAN, 103
2.4.2 Realidad y perspectivas del Acuerdo Paralelo, 106

2.5 Los sindicatos y la integración en América del Norte, 110

CAPÍTULO 3. EL SINDICALISMO EN MÉXICO ANTE EL TLCAN (1991 - 1995). TRES ESTUDIOS DE CASO, 119

3.1 La Confederación de Trabajadores de México, 119
3.1.1 La CTM: entre el privilegio, la reforma laboral y el TLCAN, 121
3.1.2 La CTM y el Acuerdo Paralelo, 128
3.1.3 La CTM y la solidaridad sindical trasnacional, 130
3.1.3.1 La solidaridad trasnacional previa al TLCAN, 131
3.1.3.2 Hostilidad nacionalista en los albores del TLC: el caso Ford, 132

3.2 El Frente Auténtico del Trabajo, 136
3.2.1 El FAT y las negociaciones del TLC, 137
3.2.2 El FAT y el ACLAN, 142
3.2.3 El FAT y la solidaridad sindical trasnacional, 147
3.2.3.1 La Alianza con el United Electrical, Radio and Machine Workers of America (UE), 151
3.2.3.1.1 Los casos General Electric y Honeywell o el inicio de una relación, 152
3.2.3.1.2 La "Alianza Estratégica de Organización", 153
3.2.3.1.3 El caso Kirkwood, 155

3.3 El Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, 158
3.3.1 La modernización para el STRM, 158
3.3.2 El STRM y la negociación del TLCAN, 162
3.3.3 El STRM y el Acuerdo Paralelo, 168
3.3.4 El STRM y la solidaridad sindical trasnacional, 171
3.3.4.1 La alianza entre los Trabajadores de Comunicaciones y Electricidad del Canadá (CWC), los Trabajadores de Comunicaciones de América (CWA) y los Trabajadores del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM), 173
3.3.4.1.1 El caso Sprint, 177
3.3.4.1.2 El caso Maxi-Switch, 181

CONCLUSIONES, 185

ANEXO, 193

BIBLIOGRAFÍA, 199

INTRODUCCIÓN

Desde el fin de la Guerra Fría y el derrumbe del bloque socialista estudiosos de todo el mundo han enfocado su atención particularmente en el fenómeno de la regionalización. En general, pensamos en este proceso como una tendencia universal que parte de la apertura de las economías y la concesión de preferencias económicas y comerciales a un determinado grupo de países, derivándose de ello una mayor interdependencia entre las naciones debido al crecimiento de los flujos comerciales y la inversión. No obstante, si estudiamos más profundamente a la así llamada "regionalización", encontramos que no hablamos sólo de reducir o eliminar barreras al comercio, sino que este fenómeno trae consigo efectos que sobrepasan con mucho el ámbito económico-comercial. Por ello decimos que la regionalización es un fenómeno multidimensional, con efectos políticos, sociales, laborales, culturales y ecológicos, entre otros. Esto nos desprende de la forma en la que comúnmente es tratado el tema de la regionalización, que se basa en indicadores de intercambio comercial.

Nos enfrentamos en México desde 1991 a uno de los procesos de integración más controvertidos que incluye a la economía capitalista más grande del mundo (Estados Unidos), su mayor socio comercial (Canadá) y a México. En el centro de la controversia encontramos la magnitud de las asimetrías económicas y sociales (niveles de ingreso y de vida de población, infraestructura, etcétera) de los países que la integran. El Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) se inserta en un contexto específico en el que -desaparecida la amenaza soviética- las potencias capitalistas se enfrascan en una lucha regida por la competencia y el dominio de los mercados. El paulatino e irreversible declive de la posición económica de EUA[1] y su deseo por asegurar el control de estratégicas fuentes de materias primas llevó a la búsqueda de una zona de libre comercio con Canadá (CUSFTA, 1989) y después con

[1] En lo que Eric Hobsbawn califica como "The Golden Age", la sola economía de Estados Unidos llegó a constituir 40% del PIB mundial. Hoy en día el porcentaje oscila de un 23 a un 26%. El punto de ruptura se simboliza en 1973 con el desmantelamiento del sistema financero internacional que había regido desde las conferencias de Bretton Woods y la crisis petrolera. Eric Hobsbawn. *The Age Of Extremes. A history of the World, 1914-1991.* Ed. Pantheon Books, New York, 1994.

México. Ello derivó en que el TLCAN sea -al igual que otros procesos de regionalización como la Unión Europea- un proyecto de integración subregional basado en la preeminencia de los intereses privados de las grandes corporaciones trasnacionales sobre los intereses del resto de los actores sociales. El Estado capitalista, conductor y principal actor de los procesos de regionalización, abandona su postura de árbitro para representar y defender en los hechos el interés nacional basado en la reclasificación de jerarquías de los actores sociales.

Ante todo, el TLCAN otorga al dueño del capital una impresionante movilidad en América del Norte y le ofrece garantías justo en donde los salarios son más bajos. Las secuelas que esto tiene sobre la generalidad de la clase trabajadora y sobre sus organizaciones son innegables. Con ello se introduce la lógica del "dumping social" en el proceso de integración de Norteamérica. Este fenómeno se refiere a la situación en la que un país con salarios bajos busca aprovechar este y otros factores como medios para atraer capital externo.

La forma en que fue negociado el TLC, permitiendo gran movilidad y garantías al capital al tiempo que restringiendo o prohibiendo del todo la movilidad de trabajadores entre los tres países, introduce el aspecto laboral como un motor importante del acuerdo. Debido a las implicaciones que esto tiene sobre los trabajadores en general y sobre la organización sindical en particular, son casi siempre los propios sindicatos los que, desde diferentes posturas, buscan defender sus conquistas históricas o su posición política, que son amenazadas por la reestructuración productiva, la apertura comercial y la integración económica.

Así, el problema planteado reside en explorar algunos de los efectos más notables de la reestructuración económica sobre el sector laboral en México y los nuevos caminos que ha planteado el TLC a los sindicatos nacionales: la cooperación transnacional y búsqueda del establecimiento de lazos de solidaridad entre sindicatos mexicanos y sus contrapartes estadounidenses y canadienses. El debate abierto -sobretodo en Estados Unidos- de la dimensión laboral del libre comercio concluyó en la firma del Acuerdo de Cooperación Laboral (ACLAN), paralelo al TLCAN. Este debate de la cuestión laboral y el propio acuerdo paralelo son elementos que contribuyeron a

la formación de una "arena política trasnacional" en la que los sindicatos merecen especial atención al hablar de los aspectos no comerciales que conlleva la creación de esta área de libre comercio.

Entramos, por consiguiente, en una dinámica de las relaciones internacionales que rebasa el ámbito estatal y que parte de un hecho concreto (la negociación y puesta en marcha del TLCAN) que impulsa la actividad internacional y multiplica los contactos de los sindicatos de distintos países, con el objetivo de encontrar plataformas y demandas comunes. Hoy en día existen condiciones objetivas que se constituyen en contextos regionales específicos, como lo es el TLCAN, que permiten hablar de los sindicatos como actores internacionales desde una nueva perspectiva, distinta a la visión tradicional del internacionalismo proletario y/o marxismo.

Si hablar de las corporaciones multinacionales se ha vuelto común en el estudio de las relaciones internacionales, entonces ¿porqué ignorar la respuesta del otro factor de la producción capitalista, el trabajo? Si la regionalización responde al desarrollo mundial y regional del capitalismo, ¿por qué no ver los efectos y reacciones sociales que produce? Si la movilidad internacional del capital es una de las características más importantes de las relaciones económicas internacionales actuales ¿por qué no fijar la atención en las orientaciones y objetivos de la actividad internacional de los sindicatos?

Para estudiar la actividad internacional de los sindicatos en México frente al Tratado de Libre Comercio, partimos de que son los Estados los principales actores dentro del proceso de formación de bloques económicos regionales y lo hacen bajo una visión histórica y coyunturalmente determinada del interés nacional. El Tratado de Libre Comercio de América del Norte se inserta en un proceso de reestructuración económica en el que prevalecen los intereses empresariales nacionales y extranjeros sobre los del resto de los actores sociales, incluidos los sindicatos. La orientación final de este documento trinacional -incluso si tomamos en cuenta el Acuerdo de Cooperación Laboral (ACLAN)- presiona a la baja las condiciones laborales en los tres países involucrados.

Ahora bien, en el entendido de que es imposible hablar del sindicalismo ante el TLCAN sin antes dar una idea de su situación general en nuestro país, dedicaremos el primer capítulo a esbozar la situación actual del sindicalismo en México e insertarla en el contexto de los cambios globales en las relaciones laborales. Para ello será menester analizar los efectos generales que la ruptura del antiguo modelo de acumulación y la "modernización" económica han tenido sobre la fuerza laboral y las organizaciones sindicales en México. Efectivamente, el proceso de reestructuración productiva que se ha dado a nivel global ha llevado a la ruptura del antiguo esquema de relaciones laborales. Esta reestructuración fue forzada bruscamente en nuestro país después de la crisis de 1982, lo que debilitó tanto a la fuerza de trabajo como sector social, como a sus grupos de representación colectiva, los sindicatos. Las estrategias del gobierno mexicano (y también las del estadounidense) de apertura e integración comercial y el conjunto de los proyectos de corte neoliberal llevan a la "flexibilización"[2] de las relaciones laborales y tienden a debilitar a las instituciones típicas de defensa de los trabajadores, los sindicatos, a través del despido masivo, políticas de austeridad, imposición de topes salariales, reducción del sector público, recorte del gasto social dedicado a educación, salud, pensiones, etcétera. La capacidad de respuesta de los sindicatos mexicanos se veía siempre restringida por el corporativismo característico del Estado Mexicano, reflejado en los vínculos Estado-sindicato, el espacio de lucha, los foros y el alcance de las demandas de los grupos obreros. Es importante aclarar que este capítulo no constituye un marco teórico general que explique dentro de la disciplina de las relaciones internacionales la solidaridad sindical trasnacional, sino que se limita a tratar de explicar desde un punto de vista estructural la situación actual del sindicalismo en México para referirla posteriormente al Tratado de Libre Comercio.

El segundo capítulo abarca el marco concreto que plantea el TLCAN para los mercados laborales y los sindicatos en Estados Unidos, Canadá y México, haciendo énfasis en la situación de nuestro país. Por ello partimos de enmarcar al TLCAN en una visión teórica que reconcilie la lógica intergubernamental del proceso integratorio con la actividad trasnacional de los sindicatos. Si bien la negociación formal de acuerdos

---

[2] Debido a la importancia que este término reviste para el presente estudio, la conceptualización más precisa de la "flexibilización laboral" abarcará un apartado especial en el desarrollo del primer capítulo.

comerciales abre un espacio propicio para la acción internacional de los sindicatos, ésta encuentra de entrada límites precisos. debido a la preeminencia de los intereses empresariales en el diseño del acuerdo regional y a la subsecuente debilidad de las instancias trinacionales surgidas de la "dimensión laboral" de la integración en América del Norte.

No debemos olvidar que los nuevos espacios de discusión abiertos por la negociación, firma y puesta en marcha del TLCAN se insertan en un contexto de fuerte debilitamiento de los trabajadores y sus sindicatos. Pero tampoco debemos olvidar que si bien el Acuerdo Paralelo al TLC sobre cuestiones laborales resulta limitado, al menos se constituye como un marco general que establece las instancias que permiten, facilitan y propician la actividad internacional de los sindicatos. La manera en que dichas instancias internacionales son aprovechadas por los sindicatos mexicanos depende en buena medida de su posición dentro del universo sindical en México. Esta actividad es más importante y fructífera en la medida en que los sindicatos sean independientes del gobierno y otras entidades políticas. En otras palabras, la fortaleza e independencia de los sindicatos es determinante para la conformación de la "arena política trasnacional".

La idea general que surge al hablar del sindicalismo mexicano se refiere siempre a su nulidad o inefectividad como sujeto social capaz de actuar independientemente. En líneas generales, esto responde al esquema corporativo, clientelista y "charro" bajo el cual está regido. Ello no obstante, implica un prejuicio que impide ver mas allá y conocer la actividad internacional de estos grupos, independientes o no, así como sus logros, limitaciones y movilidad. Dado que esta actividad trasnacional no es igual para el conjunto del sindicalismo mexicano, los matices se hacen necesarios: las respuestas son múltiples y van desde el apoyo total a la postura negociadora del gobierno salinista -combinadas con mínima actividad internacional- hasta la oposición total al TLCAN, la proposición de nuevas alternativas de comercio continental y el franco activismo internacional.

Por ello, el tercer capitulo estará dedicado al estudio de tres casos específicos. El criterio para seleccionar a los tres grupos sindicales fue la relevancia de su actividad

internacional y la diversidad en su posición política dentro del universo sindical mexicano.

Por ser la central más numerosa y políticamente importante del país, resultó esencial considerar a la Confederación de Trabajadores de México (CTM), cuya actividad en el contexto del TLCAN se encontró circunscrita a sus relaciones con el Ejecutivo. Como sabemos, la CTM puede considerarse como un ejemplo de la vieja relación corporativa Estado-sindicato acostumbrada a las prácticas tradicionales de la mayoría de las confederaciones sindicales en el país. Mas que su actividad trasnacional, su influencia al interior del sistema fue determinante para la conformación resultante del "libre comercio" en América del Norte.

El segundo caso es completamente distinto, pues se trata del Frente Auténtico del Trabajo (FAT), una pequeña central sindical con estatus jurídico de organización no gubernamental (ONG) que agrupa a varios sindicatos de empresa y a tres sindicatos nacionales de industria. Por su posición política e ideológica, el FAT es considerado como un sindicato independiente y de oposición. El FAT es un grupo sindical muy activo y con posiciones de vanguardia en el conjunto del sindicalismo en México. Adicionalmente, dentro de los sindicatos calificados como independientes, el FAT ha sobresalido por su actividad y sus contactos trasnacionales y es por ello es segundo caso considerado en el tercer capítulo.

Por últimos estudiaremos al Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM) como un punto medio entre la oposición y el viejo corporativismo sindical. Este caso resulta interesante y dibuja un panorama rico que ha probado ser atractivo para una gama amplia de sindicatos en México. Al igual que los otros dos casos, la actividad trasnacional del STRM muestra en qué formas pudo -y puede aún- utilizarse y aprovecharse la actividad trasnacional de los sindicatos en México en el contexto del TLCAN.

En términos generales se piensa que a mayor independencia del Estado, los sindicatos o grupos sindicales tienen mayor actividad trasnacional y, por ende, mayor posibilidad de establecer alianzas e influir en el diseño regional en América del Norte.

Si bien por una parte es cierto que el espacio para la actividad sindical trasnacional se amplía cuando hay una mayor independencia del Estado, por otro lado el hecho de que los sindicatos son un pilar del régimen les dan un espacio importante de influencia dentro del sistema político mexicano. Así, si bien la CTM tuvo una actividad trasnacional limitada y regresiva en el contexto del TLCAN, su influencia interna fue determinante en los alcances del Acuerdo Paralelo y la cuestión de la reforma laboral en nuestro país. Por su parte, con una relación con el Estado que ha sido descrita como "neocorporativa", el Sindicato de Telefonistas ha mediado entre una crítica subyacente al Tratado y el aprovechamiento de sus coincidencias con el discurso neoliberal, para lograr fuertes dosis de pragmatismo y ventajas concretas a partir de la negociación del TLCAN. Por último, el FAT ha aprovechado su posición política para influir en arenas nacionales ajenas a la nuestra, especialmente en el Congreso de Estados Unidos. Para ello el surgimiento y consolidación de alianzas han probado ser fructíferas. El FAT ha visto mejorada su posición política interna y ha aprovechado sus contactos internacionales para lograr beneficios concretos que lo presentan como una opción viable en el mediano plazo para los cientos de sindicatos mexicanos que buscan una alternativa a la desgastada práctica corporativa, cupular y antidemocrática que reina en la mayor parte del universo sindical en México.

Paradójicamente el sindicalismo que menos actividad trasnacional tuvo fue el que más influyó en la conformación actual del Tratado; nos referimos al sindicalismo corporativo tradicional (la CTM, en este caso). No obstante, es importante no demeritar la actividad y alcances de otros grupos sindicales, en especial porque se acercan tiempos de poner en tela de juicio los resultados iniciales del TLCAN. En México se han abierto espacios, pero en el Congreso de Estados Unidos los grupos de presión sindicales o de otros tipos tienen vías importantes para expresar su opinión, elaborar demandas y, ¿por qué no? modificar el rumbo de las cosas.

CAPÍTULO I

LOS CAMBIOS EN LAS RELACIONES LABORALES Y LA SITUACIÓN ACTUAL DEL SINDICALISMO EN MÉXICO.

Hablar del sindicalismo en México frente a una situación específica -el TLCAN- no puede hacerse sin antes dar un panorama general de la situación de las organizaciones sindicales en nuestro país. Cuando hablamos de sindicalismo las palabras más socorridas son crisis y debilidad. Los viejos líderes recurren constantemente a los llamados por la "unidad obrera" mientras que las grandes organizaciones del país -particularmente el Congreso del Trabajo (CT)- se concentran en arreglar sus luchas intestinas que son mayores cada vez. Es lugar común afirmar que el sindicalismo en México se encuentra en una fuerte crisis, de representatividad, de orientación, de alianzas. ¿Cómo podemos explicar esta crisis general? ¿Cuáles son los factores estructurales que han llevado a las organizaciones sindicales a posiciones defensivas? ¿Cuál es el contexto en el que se desenvuelven los sindicatos en México? En el intento de contestar estas preguntas encontramos que ésta no es una situación privativa de nuestra nación, sino que tiene rasgos comunes con otras economías capitalistas del mundo, desarrolladas o no.

Ampliar el referente más allá de las fronteras nacionales implica reconocer el hecho de que en la crisis actual del sindicalismo en México hay elementos del desarrollo capitalista que no son exclusivos del "charrismo", del corporativismo o del sistema político mexicano. De ahí que este primer capítulo busque situar la posición del sindicalismo en México en el contexto de tendencias globales -e incluso regionales- de las relaciones laborales. Debido a que nuestro estudio del sindicalismo en México se limita al periodo 1991-1995 y a su actividad internacional en el contexto del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), este primer capítulo no pretende ser exhaustivo, sino sólo ubicar los elementos definitorios de las nuevas tendencias laborales y referir la situación en México al contexto global.

1.1 Las relaciones laborales en la "era dorada del capitalismo".

Desde finales de los 70's y hasta hoy en día, hemos presenciado importantes cambios en la estructura productiva y en el funcionamiento del capitalismo a nivel global. Ello ha implicado la transformación del antiguo esquema de relaciones laborales, que funcionó desde los primeros años de la posguerra y vigente hasta finales de los 70's. Éstas fueron las décadas doradas del capitalismo en las que la construcción del Estado estuvo basada en la idea de que el liberalismo económico a ultranza del período entreguerras había sobrepasado los límites de lo tolerable, llevando así al desastre humano y material de la Segunda Guerra Mundial. Esta visión se concretó en las políticas públicas del llamado Estado Benefactor[1]. Así, después del caos económico de los 30's y la Segunda Guerra Mundial, el pleno empleo, junto con otros objetivos - como la reconstrucción y modernización de las economías en ruinas, el aumento de la producción, el incremento del comercio exterior y la industrialización- tuvieron absoluta prioridad en las políticas públicas y fueron metas que intentaron plasmarse a través del control gubernamental sobre las economías nacionales[2].

La era económica que va desde el fin de la Segunda Guerra Mundial hasta finales de los 70's fue una de las más importantes en la historia del desarrollo capitalista en el mundo. Luego de una fase de reconstrucción en los 50's, hubo un periodo de crecimiento económico sin precedente durante los 60 y la primera mitad de los 70. Durante estos años la producción mundial se triplicó[3].

La industrialización fue en ascenso en todo el mundo, incluyendo a los países en desarrollo; el desarrollo económico fue continuamente impulsado por la innovación tecnológica; el desempleo fue mínimo, especialmente en la década de los sesentas, periodo durante el cual registró un promedio de 1.5% para Europa

---

[1] Para el presente estudio usaremos los términos Estado Benefactor, Estado de bienestar y Estado Keynesiano en forma indistinta. Para una diferenciación más precisa de estos términos, véase Göran Therborn, "Los retos del Estado de bienestar: la contrarrevolución que fracasa, las causas del malestar y la economía política de las presiones de cambio" en Rafael Muñoz de Bustillo (comp) *Crisis y futuro del Estado de Bienestar*, Alianza Editorial, México, 1989.

[2] Eric Hobsbawm. *The Age of Extremes. A history of the world*, Pantheon Books, New York, 1994; 272 y ss).

[3] *Ibid.*

occidental y un 1.3% para Japón[4]. Fue también en la década de los 60's y principios de los 70 la época en que los grupos que habian emigrado a principios de siglo a las grandes urbes lograron consolidar un nivel de vida alto y con comodidades crecientes. Este mejoramiento del nivel de vida estuvo apoyado en una dinámica sindical muy intensa. Los 50's y los 60's fueron la época de auge de los sectores de trabajadores no sólo en EUA, sino también en Europa Occidental, Japón y algunos paises de América Latina[5].

Aunque las nuevas tecnologias eran de uso intensivo de capital y en su mayoría ahorraban uso de mano de obra e incluso llegaba a eliminarla, dos caracteristicas llevaron a que el pleno empleo fuese un objetivo alcanzable y deseable:

a) Por una parte el propio ritmo de crecimiento económico en el mundo desarrollado y en los paises en vias de desarrollo se traducia en niveles de producción en masa crecientes. Las fábricas se multiplicaron y ello llevó a que "la clase trabajadora industrial mantuviera o incluso aumentara su participación en la población ocupada". En otras palabras "la línea de la producción ya no se movia a través de hangares gigantes en un solo sitio, sino por todo el globo"[6], llevando consigo los principios fordistas de producción y organización del trabajo. Evidentemente las formas en que estos principios fueron o no adoptados en distintos contextos nacionales fue muy distinta[7].

b) Por el otro lado, la orientación de la producción era mayormente local, para el mercado interno. Producción en masa requeria consumo en masa y la capacidad adquisitiva de los trabajadores resultaba fundamental para el éxito del modelo económico que en mayor o menor medida se generalizó en Europa Occidental, América Latina y EUA.

---

[4] *Ibid*, p. 267.
[5] María Xelhuantzi López y Francisco Hernández Juárez en *El sindicalismo en la Reforma del Estado*. Ed. FCE. México, 1993, *p.* 27
[6] Hobsbawm, *Op. Cit.*, p. 280.
[7] No es nuestra intención afirmar que el fordismo y el taylorismo se impusieron en México. El caso de nuestro país se verá más adelante.

Así, el fordismo[8] y el taylorismo[9] como las bases del sistema productivo y su expresión política a través del Estado de Bienestar fueron los fundamentos de las políticas de pleno empleo y el continuo incremento en los salarios reales. Los trabajadores y el mundo laboral encajaron perfectamente en este modelo capitalista de posguerra, que a decir de los números se mostró exitoso. El éxito económico del capitalismo keynesiano de los 50's, 60's y 70's se tradujo en niveles salariales ascendentes. Como afirma Xelhuantzi López, "de manera determinante la culminación de los propósitos internacionales de la posguerra en cuanto a crecimiento económico y mayor bienestar tuvo que ver con un cuidado especial del orden productivo y laboral en las políticas de los Estados, en términos de infraestructura, de inversión, de educación y formación de recursos humanos, de innovación organizativa de las relaciones laborales para su mayor eficiencia, no sólo económica, sino social, por... el progreso y la estabilidad generados"[10]. Esto permitió la existencia de un acuerdo, al menos tácito, que resultaba bastante aceptable a las partes. Para los empleadores resultaba provechoso el marco de certidumbre socioeconómica que permitía hacer planes a futuro; para los trabajadores los ingresos salariales eran mayores a los índices inflacionarios y el bienestar social se extendió, mientras que para el gobierno la estabilidad social y política facilitaron el manejo de las políticas macroeconómicas[11].

Paralelamente, la amenaza (real o no) del comunismo durante el período de la Guerra Fría se tradujo en una política de concesiones y negociaciones con los trabajadores y sus sindicatos, en un intento por evitar el enfrentamiento abierto y la radicalización de las demandas y posturas laborales, "aceptando así altos incrementos

---

[8] Por fordismo entendemos el sistema de producción en serie de mercancías estandarizadas sobre líneas de montaje rígidas, con mano de obra poco calificada. Para las mercancías nacidas bajo el fordismo, el espacio de venta natural era el mercado interno. La línea de montaje única y rígida, o cadena es el principal eje de producción dentro de la fábrica y, por lo tanto, el principal organizador de las relaciones que en su interior. Véase Benjamín Coriat, *El taller y el cronómetro*, Ed. Siglo XXI, México, 1982.

[9] Por taylorismo entendemos una metodología de control del trabajo, cuyo principal elemento fue la introducción del cronómetro en el lugar de trabajo. Bajo el esquema taylorista, "los tiempos asignados para cada tarea o grupo de tareas son 'revisados', reevaluados y despues fijados de manera estricta por el personal directivo" (p. 58). Al respecto véase Coriat, *Op. Cit.*

[10] Xelhuantzi López et. al., *Op. Cit.*, p. 22-23.

[11] Véase Hobsbawn, *Op. Cit.*, p. 282.

salariales e inflación en aumento para evitar los riesgos políticos de la desestabilización"[12].

Así Guerra Fría, control y estabilidad internos y modelo económico iban de la mano del establecimiento del fordismo y del taylorismo como sistemas dominantes en la organización del trabajo. Estas tendencias dominantes en la producción crearon sus propias formas de organización y relaciones laborales y cumplieron el objetivo de asignar un papel a la administración y al trabajador en una dinámica precisa y predecible por muchos años.

1.1.1 La posición sindical y el auge del corporativismo

Dentro de este esquema, que Wolfgang Streeck define como un "sistema de relaciones industriales inclusivo" (labor-inclusive industrial relations system), los sindicatos resultaban organizaciones en mayor o menor medida funcionales. Dicha funcionalidad encontraba su razón de ser en la esencia misma del sistema fordista, ya que éste implicaba estabilidad contractual de largo plazo en las relaciones laborales, y por tanto funcionaba como sistema de coordinación social dentro y fuera de los lugares de trabajo. Si bien desde las visiones tanto de Ford como de Taylor los sindicatos eran poco menos que detestables[13] bajo el Estado keynesiano los sindicatos estuvieron no sólo legitimados, sino que resultaban perfectamente funcionales. Su funcionalidad resultaba de la negociación colectiva y centralizada. Al hablar sobre la negociación colectiva dentro en los Estados de Bienestar:

> Podemos afirmar sin riesgo de error que es uno de sus fundamentos esenciales, en la medida en que un conjunto de disposiciones institucionales (basados en acuerdos contractuales) procuran en el nivel de

---

[12] Wolfgang Streeck, "The rise end decline of neocorporatism" en Ulman, Eichengreen and Dickens (editors) *Labor and an integrated Europe*. Brookings Institution, Washington, D.C., 1992. p. 82

[13] Para Taylor por ejemplo, el salario era visto como un estímulo que alejaría al trabajador del sindicato. En palabras de Coriat, "se trataba de privar a los sindicatos de las funciones generales 'de asistencia' que los hacían populares entre los obreros". Por su parte, Ford introdujo en 1914 un espectacular aumento salarial (el *five dollars a day*) que pretendía romper no sólo la insubordinación obrera, sino el propio poder sindical. Benjamín Coriat, *Op. Cit.* , pp. 55 y ss.

las empresas y de las ramas una verdadera "política keynesiana" del sostén de la demanda, construida en el nivel micro y mesoeconómico[14].

Asimismo, los sindicatos fueron vistos como homogeneizadores de la condición de vida de los obreros. En el nivel de la organización obrera, el orden de la posguerra se tradujo en sindicatos fuertes, independientes en muchas ocasiones, con amplias bases, que trabajaron en niveles nacionales o sectoriales en donde la negociación principalmente giraba alrededor del aumento salarial[15]. Este tipo de negociación centralizada fue apoyada incluso por las grandes corporaciones, no sólo por la previsibilidad que se mencionó arriba, sino porque trasladaba la discusión y el acuerdo sobre el aumento salarial de la fábrica o lugar de trabajo a los grandes foros de discusión nacional, guiados por sindicatos nacionales o centrales sindicales[16]. Desde la perspectiva gubernamental, el sindicato y la negociación colectiva centralizada fueron funcionales para mantener "el compromiso del capitalismo democrático de posguerra de mantener el pleno empleo a través de medios políticos"[17], es decir, a través del diálogo y la negociación. Por su parte, los grandes sindicatos nacionales se beneficiaban porque resultaban legítimos para los agremiados, en vista de que tenían la capacidad de negociar y llegar a acuerdos favorables con patrones y gobierno. Así, una de las preocupaciones principales fue evitar la negociación por empresas. Sindicatos grandes y fuertes aseguraban control sobre sus agremiados, de tal forma que sus demandas y el proceso de negociación colectiva no iba a salir de sus manos. Las lealtades de los agremiados fluían hacia el sindicato "central" o "externo" más que al sindicato interno o de la fábrica.

Otro de los rasgos que definió el orden productivo-laboral de la posguerra era la tendencia a la homogeneización de las condiciones de los grupos asalariados. A pesar de los inevitables conflictos, la masa laboral era un agregado mucho más homogéneo. En palabras de un estudioso del sindicalismo en México "... la concentración espacial, la presencia de escalas jerárquicas asociadas a niveles de calificación de mano de obra, la presencia de supervisores y de jefes y de administradores de personal, así como de departamentos de relaciones industriales,

---

[14] Benjamín Coriat. *El taller y el Robot*. Ed S. XXI, México, 1992, p. 212.
[15] Streeck, *Loc. Cit.*, p. 80-81
[16] *Ibidem*
[17] *Ibidem*

confluyen para moldear organizaciones sindicales centralizadas que reclutan a todos los trabajadores, irrespectivamente de sus niveles de calificación y que buscan la negociación de las condiciones de trabajo y de remuneración homogénea para toda la mano de obra de los establecimientos industriales"[18].

Después de la crisis petrolera de 1973-74 -con la que se manifestó por primera vez la crisis global del capitalismo y el agotamiento del modelo keynesiano de posguerra- los gobiernos asignaron por algunos años más una alta prioridad al objetivo del pleno empleo. Para ello no sólo no atacaron o mermaron el poder sindical, sino que buscaron conservar su posición política y en algunos casos (particularmente en Europa Occidental) se llegó a mejorar esta posición, con el objetivo de mantener la estabilidad ante la crisis. Ello reforzaba al poder de los grandes sindicatos tanto en su proyección nacional como al interior de ellos, en el nivel de las empresas, de las ramas industriales y de sus trabajadores[19].

Así, "a cambio de cooperar con los esfuerzos gubernamentales para restaurar el pleno empleo -manteniendo las demandas salariales moderadas, aunque frecuentemente implicando pérdidas en los niveles del salario real y la posición distributiva- a los sindicatos les fue otorgada cierta influencia cobre las políticas fiscales, monetarias y sociales relacionadas al seguro de desempleo, protección del empleo, retiro temprano, horas de trabajo, pensiones, seguro médico, impuesto sobre la renta, empleo en el sector público, entrenamiento vocacional-, ayuda regional, subsidios a las empresas decadentes y así subsecuentemente"[20].

---

[18] Francisco Zapata. *Autonomía y subordinación del sindicalismo latinoamericano*, Ed. Colmex, México, 1993, p. 14.
[19] La configuarción política resultante Streeck la denomina "neocorporativismo ".
[20] Streeck, *Loc. Cit.*, p. 83

1.2 Sustitución de Importaciones y corporativismo sindical

Basadas en la concepción keynesiana del Estado, surge y se consolida entre los países latinoamericanos un modelo de desarrollo que pretendía lograr la industrialización de nuestras economías bajo un esquema de sustitución de importaciones. Bajo este modelo, el proteccionismo que impuso el Estado sobre los agentes comerciales y la producción interna se tradujo en beneficios para la producción industrial[21]. Políticamente, ello significó la voluntad del Estado de proteger a los sujetos económicos nacionales[22].

En México y los demás países de América Latina, la relación entre el Estado y los sindicatos estuvo fundamentada en el modelo de desarrollo económico nacional. Según Francisco Zapata, las relaciones entre el Estado y los sindicatos o el sindicalismo tienen como fuente la fase de desarrollo económico por el que la nación pasa en determinados momentos históricos. Ello implica ciertos principios de desarrollo económico que dan preeminencia a unos actores sobre otros, o que por lo menos establecen un marco político para la acción de estos actores[23]. Durante el período de Sustitución de Importaciones (SI) el Estado desempeñó un papel económico importante y fue el principal motor de actividades económicas como la siderurgia, electricidad, extracción y refinación de petróleo, construcción de infraestructura, etcétera. Esto no era casual. El Estado, como principal agente económico, debía cuidar las condiciones del pacto social y asegurar la expansión del mercado interno.

Con el modelo de industrialización sustitutiva, el sindicalismo lleva su eje a las grandes urbes e industrias, a los servicios financieros, al transporte, a la burocracia pública y a la industria de la construcción. El aparato industrial creado con el modelo de SI es un nicho en donde el sindicalismo crece a pasos agigantados y desarrolla, por consiguiente, una capacidad de presión que se traduce en conquistas significativas,

---

[21] Carlos Vilas "Farewell to the working class? Latin American Workers after crisis an neoliberal reforms", México, 1995, mimeo, p. 1.
[22] Cfr. Wannöffel, Manfred y Holm-Deltev Köhler (coords), *Modelo neoliberal y sindicatos en América Latina*, Ed. Fundación Friedrich Ebert, 1993, 240 pp.
[23] Véase Francisco Zapata, *Op. Cit.*

producto de esta simbiosis relativa entre Estado, modelo de desarrollo y demandas laborales.

Desde la perspectiva sindical, la posición política de las organizaciones obreras dependía tanto de las especificidades del sistema político como de "la relevancia del consumo de masas y del mercado interno para la acumulación de capital", es decir, dependía en gran medida de la estructura económica[24]. Dado el hecho de que la realización de la plusvalía se enlazaba estrechamente a la capacidad de consumo del mercado interno, los sindicatos -una vez más- son perfectamente funcionales. Esta funcionalidad se refiere a la capacidad de los sindicatos de contribuir al proceso de acumulación de capital por medio de la negociación colectiva. No sólo las clases medias, sino también los sectores trabajadores son vistos como herramientas del modelo de desarrollo SI[25]: son precisamente los grandes sindicatos los encargados de regular las condiciones generales del mercado de trabajo (jornada laboral, salarios mínimo y manufacturero y prestaciones, entre otras).

El acuerdo tácito entre gobierno, trabajadores y empleadores que se dio bajo el esquema general de relaciones laborales también tuvo expresiones claras en los países de América Latina. Como afirma Julio Godio, durante la fase de formación y expansión del mercado interno "el Estado y los sectores de la clase empresarial tenían interés en el desarrollo del mercado y por lo tanto se abrían más posibilidades de obtener aumentos salariales, mejores condiciones laborales, la construcción de organizaciones sindicales y una legislación laboral progresista"[26].

Así se desarrollaron instituciones económicas y sociales y se crearon disposiciones legales cuyo sentido fue "proporcionar las condiciones de un pacto en el que los trabajadores contribuyeron a la expansión económica a cambio del logro de derechos sociales, como fueron la organización sindical, el derecho de huelga y la seguridad social"[27]. En sectores como la siderurgia, la electricidad, el petróleo, los ferrocarriles, los beneficios son palpables, ya que la población asalariada creció tanto

---

[24] Vilas, *Op. Cit.*, p. 3.
[25] *Ibid*, p. 4.
[26] Julio Godio, citado por Wannöffel, *Op. Cit.*, p. 12.
[27] Zapata, *Op. Cit.*, p. 25.

en términos absolutos como relativos[28]. No sólo eso, sino que surgió toda una infraestructura de intituciones sociales dedicadas a atender la educación, vivienda y salud de los trabajadores. Hubo el establecimiento de un marco institucional que permitió y reguló la expansión de estos beneficios haciendo del sindicalismo un fenómeno masivo a través del proceso de afiliación. Prueba de ello es que entre fines de los 30's y principios de los 40's la taza de sindicalización creció notablemente. Zapata afirma que "los trabajadores pasaron a ser parte de alianzas políticas que permitieron incrementar aún más la población sindicalizada" [29].

Así, mientras la acumulación del capital tenía instituciones legales que la aseguraban, el "Estado de Bienestar" tuvo manifestaciones concretas para la población sindicalizada de países como México, Chile y Venezuela[30]. En Mexico, por ejemplo, los salarios fueron crecientes desde mediados de la década de los 50's. No obstante, si bien por una parte los trabajadores eran incluidos en el pacto social, ello implicaba un proceso de cooptación de sus organizaciones y sus lideres, que llegó a convertirse en un modus vivendi del sindicalismo bajo el esquema SI. A decir de Francisco Zapata "las reformas sociales y económicas del periodo de la industrialización sustitutiva estuvieron estrechamente ligadas a la existencia de instituciones laborales que permitieron la integración de los trabajadores a dicho proyecto"[31]. Dada la dependencia y el corporativismo[32] que regia las relaciones entre Estado y sindicatos, la incorporación de los trabajadores al modelo de sustitución de importaciones se dio bajo ciertos marcos de subordinación. La participación politica de los sindicatos y su fuerza interna (con niveles variables de legitimidad), venia de su capacidad de interactuar con el Estado para asegurar el cauce de las demandas laborales (limitadas) y su acceso a los recursos a través de las dependencias gubernamentales; este hecho preparó el camino para la burocratización de las instancias sindicales[33]. Como afirma Carlos Vilas, "con el fin de conservar su legitimidad frente al Estado y los grupos empresariales, los sindicatos populistas tenian que conservar su naturaleza de

---

[28] *Ibid*, p. 41.
[29] *Ibídem*.
[30] *Ibídem*.
[31] Por ello, Zapata llama al período SI el período de la "institucionalización de la clase obrera". *Ibid*, p. 26.
[32] Dado que el presente estudio no versa sobre el corporativismo, nos limitaremos a esbozar las características del corporativismo exclusivamente en México en el apartado 1.2.1.
[33] Vilas, *Op. Cit.*, p. 2-3.

aparatos estatales"[34]. Así, la política de sustitución de importaciones, con el imperativo de la consolidación y expansión del mercado interno, va de la mano del surgimiento de instituciones y prácticas corporativas y de un sindicalismo dependiente del Estado. Producto y expresión de este corporativismo, los sindicatos no son representantes autónomos de sus agremiados, sino que dependen "más de las instancias estatales para cumplir con sus objetivos reivindicativos"[35]. Al igual que en Europa Occidental y EUA, en América Latina y México los sindicatos fueron organizaciones "gubernamentales" en el sentido de que más bien fueron concebidos como agentes de control de masas que como representantes efectivos de los trabajadores y sus demandas.

Todo ello dio pie a que los grandes sindicatos nacionales tuvieran, tanto por su posición en el pacto social como por su ubicación en sectores productivos estratégicos (ejes de la industrialización en América Latina), un gran peso político en la toma de decisiones de las formaciones políticas de la región[36]. Ejemplos de la centralización y el poder sindical son la Confederación de Trabajadores de México (CTM), la Confederación General de Trabajadores de Argentina (CGT) y la Confederación de Trabajadores de Chile (CTCh). Cada una dentro de sus fronteras, estas grandes centrales "asumen la representación nacional de los sindicatos y desempeñan un papel de creciente importancia en la negociación de los salarios a nivel global, pero sobretodo en la articulación con el Estado"[37], reforzando cierta legitimidad interna y las políticas del Estado populista.

Como se vio, esta relación es un arma de dos filos: por una parte, los sindicatos desarrollan una capacidad de presión de acuerdo a su posición política. Esta posición depende tanto de su capacidad de controlar las demandas de los trabajadores, como de su funcionalidad e importancia para el crecimiento del mercado interno. Por la otra parte, los sindicatos se vuelven estructuras corporativas, dependientes del Estado, y con fuerte tendencia a la burocratización.

---

[34] *Ibidem*, p. 3
[35] Zapata, *Op. Cit.*, p. 30.
[36] *Ibid*, p. 26.
[37] *Ibid*, p. 40.

Asi, podemos decir que el modelo de desarrollo económico que marcaba la pauta de la inserción en la economía internacional, vía el modelo de sustitución de importaciones, sentó las características y los marcos de acción del sindicalismo en América Latina. Estas características "trascendían las fronteras nacionales" en el sentido de que no eran únicas de un país, sino del sindicalismo de toda la región[36]. La simbiosis entre el Estado, el capital y las organizaciones sindicales entró en jaque años después, al tiempo que el Estado de Bienestar y la versión latinoamericana del Estado sustitutor de importaciones también lo hace.

Además de este marco general de la situación sindical bajo el modelo SI, existen características específicas que sitúan al sindicalismo de cada país en una situación particular. Son las especificidades del sistema político las que dan el matiz a las relaciones entre Estado y sindicatos en un contexto nacional determinado. Como se verá a continuación, la inercia y la dependencia respecto del Estado quedan marcadas en el sistema político mexicano y terminan por crear un modus vivendi que debilita estructuralmente, en el corto y largo plazo, la capacidad de actuar del sindicalismo en México en el contexto de la liberalización económica y el TLCAN.

---

[36] Holm-Detlev y Manfred Wannöffel las resumen de la siguiente manera: A) Una fuerte orientación política y generalmente una fuerte vinculación a un partido político. Ello provocó que la mejor y única manera de desahogar o dar cauce a las demandas económicas fuese asociándolas estrechamente a las demandas políticas, es decir, dotándolas de una vía de expresión política, dadas sus limitaciones inherentes. Evidentemente el nivel en que los partidos políticos realmente respondieron e incluyeron en sus plataformas las demandas obreras fue variable y se ajustó al contexto específico de cada país. B) una estructura corporativa susceptible a la corrupción en grandes centrales. C) una fuerte base social en los sectores estratégicos que fueron el eje de la industrialización en América Latina (empresas industriales estatales, siderurgia, petróleo, electricidad, FFCC, etcétera). D) Y, como lo definen ellos mismos, "una estricta reglamentación y control estatal de las relaciones laborales, así como del campo de acción de los sindicatos". Wannöffel y Holm-Deltev Köhler (coords), *Modelo neoliberal ... Cit.* p. 13.

1.2.1 Ideología revolucionaria y sindicalismo en México.

La particular conformación del Estado en México se aúna al modelo de sustitución de importaciones (SI) para dar forma al marco de acción del sindicalismo en nuestro país. Son las prácticas e instituciones sindicales conformadas desde los 30's, pero consolidadas en los 40's las que entran en crisis a partir de 1982. Así pues, resulta necesario dibujar los elementos propios del sindicalismo en nuestro país durante la "era dorada del capitalismo".

El marco de acción fue el resultante de la Revolución Mexicana de 1910-17, que ha sido calificada como una revolución populista. Por populismo en México entendemos una característica del sistema político que se basa en la capacidad de los líderes políticos de articular su discurso a los intereses de las masas, de tal forma que el régimen populista surgido del a Revolución Mexicana tuvo como uno de sus principales pilares la manipulación y control de las demandas de los campesinos, obreros y sectores populares[39]. Es la Revolución y su orientación social la que dota de legitimidad al ejercicio del poder político y, por tanto, es la familia revolucionaria la única detentadora legítima de éste. Así, de la Revolución Mexicana emana un discurso y una práctica política que aniquila a los movimientos obreros independientes por ser "antirrevolucionarios". Surge, pues, dentro del orden de cosas posterior a la Revolución, la semilla del autoritarismo en el sistema político y con igual fuerza en las organizaciones de trabajadores que en aquel entonces comenzaban a formarse[40]. La legitimidad de las luchas obreras y campesinas fue identificada de entrada con la ideología revolucionaria: "... las movilizaciones se dieron cobijadas por la ideología oficial e impulsadas por los proyectos reformistas del Estado. La falta de independencia ideológica y política generó la organización dependiente, impuesta y, al final del camino, convertida en una prisión para las masas trabajadoras"[41]. El sistema era no sólo autoritario, sino paternalista: la figura presidencial fue dotada de amplios poderes y facultades en lo relativo tanto a las relaciones de propiedad (artículo 27°), como a relaciones entre distintas clases sociales (artículo 123°).

---

[39] Arnaldo Córdova, *La ideología de la Revolución Mexicana*, Ed. Era, México, 1992, p. 33 y ss.
[40] *Ibid*, p. 33.
[41] Arnaldo Córdova, *La política de masas del cardenismo*, Ed. Era, México, 1993, p. 171. Este nivel de integración política e ideológica al régimen pudo verse en los conflictos estudiantiles de 1968 cuando las centrales obreras se abstuvieron de tomar partido. Al respecto véase también Zapata, *Op. Cit.*, pp. 43 y ss.

En cuanto a la doctrina económica, la idea del desarrollo capitalista del país incluye una política de masas como eje fundamental para el progreso material de la nación en su conjunto. Hacer de las masas populares partícipes del bienestar económico a través de reformas sociales es condicionante sine qua non del desarrollo capitalista del país. Ello, además de legitimar al Estado, le da la facultad de presionar a los grupos, movimientos y organizaciones que se encuentran fuera o en contra de la vida institucional[42].

Dentro de las características del régimen populista, la política de masas tenía como objetivo "conjurar la revolución social", por lo que el régimen surgido de la Revolución Mexicana incluía explícitamente en sus principios la defensa de los derechos de los trabajadores, que se codificaron en el artículo 123° de la Constitución de 1917. A la larga, esto permitió la manipulación de campesinos y obreros a través del control y la satisfacción limitada de sus demandas[43].

La necesidad del desarrollo económico y la idea de que los personalismos y las pugnas entre caudillos habían sido nocivas para ello, son las bases sobre las que se justifica la "institucionalización" de la vida política en México. La única forma de sustentar esta institucionalización es mediante la "conciliación" de las clases sociales y sus intereses en el seno de las sociedad mexicana. Así, sin olvidar su compromiso histórico con la clase trabajadora, el Estado se constituía en el principal promotor del desarrollo capitalista, mismo que sería posible sólo por la vía de la conciliación[44]. Por ello el Estado se reserva el papel de árbitro en la resolución de conflictos entre el capital y el trabajo. Esta ideología se plasmó no sólo en el 123° Constitucional, sino también en la Ley Federal del Trabajo (LFT), promulgada en 1931.

No obstante todo lo anterior, fue hasta el periodo cardenista que muchas de estas visiones toman forma y se institucionalizan dando como resultado un régimen corporativo. Si bien incluir las demandas de las masas era un imperativo para la viabilidad del proyecto revolucionario, desde la visión cardenista esta inclusión debía

---

[42] Córdova, *La ideología... cit.*, p. 36.
[43] *Idem*, p. 34.
[44] *Ibidem*.

ser organizada de tal forma que el Estado pudiera establecer mecanismos de control y regulación sobre ellas. Para Cárdenas la institucionalización de la Revolución Mexicana no estaría completa si no se incluía a los trabajadores organizados. Así, su gobierno impulsó abiertamente la organización de los trabajadores en sindicatos y de éstos en centrales, federaciones o confederaciones sindicales, según lo establecía la LFT.

Fundado en 1929, a instancias de Plutarco Elías Calles, el Partido Nacional Revolucionario (PNR) era más bien un partido de élites. Consecuente con la idea del desarrollo económico del país y la necesidad de organizar a las masas e incluirlas en el programa de la Revolución, Cárdenas planteó la reestructuración del partido oficial. Bajo su gobierno se apoyó la formación de la Confederación de Trabajadores de México (CTM, 1936) para que constituyera el sector obrero del Partido de la Revolución Mexicana, el nuevo partido. A partir de entonces la CTM fue el interlocutor privilegiado del gobierno. Esta situación la llevó a que acumulara gran poder, por lo que se dieron posteriores esfuerzos para equilibrar la situación en favor de otras centrales sindicales como la Confederación Regional de Obreros y Campesinos (CROC), la Confederación Regional de Obreros de México (CROM), etcétera[45]. A partir de estas transformaciones, cambia también el carácter del PNR y comienza a actuar, desde 1936, más bien como un partido de trabajadores[46]. Así, a diferencia de otros países de América Latina, en nuestro país el corporativismo se institucionaliza y une indisolublemente a los trabajadores con el partido oficial[47].

Es así que los cuerpos, corporaciones o sectores se convierten -antes que las masas amorfas- en los principales actores del juego político, en el que los individuos desempeñan sólo un papel secundario. Como afirma Arnaldo Córdova "con la

---

[45] Véase Aa. Vv. *Historia de la CTM 1936-1990*. Ed. Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM, México, 1991, t. I.

[46] Córdova, *La política de... cit.* p. 152.

[47] Por otra parte, privilegiar a la CTM significó restar poder a la CROM, que había reforzado sus lazos políticos durante los 20's y parte de los 30's, a partir de la amistad entre Morones y Obregón, y Morones y Calles. Resulta útil recordar que es precisamente en el marco de esta relación bajo el que se da la codificación de las instituciones que regirían las relaciones capital-trabajo en nuestro país: "En efecto, la existencia de la CROM permitió que el movimiento obrero pudiera actuar en forma legal y su acción fue central en la promoción de la reglamentación del artículo 123, que tuvo lugar en la promulgación de la Ley Federal del Trabajo en 1931". Zapata, *El sindicalismo mexicano frente a la restructuración*. Colmex, México, 1995, p. 32.

transformación del PNR en PRM (Partido de la Revolución Mexicana) se ligaba muy estrechamente las masas trabajadoras al Estado de la Revolución, organizándolas como una fuerza política en cuyo nombre se iba a gobernar en adelante"[48]. El sistema de afiliación inmediata ligó directamente, a través de un lazo institucional, a los trabajadores sindicalizados con el partido político oficial.

Dada la naturaleza corporativa de la relación entre Estado y trabajadores que se estableció en los 30's, los intereses y lazos de poder fluían del Estado al lider sindical y viceversa, dejando a un lado a las bases que conformaron los sectores. El sistema corporativo que moldeó -y moldea aún- la política del Estado mexicano sienta, por tanto, las bases del despotismo y el autoritarismo al interior de los sindicatos. Eran los líderes sindicales -no las bases sindicalizadas- los que monopolizaron el poder de interlocución con el Estado[49]. Las ventajas que pudieron obtener de ello son el origen de la corrupción y el clientelismo. Es cierto que desde 1937 un número significativo de los curules en el Congreso de la Unión es ocupado por dirigentes de los sectores obrero y campesino del PNR[50]. Sin embargo, ya en 1959 un estudioso del movimiento obrero en México decía:

> Los líderes obreros, a quienes la fuerza del movimiento sindical y una actitud estimulante de Cárdenas les había deparado la oportunidad de llegar al Congreso, y a otros puestos públicos, no entendieron su papel en el parlamento y tomaron a éste como un modus vivendi, que inició, entre otras cosas, la subordinación del movimiento sindical al Poder Público. Desde la campaña electoral de 1937 la mayoría de los dirigentes sindicales, y en especial los de la CTM, no han pensado en otra cosa que en llegar a las Cámaras, al precio que sea. Y ya en 1937, quienes fueron diputados, como Yurén, Amilpa y Fidel Velázquez, no llegaron a ser candidatos precisamente por el camino de una designación democrática en el seno de sus agrupaciones. Se les escogió desde arriba[51].

Además, conviene recordar que la representación sindical no se limitó a las Cámaras, sino que se extendió a toda la estructura institucional creada en México,

---

[48] Arnaldo Córdova, "La transformación del PNR en PRM: el triunfo del corporativismo en México" en *La revolución y el Estado en México*. Ed. Era, México, p. 186.
[49] Véase José Miguel Candia, "Sindicatos mexicanos: del esplendor populista al TLCAN" en *Problemas del desarrollo*, IIEc-UNAM, no. 95, oct-dic 1993, pp. 133-151.
[50] Córdova, "La transformación del PNR...." *Loc. Cit*, p. 201.
[51] Vicente Fuentes Díaz, "Desarrollo y evolución del movimiento obrero a partir de 1929", citado por Córdova, "La trasformación del PNR..." *Loc. Cit.* p. 201.

fundamentalmente a partir de la segunda mitad de los años 30's. Esta estructura incluye las Juntas Locales y Federal de Conciliación y Arbitraje, el Consejo de Administración del Intituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT), el Instituto del Seguro y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) y la Procuraduría Federal del Consumidor (PROFECO)[52]. La presencia del liderazgo sindical en estas instancias dio a los dirigentes obreros una importante presencia política, situación que contrasta con la del resto de los países latinoamericanos[53]. La estructura misma representó los intereses tanto del sistema corporativo surgido de la Revolución institucionalizada, como del modelo de desarrollo imperante, la SI.

Asimismo, los sectores se burocratizaron, ya que la función de hacer política era dejada al partido. Sólo a través de éste los sectores podían hacer política. El verdadero poder residía, por tanto, en las dirigencias sindicales, mientras que el grueso del sector se burocratizaba[54].

Por otra parte el hecho de que los sindicatos no pudieran establecer lazos orgánicos entre si, sino que sus relaciones debian tener como contraparte únicamente al Estado, contribuyó a facilitar el control sobre los sindicatos y sus confederaciones. Tenemos pues que "la solución corporativista, en pos de la cual se canalizó el proceso de organización de las masas trabajadoras, denota la forma específica que cobró en México la dominación política y económica de las propias masas y es un fenómeno sobre el cual descansa toda la estructura institucional del país"[55].

---

[52] Zapata, *El sindicalismo mexicano... cit.*, p. 46.
[53] Ibid, p. 33.
[54] Córdova, *La política de masas... cit.*, p. 173.
[55] Córdova, "La transformación del PNR..." *Loc. Cit.*, p. 203.

1.2.2 Sustitución de Importaciones y sistema sindical.

Esta solución corporativa y las instancias de ella surgidas -antes de que se consolidara el modelo SI y aún antes de que se comenzara a hablar de Estado benefactor- son perfectamente compatibles con ambos. De hecho el orden productivo-laboral que fue vigente en los paises capitalistas industrializados y en América Latina cumple sus líneas generales en México. Las especificidades del sistema político mexicano hacen la diferencia y dibujan un esquema particular de relaciones laborales, definido por De la Garza como el "patrón de relaciones laborales de la Revolución Mexicana" (véase cuadro 1.1).

En México, el acelerado crecimiento económico verificado desde el fin de la Segunda Guerra Mundial hizo que la falta de democracia sindical no fuese tanto un problema, puesto que el modelo seguia siendo viable. La urbanización y el crecimiento de la industria fueron las bases que permitieron la progresiva formalización del mercado de trabajo. Ciudades como Puebla, Toluca, Querétaro, Monterrey y Guadalajara presenciaron la constitución de la fuerza de trabajo industrial que laboró para la sustitución de importaciones; "sectores como la siderurgia, la metalurgia pesada, la manufactura del calzado y del vestido, la industria automotriz y la industria textil, hicieron que entre 1940 y 1970 la población ocupada en la industria se triplicara en términos absolutos y se duplicara en términos relativos, ya que pasó en esos 30 años de unos 600 000 trabajadores a más de dos millones y del 12.7% del total de la población ocupada a 23% de la misma"[56].

Así, en México se presencia la concentración espacial de la fuerza de trabajo, especialmente en industrias como la siderurgia, automotriz, textil, electricidad, ferrocarriles, petróleo y la metalurgia pesada. Ello permitió incrementos importantes en el nivel de afiliación de los sindicatos y, por tanto, repercutió positivamente en su capacidad negociadora frente al Estado. Ya en 1940 el número de sindicalizados era de aproximadamente un millón sobre 5.8 millones de población económicamente activa (PEA). Desde entonces hasta 1990 la PEA creció de 5.8 a 23.4 millones, es decir, se cuadruplicó.

---

[56] Zapata, *El sindicalismo mexicano... cit.* pp. 55 y 57.

CUADRO 1.1
CARACTERÍSTICAS DEL PATRÓN DE RELACIONES LABORALES DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

1. EL CARÁCTER TUTELAR DEL ESTADO
-Estado mediador
-presupone una sociedad dividida en clases y que el trabajo es la parte débil de la relación capital-trabajo
-arbitraje casi obligatorio
-control estatal del conflicto y la negociación colectiva

2. EL CONTROL ORGANIZATIVO
-casi monopolio de la representación por el sindicalismo oficial
-registro necesario de los candidatos
-cláusula de exclusividad y de exclusión
-afiliación al PRI

3. LA PROTECCIÓN LIMITADA DEL SALARIO
-salario en función de a) las necesidades de reproducción de la fuerza de trabajo (salario remunerador); b) políticas estatales económicas y políticas-políticas.
-salario indirecto (sistema de prestaciones económicas)
-componente corporativo del salario (el salario con función corporativa de los sindicatos)

4. LA PROTECCIÓN LIMITADA DEL EMPLEO:
-la seguridad estratificada
-la indemnización
-el aspecto corporativo de la protección del empleo

5. LA PROTECCIÓN LIMITADA AL DESGASTE DE LA FUERZA DE TRABAJO
-limitada higiene y seguridad y capacitación
-mayor protección en los contratos colectivos

6. UN PATRÓN CONTRACTUAL DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA.

Fuente: De la Garza. Reestructuración productiva y respuesta sindical en México, IIEc-UNAM. México, 1993, p 119.

Paralelamente, hay una expansión de la actividad económica del Estado, misma que llegó a representar casi 40% de la inversión total. El crecimiento de las empresas estatales y paraestatales tuvo el mismo efecto sobre la sindicalización. El empleo en el

sector público creció considerablemente: llegó a emplear en los 70's a 1/5 de la fuerza de trabajo total y a pagar 2/5 del total de los salarios pagados en el país[57]. Así, llegamos al punto en que la tasa de sindicalización en sectores públicos tradicionales es altísima, mientras que la media nacional sigue siendo considerable : 34% según datos de 1978 (Véase cuadro 1.2).

Además "la afiliación sindical se incrementó a través de la entrada de campesinos, burócratas y profesionales, como los médicos y los maestros, lo cual amplió la base de sustentación de las confederaciones"[58].

CUADRO 1.2
TASA DE SINDICALIZACIÓN POR RAMAS INDUSTRIALES, (1978)

Sector	Tipo de propiedad	tasa de sindicalización
Textil	privada	41.8
Electricidad	estatal	52.4
Hulera	privada	43.6
Azucarera	estatal	79.2
Minera	mixta	48.9
Hidrocarbur	estatal	57.1
Petroquímica	estatal	8.9
Cemento	privada	40.9
Automotriz	privada	10.3
Celulosa	privada	17.1
Aceites y grasas	privada	46.2
Bebidas	privada	15.4
Ferrocarrilera	estatal	79.2
Vidriera	privada	3.3
Tabacalera	privada	15.6

Fuente: Elaboración propia a partir de Zapata, El Sindicalismo mexicano...cit., p. 56.

Cabe mencionar que muchos de los sindicatos por rama productiva, especialmente los metalúrgicos, mineros, petroleros, ferroviarios y electricistas eran independientes de la CTM. Algunos de ellos lograron negociar desde los 30's contratos colectivos que abarcaron a toda la rama, con condiciones ciertamente favorables. A partir de ello De la Garza define las caracteristicas de lo que él llama el "patrón

[57] Hobsbawn, *Op. Cit.*, p.351.
[58] Zapata, *El sindicalismo mexicano...cit.*, p. 42.

contractual de la Revolución", caracterizado por la alta intervención del sindicato en asuntos productivos de la empresa, protección al empleo, el desgaste de la fuerza de trabajo y el salario (véase cuadro1.3).

Ello les permitió también mantener niveles más amplios de maniobra frente al Estado, por lo menos hasta 1947-48. En estos años tiene lugar el "charrazo", por

CUADRO 1.3. EL PATRÓN CONTRACTUAL DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

1.- INTERVENCIÓN DEFENSIVA DEL SINDICATO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS CAMBIOS TECNOLÓGICOS O DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.
2. PROTECCIÓN AL EMPLEO -Intervención sindical en la selección del personal de nuevo ingreso -reajustes negociados de personal -limitaciones al uso de eventuales y subcontratistas y a la creación de categorías de confianza
3. PROTECCIÓN LIMITADA AL DESGASTE DE LA FUERZA DE TRABAJO -definición de categorías con sus funciones -rigidez en le movilidad interna -reglamentación de la obligación a trabajar horas extras, días de descanso obligatorio y de descanso semanal -participación sindical en el proceso de sanción a los trabajadores -poca injerencia sindical en intensidad, productividad y métodos de trabajo -comisiones mixtas de higiene, seguridad y capacitación -escalafón ciego
4. PROTECCIÓN AL SALARIO -sistema de prestaciones

Fuente: De la Garza, Reestructuración productiva y respuesta sindical en México. De. IIEc-UNAM, México, 1993, p. 120.

el cual se inicia el proceso que eliminó a los pocos liderazgos autónomos existentes en el país[59].

[59] Jesús Díaz de León, alias "El charro" fue un líder sindical apoyado por la CTM y Fidel Velázquez, que permitió que el gobierno se inmiscuyera en los asuntos internos del sindicato. Gracias al apoyo del gobierno, "El Charro" logró remover a líderes sectoriales que le eran hostiles, e instalar a gente de su tendencia sindical. Para removerlos recurrió al pistolerismo y

Aunado esto a la permanencia de Fidel Velázquez en la Presidencia de la CTM a partir de 1949-50, el movimiento obrero se supeditaba completamente a la política del gobierno. Éste detectaba a los líderes que se le oponían y los sustituía por "charros" o los cooptaba. Dada la naturaleza corporativa del sistema, de los líderes dependía todo el movimiento obrero[60]. A consideración de Francisco Zapata "fue sólo a fines de la década de los cuarenta, con el llamado 'charrazo de 1947-1948'... que la estructura corporativa penetró definitivamente en todo el sindicalismo mexicano"[61]. No obstante, cabe recalcar que si bien el "charrismo" eliminó por años las tendencias que buscaban la democratización sindical, esto no menguó el poder del sindicato en el sistema político. Por el contrario, las prebendas, los favores y los compromismos mutuos serían ahora mayores. Finalmente el corporativismo como sistema de control político se convierte en un modus vivendi entre funcionarios estatales y dirigentes sindicales.

La creciente tasa de sindicalización y el incremento del propio poder sindical son útiles tanto desde el punto de vista de la negociación colectiva y el mercado interno, como desde la visión de la legitimidad revolucionaria y el corporativismo. La creación de sindicatos estuvo, por tanto, regulada por la LFT.

Por todo ello es posible hablar de la existencia de un "Estado de Bienestar" para algunos sectores de trabajadores en México. Indicadores significativos son la expansión de la seguridad social y del salario. El Estado creó mecanismos de redistribución, por ejemplo el IMSS, que nace en 1940, o el ISSSTE, que nace en 1960. Estos eran beneficios palpables que compensaban la subordinación del sindicalismo al Estado Revolucionario[62]. En el terreno del conflicto laboral el poder podía vislumbrarse a través de los emplazamientos a huelgas. Como explica Zapata, este procedimiento simbolizaba el ejercicio real de la presión sindical sobre las empresas y el Estado. El emplazamiento a huelga les permitió a los trabajadores obtener mejores márgenes de negociación en los contratos colectivos de trabajo y en la fijación de los aumentos salariales.

---

utilizó métodos con lujo de violencia. Al respecto véase Luis Medina *Historia de la Revolución Mexicana*. Ed. COLMEX.

[60] Véase *Historia de la CTM 1936-1990*, Ils, UNAM, 1990.

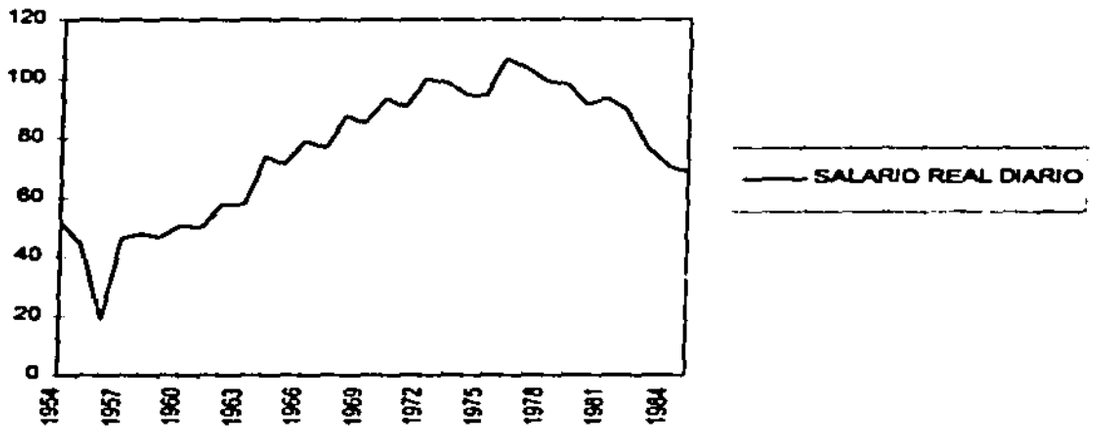
[61] Zapata, *El sindicalismo mexicano... cit.*, p. 38.

[62] *Ibidem*

Por último, después de unperiodo en el que los salarios cayeron dramáticamente (1939-1946) y de otro periodo de estabilización (1946-54) los salarios en México comenzaron a crecer en términos reales[63]. En cierta forma esto reflejó la posición política de los trabajadores en el pacto social (véase gráfico 1).

GRÁFICO 1

COMPORTAMIENTO DEL SALARIO MÍNIMO REAL A NIVEL NACIONAL DURANTE EL PERÍODO 1954-85 (PROMEDIO ANUAL, AÑO BASE 1972)



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, varios años.

A partir de estos argumentos e indicadores, resulta claro cómo en México se repitió un esquema de relaciones laborales que tenía lugar en otras economías capitalistas del mundo, desarrolladas o no. Este esquema general entró en crisis desde mediados de los setentas, con los cambios que se dan en el orden productivo y en las relaciones laborales.

[63] Véase R. Pascoe y Jeffrey Bortz. "Salario obrero y acumulación de capital en México", en *Coyoacán*, ene-mzo de 1978, pp. 79-93.

En nuestro país el periodo de SI trae consigo lazos de inercia que en el actual período de liberalización económica se muestran difíciles de romper, por la dependencia que se crea respecto al Estado.

1.3 Reestructuración productiva y crisis de los esquemas sindicales tradicionales.

> Yo conocí un planta Ford en Detroit 100% integrada, desde que llegaban las barcazas cargadas de chatarra hasta que salía el coche, que tenían no sé 40 o 50 mil trabajadores ahí. Ya no existen. Toda esa producción se desconcentró. Hay pequeñas plantas, con muchos menos trabajadores y que realizan solamente parte de los procesos productivos. Si los sindicatos no analizan qué sucede en el mundo de la producción, se vuelven obsoletos y lo obsoleto tiende a desaparecer...
>
> Alicia Sepúlveda, Secretaria de Relaciones del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana

A pesar de que las condiciones económicas internacionales habían cambiado radicalmente a partir de 1973, la situación laboral-sindical no estalló sino hasta los primeros años de la década de los 80's. La erosión de las bases del esquema de relaciones laborales que había funcionado hasta entonces se debió a varios factores. Tanto la ruptura del sistema económica financiero internacional (Bretton-Woods), como la subsecuente crisis fiscal del Estado fueron eventos que se tradujeron en alta inestabilidad monetaria y financiera y en una drástica reducción del margen gubernamental para otorgar continuos aumentos salariales. La búsqueda de soluciones eficientes para estas crisis era difícil, ya que el agotamiento de los esquemas de financiamiento de la inversión y el gasto públicos presentaban altos costos sociales y políticos[64].

---

[64] Sobre la crisis del Estado benefactor véase Claus Offe, *Contradicciones en el Estado de Bienestar*. Ed. Conaculta-Alianza Editorial, México, 1990, 309 pp.

En consecuencia, estos cambios limitaron severamente primero la capacidad y luego la voluntad de los gobiernos para mantener el objetivo del pleno empleo a través de políticas keynesianas basadas en el aumento de la demanda, por lo que el Estado se mostró cara vez más incapaz de cumplir su parte en el pacto social de relaciones industriales de la posguerra[65]. A la ruptura de este principio se aunaron otros factores que se tradujeron en la franca decadencia y crisis de los modelos laborales y productivos prevalecientes. Dichos factores son:

a) el fin del principio fordista de consumo en masa, que fue violentado con el proceso de la fragmentación de la demanda en mercados "maduros". La fragmentación del principio de consumo en masa se fundamenta en el hecho de que durante el periodo de crecimiento del sector asalariado, éste se hizo complejo y llevó a una "multiplicación de las categorías y de los segmentos del mercado de trabajo", siendo ésta la base de una demanda mucho más diferenciada que la anterior[66].

b) La generalización en el uso de innovaciones tecnológicas que revolucionaron toda la estructura productiva. Francisco Calderón resume el proceso de la siguiente manera:

> Las principales tendencias de la transformación tecnológica están asociadas ... al peso creciente del complejo electrónico en la matriz industrial; a la producción flexible y la fusión entre la mecánica y la electrónica digital; a la revolución en los procesos de trabajo con mayor participación de la fuerza laboral en la conducción del proceso productivo; a la transformación de las estructuras y estrategias empresariales; a las nuevas bases de competitividad; a la profundización de la internacionalización y oligopolización por sectores y productos; a las redes globalizadas de gestión de múltiples establecimientos; a cambiarios y financieros y carteras de inversiones y a las nuevas alianzas cooperativas entre grandes grupos oligopólicos en funcion de las nuevas tecnologías de producción[67].

---

[65] A esto se sumó el hecho de que el gobierno de Tatcher mostró al mundo que le pleno empleo ya no era indispensable "ni para la estabilidad social ni para el triunfo electoral". Streeck. *Loc. Cit.*, p. 83.

[66] Benjamin Coriat, *El taller y el robot... cit.*, p. 25.

[67] Fernando Calderón G. "Pasado y perspectivas del sistema sindical" en *Revista de la CEPAL* No. 49, abril, 1993, p. 107.

Este proceso llevó a la diversidad en las condiciones tecnológicas y organizativas del trabajo. En el nivel de las firmas y los empleadores, este desarrollo tecnológico ofreció un rango de opciones que introducía el elemento de la flexibilidad productiva[68] que hasta entonces era desconocida en los ámbitos dominados por el fordismo y el taylorismo[69]. El mundo dominado por estos procesos productivos había llegado a su fin, pero aún no surgía un nuevo modelo. En adelante la competencia intercapitalista sería regida por una lógica y principios nuevos.

Con la recuperación económica de Europa y Japón, por primera vez el hegemón capitalista tenía competencia en el terreno economico. Así, mientras que al terminar la Segunda Guerra Mundial las exportaciones manufactureras de EUA representaban el 30% del total mundial, para 1986 esta participación había caído a sólo el 13%[70]. En este contexto, desde principios de los 80's el modelo "inclusivo" de relaciones laborales -es decir, el que tomaba en cuenta opiniones y demandas de los trabajadores- vigente en buena parte de Europa, América Latina y EUA se veía como algo caduco.

Las condiciones de la competencia internacional habían cambiado profundamente. Los mercados "base", cuya demanda interna era abastecida por los sistemas fordistas llegan a un punto de saturación en los 70's. Por ello el crecimiento económico desacelera su ritmo y la competencia se vuelve más compleja. En industrias como la del automóvil, los electrodomésticos, la siderurgia, el vidrio y la petroquímica, la demanda ya no se caracterizaba por requerir volúmenes crecientes de productos estandarizados. Ahora los productos que se vendieran en los mercados internos o internacionales iban a ser los mejores. El objetivo ya no era producir más y reducir los costos, sino producir productos con alta calidad en una situación de demanda incierta[71]. Antes, la lucha por los mercados estaba marcada por "la producción de grandes volúmenes y la competencia por las cantidades y los costos". En cambio

---

[68] No se confunda con flexibilidad laboral o flexibilidad de los mercados de trabajo, concepto que será analizado más adelante.
[69] Streeck, *Loc. Cit.*, p. 85.s
[70] Xelhuantzi López et al. *Op. cit.* pp 33 y ss. Véase también Eric Hobsbawm, *op cit.*
[71] Coriat, *El taller y el robot... cit*, p. p.24)

actualmente "estar presente significa ser capaz de responder a una situación de demanda ampliamente imprevisible tanto en cantidad como en calidad"[72].

Ahora, "tras una larga fase de mercados crecientes y solicitantes de productos estandarizados, el periodo posterior a 1974-75 va a marcar la entrada en la era de los crecimientos más lentos y la diferenciación. La era de la competencia por la calidad, la era de los productos especificados y de la fabricación por lotes"[73]. La competencia se centra, entonces, en los niveles de calidad y en la diferenciación. De esta forma, como afirma Coriat "la calidad del producto, su adecuación a normas técnicas o culturales extranjeras, o su adaptación a circulos especificados de consumidores, se convierten en condiciones esenciales de su penetración en los mercados"[74], ya sean éstos internos o externos.

La producción de mercancías ya no fue orientada hacia el mercado interno y el consumo de masas. Al tiempo que se aflojaban estos lazos, que sustentaban el labor inclusive industrial relations system, el principio fordista de producción en masa de mercancías estandarizadas sobre lineas de montaje rigidas, se diluía en la reorientación de la producción hacia grupos de ingresos medios y altos[75]. Los nuevos principios productivos tenían como objetivo la agilidad y manejabilidad de las estructuras productivas para lograr pequeños lotes de mercancías diferenciadas entre sí capaces de competir en mercados externos. La palabra clave de la nueva tecnologia es la flexibilidad de las estructuras automatizadas que están pensadas para la producción de diversos modelos. Dichas estructuras tienen el objetivo permitir fáciles cambios de modelo a través de ajustes programados. A diferencia de lo que ocurre en un mercado cerrado, ahora una empresa para subsistir no puede permitir la obsolescencia de sus máquinas. El imperativo de la productividad y las nuevas tecnologías es ahora el imperativo de la subsistencia. Así, "... la empresa tiene que modernizarse para seguir funcionando, ya que, en ese sentido, con las nuevas tecnologías se mantiene la fuente de trabajo"[76]. Ello introduce un cambio en el principio de organización del trabajo y en las propias relaciones laborales, con lo que

---

[72] *Ibid*, p. 23.
[73] *Ibid*, p. 18, (subrayado de C.).
[74] *Ibid*, p.25.
[75] Carlos Vilas, *Op. Cit.*, p. 3.
[76] Fernando Calderón, *Loc. Cit.* p. 108.

el esquema fordista resulta asi fuertemente presionado (y por lo tanto también el Estado Keynesiano) tanto por la apertura de los mercados como por los nuevos principios de la competencia internacional[77].

Actualmente la producción articulada al exterior se produce en plantas pequeñas o medianas que combinan alta tecnologia y trabajo relativamente poco calificado, en un red productiva internacional[78]. Dada la orientación de los procesos productivos (mercados externos y capas medias y altas de la sociedad) el consumo en masa y la expansión del mercado internos no son ya imperativos ni para el gobierno y sus politicas públicas, ni para las empresas. La nueva clave es la competitividad internacional y por primera vez es permitido, descuidado, e incluso alentado una creciente brecha y separación entre desarrollo y bienestar social. Debido al cambio de la lógica productiva, el aumento del salario ya no es un objetivo fundamental ni de las empresas ni de los gobiernos. Muy por el contrario, ello sólo incrementa los costos de producción y hace al producto globalmente menos competitivo. Como afirma Zapata "... algunas cuestiones centrales como el costo de la mano de obra, los niveles de protección social, la seguridad social, la salud y el bienestar de los trabajadores ya no constituyen fines en si mismos sino que deben ser calibrados en función de la competitividad de la estructura económica"[79].

Las nuevas condiciones de la competencia internacional hacian ver a los sistemas corporativos y neocorporativos -en los que el sindicato tenia participación y peso politico importantes- como una desventaja en la economia internacional cada vez más competitiva[80]. Estructuras de trabajo como el fordismo no son ya útiles ni rentables en el momento en que tanto la lógica de la competencia, como el esquema productivo (ahora basado en la innovación tecnológica) han cambiado. En consecuencia surge la necesidad de dar paso a cambios sustanciales en el orden productivo laboral.

---

[77] Coriat, *El taller y el Robot... cit.*, p.212.
[78] Vilas, *Op. Cit.* p. 4.
[79] Zapata, *Autonomía y subordinación... cit.*, p. 143.
[80] Streeck, *Loc. Cit.*, p. 88.

Si sumamos estos factores de índole productiva a la crisis financiera y monetaria internacional y a la crisis fiscal del Estado, encontramos profundos cambios no sólo en el sistema productivo, sino en la propia lógica de la administración del Estado y las politicas públicas.

Así, el contexto de crisis y acelerados cambios productivos se tradujeron en una serie de revisiones a las políticas públicas típicas del Estado benefactor, cuyo objetivo era lograr mejores márgenes competitivos en el contexto de la economía internacional. Ello llevó a un replanteamiento del papel del Estado en la economía. La crisis del modo de producción -el capitalismo- y de su expresión politica -el Estado keynesiano- en general fue atribuida al fuerte intervencionismo estatal, que distorsionaba el libre funcionamiento de las leyes del mercado[81]. Evidentemente todo este proceso se dio en formas muy variadas. Los paises en desarrollo fueron 'obligados' después de la crisis de la deuda a través de las politicas de ajuste del Banco Mundial y del Fondo Monetario Internacional, mientras que las economías industrializadas tuvieron un márgen mucho más amplio para decidir los cambios en su modelo de desarrollo. Además la conformación de los sistemas políticos en economías desarrolladas y no desarrolladas era completamente distinto, por lo que la respuesta de la sociedad a dichos cambios varió de un país a otro. En algunos, como Francia por ejemplo, la respuesta fue enérgica y con mejor organización que en países de tradición autoritaria, donde la respuesta fue débil y sin estructura, si no es que inexistente. En este caso están la mayoría de las naciones de América Latina, Africa y Asia.

Así fueron primero los gobiernos de Margaret Tatcher en el Reino Unido y de Ronald Reagan en EUA, los que buscaron nuevos caminos macroeconómicos de corte neoliberal para reducir el déficit fiscal, corregir las cuentas externas y frenar la inestabilidad monetaria y la inflación. La mejor via de salida de la crisis era la

---

[81] Carlos Vilas afirma que "la crisis reciente, en particular, es interpretada como resultado del cierre de las economías latinoamericanas al sistema internacional y de la acumulación de ineficiencias a cuasa de las reglamenttaciones excesivas que traban el juego de los agentes de mercado", mientras que otros ingredientes --franco impulso al endeudamiento con sobreoferta de fondos, la debilidad de mecanismos de regulación financiera internacional o el alza de tazas de interés- reciben una atención mínima. Carlos Vilas, "Política y poder en el nuevo orden mundial" en *Nuevo Orden Mundial: reto para la inserción de América Latina*. Ed. UNAM-IIEc, p. 64.

desestatización y sus caminos concretos fueron la privatización de las empresas estatales y la desregulación comercial y financiera[82]. No obstante ello, los países desarrollados son los que persisten con un desproporcionado déficit público, además del hecho de que sus instituciones sociales se conservan mejor.

En los paises del llamado Tercer Mundo y especificamente en América Latina los incrementos en el gasto público no correspondieron a un aumento proporcional de los ingresos del Estado, por lo que el déficit público tuvo que financiarse a través de la deuda externa, que adquirió proporciones inmanejables hacia 1982. La necesidad de pagar los préstamos externos hizo que -dada la urgencia de divisas- el ajuste estructural de las economías en desarrollo y la preocupación por las exportaciones y los mercados externos fuesen imperativos. Ésta lógica "fortalece objetivos de productividad, eficiencia y competitividad y estimula el desarrollo y diversificación de los nexos internacionales; también descalifica las consideraciones por la autonomía nacional y cuestiona la adopción de políticas anticíclicas"[83]; en otras palabras, esta lógica conduce a una reclasificación tanto de prioridades políticas y económicas, como de la jerarquía de los actores sociales y sus intereses. Así, antes que la producción para el mercado interno, es la dinamización del comercio exterior la que adquiere carácter prioritario para el pago de las obligaciones internacionales, en primera instancia, y para el desarrollo económico de las naciones, después.

La "modernización" de los aparatos estatales fue una tendencia generalizada en el mundo a partir de los 80's, y se observó tanto en países desarrollados, como en paises en vías de desarrollo, aunque en muy diferente grado. Sus líneas generales son:

1) Desregulación comercial y financiera, con el propósito de eliminar las barreras al desarrollo de la actividad económica (i.e. leyes, reglamentos y otras disposiciones legales que controlaban las fuerzas del mercado).

2) Privatización de empresas estatales y paraestatales, consideradas ineficientes, improductivas o simplemente una carga para las finanzas públicas, lo que supuso un recorte progresivo en el gasto social.

---

[82] *Ibid.*
[83] *Ibid,* pp. 72-73.

3) Apertura comercial al exterior, expresada a través de liberalización e integración de bloques regionales. En Latinoamérica, por ejemplo, la mayor parte de las economías comenzó a reducir aranceles a mediados de los 80's[84]. De igual forma, un gran número de acuerdos de libre comercio bilaterales o regionales comienzan a proliferar con un renovado vigor[85].

Son éstas, pues, las líneas generales del ajuste macroeconómico que impuso una serie de transformaciones sociales que afectaron fuertemente tanto las condiciones de trabajo, como las relaciones laborales y, consecuentemente, al sindicalismo en si mismo.

Al orden productivo-laboral prevaleciente se le atacó por ser rígido, en el entendido de que esta rigidez impedía tanto la productividad como el mejoramiento de los márgenes competitivos[86], que son ahora el eje del desarrollo económico. Es así que a partir de los 80's se inicia un proceso de flexibilización de los mercados de trabajo y de las relaciones laborales, mismo que definiremos y esbozaremos a continuación.

1.3.1 La flexibilización laboral

La profunda modificación del orden productivo es un proceso que se aceleró en los 80's. Las nuevas políticas macroeconómicas -resultado del abandono a las doctrinas keynesianas y la adopción del pensamiento clásico- y el ajuste y modernización de los aparatos estatales ha llevado a la gradual, pero constante flexibilización de los mercados de trabajo tanto en las economías capitalistas desarrolladas como en las economías en vías de desarrollo.

---

[84] Costa Rica en 1986, Bolivia y México en 1985; Brasil, Argentina, Perú y Venezuela comenzaron hasta fines de los 80. Al respecto véase Agosin y Ffrench-Davis, "La liberalización comercial en América Latina" en *Revista de la CEPAL*, No. 50, pp. 41-62.

[85] Véase Faysal Yachir "Bloques regionales en la economía mundial" en *Problemas del desarrollo*, V. 26, no. 103, oct-dic. 1995, pp. 91-127.

[86] Véase Enrique De la Garza, *Reestructuración productiva y respuesta sindical en México*, Ed. IIEc-UNAM, México, 1993, pp 60 y ss.

El concepto flexibilidad de los mercados de trabajo o flexibilidad laboral, surge en los 80's cuando -a raiz de la crisis económica- se interpretó que la falta de crecimiento se debía en buena parte a la poca y mala funcionalidad de los mercados de trabajo. Éstos -se argumentaba- eran y son aún demasiado rígidos y, por lo tanto, están imposibilitados para absorber no sólo la mano de obra que está siendo desocupada por el uso de nuevas tecnologías, sino también la que llega cada año al mercado. Esta rigidez -argumentan- proviene de las "limitaciones institucionales, políticas, legislación y acuerdos colectivos, negociaciones centralizadas, acción sindical y directrices gubernamentales" que subsisten como conquistas históricas del movimiento obrero durante la era dorada del capitalismo[87].

Es necesario, por tanto, eliminar las rigideces del mercado de trabajo no sólo para absorber la mano de obra desocupada, sino -sobretodo- para lograr mejores márgenes de competitividad internacional. Ahora que los principios productivos y el eje de la competencia han cambiado, es un imperativo adaptarse a estos principios, pues se supone que a través de ellos el desarrollo de las fuerzas productivas reportará beneficios para el conjunto de la sociedad[88].

Estudiosos del fenómeno como Michon, J. Atkinson, Meulders y Wilkin, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y la propia Oficina Internacional del Trabajo (OIT) aceptan que, en esencia, la flexibilidad de los mercados de trabajo se refiere a la capacidad de las instituciones, empresas, particulares y sindicatos para adaptarse a circunstancias productivas nuevas y cambiantes. La flexibilización laboral es el proceso que conduce a esta adaptación.

No obstante, el gran debate sobre la flexibilidad se encuentra en su contenido, en las formas que revista esta "capacidad de adaptación". Los medios que permiten adaptarse a la nueva situación de producción-competencia son, en sí mismos, el tema conflictivo. Así, para algunos la flexibilidad no es sino el pretexto para la recomposición de las relaciones de clase en un contexto de crisis. Definir o hablar de

---

[87] Ricardo Lagos "¿Qué se entiende por flexibilidad del mercado de trabajo?, en *Revista de la CEPAL*, diciembre de 1994, pp. 81.
[88] *Ibidem*

flexibilidad en este contexto resulta vano dados los prejuicios ideológicos comunes, según los cuales la flexibilidad es sinónimo de pérdida de las conquistas históricas de los sindicatos. Evidentemente existen visiones más o menos restringidas, que no profundizan en la naturaleza y consecuencias de determinados procesos de flexibilización. Algunas posiciones extremas afirman, por ejemplo, que "la flexibilización es sólo un slogan de moda que esconde los intentos de revertir los beneficios logrados por los trabajadores durante la posguerra ...(y que) tiene el propósito oculto de deprimir los salarios reales, poner término a la protección de los trabajadores y acelerar el ritmo de trabajo[89].

Cabe aclarar que la flexibilización no es una política gubernamental en sí misma, sino más bien una serie de procesos que se dan tanto a nivel macroeconómico como en el nivel microeconómico de firmas y empresas. Dichos procesos son alentados o permitidos más o menos abiertamente por los gobiernos cuyo objetivo es alcanzar mejores niveles de productividad y de competitividad internacional en un contexto de reestructuración productiva. Por ello, es necesario admitir de entrada que el imperativo de adaptación a nuevas condiciones económicas y de competencia puede ser abordado por muy distintas formas de flexibilidad y que -ciertamente- unas golpean más que otras al grueso de la población trabajadora y a los sindicatos[90].

Ahora bien, en términos generales, reconoceremos tres distintas formas de flexibilidad de los mercados de trabajo: la de costos laborales, la numérica y la funcional o técnico-organizativa.

A) Flexibilidad de costos laborales. A partir de la idea de que institucionalmente los costos de la mano de obra (salariales y no salariales) son rígidos, una empresa y la economía en su conjunto, al enfrentarse a una situación crítica, no han podido ajustarse a las variaciones de las condiciones económicas, tales como la inflación, productividad, relación de intercambio, nivel de la demanda, etcétera. Para introducir este tipo de flexibilidad a los mercados de trabajo, es menester "eliminar o reducir

---

[89] European Trade Union Institute, 1985, citado en Lagos, *Loc. Cit.*, p. 84.
[90] D. Meulders y L. Wilkin, 1987, "La flexibilité des marchés du travail: prolégomènes à l'analyse d'un champ" en *La flexibilité des marchás du travail*, Colection de Cahiers Economiques de Bruxelles. Ed. Université Libre de Bruxelles, p. 12.

barreras que impidan el equilibrio de los salarios". Estas barreras son, por ejemplo "la indización de los salarios, los salarios mínimos garantizados, las subidas prestaciones de desempleo y los costos no salariales elevados"[91].

Según sus defensores, el ajuste a la baja de los costos laborales (salariales y no salariales) es un importante estímulo para las inversiones y que éstas, a su vez, incrementarían el nivel de empleo. Afirman que "la baja del costo salarial debería incrementar las utilidades y estimular las inversiones"[92].

La rigidez producida por la indización de los salarios o los salarios mínimos garantizados podría "superarse" a través de la evasión de leyes sobre salarios y salarios mínimos, así como a través de arreglos laborales que escapan la jurisdicción de las leyes[93], tales como la subcontratación de partes del proceso productivo y el trabajo a domicilio. Asimismo los diferenciales entre inflación y aumento salarial ajustan los niveles salariales reales a la baja, en lo que podría considerarse una forma indirecta de romper las "rigideces" de los costos laborales. De esta manera, imponer topes salariales por debajo de la tasa anual de inflación es un proceso que flexibiliza a la baja los costos de la mano de obra para el conjunto de la economía (véase cuadro 1.4).

En el ambiente internacional, los diferenciales de inflación entre dos economías y, de ahí, el nivel de devaluación de los tipos de cambio constituye otra forma de ajustar los costos laborales a la baja para el capital trasnacional (aquel que tiene la capacidad y la disposición de traspasar fronteras).

B) Flexibilidad numérica. Otra forma de alcanzar la flexibilidad en los mercados de trabajo es a través de la flexibilización del tiempo de trabajo o la cantidad de horas trabajadas. La flexibilidad numérica puede ser alcanzada a través del ajuste en la cantidad de trabajadores para responder a las variaciones de la demanda o a los

---

[91] Lagos, *Loc. Cit.*, p. 85

[92] Sin embargo, como menciona el propio Ricardo Lagos, estos argumentos han sido severamente cuestionados. Según un estudio de Rosenberg, este argumento "'neoclásico' de la demanda de mano de obra" resulta enteramente un supuesto y por lo tanto incierto, ya que el empleo puede reaccionar positiva o negativamente a los cambios en la escala real de salarios. *Ibidem.*

[93] *Ibid*, p. 86.

cambios tecnológicos (externa), o bien a través del ajuste en la duración de la jornada laboral sin variar el número de empleados (interna)[94]. El argumento que apoya la flexibilidad numérica externa es que la rigidez que hace difíciles y costosos los despidos de personal impiden "que las empresas contraten trabajadores adicionales si los necesitan, porque saben que no podrán despedirlos fácilmente si cambian de opinión"[95].

CUADRO 1.4.

AJUSTE DE LOS COSTOS DE LA MANO DE OBRA EN MÉXICO A PARTIR DEL SALARIO MÍNIMO

AÑO	INFLACIÓN ANUALIZADA	AUMENTOS NOMINALES A LOS SALARIOS MÍNIMOS ACORDADOS EN LOS PACTOS (PORCENTAJE) a	SALARIOS MÍNIMOS REALES (Variación Porcentual)
1980	29.8	---	-14.5
1981	27.9	---	-6.3
1982	58.9	---	-9
1983	101.9	---	-17.4
1984	65.4	---	-5.6
1985	57.7	---	-1.7
1986	86.27	---	-8.7
1987	159.2*	16%	-5.2
1988	51.7*	20% + 3%	-11.9
1989	19.7*	8% + 6%	-6.3
1990	29.9*	10%	-10.4
1991	18.8*	18%	-10.4
1992	11.9*	12%	-6.
1993	8.0*	7%	-1.5
1994	7.1*	5%	+4.2**
1995	--	4%	-12.4**
1996	--	20%	-10.9**

Fuente: INEGI. Anuario Estadístico de México, 1995, p. 87.
a. El cotidiano, No. 82. Marzo-abril de 1997, p. 31.
* CEPAL. Estudio económico de América Latina y el Caribe, 1995-96, Santiago de Chile, p. 270.
** Datos del Informe Bianual del Banco de México, 1997, publicados en La Jornada, 28-05-97.

[94] *Ibid.* P. 87.
[95] *Ibidem.*

De ahí se sigue la lógica de que procedimientos de despido más expedito, fácil y barato (que, dicho sea de paso, disminuye también los costos laborales) inducen a las empresas a contratar más mano de obra en períodos de crecimiento. Así, todas las formas que liberen compromisos de largo plazo de las empresas con los trabajadores -como contratos temporales, trabajo a domicilio- eliminarian las "rigideces" del mercado de trabajo. Su aplicación práctica implicaria la generalización de contratos parciales, contratos a plazo fijo, contratos por tareas determinadas, así como relajar las leyes de despido (en lo relativo a la indemnización y a la antigüedad, por ejemplo)[96].

Por su parte, la flexibilidad numérica interna podría lograrse a través de la fijación de horas de trabajo máximas por semana, mes o año, así como estableciendo períodos de vida laboral más corta a través de una jubilación más temprana. El debate en torno a este tipo de flexibilidad es menos controvertido, ya que se ve como una fuente de beneficios potenciales mutuos para trabajadores y empleadores que puede contribuir a conciliar parte de sus intereses contrapuestos"[97]. Esta flexibilidad puede crear más empleos al distribuir los puestos existentes entre más trabajadores, o puede -al menos- conservar los ya existentes.

C) Flexibilidad funcional o técnico-organizacional. Exigida -al igual que las formas precedentes de flexibilidad- por la mayor competencia internacional, el ritmo de renovacion y diversidad de los productos y el desarrollo de nuevas tecnologías, este tipo de flexibilidad se refiere a la capacidad de la empresa o unidad productiva de responder eficientemente a la demanda a través de una combinación de técnicas organizacionales y equipos polivalentes de trabajo[98]. No sólo implica la capacidad de la empresa para organizar y reorganizar constantemente los puestos de trabajo, sino

---

[96] No obstante, Meulders y Wilkin concluyen que el desempleo aumenta y no disminuye, además de que esta forma de flexibilidad actúa como aliciente a la dualización de los mercados de trabajo. Por dualización entendemos el proceso de fragmentación del sector asalariado en un grupo de trabajadores calificados, de ingreso alto, con empleos estables, que mejoran sus condiciones de vida y reproducción y, por otra parte, un vasto segmento de trabajadores poco calificados, de bajos salarios, sin estabilidad contractual y con fuerte tendencia a la precarización en sus condiciones de vida. Véase Meulders *Loc. Cit.*, y Coriat, *El taller y el Robot... cit.*

[97] Esta visión coincide con una actitud distinta frente al trabajo y la disponibilidad del tiempo libre. Así, la recreación del ser humano es también parte importante de la propuesta. Lagos, *Loc. Cit.*, p. 88.

[98] Meulders, *Loc. Cit.*, p. 18.

una mano de obra capaz de dominar diversos segmentos del proceso productivo, capaz de realizar eficientemente muy diversas tareas; requiere un alto grado de movilización de los recursos humanos; que los operarios laboren en tareas variadas con niveles de complejidad distintos (polivalencia de puestos), además de "rotación de puestos, (y) células de trabajo, modificación de la división funcional del trabajo (tradicional), reprofesionalizacion o reclasificación..."[99].De ahí que la capacitación se vuelva un elemento central[100].

Desde una perspectiva sindical, este tipo de flexibilidad es preferible a otros puesto que no es basa en una reducción del número de empleados o de sus salarios, además de que implica una participación más activa de los trabajadores en la empresa y es, por tanto, un estímulo[101]. Sin embargo, establecer las demarcaciones entre los puestos de trabajo, fue por años una facultad compartida con los sindicatos, por lo que eliminar o reducir la demarcación ocupacional dentro de la empresa -base para la flexibilidad funcional- ha encontrado resistencia por parte de la organización obrera. Como se verá en el tercer capítulo, esta salida resulta muy importante para algunos sindicatos en México, como el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, que buscan conservarse como instancias útiles dentro del nuevo orden productivo[102].

1.3.2 Situación general de los mercados laborales en México: indicadores de flexibilidad.

Como hemos insistido, a partir del estallido de la crisis de la deuda externa, en 1982, en América Latina la flexibilidad de los mercados de trabajo se convirtió en un imperativo para adaptarse a las exigencias propias del ajuste estructural[103]. Aunque en muchos países el proceso de flexibilización laboral ha conllevado la desregulación

---

[99] *Ibidem*
[100] Según algunos autores como el propio Lagos, esta forma de flexibilidad resulta útil para manejar entornos comerciales inciertos, ya que no sólo la mano de obra es polivalente y con múltiples aptitudes, sino que esto es factible por la propia existencia de tecnología más moderna y flexible.
[101] Lagos, *Loc. Cit.*, p. 89.
[102] Véase Infra 3.3
[103] *Ibid*, p. 90.

formal de los mercados de trabajo[104], en América Latina al proceso no ha implicado la modificación de códigos legales e instituciones que regulan las prácticas laborales. En México, a pesar del debate, el artículo 123° y la LFT no han cambiado en gran medida por la necesidad de mantener integrado al sector obrero en el pacto corporativo. Así, en México lo que presenciamos es una flexibilización de facto o subterránea[105]. Como se dijo antes, esta no es una política gubernamental abierta. Más bien reviste la forma de una dinámica del mercado de trabajo que busca "responder a ciertos factores macroeconómicos" tales como la liberalización del comercio exterior, la reducción de los subsidios públicos y la privatización de empresas estatales y paraestatales[106]. Hay muchos autores, entre ellos el propio Ricardo Lagos, que afirman que este proceso es propio de la lógica interna del mercado de trabajo y que no implica el liderazgo activo del Estado. No obstante, es un hecho que la "repartición" de los costos de la flexibilidad laboral permite hablar de perdedores y ganadores. Es decir, el proceso de flexibilización laboral ha tenido claras implicaciones en el reparto de poder entre los actores involucrados y las agencias gubernamentales han actuado abiertamente en algunos casos para lograr la flexibilización de las condiciones de trabajo a partir de la exclusión sindical. Si bien en México no se ha anunciado públicamente la intención de flexibilizar los mercados de trabajo, la acción del Estado y el sostenimiento de lazos corporativos para el control y la subordinación de los trabajadores, evidencian que la acción del Estado ha sido directa (en la política laboral llevada por la STPS, a través de los Pactos, por ejemplo y en la imposición de topes salariales) y en favor de los intereses empresariales.

Ahora bien, los indicadores de la flexibilización de los mercados laborales son:

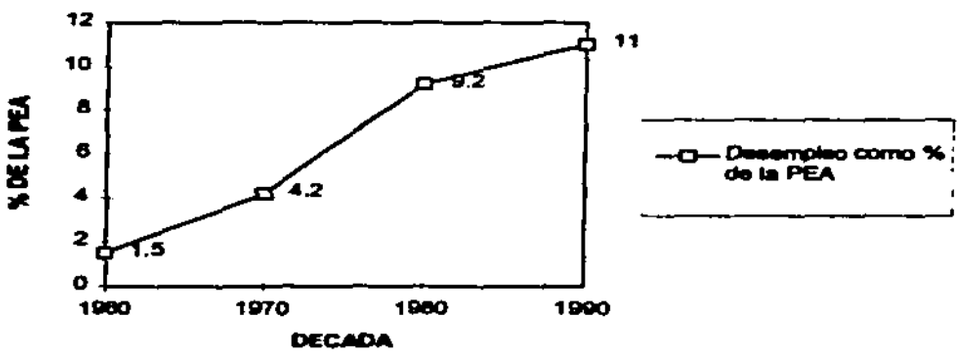
1)La creciente tasa de desempleo. Tanto en las economías desarrolladas como en las economías en desarrollo, el fenómeno del desempleo comenzó a agudizarse desde mediados de los 70's. Esta situación llegó a proporciones inmanejables en los 80's. El

---

[104] En Francia, por ejemplo, en 1982 se impusieron las *Leyes Aroux*, con las que se abre el camino al proceso de flexibilización laboral. Este modelo jurídico se ha ido traspasando desde mediados de los 80's a Alemania, Inglaterra e Italia, entre otros. Al respecto véase Marco A. Gómez "Las transformaciones del proceso del trabajo en gran escala internacional" en Josefina Morales (coord.), *La reestructuración industrial en México. Cinco aspectos fundamentales*, Ed. IIEc-Nuestro Tiempo, pp. 13-53.
[105] Véase Lagos, *Loc. Cit.*.
[106] *Ibid*, p.91.

desempleo -que algunos estudiosos califican como un fenómeno no cíclico sino estructural (debido tanto a la innovación tecnológica como a la incapacidad de las estructuras productivas de ocupar a más personas y continuar con el nivel de crecimiento industrial)- durante los 40's, 50's y 60's había sido un fenómeno controlable. Pero fue en ascenso hasta convertirse en el principal problema de los gobiernos en paises capitalistas. En Europa, por ejemplo la taza de desempleo se duplicó durante los 80's (véase gráfico 2). Así, estamos presenciando la franca reducción del mercado de trabajo como una tendencia global. Este fenómeno ha golpeado fuertemente también a las economias de América Latina (véase cuadro 1.5).

GRAFICO 2. TASAS DE DESEMPLEO EN EUROPA



Fuente: Eric Hobsbawn. Op. Cit. p. 406

En México primero la política expansiva de Luis Echeverría Álvarez y después el auge petrolero, permitieron que durante la segunda mitad de la década de los 70's la caida en el empleo no fuese tan brusca como en el periodo posterior a 1982. Sólo por mencionar un ejemplo, en el sector manufacturero, el empleo cayó en 1.3 millones, en los años que van de 1988 a 1992.[107]. Si bien las cifras de desempleo abierto son menores en 1992 que en 1980 para México y se mantienen constantes para el resto de América Latina, estos datos ocultan una realidad crecientemente importante: el de la informalización de los mercados laborales (cuadro 1.5).

[107] Vilas, "Farewell to the working class..." *Loc. Cit.*, p. 19.

2) El segundo indicador de flexibilización laboral es el crecimiento del sector informal. El sector informal se refiere a aquel donde confluyen "un amplio y variado espectro de actividades productivas y no productivas de pequeña escala, que comparten ciertas caracteristicas comunes: operan en tiendas caseras o en la calle en puestos ambulantes, se sustentan en trabajo personal o familiar no asalariado y con la contratación ocasional de trabajo no familiar e inestable; las condiciones de trabajo son pobres. sin salarios minimos,

CUADRO 1.5
DESEMPLEO URBANO ABIERTO COMO % DE LA PEA
(1980-1995; TAZAS ANUALES PROMEDIO).

AÑO	MÉXICO % a)	AMÉRICA LATINA % b)
1980	4.5	6.0
1981	4.2	6.4
1982	4.2	6.9
1983	6.6	8.3
1984	5.7	8.7
1985	4.4	8.3
1986	4.3	7.1
1987	3.9	6.4
1988	3.6	6.2
1989	3.0	5.9
1990	3.2*	6.2
1991	3.0*	6.2
1992	2.8	6.0
1993	3.4	--
1994	3.7	--
1995	6.3**	--

Fuente: a) INEGI. Estadisticas económicas. Indicadores de empleo y desempleo. México, 1996, pp. 2 y 3. Los datos de 1987-1987 son del Anuario Estadístico de los Estados Unidos Mexicanos, 1995, p. 60.
** Según la Coparmex, el nivel de desempleo real en 1995 fue de 10.4%. La Jornada, Mayo 8 1995, p. 1.
* y b) en CEPAL. Estudio Económico de América Latina y el Caribe, 1994-1995. Santiago de Chile, pp. 74.

acceso a los beneficios del bienestar (social) o a otras provisiones legales; el ingreso ganado es por lo general muy bajo, aunque no necesariamente bajo el nivel del subsistencia (y) las actividades no están directamente gravadas"[108].

En relación con la Población Económicamente Activa (PEA), el sector informal en América Latina pasó de 16% en 1980 a 22% en 1989[109]. Al estudiar el impacto de las políticas neoliberales sobre los trabajadores y sus sindicatos en México, Köhler y Wannöffel detectan el mismo fenómeno. Afirman que el porcentaje del sector informal en nuestro país llega a un 40% de la PEA (1994). De igual forma en países como Chile, Brasil y Costa Rica, el proceso de informalización y precarización del empleo ha avanzado a grandes pasos. En términos reales no sólo ha avanzado el subempleo y la subcontratación, sino en los mismos años que el PIB per cápita ha caído, para el conjunto de América Latina, en 7.5% aproximadamente[110]. En México, por ejemplo, si sumamos factores como el subempleo y el desempleo, el nivel de "subutilización" de la PEA asciende a 23%, es decir, 7.8 millones de un total de PEA de 33.7 millones[111].

El crecimiento del sector informal cuestiona la legitimidad de los sindicatos que se ven cada vez menos involucrados en la regulación del mercado de trabajo, siendo su espacio ocupado tanto por el gran capital, como por el Estado con su nueva visión del interés nacional plasmado en políticas públicas.

3) Expansión del empleo en la micro y pequeña empresa[112]. En América Latina la tasa de crecimiento del empleo en la pequeña empresa fue de 7.5% anual durante los 80's, mientras que el crecimiento del empleo en la grande y mediana empresa fue de sólo 0.5% para el mismo período [113]. De acuerdo con Carlos Vilas, "desde 1980 hasta los 90's, 4 de cada 5 nuevos empleos creados en las economías de América Latina pueden ser encontrados ya sea en el sector informal o en la pequeña industria"[114]. Por lo

---

[108] *Ibid*, p. 9.
[109] Datos del PREALC, citado por Lagos, *Loc. Cit.*, p. 90.
[110] Vilas, "Farewell to the working..." *Loc. Cit.*, p. 4.
[111] Ibid, p. 6, según datos del Banco de México.
[112] Aquellas empresas que tienen un máximo de 10 trabajadores.
[113] Promedio anual 1980-89, datos de PREALC, citados en Lagos, *Loc. Cit.*.
[114] Vilas, "Farewell to the working..." *Loc. Cit.*, p. 9.

general, el empleo en la pequeña empresa está peor pagado y el grado de sindicalización tiende a ser mucho menor.

4) Tendencia de las grandes empresas a subcontratar parte de los procesos productivos o tareas específicas con empresas generalmente más pequeñas, en donde las condiciones laborales son más precarias y su regulación es más laxa. No solo se subcontratan partes de la producción, sino también algunos servicios como transporte, limpieza, mantenimiento y seguridad[115]. También es usual que las firmas pequeñas contraten también a trabajadores independientes o tiendas caseras[116], en donde las condiciones de empleo o bien no están reguladas o su regulación es bastante laxa, sin seguridad social, acceso a servicios médicos, sin contratos colectivos, etcétera.

5) Descenso del empleo en el sector público, mismo que -según algunos- siempre se caracterizó por su "rigidez"[117]. Como se vio, en México éste fue uno de los sectores más y mejor organizados. Efectivamente, es en este sector en donde se consolidaron los grandes sindicatos y donde las condiciones de trabajo logradas por los trabajadores se situaron en los niveles más altos. Como ejemplos tenemos a los ferrocarrileros, los petroleros, los electricistas, etcétera. El estancamiento del empleo público, por lo tanto, debilita el papel de los sindicatos del sector público como legitimadores del Estado Mexicano.

6) Reducción de la parte del PIB dedicado a salarios. En virtud de que ya no es necesario reconciliar la producción con el consumo y como producto de la crisis fiscal del Estado, el porcentaje del PIB dedicado tanto al bienestar social (escuelas, hospitales, servicios básicos) como a los salarios, se reduce drásticamente. Según datos de la CEPAL, en México esta proporción se ha reducido en más de diez puntos porcentuales (véase cuadro 1.6).

---

[115] Lagos, *Loc. Cit.*, p. 91.
[116] Vilas, "Farewell to the working..." *Loc. Cit.*, p. 11
[117] El propio Ricardo Lagos, por ejemplo.

CUADRO 1.6

PORCENTAJE DEL PIB DEDICADO A SALARIOS EN MÉXICO

1970	1980	1985	1989	1990
37.5	39.0	31.6	28.4	27.3

Fuente: Según datos de la CEPAL, en Carlos Vilas, "Farewell to the working class..." *Loc. Cit.*, p.7.

Esta tendencia implica, asimismo, la reducción del nivel de salarios reales (en lo que se conoce como la flexibilidad de los costos laborales), o al menos, la reducción en el nivel de su crecimiento[118]. De la misma forma en América Latina observamos una drástica disminución en los salarios mínimos reales (véase cuadro 1.7).

CUADRO 1.7

SALARIOS MÍNIMOS REALES EN AMÈRICA LATINA, 1991

(1980=100).

Argentina	56	Honduras	89.7
Bolivia	26.6	México	40.2
Brasil	51.4	Panamá	99.7
Colombia	102	Paraguay	125.7
Costa Rica	115.1	Perú	14.9
Chile	79.9	Uruguay	57.3
Ecuador	29.3	Venezuela	54.4
Guatemala	38.9	América Latina	65.6

Fuente: Zapata, Autonomía y subordinación... cit. p. 143.

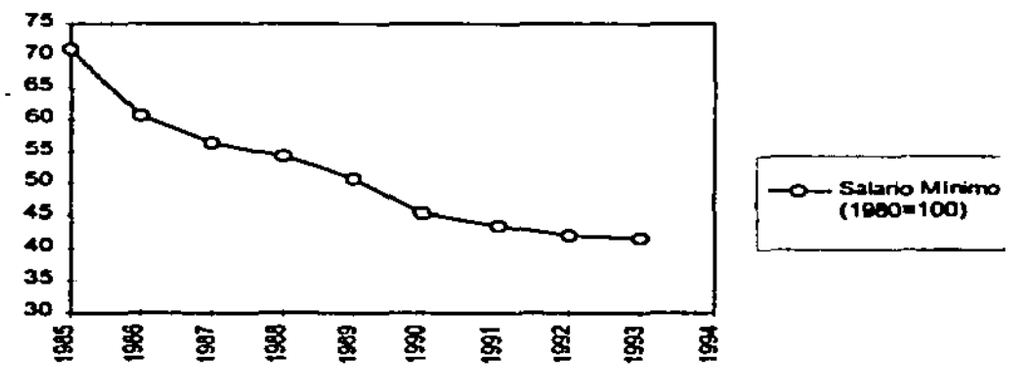
En México, la evolución de los salarios mínimos reales no ha revertido su tendencia regresiva (véase gráfico 3). Según cifras de la CEPAL, en 1993 el salario mínimo compraba sólo el 41.6% de lo que compraba en 1980.

Otro indicador sobresaliente de este proceso de flexibilización laboral es el constituido por la tendencia regresiva observada en la firma de los contratos colectivos de trabajo (CCT), en donde las cláusulas de prestaciones, aumentos y

[118] Según datos de la OCDE, en las 7 economías más industrializadas, por ejemplo, la tasa de incremento anual del salario en las manufacturas era de 7.2% en el período 1977-1986, mientras que para 1986-1989 se redujo a 3.5%. Marco Gómez. *Loc. Cit.*, p. 21.

jurisdicción del sindicatos en asuntos correspondientes a los trabajadores van a la baja. Empero, este fenómeno está estrechamente ligado a la pérdida de poder de los sindicatos como actores sociales e interlocutores políticos. De ahí que hablemos de la crisis de los esquemas sindicales tradicionales.

GRÁFICO 3. EVOLUCIÓN DE LOS SALARIOS MÍNIMOS REALES EN MÉXICO (1980=100)



Fuente: Elaboración propia con base en INEGI. Anuario estadístico de México, 1995. México, p. 270.

1.3.3 Crisis de los esquemas sindicales tradicionales.

Como hemos visto la reestructuración productiva introduce profundos cambios en la lógica de las relaciones laborales al flexibilizarlas. Las mutaciones en la tecnología, la organización de la producción, la lógica y orientación de la competencia intercapitalista llevan a un proceso de flexibilización de las relaciones laborales que antes se daban sobre bases "rigidas". Los sindicatos -como actores politicos y sociales- no escapan a estos hechos. A partir de los 80's su posición en el pacto social, frente al Estado, frente a sus agremiados y frente a las empresas se transforma. ¿Cómo afecta la flexibilización laboral al poder y estructura sindical? ¿Qué cambios hay en su papel político? ¿Cuál es la situación actual del sindicalismo en México?

Como se ha visto la acumulación de capital ya no estuvo vinculada fundamentalmente al mercado interno, sino que se reorientó hacia capas de ingreso altas y medias y hacia los mercados externos. La crisis de la deuda externa hizo que para nuestro país la apertura comercial, la inversión extranjera y la dinamización de las exportaciones fuesen -desde la lógica de la hélice gobernante- imperativos para salir del atraso. Antes, el Estado era el interlocutor efectivo del sindicato (en un proceso que dotaba a las organizaciones obreras de cierta legitimidad y márgen de maniobra). Hoy, en cambio, las relaciones Estado-sindicato se redefinen a partir de nuevos "acomodos de poder"[119], lo que lleva a los sindicatos a negociar por separado al nivel de la empresa, que es el nuevo interlocutor. Como afirman Manfred y Wannöffel "... se da una reubicación de las decisiones relacionadas con la producción y el empleo a nivel de empresas individuales"[120].

En los sectores internacionalizados de la economía, los trabajadores y sus sindicatos se encuentran bajo una doble presión: a) la que impone la política social y laboral regresiva que caracteriza a la política de ajuste en México (recorte de gasto social, abdicación de las funciones "benefactoras" del Estado, topes salariales, etcétera), que presionan a la baja las condiciones de vida de los trabajadores; y b)la de la administración de la empresa, en especial de empresas trasnacionales, con producción segmentada y organizada verticalmente a través de las frontera.

---

[119] Véase Carlos Vilas "Política y poder en ..." *Loc. Cit.*
[120] Wannöffel y Holm-Deltev Köhler (coords), *Modelo neoliberal ... Cit.*, p. 25.

La crisis, la reestructuración y sus implicaciones laborales-productivas esbozados arriba afectaron gravemente el poder sindical. La innovación tecnológica y la flexibilidad y diversidad de las estructuras provocó que las condiciones de trabajo variaran de empresa a empresa e incluso de sector a sector. Ello aunado al aumento relativo de los asalariados en el sector servicios y trabajos de oficina (white-collar), la incorporación masiva de la mujer a la vida laboral, el proceso de individualización de estilos de vida, los cambios en la estructura familiar (familia nuclear), el aumento del empleo parcial, de medio tiempo y eventual, condujeron a que el principio de la negociación centralizada fuese severamente cuestionado[121]. El proceso de diferenciación y jerarquización de los trabajadores -que viene de la mano de la reconversión industrial- lleva a que ciertos segmentos permanezcan relativamente protegidos, mientras que en otros se da una hiperflexibilización. La heterogeneización de las condiciones de los trabajadores erosionó gravemente y de raíz la capacidad de los sindicatos de representar intereses generales. El "sector" de los trabajadores ya no era homogéneo. Ahora variaban tanto sus intereses y demandas, como su capacidad de negociación. Esto produjo que los mismos sindicatos ya no fueran igualmente funcionales: la negociación centralizada comenzó a tener fuertes problemas.

Este es uno de los cambios que se dio en la "estructura social" de los trabajadores que llegan -desde fines de los 70's- a erosionar el control sindical. No obstante, estos cambios no explotan sino hasta los 80's. Surge y se consolida así la fragmentación sindical, que refleja los intereses distintos de los diversos miembros, y sus objetivos diferentes a la hora de la negociación[122].

Además, en el marco de la progresiva disminución del peso del Estado en la economía, los procesos de contracción del mercado formal de trabajo (flexibilidad numérica externa), la reducción de los niveles salariales (flexibilidad de costos laborales) afectaron al poder sindical ya que le restaron tanto espacios de acción como nivel de representatividad. La masa de trabajadores sindicalizados era cada vez menor frente a la mano de obra desocupada y la que pisaba el terreno de la informalidad. En otras palabras, con el proceso de informalización económica, sólo un porcentaje cada

---

[121] Streeck, *Loc. Cit.*, p. 84.
[122] *Ibidem.*

vez menor de la PEA está en el sector formal, con relaciones laborales estables, y aún menos están sindicalizados, por lo que los sindicatos son cada vez menos representativos de las demandas de los trabajadores. Así, "con los formalmente empleados, los sindicatos organizan una élite privilegiada en el contexto de creciente miseria social. Una ampliación del mandato político y de la base social de los sindicatos requiere por eso de una apertura hacia los no privilegiados, hacia los marginados, hacia los sectores precariamente o no empleados de la población"[123]. En consecuencia, la capacidad de acción sindical tanto a nivel nacional como ante la propia masa sindicalizada ha decaído al punto de que las demandas de las confederaciones y centrales sindicales, como la CTM y el Congreso del Trabajo (CT), responden cada vez menos a los "intereses" de la amorfa población económicamente activa, con lo que se introduce un elemento de debilidad interna en las facultades del sindicatos. Su progresiva pérdida de capacidad de veto ante políticas públicas adversas es un hecho que provoca un fuerte cuestionamiento interno de la legitimidad del sindicato y de su liderazgo[124]. Su funcionalidad se vio reducida a ser un mero sancionador de las políticas de ajuste y reestructuración económica. Como resultado de la falta de autonomía de los grandes sindicatos en México y su subsecuente débil o nula defensa en contra de los embates neoliberales, estos sindicatos comenzaron a padecer fuertes crisis internas[125]. Así puede explicarse en gran medida la crisis interna del sindicalismo oficial tradicional en México. Ello sin olvidar que el sindicalismo independiente también se encontró sujeto al mismo entorno macroeconómico y política y, por tanto, también se debilitó estructuralmente. Las presiones flexibilizadoreas y la debilidad sindical dentro del nuevo "pacto" social golpearon fuertemente a todos los sindicatos, ya fueran éstos de izquierda, oficiales tradicionales o blancos[126].

Asimismo, el proceso de heterogeneización de la masa laboral y la subsecuente fragmentación de la centralización sindical funcionan también como un fragmentador del poder sindical. Este poder se ve erosionado por múltiples factores:

---

[123] Wannöffel y Holm-Deltev Köhler , *Op. Cit.* p. 23.
[124] Fernando Calderón, *Loc. Cit.*, p. 109.
[125] Vilas "Farewell to the working..." *Loc. Cit.*, p. 21
[126] Véase De la Garza, *Op. Cit.*

1.- La privatización limita los recursos y capacidades organizativas de los sindicatos ubicados en los sectores más ágiles de la economía, que antes eran conducidos por el Estado. La desincorporación de empresas estatales y paraestatales lleva a la división de las estructuras del sindicato, y a la correspondiente debilidad en su acción colectiva.

2.- La contratacion colectiva es suplantada por la contratación individualizada y la franca subcontratación[127].

3.- Cuando subsiste la contratación colectiva, ésta ha dado grandes "pasos atrás", es decir, está siendo "flexibilizada". La flexibilización de la contratación colectiva es un fenómeno que se observa de manera generalizada. En términos generales este proceso ha sido muy notorio en nuestro país, dada la laxitud al aplicar el 123° constitucional y la Ley Federal del Trabajo. El llamado "modelo contractual de la Revolución" da paso a un nuevo patrón de contratación flexible (véase cuadro 1.8).

Si bien el proceso de flexibilización laboral reflejada en los CCT ha sido más o menos general, hay diversas variables que intervienen en esta flexibilización. Por ejemplo el tipo de empresa (la flexibilidad es mayor en las grandes empresas trasnacionales), la introducción de nuevas tecnologías, la política laboral estatal, las tradiciones laborales y la estrategia y fuerza del sindicato[128]. En México la flexibilidad ha sido unilateral en el sentido de que la inexistencia del sindicato o su carácter oficial han llevado a la imposición de la lógica del beneficio de la administración antes que la del beneficio bilateral de empresa y trabajadores. La negociación de CCT ha tendido a limitar el margen de acción de los sindicatos en la regulación de las relaciones laborales en la empresa (movilidad horizontal y vertical, modalidades de contratación

[127] Carlos Vilas ha dado en llamar a este fenómeno la "versión latinoamericana del post-fordismo".
[128] *Ibid.*, p. 121.

CUADRO 1.8
EL NUEVO PATRÓN CONTRACTUAL FLEXIBLE

1. FLEXIBILIDAD EN EL PROCESO DE TRABAJO -definición amplia de las funciones de las categorías (compactación de tabuladores y polivalencia) -movilidad interna -elasticidad de la jornada diaria, semanal y anual -no injerencia sindical en intensidad, calidad productividad y métodos de trabajo -escalafón por capacidades -no injerencia sindical en la decisión e implementación de los cambios tecnológicos o de organización del trabajo
2. FLEXIBILIDAD EN EL EMPLEO -Libertad para subcontratar -libertad para emplear o desemplear eventuales -libertad para reajustar personal de base (sólo restringido a la indemnización que fija la LFT) -libertad para crear categorías de confianza o aumentar el número de empleados
3. FLEXIBILIDAD SALARIAL -salario por hora y en función de productividad (supuestamente) y de una jornada flexible

Fuente:De la Garza, Reestructuración productiva... cit., p,121.

y despidos, subcontratación, eventuales, etcétera). Un ejemplo representativo de la "flexibilización de los contratos colectivos" es el caso de la industria automotriz, en donde la flexibilización de las condiciones laborales en un planta ha presionado para flexibilizar las condicones en el resto de la industria Automotriz. A partir de la comparación entre los CCT's del periodo 1985-87, 1989-91 y 1994-96, pacerce claro que el sindicato disminuye su participación en cuanto a modalidades de contratación y despido, eventuales, jornada laboral y movilidad vertical y horizontal -entre otras[129]. Otro ejemplo importante es el que se presenta en los CCT de Pemex, en donde la empresa, después del "quinazo", disminuyó las facultades del sindicato. El nuevo CCT canceló el límite porcentual de empleados de confianza, eliminó el escalafón

[129] Para un estudio detallado de la flexibilización en el sector automotriz véase Arteaga, Arnulfo "La reestructuación de la industria automotriz en México y algunas repercusiones laborales" en Bensusán, Graciela (coord.), *Integración Regional y relaciones industriales en América del Norte*, Ed. FLACSO, México, 1996. Pp. 269-302.

ciego y la injerencia del sindicato sobre los contratistas para emplear a sus agremiados y abrió el camino a un ambicioso programa de liquidaciones[130].

La crisis de los esquemas sindicales tradicionales se da también en la esfera ideológica. Las políticas de corte neoliberal conllevan la despolitización de las nuevas olas de PEA que entran al mercado de trabajo. Los sindicatos están fuertemente desprestigiados y se incrementa el porcentaje de trabajadores bajo el régimen "de confianza". Ello implica una ruptura de los lazos de solidaridad tradicionales que enfrentaban al capital y al trabajo en una lógica a veces maniquea de las relaciones laborales. Los valores colectivos de "fuerza de trabajo" son sustituidos por valores individualistas y las implicaciones sociales del "trabajo" se diluyen en términos del "empleo", concepto que se refiere a una relación individual entre una persona y una empresa[131]. Ello lleva a "callejones" conceptuales y organizativos sin salida, que se reflejan en estructura y discursos faltos de renovación[132]. A esto contribuye el hecho de que el conflicto -motor cohesionador e impulsor de la actividad sindical- es suplantado por una lógica de cooperación entre la empresa y el sindicato. Este fenómeno resulta relativamente lógico, dado el fuerte proceso de flexibilización laboral y la debilidad de los sindicatos para oponerse con fuerza a las políticas empresariales sancionadas y reforzadas por el poder público en aras de la "competitividad internacional". Así, muchas veces esto es más un imperativo de subsistencia que una opción libremente asumida por las organizaciones de los trabajadores[133]. En este sentido puede interpretarse la firma de la Nueva Cultura Laboral en agosto de 1996 en donde la "conciliación" de las partes se muestra como el único camino a seguir en aras de la productividad y la competitividad[134].

---

[130] Véase Loyola y Martínez, "Los costos laborales de la reestructuración en Petróleos Mexicanos, 1989-1993" en Bensusán, Graciela, *Op. Cit.*, pp 315-331.
[131] Vilas "Farewell to the working..." *Loc. Cit.*.
[132] Wannöffel y Holm-Deltev Köhler (coords), *Modelo neoliberal ... Cit.*
[133] Al respecto Francisco Zapata opina que el conflicto y la huelga son elementos fundamentales en el movimiento obrero, porque permiten mantener la cohesión, "ya que es la única fuerza con la que cuenta el movimiento obrero frente al sistema de dominación usualmente centralizado en el Estado". Zapata, *Autonomía y subordinación... cit.* P. 15.
[134] Véanse los "Principios de la Nueva Cultura Laboral" en *La Jornada Laboral*, 29-ago-1996, p. 9-12.

A los elementos de crisis antes señalados, se aúna la disminución de la afiliación sindical y el nacimiento de nuevas industrias en sectores tradicionalmente no sindicalizados, especialmente en el sector exportador o sector "internacionalizado" de la economía (la industria maquiladora en forma sobresaliente). Las bases tradicionales de reclutamiento de miembros a los sindicatos fueron gravemente afectados: ya no creció el empleo en las industrias públicas; al contrario el personal fue recortado y estas industrias vendidas. En la mayoría de los casos, la venta o reestructuración de una empresa requirió primero la franca derrota del sindicato ahí constituido. El ejemplo más claro es PEMEX, en donde el liderazgo de Joaquín Hernadez Galicia y Salvador Barragán Camacho tuvo que ser removido por otro acorde a los planes de la política económica[135].

De igual forma "la redistribución espacial de la actividad económica, la intensificación de la migración hacia nuevos destinos de la industria y el fortalecimiento del trabajo a domicilio, modifican las bases sociales de la afiliación sindical"[136], menguando fuertemente la capacidad de afiliación y de representación de los sindicatos en México.

Ahora bien, respecto a los sectores industriales en donde ha crecido el empleo, es decir, principalmente en la industria maquiladora, la tradición de lucha sindical es escasa o nula y las condiciones de trabajo son altamente flexibles. Esta flexibilidad ha sido alcanzada unilateralmente ya que, o bien no existen sindicatos o bien los que existen son sindicatos oficiales cuya existencia es ignorada por el trabajador. A esto aunamos el hecho de que en la maquila la mayoría de los trabajadores son mujeres cuya participación en sindicatos ha sido tradicionalmente baja, ya que éstas han sido estructuras dominadas por hombres[137].

---

[135] El famoso "quinazo" consistió en el violento encarcelamiento de ambos líderes tan sólo un mes después de la toma de posesión de CSG. Zapata, *El Sindicalismo mexicano...cit*, p. 164.
[136] De la Garza, *Op. Cit.*, p. 69.
[137] Los estudios sobre la situación laboral y productiva en la maquila abundan. Enrique de la Garza, por ejemplo, hace notar que en Tijuana "el 80% de los trabajadores desconoce los términos del contrato colectivo; nunca se realizan elecciones sindicales, nunca se votan estatutos ni se revisan contratos con el conocimiento de los obreros; tampoco se saben los nombres de los dirigentes sindiales. Estos sindicatos ... no afilian a sus trabajadores al IMSS, tienen jornadas superiores a ocho horas, salarios inferiores al mínimo, horas extra sin remuneración", ecétera... Véase De la Garza, "Sindicato y reestructuración productiva en México" en *Revista mexicana de Sociología*, IIS-UNAM, México, 1994, p. 14 y ss.

Como resultado de todo este conjunto de factores , los sindicatos son cada vez menos los encargados de regular el mercado de trabajo. Ahora la empresa define los tiempos y los tipos de trabajo (eventual, temporal, parcial), las formas de contratación y la fijación de salarios y puestos. Por ejemplo, la movilidad vertical (ascensos) -antes controlada por sindicatos y regulada en los CCT- depende actualmente de la capacitación y el entrenamiento técnico individual del trabajador. La movilidad horizontal (traslados, permutas y reemplazos) ahora es decidida por la empresa y no por el sindicato[138].

Por otra parte, el proceso de terciarización de la economía tiende a debilitar relativamente a los grandes sindicatos, conformados alrededor de ciertas ramas productivas, que basaban su poder en la existencia de grandes industrias que eran el motor del modelo SI.

El sindicalismo entra en crisis en un contexto de poca concentración, poca calificación y bajos salarios, situaciones que llevan a la poca coordinación para negociar colectivamente. Estos hechos se reflejan en contratos colectivos flexibilizados. Además, la reestructuración productiva plantea necesidades en el nivel de la organización de la empresa que no han sido satisfechas por las propuestas sindicales. La introducción de nuevas formas de organización del trabajo -como el control de calidad total, , el "just in time", la polivalencia, la movilidad interna, el trabajo en equipos y las nuevas políticas de relaciones humanas- ha dependido principalmente de la administración de las empresas, mientras que los sindicatos han tenido un papel casi nulo en dicho proceso. Evidentemente, estas nuevas prácticas laborales así como la introducción de nueva tecnología varían de una empresa y de un sector productivo a otro. Si en un principio su aplicación fue opcional o constituyó una "moda", a partir de la crisis desatada en 1982 la eficientización de los procesos productivos es un imperativo. Han sido la crisis y la posterior reestructuración productiva las que han sentado las bases de las políticas laborales en el país de tal forma que ésta se subordina a los objetivos de equilibrio fiscal, no intervención del Estado en la economía, así como

---

[138] Zapata, *Autonomía y subordinación... cit.*, p. 144. De ahí que algunos autores (Ricardo Lagos y Francisco Zapata) hablen de la sustitución de la regulación institucional sobre la fuerza de trabajo por una regulación *ad hoc* según la discreción de la empresa.

su adelgazamiento y el control de la inflación, entre otros. En México es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) la encargada de establecer la política laboral, que a decir de Francisco Zapata "ha servido para disciplinar a los sindicatos y a los empresarios en el respeto a los topes de aumentos salarial establecidos por el gobierno, para frenar el conflicto sindical, para orientar los nuevos contenidos de los contraros colectivos de trabajo y también para instaurar nuevas relaciones entre empresarios y sindicatos, como son las que se han implantado en la industria maquiladora existente en la frontera norte del país"[139].

En el contexto de la política económica impulsada desde 1982, la política laboral ha sido restrictiva, como lo demuestra tanto el porcentaje del PIB dedicado a los salarios como los topes salariales. Por otra parte, la actuación de la STPS en conflictos como el de Cananea (1989), Telmex (1989), la Cervecería Modelo (1990), la Volkswagen (1992) y el SUATUR-100 (1995), no deja lugar a dudas en el sentido de que su actuación ha sido más tendiente a debilitar o destruir el poder sindical, al tiempo que ha ayudado a los objetivos de la empresa y el proyecto macroeconómico[140]. Así, llegamos al punto en que resulta evidente que la reestructuración implica una correlación de fuerzas desfavorable al sindicalismo, mientras que sus derrotas se convierten en beneficios palpables para el gran capital.

No menos importante es el lugar que tiene el mantenimiento de los lazos corporativos en el régimen mexicano. Ello ha permitido "subsidiar" las ganancias del capital al elevar la productividad y mantener deprimidos los salarios. La Nueva Cultura Laboral confirma que la única manera de mejorar la situación de los trabajadores y detener el deterioro de los salarios reales es a través de lograr mejorar la productividad y la competitividad, para que la economía crezca. Además, el "decreto" de esta "nueva cultura" confirma la adhesión del movimiento obrero oficial al Estado. Eventualmente, los salarios dependerán mucho más del crecimiento de la economía en niveles macro que del comportamiento de la propia empresa. Así, el supuesto de que bajo el nuevo modelo los salarios irían acordes a las variaciones de la productividad no se ha cumplido (Gráfico 4).

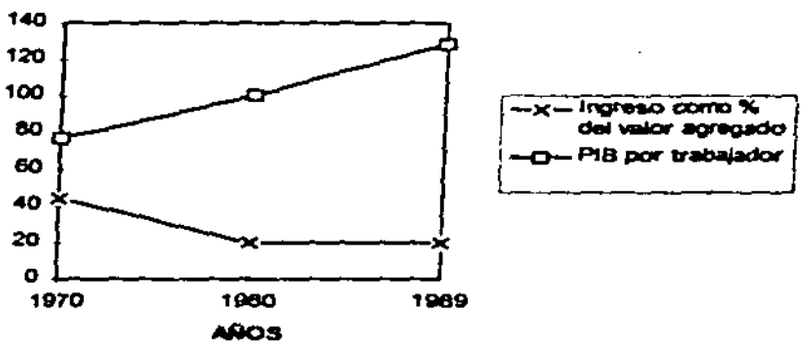
---

[139] Zapata, *El sindicalismo mexicano... cit*, p. 75.
[140] *Ibid*. Véase epecialmente capítulo sobre la política laboral.

Para 1970 el ingreso como porcentaje del valor agregado era de 44%, mientras el PIB por trabajador era de 77 (1980=100). Esta relación cambió y en 1989 las cifras son de 20 y 128, respectivamente. La parte que correspondía al salario bajó 55%, mientras que la productividad aumentó en 53%. Esto demuestra que bajan los salarios a pesar del aumento de la productividad, hecho que es permitido por la suboridnación de la mayor parte de los trabajadores sindicalizados al control oficial.

Si bien por una parte el peso de las centrales y confederaciones en el seno del Partido oficial y del sistema político se debilita[141], los lazos de subordinación persisten, ya que es un modus vivendi que beneficia al liderazgo sindical, cada vez más obsoleto, a la vez que facilita el control sobre los trabajadores y sus demandas.

GRÁFICO 4. INGRESO DE ASALARIADOS EN MANUFACTURA



Fuente: Elaboración propia con base en Carlos Vilas, "Farewell..." Loc. Cit., p.7.

Desaparecidos la situación económica (SI) y el pacto social (Revolución Mexicana) que sostenían al corporativismo, parecería inútil tratar de mantenerlo vivo. Sin embargo, el corporativismo autoritario se ha revelado como un importante instrumento de control de masas. Es la dependencia de los grandes sindicatos frente al Estado la que ha facilitado la firma de los pactos con sus topes salariales y el TLCAN. Desde el punto de vista gubernamental los sindicatos fuertes que puedan poner en

[141] *Ibid.* p. 81.

duda la política económica no son deseables. Por ello se ha apoyado el surgimiento de organizaciones sindicales que sean un contrapeso para la CTM y que apoyen explícitamente su proyecto económico. Un ejemplo de este tipo de sindicalismo es la Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios (FESEBES) surgida en 1990. Esta federación sindical estableció una alianza de corte neocorporativo con el régimen de Carlos Salinas de Gortari. Desde el punto de vista empresarial, si bien los sindicatos oficiales son políticamente funcionales, productivamente no lo son tanto ya que "politizan" las relaciones laborales al interior de las empresas y son, por tanto, indeseables.

Por otra parte podemos decir en cuanto a los sindicatos independientes que aunque éstos no se encuentran sujetos a control corporativo y autoritario, las condiciones económicas y sociales que constituyen el marco de su acción resulta igualmente limitado. Dada la correlación de fuerzas, los intentos en este sentido han sido rápidamente reprimidos, sin que el asunto alcance mayores proporciones[142].

.....

Podemos concluir, pues, que en México la ruptura del antiguo esquema de relaciones laborales se ha dado en forma acelerada desde 1982. El proceso de flexibilización se caracteriza por aprovechar los lazos corporativos que subordinan al sindicalismo en nuestro país para flexibilizar las relaciones laborales unilateralmente, es decir, sin la participación significativa de los trabajadores. Dado su escaso márgen de acción independiente respecto del Estado, los sindicatos se han visto obligados a aprobar la política gubernamental que los limita estructuralmente. Hemos presenciado en nuestro país una flexibilización continua de los costos laborales (vía la reducción de los salarios reales), una flexibilización numérica externa (despidos masivos sin que se cumplan las condiciones de ley), una flexibilización funcional (polivalencia). Esta flexibilización ha sido informal, ya que hasta ahora la reforma a la LFT ha sido postergada. Asimismo, esta flexibilidad se ha dado con base en la debilidad

[142] Véase De la Garza, *Reestructuración productiva.... cit.* p. 145 y ss.

de los esquemas sindicales tradicionales, al tiempo que es causa de su profundización. Hasta ahora el mantenimiento de lazos corporativos con el Estado y la falta de democracia interna han sido los elementos que más severamente han limitado la capacidad del sindicalismo en México para defender sus conquistas históricas y las condiciones de vida de los trabajadores. Este hecho también explica que el incremento en la productividad no conlleve un incremento igual en los salarios y es, por lo tanto, parte del fundamento de la estrategia gubernamental de atracción del capital productivo vía los bajos salarios y la observancia laxa de la legislación laboral.

Es en estas condiciones generales como el sindicalismo en México se enfrenta a un fenómeno internacional como es la negociación, firma y puesta en marcha del TLCAN.

CAPÍTULO 2.
EL TLCAN Y SUS IMPLICACIONES LABORALES

En 1991 los sindicatos en México se enfrentaron a un escenario nuevo que vendría ante todo a profundizar las secuelas del modelo económico sobre los mercados de trabajo: el Tratado de Libre Comercio de América del Norte. Para distinguir los impactos del TLCAN sobre la fuerza laboral, los trabajadores y los sindicatos en México, es necesario empezar por ubicarlo dentro del estudio de las relaciones internacionales. Por ello, este segundo capítulo expondrá las dimensiones laborales que reviste el proceso de integración económica en América del Norte, situando a dicho fenómeno dentro de una perspectiva teórica que permita explicar tanto el surgimiento y consolidación de esta "dimensión laboral" como la actividad de los sindicatos en su seno.

2.1 La relevancia de la teoría.

Partimos del hecho, en primera instancia, de que la teoría no puede "enmarcarse" dentro de esquemas rígidos correspondientes a las concepciones de uno u otro autor. Mas bien, ésta surge en una forma más o menos natural a partir de la observación de los fenómenos reales, de ahí que el conocimiento empírico sea base importante de este estudio. Así, antes que colocar etiquetas teóricas que guíen este estudio por los derroteros del realismo político, el marxismo, el idealismo, el interdependentismo u otra teoría de relaciones internacionales, creemos que más bien es necesario contar con un conjunto de aportes y concepciones teóricas que permitan explicar los fenómenos más importantes en los que esta tesis centra su atención, ello sin caer en una contradicción teórico-paradigmática.

Los fenómenos que esta tesis pretende explicar coherentemente son:

✔La naturaleza intergubernamental del proceso de formación de bloques o regiones económicas, para el caso específico del Tratado de Libre Comercio de América del Norte.

✔La intervención e importancia de los intereses privados empresariales nacionales e internacionales en este proceso y, por tanto, la preeminencia política del capital nacional e internacional sobre los intereses de los trabajadores y sus sindicatos.

✔La expresión de los intereses empresariales a través de esferas públicas durante todo el período de negociaciones.

✔El hecho de que la integración económico-comercial tiene efectos bien precisos en los mercados laborales que se integran, en este caso los de México, Estados Unidos y Canadá, y que por lo tanto, la regionalización tiene una dimensión laboral.

✔La actividad de los sindicatos en el proceso de negociación, firma y puesta en marcha del TLCAN.

✔Los límites y alcances de los sindicatos en esta arena política trasnacional y los condicionantes que les impone el sistema político interno.

Para ello hemos procedido a identificar al actor principal en el proceso de regionalización (el Estado, y más específicamente la élite gobernante) a través de la observación del período de negociaciones, la estructura y las instituciones creadas por el TLCAN y por su Acuerdo Paralelo. De igual forma, se constata la naturaleza gubernamental de la iniciativa y del proyecto de crear una "zona de libre comercio". Inmediatamente hemos procedido a identificar las preferencias o los intereses político-económicos que defiende. Por último hemos identificado la posición de los sindicatos, su actividad y su posibilidad de influir en un proceso de naturaleza eminentemente intergubernamental. Al estudiar a los sindicatos no pretendemos decir que éstos sean

los actores principales, sino enfocar la atención en ellos a sabiendas de que, aunque secundarios, enfrentan directamente las secuelas del libre comercio.

Como se verá, nuestro análisis del TLCAN y de sus efectos y alcances en el ámbito laboral resulta congruente con lo que Andrew Moravsick ha dado en llamar el institucionalismo intergubernamental.[1]. Sin embargo, es necesario precisar que este apartado es sólo una aclaración teórico-metodológica y que la perspectiva teórica irá insertándose a todo lo largo del texto, especialmente en este segundo capítulo.

Por último, baste aclarar que no pretendemos explicar todo el desarrollo de las relaciones internacionales, sino sólo los fenómenos concretos enumerados arriba, por lo que la perspectiva teórica de esta tesis es de alcance intermedio.

2.2 El TLCAN como bloque regional

El Tratado de Libre Comercio de América del Norte constituye un proceso de regionalización fincado en la compenetración entre las economías de Canadá, Estados Unidos y México cuyo objetivo es lograr el libre comercio en el año 2005. Pero antes que nada, el TLCAN es un proceso de integración económica regional y como tal debe ser abarcado. En tiempo de la Posguerra Fría y del fin del enfrentamiento ideológico, político y militar protagonizado por los EUA de una parte y por la antigua URSS de la otra, el estudio actual de las relaciones internacionales se ha abocado a aprehender los procesos de globalización y regionalización como nuevos parámetros de estudio de la realidad internacional. Observamos la creación de bloques económicos por regiones geográficas que tienen como meta reducir las barreras comerciales entre los Estados miembros, sean estas barreras arancelarias o no. El objetivo explícito de los proyectos de integración económica o procesos de regionalización es, además de extender los mercados para la compra y venta de bienes y servicios de las naciones que lo integran, lograr mejores niveles de productividad para tener oportunidad de competir en el mercado internacional.

---

[1] Véase Moravsick, Andrew. "Negotiating the Single European Act: National interests and Conventional Statecraft in the European Community" en *International Organization* No. 45, vol 1, 1991, pp 651-688.

No obstante, la definición misma del concepto regionalización o integración económica no es precisa[2]. Desde la perspectiva teórica clásica, se define a la integración como un proceso y como un estado de las cosas que evoluciona en etapas. Bela Balassa nos dice que "vista como un proceso, (la integración) abarca medidas designadas para abolir la discriminación entre unidades económicas pertenecientes a Estados-Nación Distintos; vista como un estado de las cosas (state of affairs), puede ser representada por la ausencia de variadas formas de discriminación entre economías nacionales"[3]. La ausencia de discriminación entre economías nacionales -camino a la integración- es esquematizada por Balassa de la siguiente manera: sistema de preferencias aduaneras, zona de libre comercio, unión aduanera, mercado común e integración económica total[4]. Nos parece que aunque dicha distinción sea útil en algunos casos, tomarla como parámetro para "medir" el nivel de integración entre dos o más Estados resulta limitante. En el caso del TLCAN, éste ha sido definido como una zona de libre comercio en los términos de la Organización Mundial de Comercio (OMC), antes Acuerdo General de Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT, por sus siglas en inglés). Esta organización define como zona de libre comercio a

> un grupo de dos o más territorios aduaneros entre los cuales se eliminan los derechos de aduana y las demás reglamentaciones comerciales restrictivas... con respecto a lo esencial de los intercambios comerciales de los productos originarios de los territorios constitutivos de dicha zona de libre comercio[5].

No obstante, la inclusión de salvaguardas, un acuerdo paralelo sobre cuestiones laborales y otro sobre cuestiones ecológicas, la protección de los derechos de propiedad intelectual y las garantías dadas a la inversión externa confirman que el calificativo de "zona de libre comercio" queda corto para definir al TLCAN. Como se observa en otros procesos de regionalización importantes como la Unión Europea o el Mercosur, prácticamente resulta imposible delimitar la línea en donde acaba una fase

---

[2] Para el presente estudio, los terminos "regionalización", "integración económica regional", "integración" y "formación de bloques" serán usados indistintamente.
[3] Bela Balassa, *The Theory of Economic Integration*. Ed. George Allen and UNWIN, London, 1961, p. 1, traducción libre.
[4] *Idem*, p. 2-3.
[5] Art. XXIV del Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT).

y comienza la otra. Elaborada en 1961, la definición "clásica" de Bela Balassa resulta obsoleta, toda vez que la realidad de ha encargado de demostrar que las causas, consecuencias e implicaciones generales de la integración económica regional rebasan el ámbito puramente económico-comercial.

Sin pretender elaborar una definición que abarque al proceso en su totalidad, diremos que por regionalización o integración de bloques regionales entendemos el proceso que involucra a dos o más Estados o entes económicos de situación geográfica cercana y que formaliza entre ellos cierto tipo de conducta en sus relaciones económicas (esta concepción excluye explícitamente a la asi llamada integración informal). Asumimos que esta conducta o normatividad entre las relaciones económicas de dos Estados es congruente con su política de desarrollo nacional y que, por lo tanto, está relacionada directa e intrínsecamente con políticas públicas de desarrollo social, fiscales, monetarias, salariales y de fomento industrial, entre muchas otras. Es decir, la integración económica regional está circunscrita a proyectos nacionales de desarrollo más amplios. Aunque la naturaleza de las relaciones económicas puede ir desde las preferencias aduaneras hasta la integración económica total, las secuelas que esto tiene sobre aspectos políticos, sociales e institucionales rechazan la idea de que la integración sea un fenómeno puramente económico.

En consecuencia es necesario entender a la regionalización como un proceso multidimensional que implica no sólo la eliminación de la discriminación comercial (arancelaria o no) sino también:

a) Un acuerdo político entre los Estados miembros, que implica que los participantes han expresado la voluntad de integrar sus economías a través de la convergencia de sus respectivas políticas económicas exteriores[6]. Sin duda, son los Estados-Nacionales los principales actores que dirigen los procesos de integración regional. Dentro de éstos, son los representantes de los gobiernos estatales los que negocian, autorizan y firman un tratado internacional que conduzca hacia el libre comercio o la integración total. Por tanto, nuestra concepción abarca exclusivamente los procesos formales

---

* Alejandro Chanona. "Hacia un nuevo sistema de negociaciones internacionales de México" en Ruiz Sánchez L. (coord.) *Las negociaciones internacionales*. Ed. SRE, México, 1995, pp. 73-86.

de integración, que se basan en principio en la negociación entre representantes de cada Estado miembro. A diferencia del proceso europeo, el TLCAN no tiene visos de supranacionalidad, sino que es más bien "internacional" strictu sensu[7]. Las estructuras e instituciones internacionales que resulten de la formalización de la integración económica entre las economías mexicana, norteamericana y canadiense son definidas en términos de la coexistencia estatal. En este sentido es incorrecto atribuir la autoría del proceso de integración a "fuerzas trasnacionales" no identificables. Los actores no estatales se limitan a tratar de influir en el proceso de negociación para favorecer sus intereses.

b) Una interpretación del interés nacional que incorpore a la propia integración económica como parte de la estrategia de desarrollo. Ello se basa en el principio de que el modelo de desarrollo doméstico debe ser compatible con la política económica internacional. Ahora bien, es la clase política dominante la que, desde una visión coyuntural e histórica, define el contenido del interés nacional. Negociar la integración económica en cualquier nivel es un hecho que formaliza en un tratado la visión del interés nacional del grupo gobernante, en especial si aceptamos que la elaboración de la política exterior entendida en un sentido amplio es todavia un proceso centralizado que descansa en las manos de una élite compacta[8]. Esta situación refleja el balance de poder entre los actores y formaliza en un tratado internacional la preeminencia de ciertos actores internos sobre otros. En el nivel político, el TLCAN ha impuesto una serie de candados que limitan la capacidad de gobiernos posteriores de modificar modalidades concretas de inversión, asi como ciertas regulaciones fiscales y monetarias. El Tratado tiene entonces el efecto de restringir el poder de decisión de los propios gobiernos sobre ciertas politicas sociales y económicas. Evidentemente, otras funciones del Estado no sólo no se modifican, sino que buscan reforzarse, como el control sobre

[7] El desarrollo institucional de la Unión Europea ha llevado al establecimiento de cuerpos que representan y defienden sus propios intereses; nos referimos aquí a la Comisión de la UE, que ha sido llamada por los estudiosos del fenómeno, una institución "supranacional", ya que defiende intereses distintos a los de los Estados-nación que la integran.
[8] Alejandro Chanona, *Loc. Cit.*

las demandas obreras, las capacidades coercitivas del aparato estatal y la imposición de topes salariales y politicas económicas restrictivas con la subordinación de amplias capas de la población. Así, la integración regional incluye en su lógica múltiples secuelas en el ámbito interno a nivel social, institucional, laboral, y político, entre otros. Todo ello tiene consecuencias directas en las esferas sindicales.

Por último, no todos los procesos de integración son iguales. La visión clásica de la integración regional falla al ignorar que cada proyecto de integración regional responde a un contexto histórico específico y resulta imposible separarlo de él. Este contexto se refiere a la situación económica, politica y social de los Estados que se integraran.

Una vez más, las negociaciones que llevan a la formalización de una "zona de libre comercio" u otro proceso integratorio son el resultado del entrelazamiento de las politicas domesticas de los Estados que la integran[9]. Dado que el TLCAN es un proyecto que se da alrededor de la que aún es primera potencia económica en el globo, no podemos desligar su estudio de este hecho. El TLCAN se da en un contexto en que los crecientes niveles de competencia internacional han puesto en duda la hegemonía económica norteamericana prevaleciente desde la segunda posguerra[10]. Efectivamente, el TLCAN busca fortalecer la posición económica de sus miembros en un entorno comercialmente agresivo. Desde esta perspectiva, la regionalización responde a la lógica de la competencia internacional. Arturo Guillén señala que "cada una de las potencias regionales: Japón, Alemania o Estados Unidos, se repliegan a su propia zona con objeto de elevar su competitividad y poder imponer sus condiciones en el mercado mundial"[11]. No obstante ello, la regionalización no es un fenómeno que se circunscriba a las tres potencias económicas. Con excepción de pocos paises virtualmente todas las naciones del mundo se integran o proyectan integrarse en

---

[9] *Ibid*, p. 78.
[10] Véase Ma. Cristina Rosas. *Crisis del multilateralismo clásico: Política comercial externa estadounidense y zonas de libre comercio*. IIEc-UNAM, México, 1995.
[11] Arturo Guillén "La integración de bloques regionales en la globalización de la economía mundial" en *Nuevo orden mundial: reto para la inserción de América Latina*, IIEc-UNAM, p. 166.

algún bloque económico[12]. En el caso de América del Norte, el TLCAN es una estrategia de fortalecimiento de la competitividad de los tres países miembros; en ella coinciden a) la política de las grandes corporaciones trasnacionales de Estados Unidos que buscan bajar sus costos de producción a cualquier costa y b) la visión del gobierno mexicano de que atraer capital -también a cualquier costo- es uno de los fundamentos para el éxito del modelo de desarrollo.

2.2.1 Los "cruces" entre el libre comercio y los intereses empresariales en América del Norte.

Como se ha dicho, el modelo de desarrollo económico en los tres países de América del Norte responde a la visión del interés nacional que tiene la clase gobernante y éste se desprende de la conformación política interna que privilegia ciertos intereses sobre otros en cada uno de los países que integran a la subregión. Efectivamente, los principales beneficiarios de la conformación de una zona de libre comercio no son directamente los gobiernos, sino las empresas trasnacionales (ETN's). Con un acuerdo de este tipo, las ETN's pueden lograr ser más competitivas y ubicar mejor sus productos en los mercados internacionales sin necesidad de modificar su estructura vertical o incluso fortaleciéndola. Ante una zona de libre comercio y en un contexto de libre movilidad del capital, las ETN's comienzan por abastecer al mercado de la zona según la extensión de éste y los aranceles, que debían pagarse con anterioridad por la importación y exportación de bienes y servicios, dejan de ser una carga para sus finanzas. Por otra parte, la conformación de una zona de libre comercio otorga a las trasnacionales la facilidad de reubicar sus plantas productivas con el objetivo de bajar los costos de producción a través de mano de obra y materias primas más baratas. Además las ETN's se benefician indirectamente de los modelos de desarrollo de corte neoliberal debido a la eliminación de subsidios a la producción interna, la reducción de la inflación y el retiro de la participación del Estado en la

[12] Véase Faysal Yachir "Bloques regionales en la economía mundial" en *Problemas del desarrollo*, V. 26, no. 103, oct-dic 1995, p. 91-127.

economía en favor del capital privado[13]. Queda claro, pues, que si bien los acuerdos y tratados no incluyen referencias concretas a las ETN's, los beneficios que éstas reciben son importantes, en especial si agregamos los que se derivan de la posibilidad de transferir ganancias y dividendos de un país a otro libres de impuesto o arancel.

Por todo ello, el apoyo del gran capital nacional y trasnacional al proyecto y a las negociaciones del TLCAN es algo natural. La posición del empresariado estadounidense en este sentido es clara: desde febrero de 1991 el presidente de la Mesa Redonda Empresarial de Estados Unidos, Kay Whitmore, habló en nombre de las 200 empresas más importantes de Estados Unidos y expresó su apoyo al proyecto presentado por George Bush, apoyando la liberalización total del comercio y la inversión entre ese país y México, y exigiendo trato nacional a las inversiones y empresas norteamericanas establecidas en nuestro país. El Sr. Whitmore se presentó en audiencia ante el Comité de Finanzas del Senado de EUA y entregó a su presidente, Lloyd Bensten, una carta firmada por 436 empresas y 20 asociaciones empresariales en las que se respaldaba el proyecto[14].

En México, por su parte, ocurrió una situación semejante. Desde junio de 1990 el Consejo Coordinador Empresarial aprobó la conformación de una instancia temporal con el objeto de coordinar la posición del empresariado mexicano y presentar un frente común, vigilar de cerca las negociaciones del Tratado y asesorar al gobierno durante este período. Recordemos que fue el 11 de junio cuando los presidentes de Estados Unidos y México se reunieron y reconocieron la necesidad y conveniencia de formalizar un acuerdo de libre comercio[15]. Canadá entro en el proceso de negociaciones a principios de agosto de ese año; en septiembre comenzó a funcionar la Oficina de Negociaciones del TLCAN y la Comisión Intersecretarial. La

---

[13] Raymond Vernon "El rol de las trasnacionales en una zona de libre comercio en el Hemisferio Occidental" Documento de Trabajo sobre el Comercio en el Hemisferio Occidental. No. 7. BID-CEPAL, septiembre de 1992. 54 pp.

[14] Entre las empresas firmantes que tienen operaciones en México, se encuentran: Ford, General Motors, Chrysler, American Airlines, American Express, Black & Decker, Campbell Soup, Coca-Cola, Colgate-Palmolive, DuPont, Gillette Co., Goodyear Tire & Rubber Co., Hewlett-Packerd, IBM, McGraw-Hill, Procter & Gamble y Xerox Corp., entre otras. Véase Carlos Alvear Acevedo y Alberto Ortega Venzor. *TLC, Marco histórico para una negociación*. Ed. JUS, México, 1991. pp. 212 y ss.

[15] Cristina Rosas. Crisis del multilateralismo clásico: política comercial externa estadounidense y zonas de libre comercio. Ed. IIEc-FCPys, UNAM, México, 1995, p. 163.

coordinadora de las organizaciones empresariales y patronales del país comenzó a funcionar ya desde el 5 de septiembre, lo que demuestra la importancia que desde un principio los grupos empresariales le dieron al proyecto de un área de libre comercio con Estados Unidos.

La instancia creada por los empresarios fue conocida formalmente como la Coordinadora de Organismos Empresariales de Comercio Exterior (COECE) que estuvo integrada por representantes de todas y cada una de las cúpulas y otras organizaciones empresariales de las más diversas orientaciones, sectores, actividades y regiones de México[16]. No sólo la rapidez, sino la organización de las cúpulas y organizaciones empresariales fue palpable en todo el periodo de negociaciones. El empresariado mexicano logró una unidad que, si bien fue temporal, sirvió para plantear claramente su posición y sus requerimientos al equipo negociador oficial de nuestro país. Esta posición y la situación de la que goza el empresariado en la conformación política y el modelo económico actuales, les permitió dictar los tiempos y las condiciones de la apertura comercial.

Así, la COECE comenzó por llevar a cabo 114 estudios monográficos que detallaban la situación comercial y financiera de cada sector productivo en México. Para elaborar estas monografías, la COECE contó con el apoyo de organismos especializados en materia jurídica, y económico-comercial, en especial el Centro de Estudios Económicos del Sector Privado (CEESP) y la Asociación Nacional de Abogados de Empresa (ANADE)[17].

Estos estudios fueron la base desde la cual el gobierno determinó: " 1) qué se debía pedir a las contrapartes; 2) que se podía ceder en la negociación; 3) qué no se podía ceder, y 4) qué requisitos o medidas debía tomar el gobierno mexicano en lo interno antes de liberalizar un determinado sector"[18]. No obstante, las voces

---

[16] La COECE incluyó a la CONCANACO, CONCAMIN, COPARMEX, AMIS, CMHN, CNA, AMCB, CANACO MEXICO, CANACINTRA, CEMAI, ANIERM, CONACEX, Cámara de Comercio MEX-EU y al CCI, capítulo México. Véase Facultad de Economía. *El Tratado de Libre Comercio. México, Estados Unidos, Canadá.* Ed. FE-UNAM, Informe para la Comisión de Comercio de la Cámara de Diputados, México, 1991, p. 88-89.

[17] Luis Rubio. *¿Cómo va a afectar a México el Tratado de Libre Comercio?*. Ed. FCE. México, 1992, p. 124

[18] *Ibid*, p. 125.

opositoras al Tratado de Libre Comercio se quejaron con frecuencia de que estos estudios no habian recibido una divulgación adecuada, por lo que la falta de información fue uno de los argumentos que caracterizaron al debate en nuestro país, si es que en realidad puede hablarse de la existencia de un debate que permeara el proceso de negociaciones. La falta de divulgación de los estudios preparados por la Coordinadora de Organismos Empresariales de Comercio Exterior se aunó a la poca información que proporcionó la Secretaria de Comercio y Fomento Industrial (SECOFI) sobre la dinámica y evolución de las negociaciones y dio por resultado ataques abiertos al carácter "clandestino y secreto" que parecia rodear al proceso[19].

Como lo afirma Luis Rubio, seguidor del proceso de negociaciones e impulsor de la apertura comercial de Mexico, la participación del sector privado mexicano fue amplio, ya que no se limitó a elaborar los estudios, sino que su presencia en el "cuarto de junto" permitió que asesoraran directa y continuamente a las partes mexicanas negociadoras al tratar las cuestiones generales del Tratado y las de cada sector. En otras palabras, el empresariado mexicano tomó en serio su participación activa en el proceso de negociaciones, invirtió en el cuantiosos recursos e hizo uso de cuantos medios estuvieran a su alcance para tratar de influir en su favor en ese periodo.

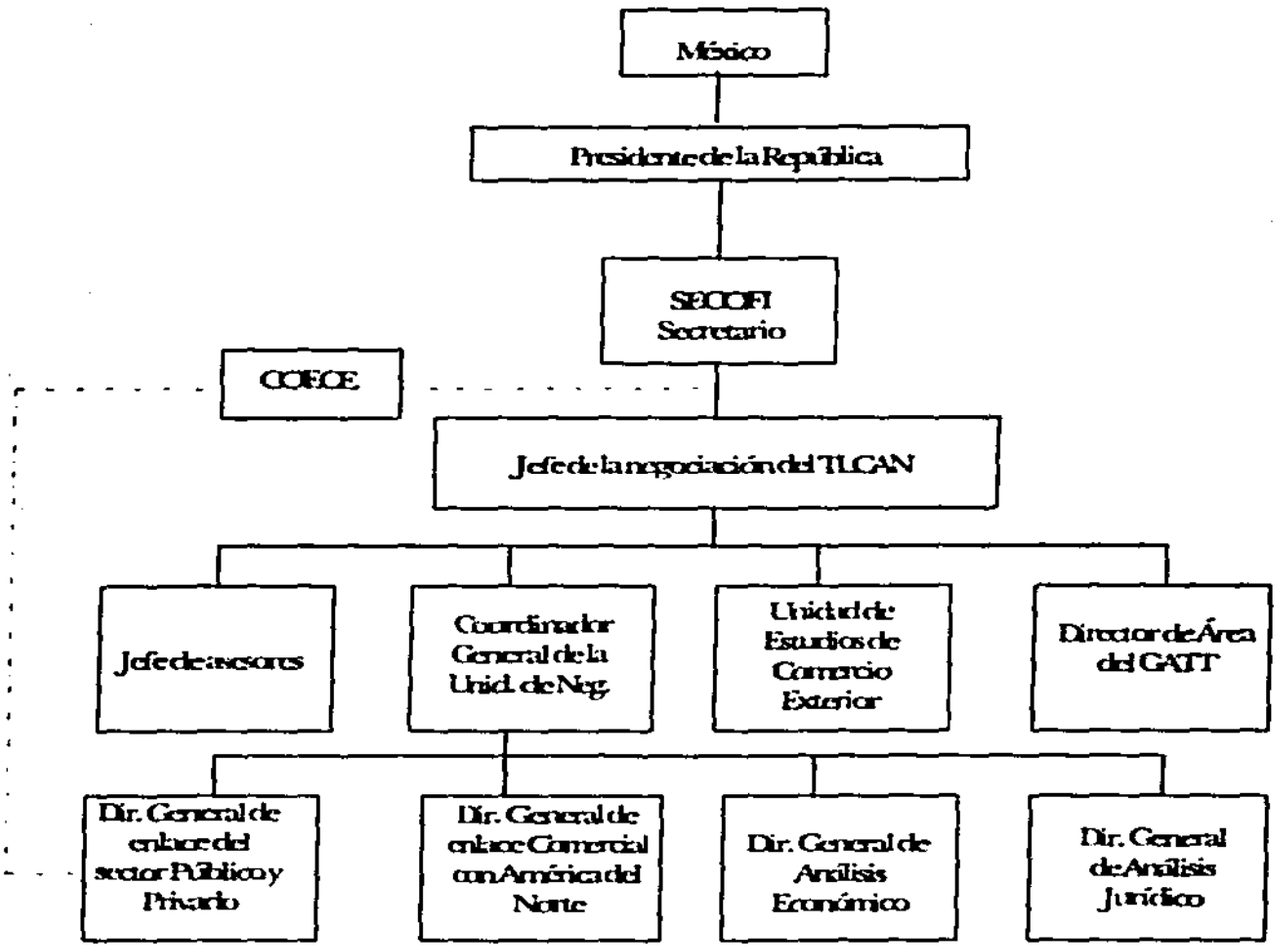
Mas allá, la estructura de las partes negociadoras testifica la preeminencia que tuvieron los actores empresariales durante el proceso de negociación del Tratado. La figura 2. 1 registra la estructura del equipo negociador mexicano.

Como se observa, la COECE estuvo participando no sólo en el enlace entre el sector público y privado a través de la respectiva Dirección General, sino que tuvo un papel de asesoría directa con Jaime Serra Puche, Secretario de Comercio y Fomento Industrial y segunda autoridad en las negociaciones por parte de México, sólo después del Presidente de la República.

---

[19] Ibid, p. 118.

FIGURA 2.1
ESTRUCTURA DEL EQUIPO NEGOCIADOR MEXICANO



Efectivamente, esta estructura no es sino el reflejo de la jerarquía de los intereses sociales o privados que eran defendidos y promovidos por el Tratado. Sin embargo, no debemos olvidar que quienes negociaron el Tratado de Libre Comercio de América del Norte fueron directamente los actores gubernamentales. Sobre ellos, grupos empresariales -específicamente la COECE- y sindicatos trataron, cada uno por

sus propios medios y desde su propia posición, de ejercer presión para salir favorecidos o para defender sus intereses y conquistas. Finalmente, los representantes del sector laboral fueron miembros del consejo asesor del TLCAN y dependían del jefe de asesores, lo que refleja el desequilibrio en la ecuación capital-trabajo que se plasmó en el acuerdo. El significado político de esto es claro:

> El TLC se convirtió así en una ocasión única en la cual gobierno y empresarios tuvieron que entender cuidadosamente la perspectiva del otro y encontrar la mejor manera de crear las condiciones apropiadas para el desarrollo económico futuro del país. El resultado fue que se estrecharon los lazos de cooperación entre el sector privado y el gobierno pero, también, entre los propios miembros de la iniciativa privada y entre éstos y otros sectores de la sociedad civil. Sin duda el gran desafío que representó la negociación del TLCAN marcó una redefinición en las relaciones políticas y sociales de diversos grupos que integran la sociedad y el gobierno[20].

Efectivamente, mientras los empresarios y el gobierno estrechaban sus lazos de cooperación y comunicación, los sindicatos padecían la ruptura del antiguo pacto social y se presentaban a todas luces subrepresentados en el proceso de integración en América del Norte.

Esta disparidad en la participación de los actores sociales fue también palpable en un asunto tan importante como el de la reforma a la legislación laboral vigente. Si bien en los tiempos de la negociación del Tratado el tema fue lo bastante delicado como para que el gobierno salinista impulsara la reforma a la Ley Federal del Trabajo y al artículo 123° constitucional, ya desde 1989 la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) había elaborado su propia propuesta. Una revisión de esta propuesta sugiere que se busca alcanzar una mayor flexibilidad en el aprovechamiento de la mano de obra en aras de elevar la productividad y competitividad del sector empresarial mexicano en un contexto de apertura e integración comercial[21].

---

[20] *Ibid*, p. 121-122.

[21] Respecto a la reforma a la LFT y al Artículo 123° Consitucional, la posición del sindicalismo tradicional mexicano y el debate que se entabló al respecto será expuesta en el tercer capítulo, al estudiar el caso de la CTM.

En un contexto de preeminencia de los intereses empresariales en los escenarios políticos de Estados Unidos, Canadá y México, una zona de libre comercio presenta en términos generales una ecuación negativa para los sindicatos y los trabajadores de los tres países. Las formas específicas en las que el libre comercio afecta a la situación laboral y sindical en México, Estados Unidos y Canadá se abarca a continuación.

2.3 La "dimensión laboral" del TLCAN.

Por "dimensión laboral" entendemos toda una serie de efectos que el libre comercio de la forma en que está consagrado en el TLCAN tendrá sobre el mercado de trabajo en general, las condiciones de trabajo y el nivel de vida de los trabajadores de México, Estados Unidos y Canadá, incluida la influencia sobre sus organizaciones. La "dimensión laboral" puede ser incluida explícitamente en un tratado internacional, pero aún en ausencia de un documento o declaración que la haga explícita -en este caso el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte- la integración regional tiene consecuencias indirectas sobre las instituciones, prácticas y mercados laborales que dan forma y contenido a esta "dimensión laboral". ¿En qué se fundamenta, pues, la existencia de una "dimensión laboral" en el TLCAN?

El libre comercio tiene el efecto inicial de aumentar la competencia entre unidades económicas, por lo que el imperativo de la competitividad internacional se vuelve una condición de subsistencia de las empresas. Como resultado de la fusión o cierre de empresas, el libre comercio conlleva el aumento del desempleo en empresas y sectores no competitivos (es decir, la mayoria de la industria de Sustitución de Importaciones en México)[22]. Si bien algunos analistas afirman que la integración comercial provoca "mayores problemas de ajuste a los trabajadores que cualquier otro

---

[22] Maria Teresa Gutiérrez Haces "Sindicatos y trabajadores frente a los proyectos de libre-comercio e integración económico" en Bensusán (Coord.) *Las relaciones laborales y el Tratado de Libre Comercio*. Ed. Friederich. Ebert Stiftung/FLACSO/UAM-Xoch/Porrúa. México, 1992, pp. 65-81.

tipo de cambio económico surgido en el pasado"[23], la regionalización se enmarca en procesos de reestructuración industrial y "modernización" económica más amplios. La integración económica no hace sino agudizar y profundizar los cambios sufridos en el nivel de la organización de la producción y en los procesos de trabajo que se han dado en los últimos 15 años: flexibilización e informalización creciente de los mercados de trabajo, con las consabidas consecuencias que esto trae a los sindicatos.

No sólo habrá compañías en México que saldrán a competir, sino sobretodo la competencia internacional se reflejará en el mercado interno, lo que incrementará o reforzará las tendencias a la flexibilización de las relaciones laborales en empresas ubicadas en los sectores "internacionalizados" de la economía[24]. Con la firma y puesta en marcha del TLC el proceso de flexibilización se aceleraría hasta "alcanzar al conjunto de asalariados protegidos legal y contractualmente"[25]. Ello llevaría además al mayor debilitamiento de los sindicatos y centrales sindicales. Así, el incremento del carácter internacional de la producción aunado a la crisis y a la reestructuración industrial son fuente importante de presiones para los trabajadores.

En términos más concretos existe un número considerable de cláusulas que sin mencionar a los trabajadores, los sindicatos o los procesos laborales, los afectan gravemente, si bien de forma indirecta. El impacto más fuerte del TLCAN sobre los trabajadores se da en el aumento de la movilidad internacional del capital. El Tratado promueve la alta movilidad del capital a través de dos medios principales:

a) La eliminación o reducción de las barreras arancelarias y no arancelarias. Ello elimina la necesidad de licencias de importación y/o exportación que habían restringido tanto el comercio internacional como el libre movimiento del capital sobre las fronteras nacionales. Como afirma Ian Robinson "La reducción de tarifas y de las BNA facilitan a los inversionistas extranjeros la producción de bienes en países diferentes a los

---

[23] *Ibid*, p. 69.

[24] Por contraposición, "empresas que colocan sus productos en nichos de mercado nacionales que se encuentran protegidos por barreras arancelarias o no arancelarias, que sean monopolios o empresas paraestatales monopólicas tendrán menor propensión a la flexibilización". Enrique De la Garza, "El TLC y el futuro de la contratación colectiva en México" en Bensusán. *Op cit.*, p. 128.

[25] Graciela Bensusán "Las razones de la reforma laboral en México" en Bensusán. *Op cit.*, p. 162.

de sus mercados primarios. Esta nueva seguridad amplía la movilidad del capital"[26].

b) La reducción de los riesgos asociados a la inversión externa. EL TLCAN crea nuevos derechos de propiedad privada para los inversionistas de México, Canadá y EUA que las harán más seguras y rentables. Las nuevas condiciones para la inversión y los nuevos derechos de propiedad están incluidos en los capítulos de inversión, empresas estatales, monopolios empresariales y gubernamentales, propiedad intelectual y servicios. En estos capítulos se reduce el margen de acción del Estado sobre las corporaciones[27]. Las inversiones son explícitamente protegidas contra la expropiación sin indemnización, que será determinada a través de un panel trinacional[28]. Igualmente las inversiones son protegidas contra "nulificación y deterioro" de los beneficios esperados con el TLCAN. Esta protección se extiende a todos los inversionistas, ya sean éstos integrantes de países del TLCAN o no. Cabe mencionar que el TLCAN amplía la definición de inversionista, con lo que su alcance llega a abarcar a las corporaciones trasnacionales[29]. El Artículo 1401 del acuerdo establece el derecho a la libre transferencia de los dividendos y ganancias sobre las fronteras nacionales. Por último, el artículo 1405 incorpora dentro del capítulo de servicios financeros el principio de tratamiento nacional al capital externo[30].

La mayor seguridad en las inversiones es importante especialmente en el caso de México, en donde los riesgos políticos y sociales son más considerables, además del hecho de que en materia de inversiones la

---

[26] Ian Robinson "¿Cómo afectará el Tratado de Libre Comercio los derechos de los trabajadores en América del Norte?" en A. Arteaga y G. Bensusán (coords.) *Integración regional y relaciones industriales en América del Norte*. Ed. UAM-I/FLACSO, México, 1996, p. 159.
[27] *Ibidem*.
[28] Art. 1605°.
[29] "La definición de 'inversión' del TLCAN requiere meramente alguna propiedad o control por parte del inversionista de uno de los países del TLCAN". Ian Robinson. *Loc. Cit.*, p. 161.
[30] Secofi. *Tratado de Libre Comercio de América del Norte. Texto oficial*. México, 1994.

institucionalidad mexicana aseguraba un alto grado de discrecionalidad al Ejecutivo[31].

Todo ello es el marco dentro del Tratado que asegura la libre movilidad del capital en América del Norte y que le otorga amplias garantías, a la vez que limita el poder del Estado y de los gobiernos actuales y posteriores de actuar sobre grandes corporaciones y los intereses de inversionistas privados de los tres paises.

El marco de alta movilidad del capital sobre las fronteras nacionales otorga una nueva importancia a los costos laborales. Los defensores del libre comercio argumentan por lo general que -dadas las caracteristicas de la producción- los costos de mano de obra ya no serán un ingrediente importante en un entorno comercial altamente competitivo. Ello debido al alto contenido de capital en la producción y a la proporción cada vez menor de mano de obra en los costos totales de producción. Sin embargo Ian Robinson llega a la siguiente conclusión:

> ... las diferencias de los costos unitarios de trabajo parecen estar creciendo con el tiempo, no solamente en las industrias relativamente intensivas en mano de obra, como la del vestido y del calzado, sino también en industrias más intensivas en capital y alto valor agregado, como las del acero y la automotriz. La razón principal para esta divergencia parece estribar en que en la mayoria de los Paises No Industrializados (PNI) los salarios de los trabajadores no están subiendo tan rápido como la productividad[32].

En un contexto de desvinculación entre salarios y productividad son precisamente la movilidad internacional del capital y la inversión extranjera -para el caso de paises que como México no cuentan con suficientes recursos para invertir- los elementos que permiten elevar la competitividad internacional de las economías[33],[34]. La represión obrera y la imposición cupular de topes salariales han

---

[31] Graciela Bensusán. "Entre candados y dientes. La agenda laboral del TLCAN" en *Perfiles Latinoamericanos*. Ed. FLACSO, México, junio de 1994, p. 116.
[32] Robinson, *Loc. Cit.*, p. 168.
[33] *Ibidem.*
[34] No debemos olvidar que si bien después de la Segunda Guerra Mundial la movilidad del capital era limitada, para los 70's y los 80's ésta umentó sustancialmente no sólo por las rondas del GATT y la eliminación de controles de exportación de caltal, sino por sucesos tales como la abundancia de petrodólares y las neuvas tecnolofías en computación y comunicaciones que permiten la ágil transferencia de los fondos y la administración vertical de emrpesas con

probado ser aliados importantes que permiten disolver el vínculo que establece la teoría neoclásica entre salarios y productividad.

En este contexto, el TLCAN fue ampliamente apoyado por el sector empresarial de Estados Unidos. La "coincidencia" de las políticas en él consagradas con la estrategia empresarial estadounidense -que se ha basado en las últimas 2 décadas en la búsqueda de la flexibilidad laboral y la evasión a los sindicatos- hacían del Tratado un instrumento atractivo para las grandes corporaciones trasnacionales. En 1977 el 35% de las empresas estadounidenses tenían como objetivo evitar la sindicalización de sus trabajadores y para 1983 la proporción había aumentado a 45%. En EUA -motor económico del TLCAN- presenciamos la existencia de una cultura industrial y empresarial enemiga del sindicalismo, diferente a la europea, que con las formas social demócratas daban un peso importante a la participación sindical en la política empresarial[35]. De hecho muchos opinan que las compañías no sindicalizadas son más competitivas, ya que "la dirección tiene más poder y es posible una mayor flexibilidad en el puesto de trabajo"[36].

Si a eso agregamos la política laboral represiva del Estado mexicano y la voluntad de mantenerla separada de la política comercial externa, es factible esperar que las empresas de EUA, Canadá y otras partes del mundo que lleguen a instalarse en México busquen condiciones flexibles de trabajo, ausencia de sindicatos o sindicatos cuya docilidad se traduzca en control unilateral de las condiciones de trabajo en la empresa. Estas condiciones denotan la dominancia de los sectores empresariales en la conformación del "libre comercio" en América del Norte.

Observamos aquí como el TLCAN se convierte en un instrumento que refleja la convergencia de políticas internas en lo que respecta a demandas de sectores inversionistas de un lado y condiciones del mercado laboral, del otro. El mínimo común denominador en la cuestión laboral queda así establecido y se encarna en las

---

producción segmentada en distintas partes del globo. Al respecto véase Lester Thurow, *Head to Head; the coming economic battle among Japan, Europe and America*. Ed. Morrow. New York, 1992, 336 pp.

[35] Enrique De la Garza. *Loc. Cit.*, pp. 137-139.

[36] *Ibid*, pp. 136 y 137.

disposiciones del Tratado de Libre Comercio, como un pilar productivo de la integración regional en América del Norte.

Como producto del cambio que significa el TLCAN en las normas de inversión de capital, diversos factores -como la mayor flexibilidad laboral, la debilidad sindical, la mínima participación de los trabajadores en los procesos productivos, el diferencial de los costos de mano de obra y la erosión de los derechos laborales- se convierten en estímulos que impulsan la reubicación de la producción y la relocalización y expansión de las empresas[37].

Resulta, por tanto, innegable que el libre comercio entre paises en donde prevalecen condiciones y costos laborales tan disímbolos tiene una dimensión laboral que se nutre de las relaciones obrero patronales y entre el Estado y los sindicatos. Esta dimensión laboral también implica el aprovechamiento de estas condiciones laborales en nombre del libre comercio y de la movilidad internacional del capital.

Ahora bien, las dimensión social y *más* especificamente la dimensión laboral de los esquemas de libre comercio e integración económica son objeto de numerosos estudios y debates no sólo en el marco del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, sino en prácticamente todas las regiones en que éstos se han establecido formalmente, como la Unión Europea, el Mercado Común del Cono Sur (Mercosur) y el Mercado Común Centroamericano (MCCA), y en foros multilaterales, especialmente en la OMC y la OIT[38].

En términos generales, es posible ubicar a dos escuelas que se pronuncian sobre este aspecto. Por una parte esta la escuela neoclásica para la que el vínculo entre condiciones laborales y comercio (trade-labor link) debe dejarse desregulado. Ello porque el crecimiento económico de las naciones son el punto de partida que llevará a que las condiciones generales de vida y empleo de los trabajadores se vea paulatinamente mejoradas. Desde esta perspectiva, el crecimiento económico se deriva

---

[37] Maria Teresa Gutiérrez Haces. *Loc. Cit.*, p. 78.

[38] Al respecto véase Victor Tokman, D. Martínez y J. Wurgaft. "Las dimensiones laborales de la integración económica en América Latina y el Caribe". Ponencia presentada en el Seminario Proceso de Integración Regional y las respuestas de la sociedad: Argentina, Brasil, México y Venezuela. Documento de Trabajo OIT no. 8. Mimeo, 36 pp.

de los principios del liberalismo económico. La codificación del vínculo entre comercio internacional y condiciones laborales y la armonización de los estándares laborales dentro de un esquema de libre flujo de capitales no harían sino generar distorsiones comerciales y desalentar la inversión productiva. Del otro lado, la escuela neoinsitucional se pronuncia por hacer explícito este trade-labor link y por codificarlo en tratados y convenciones internacionales con miras a la armonización de las condiciones laborales en el mundo, o al menos en zonas geográficas. Desde esta perspectiva la principal ventaja sería la reorientación de las estrategias de competitividad hacia una de altos salarios y alta productividad. El impacto macroeconómico se reflejaría en el aumento de la demanda agregada y en el empleo. Además, argumentan sus defensores, se estimularía el consenso social frente a la integración regional. Esta perspectiva responde a la necesidad de regular las actividades de las corporaciones trasnacionales ante el desgaste de los marcos regulatorios nacionales[39].

Pero sobretodo el enfoque neoinstitucional es una forma que guía a eliminar el llamado "dumping social". La falta de representatividad sindical y la inexistencia o disolución del vínculo que debiera ligar salarios y productividad, (que se da como producto de la represión laboral) es el origen este fenómeno. En realidad la principal justificación para incluir una dimensión social en el TLCAN y en cualquier proyecto de libre comercio se basa en el objetivo de evitar el dumping social. Siguiendo a Adams y Turner, por dumping social entendemos las acciones y políticas gubernamentales que se orientan a mantener bajos los costos de mano de obra o flexibilizadas las condiciones de trabajo con el objetivo de obtener una ventaja económica. Estas políticas o actos son vistas como subsidios gubernamentales desleales que buscan atraer la inversión extranjera[40].

Así, la integración económica de cualquier tipo será lesiva a los derechos de los trabajadores si permite excelentes condiciones a la inversión extranjera y al incremento en la productividad, a la vez que permite o ignora la represión de los derechos básicos de los trabajadores y mantiene deprimidas sus condiciones de vida.

---

[39] Graciela Bensusán. "Entre candados y dientes..." *Loc. Cit.*
[40] Roy Adams y Lowell Turner. "Las dimensiones sociales de un comercio más libre" en Arteaga y Bensusán. *Op. Cit.* pp. 127-156.

Robinson tiene el mérito de hacer notar que de los 9 miembros iniciales de la CEE, todos eran "democracias, con derechos laborales bien definidos y protegidos"[41]. Siendo así, la democracia en el conjunto del sistema político y en el ejercicio del oficio sindical específicamente eran condiciones que alejaban la idea del dumping social en ese proceso de integración económica. Recordemos que esta forma de "subsidio" puede detenerse a través de acuerdos cuyo fin sea el establecimiento de condiciones y normas sociales mínimas. Al igual que una empresa multinacional tiene operaciones en varios países y escapa así al control del Estado sobre ella, los derechos laborales consagrados en los instrumentos internacionales o supranacionales de integración regional deben tener como objetivo ampliar el marco en que estos derechos son defendidos. En la Unión Europea encontramos un instrumento de esta naturaleza en la Carta de Derechos Sociales Fundamentales de 1989. El cumplimiento de este instrumento es vigilado por la Corte Europea de Justicia[42].

Es menester hacer notar que en el caso de América del Norte, no eran tanto el nivel salarial o de vida de los trabajadores mexicanos lo que preocupó a los trabajadores de Canadá y EUA, sino el hecho de que las prácticas sindicales antidemocráticas prevalecían y su persistencia impedía cualquier avance en este sentido. Así, el TLCAN surge de entrada como un esquema de integración regional en el que el dumping social no sólo existe, sino que puede profundizarse por cuestiones objetivas como la debilidad sindical, el sistema corporativo de control obrero y la cerrazón política en México.

El verdadero problema que plantea la integración regional, bilateral o multilateral no está en si los estándares laborales son altos o bajos. Reside más bien en el hecho de que no son siquiera semejantes y los marcos políticos no alientan la armonización sino que la eliminan del escenario al menos en el corto plazo. El problema reside en la inexistencia de mecanismos que frenen la caída de las condiciones de trabajo ante la alta movilidad internacional del capital. Esta fenómeno se da tanto en países industrializados (porque es de ahí de donde sale el capital, presionando a la baja las condiciones laborales), como en países en vías de desarrollo (en donde la falta de democracia política y sindical, el autoritarismo y la represión,

[41] Ian Robinson. *Loc. Cit.*, p. 187.
[42] *Ibid*, p. 180.

además de los factores económicos estructurales, mantienen y presionan a la baja las condiciones de vida de los trabajadores). El modelo presentado esquemáticamente arriba se aplica a la situación en América del Norte. Así el TLCAN reducirá el poder de negociación de los sindicatos en Canadá y en EUA, ya que la amenaza patronal de instalar capital en México será más creíble. Además, la tendencia a ver a los sindicatos como actores retrógrados que minan la productividad y la competitividad del conjunto de la economía se reforzará en los tres países miembros del TLCAN[43]. La situación en México será expuesta con más detalle en el siguiente apartado.

2.3.1 La dimensión laboral en México.

> ... los mercados laborales no funcionan como lo imaginó la teoría neoclásica. En lugar de esto, los niveles de remuneración están determinados generalmente por el balance de poder existente entre los sindicatos, los patrones y los gobiernos... más que por la productividad laboral.
>
> Ian Robinson[44]

Al entrar al TLCAN, México tiene por objetivo abrir el mercado estadounidense a las exportaciones del país y atraer capital externo en forma de inversiones productivas, que generarán empleos bien remunerados. De hecho el TLCAN es un pilar importante de la estrategia de modernización económica adoptada en los 80's.

En el discurso oficial, se manejó la idea de que el TLCAN haría a la nuestra una economía altamente competitiva y permitiría atraer inversiones. "Ello se traduciría -Afirmaba Jaime Serra Puche, Secretario de Comercio y uno de los principales negociadores del acuerdo- en la creación de nuevos empleos más productivos y mejor retribuidos, que llevarán a un aumento en el bienestar general"[45]. Se argumentó que el desempleo inicial producido por la apertura sería contrarrestado con la creación de

---

[43] *Ibid*, p.181.
[44] *Ibid*, p. 169.
[45] *Conclusión de la negociación del TLC entre México, Canadá y Estados Unidos*, SECOFI, p. 7.

empleos en el mediano plazo[46].No sólo más empleos sino la tendencia a la homologación de salarios, una mayor vigilancia sobre la legislación laboral, y una derrama tecnológica de EUA y Canadá hacia México con ventajas compartidas: más empleos en EUA y Canadá por el crecimiento de las exportaciones a México y grandes flujos de inversión desde los primeros hacia el segundo[47]. Así, el TLC fue presentado como un instrumento promotor del desarrollo que tendría grandes ventajas en las esferas laborales y productivas.

Desde la perspectiva gubernamental se argumentó con gran éxito que el TLCAN constituía un detonador del crecimiento económico que permitiría superar los rezagos sociales especialmente en materia de salarios y empleo. Este discurso encuentra su sustento teórico en la escuela clásica, para la que el crecimiento económico llevará a que las condiciones generales de los trabajadores en una nación determinada mejoren como reflejo del entorno macroeconómico, ello sin vincular explícitamente (en leyes, tratados o instituciones) el crecimiento con los estándares laborales[48]. Esto coincide con la posición de México de negociar el TLCAN como un instrumento de crecimiento económico que excluye explícitamente las cuestiones laborales, ya que pueden ser usadas para "ocultar prácticas proteccionistas"[49]. El portavoz de la política económica exterior de México, Jaime Serra Puche, afirmaba en mayo de 1991 que "los dos gobiernos (de Estados Unidos y México) claramente entienden que los asuntos laborales no serán sujetos a negociación dentro del acuerdo de libre comercio"[50]. Esta posición se mantiene constante en la política económica exterior de México; en diversos foros el gobierno mexicano se ha mostrado renuente a aceptar cualquier vínculo entre comercio y estándares laborales. Dentro de la actual estrategia de apertura comercial e incremento de intercambio de bienes y servicios, así

---

[46] Véase Alfredo Hualde "La industria maquiladora de exportación: relaciones laborales y el Tratado de Libre Comercio" en Bensusán (coord.). *Op. cit.*, p. 210- 211.
[47] *Ibid*, p. 210.
[48] Véase Gary S. Fields "Labor Standards, economic development and international trade", en Herzenberg y Pérez-López (eds.). *Labor standards an development in the global economy.* US Department of Labor, Washington, 1990, pp. 19-34.
[49] *La Jornada*. 8-11-96, p. 45.
[50] Citado en John D. French y Scott Littlehale. *Labor and Nafta: a Briefing Book*. p. 233.

como de atracción de capitales, dejar de lado los temas laborales es una precondición para la estrategia de desarrollo, por la necesidad de atraer capital productivo[51].

No debemos olvidar que los mercados laborales son en realidad arenas en donde se libran intensas batallas políticas. La desigualdad en las posiciones de los actores que se baten en los mercados laborales fueron el contexto de la negociación y firma del TLCAN y éste refleja la situación imperante. Así, es necesario considerar que los lineamientos neoliberales bajo los cuales se firma el tratado explican la importancia que tuvieron los grupos y las cúpulas empresariales de los tres países, que plantearon desde el principio una posición antiestatal y desregulacionista[52].

En el contexto de la controversia que la dimensión laboral causó durante las negociaciones del TLCAN, el gobierno mexicano rechazó la idea del dumping social y lanzó en junio de 1991 el Programa Nacional de Capacitación y Productividad (1991-1994), en el que se afirma que "en la economía internacional la mano de obra barata ha dejado de ser una ventaja comparativa"[53], ya que las ventajas y oportunidades en el comercio internacional se obtendrían más bien de altos niveles de productividad y calidad que a través de bajos salarios. Los objetivos de este programa son los mismos que se establecieron en el Acuerdo Nacional para Elevar la Productividad (1991) que busca: a) beneficios iguales para capital y trabajo; b)concertación obrero patronal en la introducción de tecnología y en los procesos de trabajo y; c) una nueva cultura basada "en el diálogo y el compromiso con base en la información, los incentivos y el desarrollo de habilidades"[54]. Cabe mencionar que en este programa no se hace referencia a los sindicatos como representantes colectivos de los trabajadores, sino solamente al trabajador en tanto ente individual[55].

---

[51] En su visita de fines de noviembre de 1996 a Asia, el presidente Ernesto Zedillo se opuso enérgicamnnente a unir ambos temas. Como explicó en una junta posterior el Secretario de Comercio Herminio Blanco, "México no comparte esa posición y así lo ha hecho saber, debido a que los derechos laborales pueden convertirse, como ha ocurrido con el medio ambiente, en pretextos para justificar prácticas proteccionistas". Este tipo de declaraciones no dejan lugar a dudas en lo que respecta ala posición del gobierno mexicano. *La Jornada*. 8-11-1996, p. 45.
[52] Ma. Teresa Gutiérrez Haces. *Loc. Cit.*, p. 76.
[53] Gerardo Zamora, "La política laboral frente al TLC" en Bensusán, *Op. Cit.* P. 89.
[54] Graciela Bensusán. *Op. Cit.*, p. 15.
[55] Gerardo Zamora. *Loc. Cit.*

Evidentemente los objetivos arriba señalados no pueden alcanzares sino a través de una democratización profunda de las estructuras sindicales en México, además del replanteamiento de la relación corporativa entre el Estado y los sindicatos. En México, la promulgación de los Principios de la Nueva Cultura Laboral en agosto de 1996 no pareció desprenderse de estas pautas sino, por el contrario, para muchos líderes políticos significó la reafirmación de los compromisos y la alianza histórica entre los sindicatos y el Estado, en especial por el carácter cupular con que fue acordada.

Si bien desde la visión neoclásica y en el plano discursivo oficial mexicano se acepta la necesidad de cambio en el sistema sindical autoritario -ya que éste se ha constituido como elemento acumulador de corrupción e ineficiencia y de limitación a la productividad-, en el nivel del control político la extensión de las prácticas autoritarias derivadas del modelo corporativo han sido el instrumento que permite asegurar el consenso de los trabajadores frente al modelo económico, a la par con políticas restrictivas como la imposición de topes salariales[56].

2.3.1.1 En busca de Inversión Extranjera Directa: productividad y salarios en México.

En el contexto específico de México, la asociación de salarios y productividad depende de la capacidad de los sindicatos de ser verdaderamente representativos y de su capacidad de involucrarse eficazmente en los procesos productivos, implicando cuestiones de democracia sindical. No obstante, el poner límites a esta capacidad ha sido funcional para lograr el objetivo de atraer inversión externa, punto crucial para el éxito del modelo económico. Los conflictos sindicales de la Ford y la Cerveceria Modelo demuestran la inclinación del capital trasnacional y nacional de mantener la subordinación del sindicalismo a través de lazos corporativos[57].

Al autoritarismo y la represión sindical se aúna el diferencial en los costos de mano de obra. Antes de diciembre de 1994, el salario mínimo en México era 9 a 10

[56] Graciela Bensusán. *Op. Cit.*, p. 17.
[57] Graciela Bensusán "Las razones... *cit*", p. 163.

veces menor que el de Estados Unidos y Canadá, mientras que los salarios contractuales en México representaban de un quinto a un séptimo de los salarios contractuales imperantes en los vecinos del norte[58]. Esta brecha se profundizó y después de la devaluación de ese mes los salarios representaron la vigésima parte de los salarios canadienses y de un doceavo a un dieciseisavo de los salarios norteamericanos. El discernir en qué medida los costos de mano de obra en México son considerados como ventaja comparativa es un asunto que ha estado en permanente debate desde el inicio de las negociaciones del TLCAN y que subsiste hasta nuestros días. El argumento principal es que el diferencial en el costo de la mano de obra y la posibilidad de imponer flexibilidad unilateralmente constituyen de facto ventajas comparativas para competir en industrias intensivas o semi intensivas en mano de obra, sobretodo las que se desarrollan en el sureste asiático[59]. El contraargumento es que la productividad del trabajo en México es tan baja cuando se la compara con la de EUA y Canadá, que la ventaja de los bajos salarios "se diluye". La productividad está basada en factores de largo plazo, como la infraestructura, la tecnología y el sistema educativo, elementos que se encuentran subdesarrollados en México. Además, se argumenta que la tendencia a la automatización disminuye el peso relativo de los costos salariales en los costos totales de producción, por lo que los bajos salarios no son ya una ventaja.

Ciertamente el nivel de productividad per cápita en México es aún mucho menor al prevaleciente en Estados Unidos y en Canadá. Gerardo Zamora afirma que "comparativamente la productividad promedio de las manufacturas mexicanas registran un valor agregado por hombre de sólo 33% al que registran las manufacturas norteamericanas"[60]. Sin embargo, persisten sectores que requieren un uso intensivo de mano de obra en el corto y el mediano plazos y que pueden volverse internacionalmente competitivos ubicándose en países como México[61]. El incremento en la Inversión Extranjera Directa (IED) que recibe nuestro país confirma esta situación: actualmente México se ubica como el segundo receptor más importante de

---

[58] AFL-CIO "NAFTAmath: First Year Assessment". Documento, en http://www.aflcio.org/issues/docs/ipnaft-5er.html.
[59] Enrique de la Garza. *Loc. Cit.*, p. 135.
[60] Gerardo Zamora. *Loc. Cit*, p. 87.
[61] Véase De la Garza. *Loc. Cit.*

IED entre las naciones en desarrollo, sólo después de China[62]. En algunos sectores la productividad se ha incrementado sustancialmente en términos reales. Harley Shaiken de la Universidad de Berkeley ha demostrado que entre 1980 y 1994 la productividad en la industria manufacturera se incrementó en 64%, al tiempo que los salarios reales caían en un porcentaje similar[63]. Pero el hecho del crecimiento de la productividad también es aceptado en circulos oficiales sin que por eso se derive un aumento proporcional en los salarios. Con relación a la productividad, en marzo de 1997 el titular del Ejecutivo, Ernesto Zedillo Ponce argumentó que "de 1989 a 1995 el crecimiento promedio anual de este indicador fue de 6.4 %, superior al de Canadá con 4.1 y al de Estados Unidos con 3.4%"[64]. Ya desde los 70's la estrategia de competitividad vía bajos salarios se mostró como viable. Ejemplo significativo es la instalación de plantas de la industria automovilistica de Estados Unidos en México y el crecimiento de la maquila. Estas industrias han podido lograr "niveles de productividad a la par con aquellos del norte, aún para productos tales como partes de motores que requieren altos niveles de precisión y calificación"[65].

2.3.1.1.1 La maquila o para muestra un botón.

Aunque el hecho de que las empresas extranjeras demanden condiciones laborales flexibles como ventaja comparativa no sea público ni explícito, se sabe de plantas cuya instalación ha sido precedida por la formación de un sindicato dócil y la imposición de contratos flexibles. Esta situación es corriente en la franja maquiladora. Un ejemplo es la planta de la empresa Ford que se instaló en Hermosillo, en donde la empresa logró un CCT mucho más flexible que el imperante en otras plantas de la Ford y en donde se utiliza tecnología de punta y la productividad supera la de plantas de Estados Unidos o Canadá[66]. De ahí que Enrique de la Garza hable de un "acuerdo tácito en el que las autoridades de la Secretaria del Trabajo y líderes sindicales oficiales sobreentienden que la nueva inversión requiere de condiciones propicias, entre ellas las de máxima flexibilidad contractual"[67]. Según un estudio de Jim Sinclair, en la Ford

---

[62] Palabras de Ernesto Zedillo. *Excélsior*, 4-mzo-1997.
[63] AFL-CIO. *Loc. Cit.*
[64] *Excélsior*, 4-mzo-97.
[65] Ian Robinson. *Loc. Cit.*, p. 171.
[66] Véase Arnulfo Arteaga"La reestructuración de la insudtria automotriz en México y algunas repercusiones laborales" en Arteaga y Bensusán (coords). *Op. Cit.*, pp. 269-302.
[67] De la Garza. *Loc. Cit.* p. 130; véase tambien Fco. Zapata. *El sindicalismo mexicano frente a la reestructuración*. Colmex, México, 1994.

de Hermosillo, construida en 1986 (1600 trabajadores) los costos laborales anuales ascienden a 7 mdd. Ello contrasta con el hecho de que en Estados Unidos una planta de igual tamaño y producción significaría costos laborales anuales por 100 mdd[68].

Si con el TLCAN se espera -y se ha dado- un aumento en la Inversión Extranjera Directa y que ésta se ubique en ramas intensivas o semiintensivas en mano de obra, con requerimientos en calidad y productividad acordes con los niveles internacionales[69], entonces también resulta probable que la IED que llegue al país establezca CCT flexibles y unilaterales, con poca o nula participación sindical y con una clase obrera sin tradición de lucha. De ahí que el esquema de la maquila resulte tan atractivo.

El crecimiento de la industria maquiladora encuentra su explicación en este fenómeno. En 1991 el número de maquiladoras era de 2,033, 86.5% de las cuales se ubicaban en municipios fronterizos[70]. En 1995 las maquiladoras sobrepasaron las 3,000 plantas en el país. En ese año -después de la devaluación de diciembre de 1994- se instalaron 432 nuevas plantas y se autorizó la ampliación de otras 635. La maquila fue ya la segunda fuente de ingresos del país y representó 34% de las exportaciones totales. Aunque en general disminuye la participación de los salarios en el valor agregado de la producción (de 60% en 1982 a 51% en 1989), la proporción es aún importante y son industrias intensivas en mano de obra. El argumento oficial que se esgrime a favor de la maquila no está en las condiciones de trabajo, sino en el número de empleos creados que -de cualquier forma- no son suficientes para los requerimientos anuales del mercado laboral en México, que son de aproximadamente un millón de empleos anuales. Como ejemplo mencionaremos que en 1995 la maquila creó solamente 53 mil nuevas plazas. Para 1991 la maquila absorbía el 18% del total del empleo industrial en el país, esta proporción se mantenía constante para 1995. Si bien el nivel de absorción de la fuerza de trabajo es mucho más rápido que el prevaleciente en otros sectores, en términos relativos su participación no ha aumentado en las proporciones necesarias. En total, la maquila da empleo a 750 mil

---

[68] Jim Sinclair (ed.) *Crossing the line: Canada and free trade with México*, Vancouver, New Star Books, 1992, p. 30, p. 175 de robinson
[69] De la Garza. *Loc. Cit.*, p.136.
[70] Alfredo Hualde. *Loc. Cit.*, p. 215.

personas en la actualidad[71]. A pesar del crecimiento de la industria maquiladora, la ganancia en divisas y la ampliación del mercado interno que es deriva de ésta es más bien limitada. Las devaluaciones del peso tienen como efecto inmediato la reducción de costos de producción en nuestro país con relación a los costos internacionales. Según un estudio de la AFL-CIO en el que se hace un balance general de los efectos del TLCAN en los mercados laborales, la devaluación del peso de diciembre de 1994 tuvo como efecto inmediato reducir en más de 750 mdd los costos laborales en la zona maquiladora[72].

Ello coincide con que los beneficios al capital nacional y extranjero ofrecidos por el gobierno mexicano en el contexto del TLCAN son aprovechados por grandes corporaciones trasnacionales que buscan bajos costos salariales y condiciones flexibles de trabajo para instalarse en industrias intensivas en mano de obra. El efecto que el TLCAN tendrá sobre esta situación es que permite extender las condiciones que antes eran específicas del régimen legal de las maquiladoras. Se habla, por tanto, de la tendencia a la "maquiladorización" de las condiciones de trabajo en México, ya que estas condiciones presionarán a la baja a las del resto del país. Con el TLCAN la opción de importar insumos sin aranceles será generalizada, al igual que la posibilidad de vender la producción nacional en los mercados de EUA, Canadá y México sin tener que pagar aranceles. La producción, el ensamblaje y la comercialización se moverá, por tanto, a través de las fronteras nacionales permitiéndose de facto la subcontratación internacional[73]. Como sabemos, la maquila se caracteriza por situarse en un mercado laboral que desde el principio acepta condiciones de trabajo altamente flexibles, sin sindicatos, ni tradición de lucha o de defensa de derechos laborales. En este sentido, la originalidad o especificidad del sindicalismo en las maquilas es que es "regresivo funcional" o "subordinado", ya que acepta condiciones de trabajo inferiores a las que había negociado con anterioridad[74]. Evidentemente, ello se da en condiciones de falta de democracia. Por ello se dice que el maquilador es un mercado -de entrada- socialmente flexible.

---

[71] *La Jornada*, 9-1-96, p. 44.
[72] AFL-CIO. *Loc. Cit.*
[73] Alfredo Hualde. *Loc. Cit.*, p. 212.
[74] *Ibid*, p. 225.

.....

Todo ello, aunado a la presión competitiva a la que se someterán las industrias que fueron protegidas bajo el modelo SI, presiona a la baja las condiciones de trabajo de la generalidad del mercado laboral en México[75]. En este sentido, en México el TLCAN no impone por sí mismo una nueva lógica en los procesos de trabajo. La firma del TLCAN no plantea sino la profundización de los efectos que sobre los mercados laborales ha tenido el modelo de desarrollo económico vigente desde los 80's. En otras palabras

> El tratado no significa un cambio fundamental en la orientación de la gestión laboral del gobierno mexicano...[76]
> La política laboral continuaria marchando al mismo paso y dirección para apuntalar las condiciones de producción y competitividad deseadas por los grandes capitales con capacidad de exportar bienes y servicios, producidos en un país que les garantiza alta rentabilidad[77].

Esta situación contrasta con la de EUA y CAN, en donde los trabajadores ven directa e inmediatamente amenazados por los bajos salarios en el contexto de alta movilidad del capital en América del Norte. Combinando el autoritarismo en las relaciones Estado-sindicatos y el estado actual de subordinación y debilidad de estos últimos, con la diferencia en los costos de mano de obra podemos afirmar que resulta probable, por la naturaleza de la ventaja comparativa, que las inversiones que se generen como producto de las expectativas creadas por el TLCAN, buscarán mantener esa ventaja y aumentar la productividad por este medio (como ha sido el caso hasta ahora). La política económica del gobierno mantiene esa ventaja, por lo que se desprende que los aumentos en la productividad y en los salarios no van de la mano y la política instrumentada hasta ahora por el gobierno -topes salariales, recortes al gasto social, entre otros- tiende a perpetuar esta situación.

---

[75] Véase capítulo 1 apartado 1.3.3 sobre la crisis de los esquemas sindicales.
[76] Gerardo Zamora. *Loc. Cit.*, p. 90.
[77] *Ibídem*

El contexto neoliberal y su profundización con el TLCAN dibuja, pues, un entorno laboral altamente inestable con atores sociales cuya capacidad de negociación se encuentra notoriamente desequilibrada[78]. La política de concertación social del gobierno mexicano, vía los pactos, no hace sino reflejar el desequilibrio de poder entre los actores y el ensanchamiento paulatino de esta brecha.

2.4 Presiones y respuestas en la conformación de la dimensión laboral en el TLCAN.

> El TLCAN es primero y antes que nada un acuerdo comercial. La administración debe entender que si va demasiado lejos en cortejar a los sindicatos y grupos ambientalistas corre el riesgo de transformar al TLCAN en un paquete irreconocible que no atraerá a sus principales simpatizantes en el Congreso (de Estados Unidos).
>
> Jim Komble, Congresista Republicano.

Si bien las condiciones fueron muy diferentes, las transformaciones en el orden productivo-laboral experimentadas por los trabajadores de los tres países en el marco de la reestructuración han sido similares. Por una parte el TLCAN no es condición de que mejoren los niveles salariales y de vida de los trabajadores mexicanos. Por la otra, presiona a la baja el poder de negociación de los sindicatos de Canadá y EUA por las nuevas libertades y garantías otorgadas al capital para que aproveche las ventajas de México. Los sindicatos se encuentran presionados y debilitados en los tres países. Surge entonces un fuerte debate sobre las implicaciones del TLCAN, protagonizado por sindicatos y congresistas especialmente en Estados Unidos y Canadá. En México la manipulación de los medios era fuerte y el salinismo se encontraba en un momento de auge, por lo que -a pesar del esquema vertical y desfavorable para ellos- las organizaciones sociales que se oponían al Tratado no lograron hacerse eco en el conjunto de la sociedad.

---

[78] Bensusán. "Las razones...". *Loc. Cit.*, p. 161.

En general podemos identificar 2 momentos respecto a la posición sindical en EUA, Canadá y México respecto al TLC; en la primera fase, durante las negociaciones del Tratado (1991-1992) los sindicatos de EUA y Canadá ejercieron intensa presión y "se pronunciaron abiertamente en contra de este nuevo acuerdo"[79], reforzando los argumentos esgrimidos durante la negociación del CUSFTA (1989) que basaban su oposición en la pérdida de empleos[80].

Si bien los 80's significaron también la flexibilización de las condiciones laborales en Canadá y EUA, en ambos paises las confederaciones sindicales son un importante apoyo de los partidos políticos y por lo tanto su peso político al interior de ellos y en los respectivos congresos es significativo[81]. En Canadá tanto el CLC (Canadian Labour Congress) como el Partido NeoDemócrata y el Partido Liberal argumentaron en contra del TLCAN y demostraron que la puesta en marcha del CUSFTA provocó en sus primeros años la pérdida de 315 mil empleos en la industria manufacturera[82]. En EUA la mayor central sindical, la AFL-CIO, se mostró primero en contra del TLCAN, aunque este enfoque cambió ante la inminencia del Tratado. Esto abre un segundo momentos las organizaciones sindicales de los tres paises ven al TLCAN como un evento inminente y se abre la posibilidad de que modifiquen sus posturas.

Previo a la elección de Clinton, el tema laboral había sido relegado en la agenda comercial de México y del conjunto de las negociaciones del TLC. Jaime Serra Puche afirmó en mayo de 1991 que "los dos gobiernos claramente entienden que los asuntos laborales no serán sujetos a negociación dentro del acuerdo de libre comercio"[83]. Aún así, ello no implica que el tema fuera totalmente ignorado, sino que

---

[79] Gutiérrez Haces. *Loc. Cit.*, p. 71.

[80] El CLC es la mayor central sindical de Canadá y reúne al 60% de la población sindicalizada en ese país, es decir a 2.4 de los 4 millones de trabajadores sindicalizados. Respecto de los argumentos esgrimidos contra el CUSFTA véase por ejemplo Hecker, Steven y Hallock, Margaret (comps.). *Labor in a Global Economy*. UO Books. University of Oregon, Labor Education and Research Center, 1991. Véase también Pablo Pascual Moncayo y Raúl Trejo Delarbre. *Los sindicatos mexicanos ante el Tratado de Libre Comercio*. Instituto de Estudios para la Transición Democrática, México, 1992, especialmente pp. 69 y ss.

[81] Véase Gilles Trudeau y Guylaine Vallée. "Integración económica y política de la legislación laboral en Canadá" en Arteaga y Bensusán. *Op. Cit.* Pp. 105-126.

[82] Hecker, Steven y Hallock, Margaret. *Op. Cit.*

[83] Citado en John D. French et al. *Op. Cit.*

más bien se plasmó en acuerdos que buscaban ser válvulas de escape para quienes presionaban por su inclusión en el esquema de integración regional. En 1991 se firmó un Memorándum de entendimiento laboral entre representantes de México y de EUA. El documento era de carácter consultivo y su vigencia sería de 5 años. Sus objetivos eran 1)promover los derechos laborales y la cooperación en áreas de mutuo interés, tales como los sistemas legales y la legislación laboral de cada parte; 2) intercambiar información relativa a las condiciones generales de trabajo, resolución de conflictos laborales, seguridad social, instituciones de crédito obrero, estadísticas laborales y calidad y productividad; y 3)promover foros, proyectos y estudios conjuntos.[84]

Si bien el Convenio brindó un marco institucional para la cooperación binacional en cuestiones laborales y "supone un reconocimiento implícito de la existencia de aspectos problemáticos en la legislación mexicana y en su cumplimiento que requieren de un tratamiento bilateral"[85], el instrumento resultó limitado en cuanto a su alcance temático y legal, ya que no generaba derechos y obligaciones sancionados conforme a derecho internacional:

> 5o. Todas las actividades que se promuevan en cumplimiento de estas bases, quedarán sujetas a las leyes y otras disposiciones aplicables vigentes en México y los Estados Unidos de América, y no representarán obligación alguna derivada de un tratado en términos del derecho internacional [86].

Un año más tarde se firmó con el gobierno de Canadá un Memorándum Similar. En él se incluían los mismos objetivos y se especificaba de igual forma que no implicaba obligación legal alguna para las partes en concordancia con la transcripción hecha arriba[87]. Incluso previo a la firma del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, se establecieron intercambios de información en materia laboral entre México y EUA, y se formó una Comisión Binacional sobre Temas Laborales, en la reunión Binacional de funcionarios de los dos países que tuvo lugar en 1992.

---

[84] STPyS. Bases de entendimiento y cooperación en materia laboral que estblecen la STPy S de México y el Departamento del Trabajo de Estados Unidos de América, 3-may-1991.
[85] Bensusán. *Op. Cit.*, p. 17.
[86] STPyS. Bases de entendimiento... *cit.*
[87] STPy S. Memorándum de Entendimiento sobre Actividades de Cooperación en Materia Laboral entre la STPy S de México y el Departamento del Trabajo en Canadá. 4-May-1992.

No obstante, estos convenios fueron salidas insuficientes para la controversia que causó la cuestión laboral durante las negociaciones del Tratado. Aunado a las presiones sindicales, el Congreso de Estados Unidos realizó un estudio prospectivo oficial sobre el impacto del TLC en los indicadores de empleo y productividad en México y EUA. Los resultados del Informe de la Office of Technology Assessment (OTA) cuestionaron fuertemente los argumentos neoclásicos que auguraban un aumento de la productividad y del empleo en las dos economías como resultado del libre comercio. Antes que eso, el TLCAN afectaría negativamente, en el mediano y largo plazos, los niveles salariales en los tres paises, con la consecuente caida en la demanda agregada, la merma en la posición competitiva de EUA y el aumento del desempleo en los tres paises[88]. El impacto del estudio de la OTA fue significativo y fue el punto de apoyo de opositores congresistas y sindicales al Tratado.

Finalmente, la administración Clinton respondió al apoyo politico de la AFL-CIO condicionando el voto favorable al TLCAN a la inclusión de los temas laboral y ambiental en las pláticas del Tratado, aunque fuese en forma paralela. Como se dijo, el principal motor que llevó a organizaciones sindicales de EUA, Canadá y de México inclusive a incluir el tema laboral en las negociaciones del TLCAN fue el del "dumping social". Desde un principio, el objetivo era amortiguar el impacto laboral del Tratado, a través de promover el respeto de las autoridades a las leyes laborales de cada pais, el intercambio de información y el establecimiento de mecanismos para la resolución de conflictos laborales bajo el TLCAN[89].

No obstante la firma del Acuerdo Paralelo estuvo sujeta a múltiples presiones, sobresaliendo la de las asociaciones de empresarios de Estados Unidos y de Canadá quienes desde que se proyectó incluir el tema laboral la agenda manifestaron su oposición y se mostraron firmes en no aceptar un sistema de sanciones comerciales que eliminara las ventajas de invertir en México. Siete grandes asociaciones empresariales de Estados Unidos advirtieron a la administración Clinton que debía

---

[88] U. S. Congress. Office of Technology Assesssment. *U.S.-Mexico trade: Pulling togetheror Pulling Apart?*. Washington, october, 1992.

[89] Véase Roy Adams y Lowell Turner. "Las dimesiones sociales de un comercio más libre" en Arteaga y Bensusán. *Op. Cit.*, p. 143.

eliminarse la exigencia de algunos grupos sindicales sobre un secretariado autónomo que dirimiera los conflictos laborales[90]. En Canadá también los grupos empresariales que habían apoyado el Tratado amenazaron con retirar su apoyo si la agenda laboral iba demasiado lejos[91].

En México tras la elección de Bill Clinton se empezó a pensar en una "Carta Social" de tipo declarativo. La posición de nuestro gobierno durante las negociaciones del acuerdo paralelo se basó en tres pilares:

- ✓La defensa de la soberanía.
- ✓Que el acuerdo no modificara al Tratado existente (no renegociación).
- ✓Oposición a un sistema de solución de controversias con sanciones comerciales de fácil implementación, es decir, "que los acuerdos no impliquen prácticas proteccionistas"[92].

Con ello los negociadores mexicanos buscaban conservar intacto el régimen corporativo que sostenía -cada vez con más dificultades- al sistema político mexicano y que aseguraba la manipulación y docilidad de los trabajadores frente al Estado[93]. La delegación mexicana que negoció el acuerdo paralelo estuvo conformada por Santiago Oñate, Jaime Zabludovsky y Norma Samaniego (de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, STPSyS), con la asesoría del abogado laboral Néstor de Buen.

Es en este contexto en el que se firma en agosto de 1993 el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (en adelante ACLAN o Acuerdo Paralelo). La firma de este documento perseguía un objetivo concreto y limitado: responder a las demandas de sindicatos de EUA y Canadá para aprobar el Tratado en sus congresos.

---

[90] Las organizaciones eran Business Round Table, Council of the Americas, Emergency Committee for American Trade, The National Association of Manufacturers y U.S. Chamber of Commerce. Graciela Bensusán. "Entre candados y dientes...". *Loc. Cit.* p. 128-129.
[91] *Ibídem.*
[92] *La Jornada.* 17-03-1993.
[93] Graciela Bensusán. "Entre Candados y dientes...". *Loc. Cit.*

2.4.1 El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN): un análisis documental.

El ACLAN tiene como objetivos principales mejorar de las condiciones de trabajo y los niveles de vida de los trabajadores en cada pais miembro, promover la cooperación, el intercambio de información y la aplicación efectiva y la transparencia en la administración de la legislación laboral de cada parte. El Acuerdo Paralelo parte de aceptar que "la protección de los derechos básicos de los trabajadores propiciará la adopción de estrategias competitivas de alta productividad en las empresas"[94]. Es decir, en el acuerdo se establece un vinculo explícito entre las condiciones de los trabajadores, el comercio internacional y las estrategias de competitividad de las empresas. Este vinculo ha sido llamado el trade-labor link y numerosos académicos y funcionarios tratan de incluirlo explícitamente en la agenda de organizaciones comerciales internacionales como la OMC, antes GATT[95]. A diferencia de la visión teórica clásica que liga el nivel salarial al de la productividad, el ACLAN tiene el mérito inicial de reconocer explícitamente que la protección y defensa de las condiciones laborales es un fundamento para la productividad en las empresas.

Asi, el ACLAN comienza por pronunciarse promotor de 11 principios laborales: libertad de asociación, protección al derecho a organizarse, derecho a la negociación colectiva, derecho a la huelga, prohibición del trabajo forzado, restricciones al trabajo de menores, condiciones minimas de trabajo, eliminación de la discriminación en el empleo, igualdad para hombres y mujeres, prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales y protección de los trabajadores migratorios. En otras palabras, serán objetivo del Acuerdo todos los Derechos y obligaciones que se encuentren en la legislación de las 3 partes y que correspondan a cualquiera de los 11 principio enumerados arriba. No obstante, el ACLAN es claro en el sentido de que estos 11 principios eran promovidos "bajo las condiciones que establezca su legislación interna, sin que constituyan normas comunes minimas..."[96]. Es decir, el ACLAN no cumple el objetivo propuesto por diversos sindicatos de establecer reglas comunes

---

[94] Preámbulo del ACLAN.
[95] OIT, "Las dimensiones laborales de la integración económica en América Latina y el caribe", Documento de trabajo No. 8, mimeo, 36 pp.
[96] Anexo 1 del ACLAN, el subrayado es mio.

como condiciones mínimas de trabajo para EUA, Canadá y México. El Acuerdo articula instancias con el objetivo de promover "la observancia y la aplicación efectiva de la legislación laboral de cada una de las partes" (Art. 1º-f). La aplicación de la legislación se deja descansar en las instancias laborales de cada parte. En la Unión Europea se ha llegado también a cierto consenso y se acepta que resulta más funcional respetar las leyes de cada miembro antes que buscar la armonización de sus respectivas legislaciones laborales. En este sentido hay respeto a la soberanía de cada país y desde el inicio se reconocen las diferencias en las legislaciones laborales de cada parte, en el entendido de que son producto de desarrollos sociales, económicos y políticos distintos y que, por tanto, son válidas. En este aspecto en específico, la cesión de soberanía a través del instrumento jurídico es mínima. Se cumple así el principio de la protección de la soberanía de cada parte en el proceso de regionalización.

Después de esta visión general revisaremos las instituciones y los procedimientos que establece el Acuerdo Paralelo sobre asuntos laborales, para determinar la naturaleza de este instrumento trilateral.

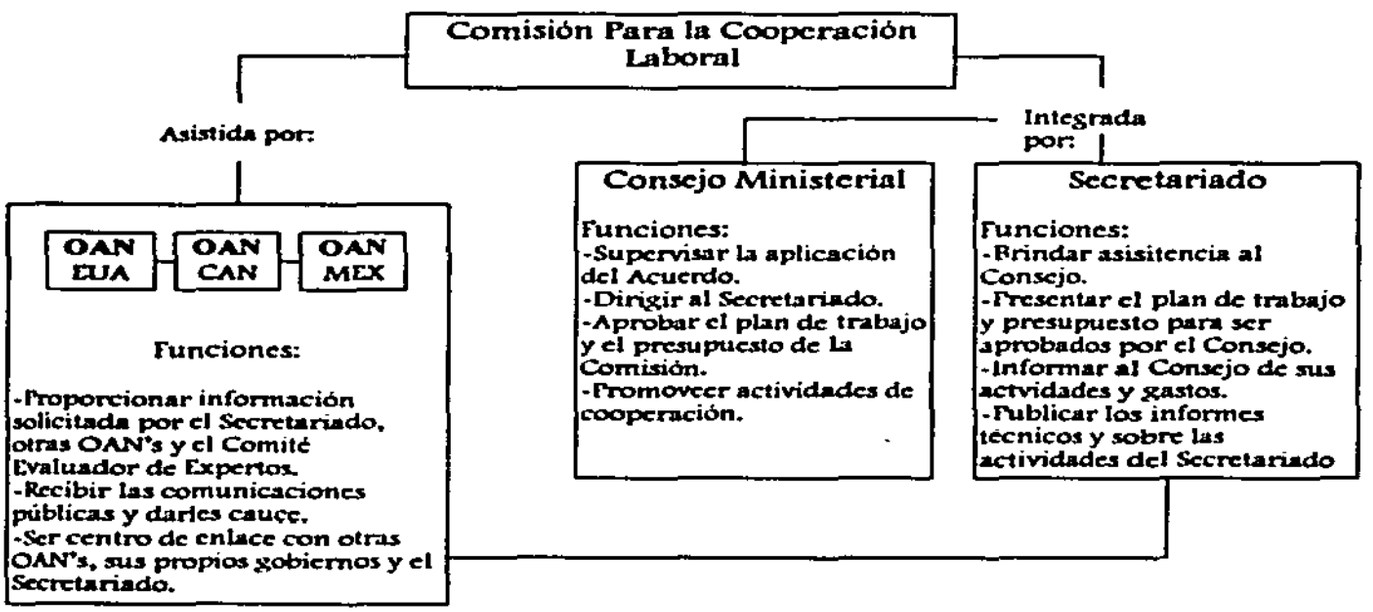
2.4.1 Instituciones del ACLAN.

El ACLAN establece una Comisión, un Consejo Ministerial y un Secretariado conjuntos, así como una Oficina Administrativa Nacional en cada país miembro, según se observa en el la figura 2.2

El Consejo está integrado por los secretarios o ministros de trabajo de cada país, quienes son nombrados directamente por el presidente y cuyo nombramiento requiere la aprobación del congreso sólo en el caso de Canadá. El Secretariado, que debiera ser el órgano más independiente, tiene funciones asistenciales que limitan su alcance. El director ejecutivo que preside el Secretariado -y que es nombrado por el propio consejo- no podrá recibir instrucciones "de ningún gobierno ni de ninguna autoridad externa al Consejo" (art. 12.5). A esto se suma el hecho de que su actividad esta siempre sujeta a la supervisión del Consejo Ministerial, es decir, a los representantes designados por el Ejecutivo de cada Estado miembro.

Observamos, además, que no hay estructuras internacionales tripartitas, es decir, estructuras que incluyan representantes laborales y patronales, además de los enviados gubernamentales. Como se constatará adelante, actores no gubernamentales podrán participar en los procedimientos del ACLAN sólo como "invitados" de cada gobierno, o dentro del rubro de "público participante". Se demuestra así que la vía gubernamental permanece como el principal medio de expresión de los intereses laborales en el contexto del TLCAN y las arenas políticas nacionales persisten como el principal espacio de lucha obrero-patronal. Organizaciones empresariales o sindicales son grupos de presión dentro de cada Estado que buscarán que la actuación de sus respectivos gobiernos en los espacios y foros creados por el ACLAN les sea favorable. Ello coincide con la posición de Moravsick, que plantea que aún

Figura 2.2
Estructura Institucional del ACLAN



Fuente: Elaboración propia con base en el ACLAN.

cuando los intereses laborales sean trasnacionales, su principal forma de expresión sigue siendo nacional.[97]

El ACLAN no es sólo un instrumento "internacional" por contraposición a "supranacional", sino que más allá, es un instrumento del poder ejecutivo de las partes: los Congresos no participan en su funcionamiento. Así, la observación de las instituciones creadas por el ACLAN permite constatar la verticalidad de sus estructuras.

2.4.2 Los procedimientos del ACLAN

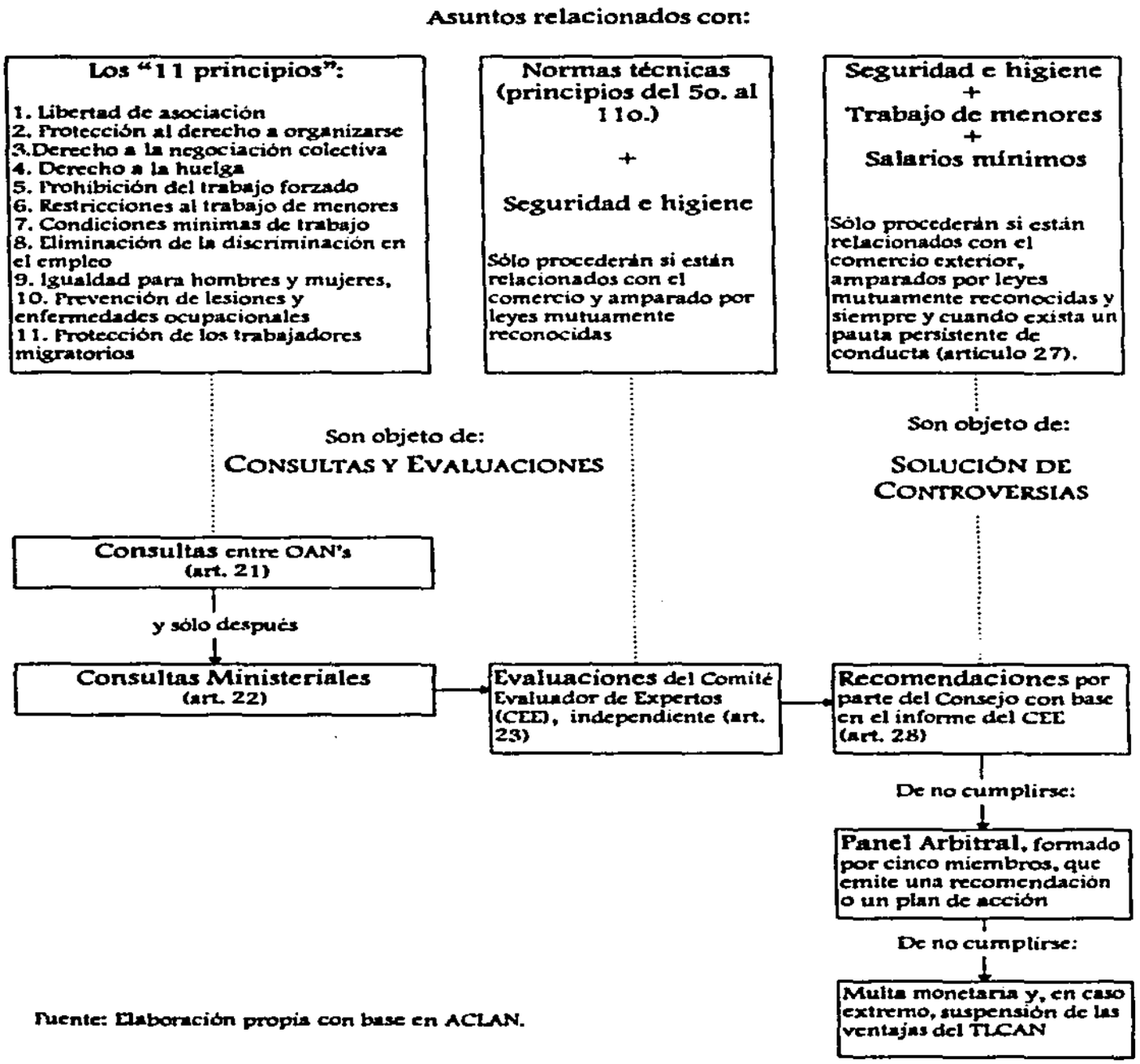
En cuanto a los procedimientos que establece el ACLAN, éstos se dividen en 2 grandes rubros: a)Consultas y evaluaciones para la Cooperación y b) Solución de Controversias. Los temas que podrán tratarse en cada caso se establecen según en figura 2.3.

Una de las mayores criticas al Acuerdo Paralelo es el hecho de que su procedimiento de solución de controversias es muy limitado, ya que éste sólo funciona para asuntos relacionados con seguridad e higiene, salarios mínimos y trabajo de menores y sólo cuando se relacionen con el comercio exterior, se fundamenten en leyes mutuamente reconocidas y además se demuestre una pauta persistente de conducta. El procedimiento de solución de controversias no involucra directamente a empresas, sino a los países miembros del TLCAN. Además, el proceso a seguir resulta complejo y lento y dificultan de facto la solución de conflictos laborales por esos medios. Es decir, el ACLAN estuvo basado en el mínimo común denominador de los tres países, que buscaban que las ventajas derivadas de la alta movilidad del capital lograda con el TLCAN en el contexto de bajos salarios y alta flexibilidad prevaleciente en México, permanecieran intactas. Observamos como el ACLAN sólo se declara promotor de un espectro muy amplio de derechos, mientras que su capacidad real de

---

[97] Moravsick, Andrew "Negotiating the Single European Act: National interests and Conventional Statecraft in the European Community" en *International Organization* No. 45, vol 1, 1991, pp 651-688.

Figura 2.3
Procedimientos del ACLAN



Fuente: Elaboración propia con base en ACLAN.

defender estos derechos está circunscrita a las autoridades nacionales de México, EUA o Canadá, según sea el caso. Desde otra perspectiva, la cesión de soberania que se dacon el Acuerdo Paralelo resulta mínima y se limita a la vigilancia de las partes de la aplicación y administración de la legislación laboral en el interior de los miembros del TLCAN. Si bien el compromiso general es garantizar altas normas laborales (art. 2°), éste compromiso queda a nivel nacional y los derechos siguen siendo calificados tanto formal como legalmente, como asuntos exclusivos de cada Estado.

En cuanto al acceso de los particulares a los procedimientos que establece el ACLAN, el articulo 4° señala que los interesados podrán acceder sólo a sus instancias nacionales. Lo mismo sucede en lo relativo a las garantías procesales (art. 5°). El Acuerdo establece que los procedimientos y garantías procesales que busquen defender cualesquiera de los 11 principios laborales, se darán exclusivamente a través de instancias nacionales.

Por ello, y a diferencia de lo que sucede en la Unión Europea, ni el TLCAN ni sus instrumentos paralelos crean instancias supranacionales a las que los particulares puedan dirigir sus quejas para defender los derechos laborales consagrados en el instrumento trilateral.

En palabras de Luis Miguel Díaz, uno de los negociadores del Acuerdo y encargado de la Coordinación General de Asuntos Internacionales de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social,

> ante necesidades políticas en los tres países se creó el Acuerdo de Cooperación Laboral, conjugando la imaginación de los negociadores en atención a la realidad política, social y legal de cada uno de ellos. Se acordó un documento donde los sujetos son exclusivamente los gobiernos y no los sectores empresarial y obrero[36].

Puede decirse que los negociadores mexicanos triunfaron, ya que no cedieron ni en control corporativo, ni en la discrecionalidad estatal sobre la aplicación de las leyes laborales, ni mucho menos sobre la política salarial. En palabras de Graciela

---

[36] *Consulta ministerial.* STPyS, julio de 1996, p. 75.

Bensusán, el ACLAN resultó más bien una "regulación de bajo perfil" que un instrumento con "dientes" que eliminara el dumping social del esquema de integración en América del Norte[99].

2.4.2 Realidad y perspectivas del Acuerdo Paralelo

> Hay que poner a trabajar a esta gente de las Oficinas Administrativas Nacionales, para que -cuando menos- tengan trabajo y desquiten su salario a través de quejas...
>
> Benedicto Martínez, Líder del Frente Auténtico del Trabajo[100].

Hasta ahora, el procedimiento ha sido activado en cinco ocasiones (General Electric, Honeywell, Sony, Sprint y Maxi-Switch) y no ha ido más allá de las consultas ministeriales. Los casos se han referido -todos ellos- a la violación de los derechos de los trabajadores mexicanos, tanto dentro como fuera de nuestras fronteras (en el caso de Sprint). Han sido relacionados con las normas laborales "no técnicas", es decir, con la libertad de asociación, el derecho a organizarse, a negociar colectivamente y el derecho a huelga. Como ejemplo tomaremos el caso Sony, en el que la subsidiraria mexicana Magnéticos de México S.A. despidió a trabajadores que intentaban formar un sindicato al margen de las centrales oficiales (CTM, CROM, CROC)[101]. Cuatro ONG's presentaron, a través de una comunicación pública, el caso a la OAN estadounidense, que, tras aceptarla, solicitó consultas ministeriales con las autoridades mexicanas. Como resultado de estas consultas, el secretario del Trabajo de EUA, Robert Reich, y el Secratario del Trabajo y Previsión Social de México, Santiago Oñate Laborde, adoptaron un plan de trabajo cuyo objetivo era "precisar y difundir

---

[99] Graciela Bensusán. "Entre candados...". *Loc. Cit.*, p. 136.
[100] Entrevista 15-jul-96.
[101] Los otros casos serán tratados en el Tercer capítulo, como elementos de análisis de la actividad internacional del Frente Auténtico del Trabajo (FAT) o del Sindicato de Telefonistas (STRM).

públicamente los procedimientos de registro de organizaciones sindicales"[102]. Para ello acordaron:

- ✓ Elaborar un estudio por parte de expertos independientes
- ✓ Llevar a cabo reuniones con los trabajadores de la empresa para informarles de sus derechos y con los patrones de la empresa para intercambiar puntos de vista, y
- ✓ Elaborar 3 seminarios para aprender sobre los sistemas de registro sindical y para el intercambio de información técnica sobre la legislación laboral de cada parte. A los seminarios asisitirian: 1) funcionarios, 2) académicos y 3) representantes de los sectores gubernamental, laboral y empresarial que serian invitados a participar por parte de las OAN's de cada país.

Desde que inicaron los procedimientos, los grupos involucrados presionaron por resultados concretos. Aunque el tema fue hablado y discutido en estos foros abiertos por el Acuerdo Paralelo, los trabajadores despedidos no fueron reinstalados, ni las condiciones de su despido modificadas. En la empresa Magnéticos de México, subsidiaria de la compañia estadounidense Sony Co., se instaló un sindicato oficialista, afiliado a la CTM[103]. Recordemos que los sujetos que participan en el ACLAN son exclusivamente los gobiernos y no las empresas o los sindicatos.

Durante los seminarios internacionales auspiciados por él, para los representantes gubernamentales quedaba claro que "el ACLAN no va a resolver reclamaciones individuales, sus objetivos se refieren a un contexto más amplio, sin dejar de ser sensible a las necesidades de los trabajadores afectados. La cuestión

---

[102] STPyS. Resoluciones adoptadas durante la consulta ministerial (940003), 26-6-1995, documento.
[103] *Consulta ministerial*. STPyS, julio de 1996.

fundamental es la revisión de las posibles violaciones de la legislación laboral y el camino para evitar dichas violaciones o mejorar las leyes"[104].

En el seminario en que participaron los representantes del sector laboral, el invitado por México fue Jesús Núñez Regalado, miembro del Consejo de Administración del Banco Obrero. Ello contrasta con los representantes del sector laboral del Estados Unidos y Canadá. Representando a los trabajadores de EUA participó el abogado general del a AFL-CIO, Larry Engelstein, y por parte de Canadá participó el Secretario y Tesorero del Canadian Labour Congress, Dick Martin, quienes expusieron puntos de vista más críticos que los de la contraparte mexicana. El delegado laboral mexicano siguió el punto de vista oficial basado en el principio de la soberanía, mismo que buscaba evitar toda intromisión externa en la aplicación de la legislación laboral en México. En su intervención en el seminario, el señor Nuñez Regalado comenzó por afirmar que

> en México existen claros principios sobre el concepto de soberanía, lo cual no es objeto de negociación. La autodeterminación y la no intervención han sido el sustento político en que se ha consolidado el país. Benito Juárez lo expresó en su lema: 'Entre los hombres como entre las naciones, el respeto al derecho ajeno es la paz'.
> La regla del Acuerdo (Paralelo) en el sentido de respetar la Constitución de cada una de las partes debe tener un alto significado y una interpretación clara por parte de quienes participan en estas reuniones...[105]

Dados la estructura y los alcances del ACLAN y el control del sistema político sobre la jerarquía obrera de México, el alcance del plan de acción fue limitado; la pluralidad de los representantes del sector obrero en el caso de México fue nula. Lo mismo ha sucedido en los otros casos.

Si bien es cierto, siguiendo a Lance Compa, que cualquier análisis de los resultados del Acuerdo Paralelo resulta limitado e inicial debido a que los mecanismos

---

[104] Palabras de Joaquín Otero, Subsecretario para asuntos internacionales del Departamento del Trabajo de Estados Unidos, durante el Tercer seminario sobre procedimientos de registro de asociaciones sindicales, que se llevó a cabo en Monterrey el 29 de febrero y 1° de marzo de 1996.
[105] Palabras de Jesús Núñez Regalado, durante el Tercer seminario sobre procedimientos de registro de asociaciones sindicales, que se llevó a cabo en Monterrey el 29 de febrero y 1° de marzo de 1996, p. 71

puestos en práctica han sido mínimos[106], también es cierto que su alcance de jure es limitado y su aplicación de facto ha probado su verticalidad y antidemocracia. Ello se debe a que la participación de representantes obreros se encuentra circunscrita a la voluntad política de los encargados gubernamentales. Esta "voluntad política" ha probado ser relativamente plural en los casos de EUA y Canadá, no así en el de México.

Por una parte el Acuerdo toca los linderos de la supervisión internacional; en los casos de México y Estados Unidos, la presión creada por este medio ha llegado al nivel de pedir información políticamente sensible, en asuntos relacionados con la violencia policiaca en contra del ejercicio del derecho de huelga o la complicidad de las autoridades nacionales en el atropello de los derechos colectivos de los trabajadores, como el derecho a la libre sindicalización, a la negociación colectiva y a la huelga. Además, como se observa en el caso Sony la presión creada por el ACLAN se lleva a nivel local, a través de mecanismos como las reuniones entre autoridades, patrones y trabajadores de una empresa. Cuando las autoridades mexicanas han sido acusadas de soslayar el incumplimiento de la legalidad laboral -es decir, cuando la OAN de Estados Unidos ha aceptado las quejas de grupos en este sentido- la reacción ha sido inmediata; en México se ha argumentado que la OAN-EUA "no tiene base legal" para aceptar las quejas, ya que éstas van mucho más allá de los objetivos acordados en el ACLAN[107].

Por otra parte, y es aquí donde esta el problema, las autoridades del Acuerdo no gozan de autonomía y se convierten en juez y parte de la mayoría de las quejas sometidas a su revisión. El plan de trabajo de 1996 del Secretariado tiene una fuerte tendencia a la "despolitización" del ACLAN, ya que se centra en "abrir foros para funcionarios, académicos, representantes del sector privado y funcionarios de las dependencias del trabajo para llevar a cabo discusiones 'cooperativas' en asuntos de seguridad e higiene en el lugar de trabajo"[108]. En otras palabras, el plan de trabajo no

---

[106] Lance Compa, Director Ejecutivo del Secretariado del ACLAN, ha mantenido en numerosas conferencias que de las 22 posibilidades de solución de controversias sólo se han probado 3 y que, por lo tanto, aún no se conoce el alcance real del instrumento.
[107] "U. S. NAFTA labor office readies review denounced by mexican office" en *Inside Nafta*, 21-08-96.
[108] "Talks underway for US-Mexican labor consultations on Sony case" en *Inside Nafta*.03-05-96.

toca temas politicos, a diferencia del plan de 1995 en el que las relaciones industriales fueron el centro de atención de los foros y reuniones. Parece ser que sólo la presión de grupos sindicales hacia sus OAN's a través de la presentación de comunicaciones públicas puede llevar a la presión de una instancia gubernamental sobre su contraparte en otro pais en asuntos politicamente sensibles. Fuera de esto, la agenda del ACLAN será llevada como un asunto de cortesía y protocolo que se centrará en el intercambio de información técnica y en el cumplimiento de los demás puntos establecidos en el Acuerdo.

Por ello, ya desde abril de 1995 hay grupos en Estados Unidos y México que están buscando la renegociación del Acuerdo Paralelo para que el instrumento se base en normas laborales internacionales y que tenga poderes impositivos en su aplicación (enforcement)[109]. Ello indica que una coyuntura favorable puede abrir un espacio propicio para la renegociación del ACLAN.

2.5 Los sindicatos y la integración en América del Norte.

Nuestro análisis del TLCAN y de sus efectos y alcances en el ámbito laboral resulta congruente con lo que Andrew Moravsick ha dado en llamar el institucionalismo intergubernamental. Esta visión trata de explicar el fenómeno de la integración regional con base en 3 fundamentos: el intergubernamentalismo, las negociaciones basadas en el minimo común denominador y la protección de la soberanía[110].

La estructura de los órganos creados por el ACLAN y el hecho de que cualquier asunto será resulto a partir de negociaciones o consultas entre representantes y oficinas gubernamentales no deja lugar a dudas respecto a la naturaleza esencialmente intergubernamental del Acuerdo. El fundamento del intergubernamentalismo puede encontrarse también en la revisión de las instituciones

---

[109] "Gropus seek concrete results from U.S.-Mexico labor consultation" en *Inside Nafta*, 19-04-95.
[110] Véase Moravsick, Andrew "Negotiating the Single European Act...". *Loc. Cit.*

creadas por el TLCAN. En el ámbito que nos ocupa el intergubernamentalismo queda claro.

En cuanto a las negociaciones basadas en el mínimo común denominador, es decir, las bases políticas mínimas en materia laboral, éstas fueron 1)el sostenimiento de la ventaja comparativa que para México significa la mano de obra barata; 2) el no establecimiento de estándares laborales comunes mínimos sancionados conforme a derecho internacional y 3) la no negociación de los pilares corporativos que permean la vida sindical en México.

Por último, en lo referente a la "protección de la soberanía", ésta se puso de manifiesto a todo lo largo del documento del ACLAN, en donde se repite una y otra vez que los asuntos laborales serán discutidos y resueltos exclusivamente en las instancias de cada país miembro. La protección de la soberanía también se evidencia en el hecho de que las cuestiones como la democracia sindical en México y el conjunto del sistema corporativo eran asuntos "no discutibles", ya que correspondían únicamente a la soberanía nacional[111].

Ahora bien, si estos mecanismos son esencialmente diseñados por y para actores gubernamentales, es necesario establecer qué papel pueden jugar los actores no-gubernamentales y especialmente los sindicatos en este marco. Primero es necesario decir que aceptar la realidad "estatocéntrica", o mejor dicho intergubernamental de los procesos de integración regional no implica por sí mismo restar importancia o participación a los actores no gubernamentales, sino situarlos en una dimensión específica. En palabras de Kenneth Waltz:

> La importancia de los actores no estatales y el grado de actividad trasnacional resultan obvios. Pero de ellos no se desprende la conclusión de que la concepción estatocéntrica de la política internacional se haya vuelto obsoleta... Los Estados preparan la escena en la que ellos, junto con los actores no-estatales, desarrollan sus dramas o asuntos de rutina... La expresión "estatocéntrica" sugiere algo acerca de la estructura del sistema.

---

[111] Efectivamente, cuando hablamos de "protección de la soberanía", nos referimos al uso que la clase gobernante le da a ese concepto. Resulta a todas luces "mañosa" la forma en que en algunos foros se "defiende" la soberanía, mientras que en otros insiste en redefinirla para "estar acorde con las nuevas tendencias internacionales".

> Los movimientos trasnacionales se hallan entre los procesos componentes[112].

Ahora, si bien han sido los Estados quienes han dirigido el proceso y negociaciones tanto del TLCAN como del ACLAN, y quienes han dotado de contenido a la "dimensión laboral", el proceso de formación de regiones económicas "internacionaliza" las políticas nacionales, en el sentido de que las expone a presiones de actores nacionales e internacionales gubernamentales y no gubernamentales, desde grupos sindicales, ecologistas, de derechos humanos, de productores por rama, empresarios, prensa, etcétera. María Lorena Cook afirma que "la integración economía regional plantea la posibilidad de que aspectos no comerciales de política interna se vuelvan legítimamente parte de la agenda de libre comercio y se abran a un mayor escrutinio por parte de los gobiernos extranjeros y actores no estatales"[113]. El contenido específico de la "dimensión laboral" vuelve al TLCAN un asunto de vital importancia para los sindicatos de los 3 países.

Como hemos visto la atención al respecto se ha centrado en las continuas e impunes violaciones a los derechos laborales en México, por lo que se ha creado un espacio de presión política internacional. Estas violaciones fueron punto de ataque en el Congreso norteamericano antes de la aprobación del Tratado. Uno de los primeros sucesos que marcaron esta nueva dinámica fue el intento de democratización sindical en la Ford de Cuautitlán, mismo que fue violentamente reprimido por las autoridades y los jerarcas obreros. Por primera vez se dio la presencia de observadores sindicales de Estados Unidos y Canadá en las elecciones sindicales de la planta automovilística mexicana. Además significó el contacto directo entre trabajadores mexicanos disidentes, estadounidenses de la AFL-CIO y canadienses del CLC. Ello demostró el interés inicial que la compenetración económica entre los países de América del Norte suscitó entre estos actores "relegados" del proceso de integración regional. Este tipo de fenómenos han sido mucho más notorios a nivel de empresas y de ramas productivas que a nivel nacional. Así, la disminución de la impunidad en México se volvía un

---

[112] Kenneth Waltz. *Teoría de la política internacional*. Grupo Editor Latinoamericano. Colección Estudios Internacionales. Buenos Aires, 1988. p.

[113] María Lorena Cook, "Mexican State-Labor relations and the political Implications of Free Trade" en *Latin Amercian Perspectives*, no. 84, winter-1995, p. 92.

asunto de interés para algunos sectores progresistas de sindicatos canadienses y estadounidenses[114].

Tradicionalmente la relación entre sindicatos mexicanos con sus contrapartes en Canadá y Estados Unidos había sido poca y se había limitado a compartir foros internacionales para pronunciar discursos y se acercaba más al protocolo que al activismo trasnacional. Estas relaciones se han intensificado, especialmente desde 80's, a partir de fenómenos como el crecimiento de la maquila, la reestructuración industrial y la apertura de las tres economías, especialmente de la mexicana. No obstante, Cook hace notar que estos esfuerzos "...estuvieron minados por numerosos obstáculos, como la desconfianza, la estereotipificación cultural y la falta de apoyo tanto de las dirigencias sindicales como del resto de la membresía..."[115]. Ello explica la posición inicial de la AFL-CIO que se caracterizaba por su elevado sentido proteccionista e incluso racista y que demostraba un profundo desconocimiento de la dinámica laboral-sindical en México[116]. Si bien en primera instancia los trabajadores norteamericanos y canadienses se opusieron al TLC , enarbolando las banderas del proteccionismo y el nacionalismo económicos, la idea de que no sería posible detener el proceso de integración fortaleció lazos e impulsó alianzas nuevas con sindicatos mexicanos. Paradójicamente, quienes protagonizan las alianzas sindicales transnacionales son aquellas organizaciones que antes se opusieron ferozmente al TLCAN, en el caso de Canadá, por ejemplo, el CLC.

Así desde 1990-91 los contactos entre sindicatos de México, Canadá y Estados Unidos se ha intensificado súbitamente y se ha dado a través de todo tipo de medios y en todos los niveles, lo que para muchos representa una nueva faceta de las relaciones no gubernamentales entre México, Estados Unidos y Canadá. Concretamente, estas relaciones han tomado forma de

> visitas locales, giras y talleres educativos, reuniones de los representantes de los tres países, comunicación regular e intercambio de información (con el apoyo de faxes a acceso a redes de computación), estrategias políticas conjuntas alrededor del TLCAN, acciones de solidaridad alrededor de

---

[114] Bensusán."Las razones..." *Loc. Cit.*, p. 164.
[115] Maria Lorena Cook. "Integración regional y estrategias laborales trasnacionales bajo el TLC" en Arteaga y Bensusán. *Op. Cit.*, p. 219.
[116] Al respecto véase John D. French et al. *Op. Cit.*

conflictos específicos (y) presión hacia representantes gubernamentales y políticos, para procurar encuentros con sus pares de otros países[117].

Es así como surge una "arena política trasnacional"[118] en el contexto de la negociación y puesta en marcha del TLCAN, ya que este fenómeno esencialmente intergubernamental produce una politización de sectores sociales que rebasa las fronteras nacionales. En otras palabras el referente para este tipo de politización ya no es sólo el Estado mismo, sino también sus interacciones regionales. Desde esta perspectiva, la integración regional formal tiene su correspondencia en el surgimiento de nuevos intereses, nuevas alianzas, nuevas fuentes de recursos y nuevos espacios de discusión. En el surgimiento de esta "arena política trasnacional" los sindicatos tienen una percepción más clara de la forma en que la regionalización los afecta, es decir, comprenden el contenido de la dimensión laboral del libre comercio. El reconocimiento formal de proceso de integración ha facilitado y acelerado el surgimiento de redes de contacto entre sindicatos cuya actividad internacional anterior era más limitada y cualitativamente distinta. La forma específica en la que algunos sindicatos mexicanos actuaron en este contexto será analizada en el tercer capítulo. Por el momento baste decir que "... para que la arena exista debe haber conciencia generalizada de la interrelación de los aspectos que emergen en cada país, y una percepción de que lo que antes era un aspecto domestico (ahora) acarrea repercusiones para los ciudadanos de otros paises, y por lo tanto están sujetas a la presión de, y negociación con, actores extranjeros"[119].

Las relaciones de colaboración entre los sindicatos a través de las fronteras (cross-border collaboration) son los puntos de conexión iniciales que podrán derivar en elaboración de estrategias conjuntas. Como grupos de presión, a los sindicatos en

---

[117] Maria Lorena Cook. "Integración regional...". *Loc. Cit*, p. 220.
[118] Véase Ma Lorena Cook. "Regional integration and transnational politics: popular sector strategies in the NAFTA era". Revised Chapter for *The new politics of Inequality in Latin America: Rethinking Representation* edited by Douglas Chalmers, Scott Martin and Kerianne Peister. Cornell University, New York, Nov-1994.
[119] *Ibid.*, p. 16.

México se les presenta la oportunidad de ampliar sus bases de acción y dejar atrás su actividad estrictamente nacional en busca de alianzas internacionales[120].

Si, como se sostiene aquí, el conflicto laboral crece como producto del Tratado, o en empresas trasnacionales con filiales establecidas en al menos 2 de los 3 países de América del Norte, las alianzas entre sindicatos y trabajadores a nivel internacional tenderán a fortalecerse[121]. La conformación de la arena política trasnacional abre la posibilidad de que algunos sindicatos en México se alleguen recursos, que "pueden tomar la forma de aliados transfronterizos y coaliciones, presión y escrutinio internacional o símbolos y retórica que puede ser manipulada en formas que retan la legitimidad del Estado unipartidista (de México) y las características autoritarias del régimen"[122].

Además, la arena política trasnacional y su dinámica se han institucionalizado. Ejemplo de ello son tanto el ACLAN, como las consultas ministeriales a que ha dado lugar este instrumento, en las que funcionarios de nivel medio y alto de los tres países se han visto obligados a discutir temas que antes sólo se debatían en foros nacionales.

A partir de todo lo anterior se desprende que la conformación e institucionalización de la arena política trasnacional no se ha dado de manera amorfa o casual, sino a través de mecanismos bien precisos:

1.- En primera instancia por la participación de los sindicatos y centrales sindicales como grupos de presión durante el período de negociaciones del TLCAN, especialmente en el período 1991-1993. Especial importancia tuvieron tanto la AFL-CIO como el CLC, que encontraron el clima político propicio para institucionalizar -en forma limitada- el contenido laboral de la arena política. Los elementos que coadyuvaron fueron la elección presidencial de Clinton y la necesidad de aprobar el tratado en el Congreso estadounidense. La diversa conformación de los sistemas políticos incide

---

[120] Véase Barry Carr "Hacia un nuevo internacionalismo obrero"en *Memoria*, no. 60, noviembre de 1993, pp. 18-23.
[121] Ma Lorena Cook. "Mexican state-labor...". *Loc cit.*, p. 90.
[122] *Ibid*, p. 92

directamente en las posibles impactos de los grupos sociales sobre el proceso de integración. Así, mientras en México la posición real de los sindicatos para influir era poca o nula, en Estados Unidos los contrapesos del presidencialismo fortalecían la capacidad de presión desde ahí hacia México. Por tanto, los contactos entre sindicatos y grupos sindicales en ambos lados de las fronteras era esencial para encaminar demandas de grupos sindicales mexicanos desde Estados Unidos.

2.- A pesar de la debilidad sindical y del embate contra los sindicatos que significa el TLCAN, las disposiciones del ACLAN pueden ser vistas como una plataforma para la cooperación sindical internacional. Una vez acordado el Acuerdo Paralelo, las disposiciones que en él se contemplan, impulsan y hacen necesario el contacto y la solidaridad entre los trabajadores de los tres países. A los procedimientos de solución de controversias sólo tienen acceso los representantes gubernamentales, de tal forma que los sindicatos sólo pueden acceder a él a través de sus propios gobiernos, específicamente a través de sus OAN's. El procedimiento se activa cuando una OAN solicita a otra una consulta para revisar la aplicación de la legislación laboral de esa parte. El hecho importante es que el procedimiento no puede activarse en el mismo país en que fueron violados los derechos laborales, sino que la queja debe venir de otro país miembro del ACLAN. Para que las consultas inicien, una OAN debe ser presionada por un grupo interno (sindicato o confederación sindical, ONG's, etc.) para que solicite la consulta con otra OAN sobre la aplicación de la legislación laboral de la otra parte. Ello empuja a los sindicatos de México, Canadá y EUA a estar más pendientes de las violaciones laborales que ocurren más allá de sus fronteras. Es decir, los procedimientos del ACLAN estimulan la comunicación entre sindicatos de México, Canadá y EUA y la "vigilancia" de las condiciones laborales en esos países y, por lo tanto, promueve las relaciones sindicales trasnacionales. De hecho, todas las quejas presentadas a las OAN's han sido presentadas por alianzas entre varios grupos mexicanos, estadounidenses y canadienses.

Aún asi, como ha anotado Cook, el ACLAN es un arma de dos filos, porque si bien potencia la cooperación sindical trasnacional, también "en él se pueden amparar las instituciones nacionales y la autonomia estatal para impedir a los trabajadores el uso de la arena trasnacional para sus actividades estratégicas"[123], lo que resulta cierto si pensamos en el alcance real del ACLAN.

.....

El TLCAN se presenta, pues, como un nuevo elemento externo que invita a modificar estrategias y alianzas para algunos sindicatos, que no para todos. El aprovechamiento de esta situación depende principalmente del sector en que se encuentre el sindicato y de su posición en el seno del régimen político mexicano.

La participación de sindicatos o centrales sindicales mexicanas en encuentros internacionales y el contacto surgido entre éstos y sus contrapartes en Estados Unidos y Canadá no tiene precedente ni en la actividad internacional del sindicalismo mexicano ni en las relaciones entre sectores no gubernamentales de los paises de América del Norte. El origen de estos hechos fue la negociación del Tratado de Libre Comercio. Un espacio político ha sido abierto. La forma en que éste sea aprovechado por los sindicatos en México depende tanto de la orientación y el sector en que éstos se encuentren como de su relación con el sistema politico mexicano.

[123] Cook. "Integración regional...", *Loc. Cit.*, p. 215.

CAPÍTULO 3
EL SINDICALISMO EN MÉXICO ANTE EL TLCAN: TRES ESTUDIOS DE CASO

3.1 La Confederación de Trabajadores de México.

> El sindicalismo baila al son que le toquen. Los cambios que han ocurrido en el país, en el sindicalismo, no quieren decir que estemos bajando la guardia. Estamos viendo la necesidad de que nuestro país siga con los logros que ha tenido. No queremos un país debilitado, tenemos que salvarnos todos. No es facil para nadie el tener que, de repente, sacrificar a nuestra gente en un reajuste, un cierre. Sin embargo, preferimos cortar sólo un dedo que toda la mano... El que hable y nos critique, es porque no nos conoce[1].

Concebida como un instrumento fundamental del control de las masas, la CTM recibió un diálogo privilegiado con el Estado desde que fue creada en 1936 bajo el gobierno del general Lázaro Cárdenas. Ello la colocó como una confederación sindical representativa del modelo corporativo de relaciones Estado-sindicato. Según el CT, la CTM cuenta con 1.1 millones de trabajadores registrados. Según la propia CTM, el número asciende a 5.5 millones. De cualquier forma, actualmente reúne a un total del 43% de la población sindicalizada, además de agrupar los trabajadores de las industrias nacionales y extranjeras más importantes[2], con confederaciones en todos los estados y regiones del país y en todas las ramas productivas[3].

---

[1] Napoleón Gómez Sada, Secretario General del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana, afiliado a la CTM. En Pablo Pascual Moncayo y Raúl Trejo Delarbre, *Los sindicatos mexicanos ante el TLC*. Instituto de Estudios para la Transición Democrática, Mexico, 1993. p.58

[2] "CTM, sin cambios frente a la nueva realidad" en *Trabajo y democracia, hoy*, no. 2, año1, jul-ago 1991, p. 32.

[3] Max Ortega, "México: crisis y movimiento sindical" en *Cuadernos de trabajadores*, Ed. CENPROS, No. 9, mayo de 1996, p. 40.

Antes que cualquier cambio en las estrategias y discursos frente a la modernización, las dirigencias sindicales tradicionales -especialmente la de la CTM- han preferido "apelar a la vieja fórmula" en la que el discurso giraba en torno a la defensa de los derechos laborales adquiridos durante la Revolución Mexicana, consagrados en el articulo 123° constitucional y la LFT. Ante la reestructuración productiva, la CTM se ha limitado a expresar sus demandas en términos ciertamente vagos, concentrándolas en enunciados generales y difusos ("que el salario sea remunerador", "que el reparto de utilidades sea más justo", etcétera)[4]. Sin embargo, a pesar de las protestas verbales el sindicalismo oficial y la CTM se han mostrado en la realidad incapaces de cambiar el curso del modelo económico. Ello también fue asi en el contexto del TLCAN[5].

Aún asi, no debemos olvidar que la misma CTM es un mundo diverso y heterogéneo y las posiciones de los múltiples sindicatos que agrupa en su seno responden a perspectivas y situaciones distintas. Asi, encontramos sectores dentro de la propia CTM más o menos combativos. En el contexto de las condiciones laborales en la franja maquiladora en el Norte del pais, ha sido precisamente la CTM la confederación sindical que mejores condiciones de trabajo y niveles salariales ha podido lograr, siendo el caso de Matamoros el más notorio. Ello contrasta con la posición de otras confederaciones sindicales oficiales, como la CROC o la CROM. Además, no dejan de ser significativos diversos sectores de la CTM, que desde una empresa en particular buscan cierta democracia y representatividad por parte de la dirigencia sindical. De cualquier forma en este capitulo se pretende lograr un análisis de la CTM como un todo y para ello nos apoyaremos en el discurso de los lideres de la Confederación que -por su posición en el sistema corporativo- son los que delinearon la posición de la central obrera frente al TLCAN.

---

[4] Pablo Pascual Moncayo y Raúl Trejo Delarbre. *Op. Cit.*, p. 79.
[5] John D. French, Scott Littlehale y Jefferson Cowie. *Labor and NAFTA: A Briefing Book*, Libro preparado para la conferencia "labor, Free Trade and Economic Integration in the Americas: National Labor Union Responses to a Transnational world", 25-27 aug. 1994, Duke University, p. 129.

3.1.1 La CTM: entre el privilegio, la reforma laboral y el TLC.

Afirma Maria Lorena Cook que las grandes confederaciones sindicales tienden a privilegiar la negociación politica a nivel nacional como medio ideal para lograr sus demandas. Aunque no rechazan las alianzas internacionales, éstas son casi siempre secundarias debido a su papel -y de ahi su capacidad de maniobra y presión- en el seno del sistema politico y -en muchas ocasiones- al interior de un partido politico. Este ha sido el caso de la CTM, que con su discurso nacionalista y su apoyo (mal informado) al proceso de negociaciones del acuerdo trilateral apostó a factores internos dentro del Partido Revolucionario Institucional (PRI) y del conjunto del sistema politico.

La fuente de presión más importante que utilizó la CTM en este contexto fue efectivamente la que podia ser ejercida por parte de los lideres sindicales al interior del partido. La expresión de los intereses de la CTM permaneció asi canalizada por vias estrictamente nacionales. Se cumple asi una previsión de Moravsick, que afirma que aunque los intereses sociales sean trasnacionales su principal forma de expresión persiste nacional[6].

La CTM enarboló durante la negociación del TLCAN la bandera del nacionalismo y confió en el gobierno como el portavoz de los intereses del conjunto de la Nación mexicana. Aunque algunos líderes, como el senador Nezahualcóyotl de la Vega (asesor laboral del gobierno durante las negociaciones del TLC y Secretario de Asuntos Económicos de la Confederación)[7], no hicieron sino repetir el discurso oficial -y por ello pareceria que a la CTM no le importaba lo que se negociara, ya que sería bueno para el pais y los trabajadores-, la verdad es que la CTM aplicó el método tradicional de presión cupular con vistas a mantener sus privilegios corporativos dentro del régimen. De ahi que se aceptara abordar las vertientes "económicas" del Tratado, dejando de lado cuestiones de democracia sindical, reforma a la legislación

---

[6] Véase capitulo 2.

[7] Los otros participantes fueron el Diputado Roberto Castellanos, Secretario General de la CROC del DF, el Sr. Ignacio Cuauhtémoc Paleta, Presidente del CT, el Arq. Rafael Riva Palacio, del INFONAVIT y el Sr. Alfonso Sánchez Madariaga, Secretario de Relaciones de la CTM. SECOFI. "Conclusión de la Negociación del TLCAN", folleto.

laboral vigente y sostenimiento de lazos corporativos autoritarios entre la población sindicalizada y el Estado.

En la perspectiva económica, si bien se aceptaba que hasta ahora la apertura habia tenido efectos negativos sobre los trabajadores -debido al crecimiento de las importaciones-, el discurso cetemista partia de que si el TLCAN viniera acompañado de la modernización de la planta industrial y la introducción de tecnologias y formas de trabajo innovadoras, éste seria bienvenido. Líderes cetemistas reprodujeron el discurso según el cual nuestra economia se integraba silenciosamente o de facto a la economia norteamericana, por lo que era preferible reglamentarla y controlarla antes que ser sus víctimas. De no reglamentarse la integración en América del Norte -decian- ésta sería perjudicial a los trabajadores y a la nación, precisamente por ser "incontrolable". En un articulo aparecido en The Washington Post el 19 de mayo de 1991, Arturo Romo, el entonces Director de Educación de la CTM hablaba en nombre de su organización y afirmaba que:

> La integración económica de las naciones de este continente constituye un proceso inevitable, con o sin acuerdo de libre comercio. Es mejor dirigir esta integración, que convertirse en una de sus víctimas...
> Por esta razón y porque somos gente con historia, tradición e identidad, apoyamos el propósito de crear un área de libre comercio de Norteamérica, sobre la base de la independencia, no de la subordinación...[8]

En una aparición televisiva, Fidel Velázquez expresó su absoluta confianza en el equipo negociador del TLCAN y afirmó que "el gobierno está bien preparado para discutir este asunto; tiene todo tipo de datos e información y la voluntad de defender los intereses nacionales" y hasta se refirió al TLCAN como un tratado que protegía los derechos de los trabajadores[9]. Como se ve, no faltaron las posiciones optimistas. Otro ejemplo es el senador De la Vega, para quien el TLCAN significaba un mercado de 360 millones de consumidores que abria la oportunidad de eliminar prácticas desleales y que mejoraria las expectativas de inversión y traeria, por tanto, nuevos empleos (nótese la similaridad con el discurso gubernamental). En otras palabras, altos jerarcas de la CTM -la confederación sindical más importante de México- no elaboraron un

---

[8] Citado por Moncayo y Trejo, *Op. Cit.*, p. 18.
[9] Palabras de Fidel Velazquez en Red Nacional 13, 11-jun-91, reportado por Manuel Pereira, citado en John French et. al. *Op. Cit.*, p. 138.

análisis propio, sino que reprodujeron el discurso oficial sobre las ventajas del libre comercio con EUA.

Ya en marzo de 1991, mientras legisladores, organizaciones no gubernamentales y otros grupos sindicales se quejaban públicamente de no saber el rumbo de las negociaciones ni de lo que se estaba negociando, Fidel Velázquez había afirmado que "la CTM apoya incondicionalmente al TLCAN entre México y Estados Unidos, porque el gobierno federal respetará los derechos de los trabajadores"[10]. No sólo se demuestra la incapacidad real de interlocución de la CTM, sino, sobretodo, la visión de que le TLCAN era un proceso enteramente gubernamental en el que no se requería la participación sindical y, por lo tanto, no eran necesarias las alternativas.

El 19 de agosto de 1991 la CTM publica un documento titulado "La CTM ante el Tratado de Libre Comercio" cuyo objetivo era hacer pública la posición oficial de dicho organismo. Si bien se acepta que el TLCAN tiene consecuencias que van mucho más allá de la esfera económico comercial, el documento no hace un análisis siquiera somero de las consecuencias sociales y laborales del libre comercio con EUA y Canadá. Habla más como integrante de un pacto corporativo en el seno del Estado Mexicano que como representante de los trabajadores:

> Aún cuando un paso de esta naturaleza sólo debe concretarse a su destino estrictamente comercial, es indudable que puede desencadenar y de hecho lo hace, una serie de consecuencias socio-económicas que es necesario prever de antemano para evitar que se desvirtúe su naturaleza, y en lugar de constituir un factor de desarrollo, se convierta en un instrumento de intervención que violente la economía y cancele las posibilidades de desarrollo, acentuando la dependencia tecnológica, trastocando los valores más caros de la patria y en suma, cancelando la soberanía de la nación[11].

El énfasis es puesto en factores como la soberanía, el desarrollo y la necesidad de evitar la dependencia, que son vistos como medios para defender los "valores más caros de la patria". El salario, el empleo y las condiciones del trabajo no se registran como objetivos en sí mismos en el discurso cetemista. No obstante, en una visión que

---

[10] *El Financiero*, 11-marzo-1991.
[11] "La CTM ante el TLCAN", documento publicado en *Excélsior*, 19-ago-91.

resulta contradictoria, el documento trata de establecer una posición crítica en cuanto a la apertura comercial. Afirma que:

> la apertura comercial ya se dio y que con ella, hasta ahora, los trabajadores sólo han tenido experiencias negativas para su economía personal y la reducción por varios años, de su poder adquisitivo. Desde que se inició la apertura al comercio exterior, se han sucedido cierre de empresas, reducción de jornadas; todo ello motivado por el ingreso de productos extranjeros, preferidos desde por novedad, hasta por calidad y precio dudosos que han abarrotado el consumo nacional[12].

En este sentido se acepta que la modernización industrial es una necesidad, por lo que los trabajadores necesitarán más y mejor capacitación y entrenamiento. La posición pasiva de la CTM en el proceso de integración regional se evidencia cuando el documento habla de asuntos tales como la homologación salarial. Pareciera que ésta se dará por sí sola, con las condiciones que estarán siendo negociadas y la inversión generada por el Tratado:

> coincidimos con la tesis de que con el Tratado, los niveles de los salarios de los trabajadores mexicanos tenderán a acercarse a los niveles de ingreso de los trabajadores de los EUA y Canadá[13].

La idea de que la participación destacada de la CTM es necesaria en este proceso es inexistente. Más bien y durante todo el documento, la CTM se plantea preguntas como "¿qué esperamos de la negociación?" y "¿qué espera la CTM del TLCAN?". En este visión queda claramente expuesto el tono pasivo con el que la CTM ve el proceso de negociaciones. Ni una sola frase en todo el documento exige la participación del sector obrero como un portavoz de amplias capas de la población. Como bien se dice en las conclusiones del documento, fueron "reflexiones que la CTM se permitió exponer" al respecto. Más que participación en las negociaciones, la CTM se visualizaba como portadora de un compromiso con el gobierno. En palabras del senador De la Vega, el objetivo del desplegado era "ya no hacer más, sino esperar a tener un texto completo... del Tratado"[14]. Desde la perspectiva del Sr. De la Vega,

---

[12] *Ibídem.*
[13] *Ibídem.*
[14] Palabras del Sr. Nezahualcóyotl de la Vega, citado en Moncayo y Trejo, *Op. Cit.*, p. 26.

determinante de los ejecutivos de Canadá, Estados Unidos y México en su firma). Desde esta perspectiva inicial, la CTM no discutiría el contenido y alcances laborales del tratado, sino que se limitaría a prepararse para él. Las preocupaciones de la CTM se centrarían así en factores como la capacitación y la productividad, dejando de lado una política participativa y de diálogo y concertación.

No obstante, la sumisión de la CTM al poder ejecutivo debe ser matizada, en el sentido de que si bien no se discutieron los alcances del Tratado, sí se pusieron límites a las esferas que las negociaciones podrían tocar. Hay que considerar que aún cuando la posición de los sindicatos oficiales en el pacto social se vio fuertemente golpeada por el modelo económico, éstos aún representan parte importante de la militancia priista y siguen siendo un pilar político del régimen. La CTM guarda todavía cierto poder de interlocución, en especial cuando se trata de defender sus fuentes de legitimidad y poder. Así, la CTM apoyaría el Tratado siempre que éste no afectara sus privilegios dentro del pacto corporativo. En otras palabras, en el contexto del Tratado, la CTM se opuso en forma inamovible a que se modificara la Ley Federal del Trabajo y condicionó su apoyo a las negociaciones a que se respetaran sus cuotas de poder en las instituciones laborales mexicanas, como las Juntas de Conciliación y Arbitraje. La capacidad institucional de la CTM de sacudir el sistema político a través de movilizaciones masivas y presión cupular era real. De ahí que la reforma al orden laboral y sindical en México tuviera que ser pospuesta por el gobierno de Carlos Salinas de Gortari y de ahí las continuas declaraciones en el sentido de que se apoyaría el Tratado si el gobierno "respetaba los derechos de los trabajadores". Es por ello que el verdadero punto que se discutía y al cual la CTM y el conjunto del sindicalismo oficial se opusieron fuertemente fue a cualquier modificación en la legislación laboral vigente, específicamente en la LFT. Así, detrás de la apariencia de sumisión, la verdadera discusión entre el sindicalismo, el capital y el gobierno mexicano fue expresada a lo largo del periodo de negociaciones. El Congreso del Trabajo negó una y otra vez la necesidad de reformar la LFT o su propia estructura interna.

Hay que tomar en cuenta que la negociación del Tratado se dio en un momento en el que las presiones por renovar al sistema corporativo y por reformar y flexibilizar la LFT se incrementaron no sólo por la presión de las cúpulas empresariales y

patronales del país, sino también por la presión del capital internacional. Se dice que el mercado laboral en México está legalmente sobrerregulado y que, por lo tanto, la reforma a la LFT es inminente, dada la apertura económica y la necesidad de competir internacionalmente[18].

Dentro de este debate, la CTM expresó que los cambios al 123° constitucional o a la LFT no eran necesarios y consideró que "los patrones querrían aprovechar la coyuntura del establecimiento del TLC para promover la eliminación de los derechos de los trabajadores", además del hecho de que cualquier intentona de reforma sería vista como una amenaza directa al poder sindical[19]. De discutirse los asuntos laborales y sindicales en el marco del Tratado, las presiones por la democratización del sistema sindical en México se incrementarían no sólo internamente, sino también desde sindicatos, organizaciones sociales e instituciones políticas de Estados Unidos y Canadá.

Desde la perspectiva gubernamental, la posición de la CTM implicaba beneficios claros, como la complicidad en el ajuste macroeconómico, en las reestructuraciones de las empresas y el respaldo en las negociaciones del Tratado. El costo sería posponer la reforma a la LFT, aunque de hecho, esto sirvió para que el gobierno mexicano afirmara continuamente que la legislación social en México era una de las más avanzadas a nivel mundial y testificaba el compromiso del Estado Mexicano con los derechos laborales[20]. Pero no sólo se pospuso la reforma a la LFT, sino que la CTM fue beneficiada con el apoyo gubernamental en conflictos importantes, como el de la Ford y el de la Cervecería Modelo que le han ayudado a mantener su posición dentro del universo sindical mexicano. Además se le ha brindado apoyo en la instalación de sindicatos afiliados a la CTM en la zona de la maquila en el norte del país.

Por ello la actividad y el discurso de la CTM frente al Tratado deben contemplarse más bien como parte de una estrategia. Eliminar la vertiente laboral de

---

[18] *Ibid*, p. 144 y ss.
[19] P. Moncayo y R. Trejo. *Op cit*. p. 45
[20] Véase Graciela Bensusán "El modelo mexicano de regulación laboral y las estrategias de competitividad", en Arnulfo Arteaga y Graciela Bensusán (coords.) *Integración Regional y relaciones industriales en América del Norte*. Ed. FLACSO, México, 1996. Pp. 85-104.

las negociaciones formales del tratado y posponer la reforma a la LFT fueron los pilares de la simbiosis entre la CTM y el gobierno mexicano que permitieron que la primera conservara sus privilegios dentro del pacto corporativo y que el segundo mantuviera el "incentivo laboral" a la Inversión Extranjera. Por otra parte, podemos argumentar que si bien la defensa de la legislación laboral es una posición legítima, el estrechar la discusión a estos puntos evidencia la descalificación y la renuncia a un debate más estructurado por parte de la CTM; ello más que fortalecer su posición como aliado gubernamental, la debilita al coartar su ámbito discursivo y las posibilidades de establecer alianzas internas o externas.

La orientación conservadora de la CTM en el contexto del TLCAN llevó a buscar el alargamiento y la permanencia de la relación corporativa tradicional con el régimen. En esta coyuntura no era de su interés modificar ni su estructura interna, ni al CT, ni mucho menos su relación con el gobierno. Ello contrasta, como se verá, con la posición de los telefonistas, para quienes la coyuntura de las negociaciones del TLCAN fue momento que abrió posibilidades. Por otra parte, la actitud pasiva de la CTM ayuda a explicar la falta de interés que mostraron la AFL-CIO de EUA y el CLC de Canadá para establecer vínculos duraderos con la mayor central sindical en México.

3.1.2 La CTM y el Acuerdo Paralelo

La posición de los cetemistas frente al acuerdo Paralelo fue congruente con su principio de defender el interés nacional y la soberanía a toda costa. Detrás del significado asignado a estos conceptos, se encontraba la estrategia que buscaba mantener sus privilegios y cuotas de poder en las instituciones políticas, laborales y sindicales del país. Por ello, el discurso de la CTM se siguió mostrando confiado de poder utilizar los canales políticos nacionales como medios para expresar sus demandas y como arena para desenvolver sus estrategias. Aún más: la CTM rehusó cualquier negociación gubernamental que pudiese llevar a la conformación de instituciones que tuviesen visos de supranacionalismo, ya que no sólo estarían "sujetas

a influencia norteamericana desproporcionada"[21], sino que la superioridad de nuestra legislación laboral era evidente. En palabras del propio Fidel Velázquez:

> no aceptaremos ninguna organización que no sea nacional, ni siquiera a la OIT. Estamos de acuerdo en términos del medio ambiente, porque (los norteamericanos y canadienses) están más adelantados que nosotros, pero en el área laboral, aquí tenemos muchos medios a los cuales recurrir.[22]

En un afán de "unidad nacional" y de "protección a la soberanía", la CTM, al igual que los negociadores canadienses, se opusieron fuertemente a incluir mecanismos efectivos de solución de controversias en el texto del ACLAN. De hecho, analistas consideran la actitud de la CTM y el CLC como uno de los principales factores que influyeron en la debilidad del Acuerdo Paralelo. Ya desde enero de 1993 una reunión entre representantes de la AFL-CIO y la CTM "aparentemente fracasó en convencer a Velázquez del valor de cualquier instancia laboral binacional sobre los derechos de los trabajadores"[23]. John D. French, analista norteamericano, considera que la negativa a negociar un Acuerdo Paralelo y a incluir el tema laboral en la agenda de negociaciones del TLCAN derivaba del miedo de la CTM de que éste pudiera renovar o nutrir alianzas entre sindicatos y agrupaciones sindicales de izquierda en el país, lo que debilitaría aún más su posición relativa. Aún así, lo que queda claro es que la CTM veía al TLCAN y al ACLAN a través de los ojos del gobierno salinista, ya que consideraba a éste su principal interlocutor. Más allá del discurso, ésto se transformaba en la convicción de que cualquier asunto laboral debía quedar en manos de los tribunales y autoridades nacionales, porque de lo contrario se violaría la soberanía nacional. Atrás de la "soberanía nacional" se encuentra la defensa de los espacios políticos ganados por la CTM durante todo el período de sustitución de importaciones. Los fueros y privilegios de los líderes sindicales descansaban -y descansan aún- en buena medida en su capacidad de controlar a través de la cooptación, la manipulación, la represión y al autoritarismo antidemocrático a sus agremiados. Este corporativismo antidemocrático se encuentra resguardado dentro de las fronteras nacionales y se encarna en la legislación y la práctica sindicales y en determinadas cláusulas de los CCT, como la cláusula de exclusión. Exponer la

---

[21] J. French et. al. *Op. Cit.* p. 221.
[22] *El Financiero*, 25-mayo-93.
[23] J. French et. al. *Op. Cit.* pp. 220-221.

situación laboral interna a foros trinacionales implicaba el cuestionamiento y ataque externos del status quo interno -en especial en asuntos como la libertad sindical- y amenazaba directamente el poder de la Confederación. Asi, atrás del velo de la soberanía se descubre la posición más conservadora de la CTM que apuesta su supervivencia a las viejas prácticas represivas y antidemocráticas.

3.1.3 La CTM y la solidaridad sindical trasnacional

Dado el discurso que ponía a la unidad nacional por encima del interés de clase, la solidaridad trasnacional es vista por la CTM como un elemento ajeno a su estrategia. Si se la compara con las otras grandes centrales nacionales de Estados Unidos y Canadá, la CTM tiene pocos o ningún elemento en común con el CLC y la AFL-CIO, ni siquiera en el plano discursivo[24].

El debilitamiento de la CTM, lejos de generar respuestas agresivas, tendió más bien a generar "nuevas formas de acomodamiento para un clima político e institucional cada vez más inhóspito"[25]. Una de estas formas de acomodamiento fue la hostilidad a la actividad y solidaridad sindicales trasnacionales. El dirigente de la CTM en Ciudad Victoria habló sobre la actividad de sindicalistas de EUA en la zona maquiladora y afirmó que "estas personas son enemigos del TLCAN que están tratando de desestabilizar el movimiento obrero de México para evitar que las empresas se establezcan en el estado" y para "incentivarlos (a los obreros) a que se rebelen contra sus empresas"[26].

Para ejemplificar la posición de la CTM respecto a la solidaridad trasnacional el caso de los trabajadores de la Ford en Cuatitlán es significativo, pero no sin antes dar un vistazo a la solidaridad internacional en momentos previos a las negociaciones, firma y puesta en marcha del TLCAN.

---

[24] Maria Lorena Cook. "Integración regional y estrategias laborales trasnacionales bajo el TLC", en Arteaga y Besusán (coords.), *Op. Cit.* pp. 226 y 227.
[25] J. French et. al. *Op. Cit.* p. 129.
[26] *El Norte*, 11-jul-94.

3.1.3.1 La solidaridad trasnacional previa al TLCAN.

A pesar de que, en términos generales, la posición de la CTM fue totalmente subordinada y regresiva y sin intentar minimizar la represión que ha ejercido al interior de su propia organización ni su hostilidad ante la solidaridad trasnacional, no podemos dejar de mencionar un peculiar caso de cooperación y negociación colectiva trasnacional que involucró no sólo a la CTM sino al propio Fidel Velázquez, en años previos al Tratado.

El caso fue protagonizado por el Sindicato Nacional de Trabajadores Agrícolas de Sinaloa (SNTAC), afiliado a la CTM, y por el Farm Labor Organizing Committee (FLOC), afiliado a la AFL-CIO. Este es el único caso documentado de negociación colectiva trasnacional exitosa[27]. Ante la amenaza de la Campbell's Soup Co. de comprar la salsa de tomate en México, donde era más barata que en EUA, la FLOC buscó a su contraparte mexicana, el SNTOAC, desde 1987. La FLOC consiguió el apoyo de Fidel Velázquez para establecer comisiones de los dos sindicatos encargados de dialogar entre ellos y con la patronal. Las comisiones estuvieron oficialmente respaldadas por la CTM y la AFL-CIO. Así, ambos sindicatos buscaron mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores mexicanos a través de apoyo en la negociación del CCT y del intercambio de información técnica y laboral. Afirma Cook que "según los dirigentes, esta estrategia ha probado su efectividad en el aumento de salarios y beneficios para los miembros de las organizaciones en ambos países"[28]. El problema de la diferencia en los niveles salariales fue resuelto a través de la búsqueda de la "paridad salarial", tomando en cuenta la relación entre salarios y el costo de la vida en cada país[29]. El apoyo de las centrales sindicales de México y Estados Unidos y el contacto establecido por Fidel Velázquez fueron claves para el éxito de la operación trasnacional. Actualmente la alianza entre el FLOC y el SNTOAC ha derivado en la organización no sindical del trabajo agrícola en Texas y en el Centro Sur de México[30].

Si bien data de un tiempo en el que ni siquiera se hablaba de establecer una zona de libre comercio entre ambas economías, este caso tiene como fundamento la

---

[27] Maria Lorena Cook. *Loc. Cit.*, pp. 228 y 229.
[28] *Ibid*, p. 228.
[29] *Ibidem*.
[30] *Ibid*, p. 230.

compenetración económica y el hecho de que compañías de base estadounidense buscan abaratar sus costos de producción trasladando sus procesos productivos -todos o en parte- a México. La presión del capital trasnacional sobre los trabajadores, que muchas veces parece abstracta, encuentra aquí un caso concreto y la cooperación y solidaridad sindical trasnacionales muestra su capacidad de producir resultados benéficos para los trabajadores.

3.1.3.2 Hostilidad nacionalista en los albores del TLCAN: el caso Ford.

El caso de la planta automotriz de la Ford en Cuautitlán es un ejemplo significativo de la actitud de la CTM frente a la solidaridad sindical trasnacional en los tiempos en que ésta era el enemigo a vencer, debido a las presiones que ejercían grupos sociales de Estados Unidos y Canadá sobre las prácticas sindicales en México.

Después de 1990, año en que las elecciones sindicales de la Ford culminaron en el fraude y la represión obrera por parte de los patrones y la propia CTM[31], surgió entre los trabajadores de la planta de Cuautitlán y activistas sindicales de Estados Unidos y de Canadá un especial interés por democratizar la vida sindical en la planta. A partir de ello, la patronal despidió a unos 800 trabajadores. En 1996 la CTM -que controla al sindicato interno- se preparó para las nuevas elecciones que definirían quién dirigirá hasta 1999 a los trabajadores de las plantas de Cuautitlán y La Villa. Paralelamente se formó un Comité de Observadores Trinacional (COT), cuyo objetivo era supervisar con objetividad el desarrollo de la jornada electoral y rendir un informe posterior. El COT se integró con miembros de sindicatos de la Ford en Estados Unidos (United Auto Workers Union, UAW) y Canadá (Canadian Auto Workers, CAW). Además se unieron al COT grupos defensores de derechos humanos, cívicos y sindicales, entre ellos Alianza Cívica, el Frente Auténtico del Trabajo (FAT) y la Red Mexicana de Acción frente al Libre Comercio (RMALC).

---

[31] Estos hechos culminaron con el asesinato del activista Cleto Nigno a manos de granaderos introducidos por la CTM con el silencio de las autoridades laborales. Para una visión contextualizada del conflicto véase Francisco Zapata, *El sindicalismo mexicano frente a la reestructuración*. Ed. Colmex, México, 1994.

Los miembros del Movimiento de Trabajadores Democráticos de la Ford inscribieron candidatos en la Planilla Café, que fue descalificada porque "su militancia dentro de la CTM no está comprobada". La elección se realizó con la participación de 8 planillas, de las cuales a 7 se les identificaba con el comité ejecutivo local de la CTM. Al COT le fue negada la entrada a las instalaciones tanto por la empresa como por la CTM[32]. El Secretario General de la CTM en la Ford en una carta pública atacó a los "pseudo-defensores de la democracia" y a los "protectores gringos" acusándoles de intervencionistas y de querer parar el flujo de inversiones a México. Un académico que ha dado seguimiento al caso, Dan La Botz, incluso indica que "los líderes de la CTM afirmaron a los trabajadores que los sindicatos de EUA y Canadá querían llevar las plantas y las empresas mexicanas de regreso al Norte"[33]. Las declaraciones de los observadores canadienses y estadounidenses sobre la actitud de la CTM ante ellos es clara:

> Para mi sorpresa no encontré cooperativa a la CTM. Los oficiales de la CTM no nos reconocieron como hermanos y hermanas. Le dijeron a los trabajadores de la planta que éramos espías que habían venido a tratar de llevar los empleos de regreso a EUA o Canadá...[34]

decía John O'Handley del CAW, mientras que Todd Weick de la Ford de Minneapolis y miembro del UAW explicaba que:

> Nosotros como trabajadores de la industria automotriz de Estados Unidos vinimos a construir solidaridad con los trabajadores mexicanos. Nos encontramos con los oficiales de la CTM en Cuautitlán y les explicamos las razones por las que queríamos observar la elección. Martín Valenzuela, el líder de la CTM, nos dijo que no teníamos ningún asunto que tratar ahí y que en lugar de eso deberíamos ir a Acapulco y pasarla bien[35].

Queda claro que la posición de la CTM respecto a la solidaridad trasnacional está en función de la estrategia tradicional de presión y apoyo al gobierno federal,

---

[32] *La Jornada*, 14-ago-1996.
[33] Dan La Botz, "Ford and CTM defeat democracy slate and frustrate international observers" en *Mexican Labor News and Analysis*, http://www.igc.apc.org/unitedelect/vol1no15 .
[34] *Ibídem*.
[35] *Ibídem*.

principalmente al ejecutivo. La principal variable que la CTM parece considerar es el control y la subordinación de los trabajadores en el conjunto de sus sindicatos y federaciones sindicales; así como la protección a sus prácticas represivas tradicionales contra sus propios miembros. Ello se vuelve especialmente importante en los sectores internacionalizados de la economía, que son los que -se supone- recibirán mayor flujo de inversión externa. Así, la CTM busca ejercer represión contra sus propios miembros con el objeto de mantener "rentable" a la economía y "favorables" las condiciones de trabajo para el capital trasnacional y permanecer así como interlocutor funcional para el gobierno y las empresas. Los casos de General Electric, Honeywell y Maxi-Switch, como se verá más adelante, confirman esta hipótesis. No obstante, el arraigo de las prácticas clientelistas y corruptas características de la vieja cultura laboral prevalece y con ello elevar la productividad se vuelve una meta difícil.

.....

Es importante notar que la cooperación trasnacional le molestó a Velázquez en el contexto de la negociación del TLCAN y no antes, cuando su objetivo todavía era ser una contraparte respetable de las centrales sindicales de Estados Unidos y Canadá. La negociación del TLCAN trajo consigo tiempos de definiciones y de reestructuración de relaciones externas para algunos sindicatos mexicanos. La CTM sin duda rompió el cascarón de la formalidad para hacer francos desaires a la AFL-CIO y al CLC.

No sólo prefirió la CTM apostar todo al juego político nacional, sino que cualquier viso de solidaridad más allá de las fronteras era visto como una amenaza directa a su poder de controlar de las demandas obreras por los métodos antidemocráticos tradicionales. La falta de puntos de concordancia -discursiva y fáctica- con otras grandes centrales sindicales y el apoyo incondicional al proyecto económico neoliberal y al TLCAN, hicieron de la CTM una contraparte poco interesante y poco confiable para los sindicatos de Estados Unidos y Canadá. Cualquier contacto que éstos tuvieran con otros sindicatos mexicanos amenazaba con "descarriar a los obreros" y con incrementar su poder frente a la CTM y, por tanto, constituía una afrenta directa hacia la jerarquía obrera oficial. Además, era evidente que los sindicatos externos interesados en la situación laboral en México no dejarían

de presionar por la democratización de la vida sindical en nuestro país. La posición de la CTM frente a la solidaridad internacional se mide en relación directa con su dependencia de, y su compromiso con, la élite gobernante. En otras palabras, en el contexto del TLCAN la posición de la CTM ha dependido de su situación en el pacto que sustenta al sistema político mexicano, principal fuente de poder del sindicalismo corporativo tradicional.

3.2 El Frente Auténtico del Trabajo

El Frente Auténtico del Trabajo surgió como organización no gubernamental en 1960. Con raíces demócrata-cristianas, el FAT es una federación de sindicatos que reúne a cerca de 40 mil miembros de diversas organizaciones[36]. Entre sus filas encontramos obreros, campesinos, granjeros y miembros de cooperativas industriales y agrícolas, así como activistas sociales. Desde los 60's y los 70's el FAT ha jugado un rol muy activo en la organización de los trabajadores en la industria automovilística. Si bien en un principio se prohibía a los militantes del FAT cualquier involucramiento con algún partido político, a partir de los 80's, sus miembros podían ser candidatos políticos a título personal. De hecho en 1988 algunos líderes del FAT fueron candidatos del Frente Democrático Nacional[37].

Durante el proceso de reestructuración productiva en los 80's el FAT, como muchas otras organizaciones sociales, perdió presencia política. Para el FAT, la modernización laboral ha sido desventajosa, ya que en los círculos empresariales y gubernamentales ésta es entendida "como flexibilidad, reingeniería industrial y el control de la fuerza de trabajo para el beneficio del capital"[38]. Según la principal lideresa del FAT, Bertha Luján, "la flexibilización... se ha entendido como la supeditación total de la mano de obra a las necesidades de la producción"[39].

El FAT considera que las cuestiones como las de la calidad y la competitividad internacional son de primera importancia, pero sólo si la calidad es entendida en su acepción más amplia, es decir, con salarios, beneficios y condiciones de trabajo de alta calidad. Según sus líderes, el FAT ha establecido relaciones cordiales y de cooperación con las empresas en las que se encuentran, además de que han logrado obtener revisiones contractuales y mejoras salariales por arriba de las del promedio en el país. Por otra parte, el FAT también se dedica a proveer a quienes lo soliciten con

---

[36] French et. al. *Op. Cit.*
[37] *Mexican Labor News and Analysis*, 2-oct-96, en http://www.igc.apc.org/unitedelect/vol1no18 .
[38] Canadian Labour Congress. *Country report: México*, de la conferencia "Chalenging 'Free Trade' in the Americas: Building Common Responses", Ontario, 6-7 de marzo de 1996. El apartado sobre el acuerdo paralelo fue elaborado por Bertha Luján, p. 22.
[39] Moncayo y Trejo, *Op. Cit.*, p. 44.

programas de entrenamiento y educación, diversos trabajos de investigación, así como apoyo técnico y legal a cualesquiera sindicatos[40].

3.2.1 El FAT y las negociaciones del TLC

En un principio, los sindicatos de izquierda no variaron su visión en contra del gobierno salinista y su política económica neoliberal, de ahí que su posición frente al Tratado de Libre Comercio fuera de una total oposición. Esta situación cambió hasta la conformación, en abril de 1991 de la Red Mexicana de Acción Frente al Libre Comercio (RMALC), integrada tanto por individuos, como por agrupaciones políticas (PRD) y sociales (Asamblea de Barrios). Entre los sindicatos que se unieron a la Red y participaron activamente en su desarrollo y propuestas, está el FAT. Por ello, durante la primera etapa de nuestro estudio, las negociaciones del TLCAN, es más fácil monitorear la actividad de la RMALC que las del propio FAT. De cualquier forma, dada la importancia de líderes del FAT dentro de la Red, ésta constituye un reflejo más o menos fiel de la posición del FAT.

La RMALC nació con el objetivo de difundir información, impulsar la participación social en el debate que rodeaba al libre comercio, llevar a cabo estrategias de acción unificadas y establecer comunicación y contacto permanente con organizaciones sociales y sindicales de Estados Unidos y Canadá. En palabras de Graciela Bensusán, la RMALC constituye "un espacio permanente de análisis y coordinación de acciones frente a la integración económica de América del Norte"[41].

Ahora bien, hay que notar que desde sus orígenes, el FAT considera la solidaridad trasnacional como una parte importante de su estrategia de lucha. Bertha Luján afirma que el FAT promueve "la unidad y la solidaridad entre sus miembros, en la sociedad mexicana en general, y en las relaciones internacionales"[42]. Así puede

---

[40] *Mexican Labor News and Analysis*, 2-oct-96, en http://www.igc.apc.org/unitedelect/vol1no18 .
[41] Graciela Bensusán "Las razones de la reforma laboral en México" en Graciela Bensusán (coord.). *Las relaciones laborales y el Tratado de Libre Comercio*. Ed. FLACSO, México, 1992, p. 164.
[42] *Mexican Labor News and Analysis*, 2-oct-96, en http://www.igc.apc.org/unitedelect/vol1no18 .

entenderse el interés inicial del FAT por participar en redes y encuentros internacionales y por actuar frente al TLC.

Ya en abril de 1991 la Red llevó a cabo un evento al que asistieron oponentes al TLC de Estados Unidos y de Canadá. Si bien los participantes que asistieron a dicho evento venían de agrupaciones diversas, ello demuestra que la conformación de alianzas y contactos trasnacionales tenía un campo de cultivo al enfrentarse a la integración regional formal. A este evento no asistieron participantes de ninguna de las centrales sindicales mayores, es decir, ni del Canadian Labour Congress (CLC), ni de la American Federation of Labor-Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO); ni siquiera asistieron sindicatos nacionales de rama[43]. Sin embargo, la actividad internacional del FAT y de la Red fue tan notoria que la comunicación con estas grandes centrales sindicales no tardó en aparecer. A partir de estos contactos iniciales, gente del FAT viajó a reuniones en Chicago y en Seattle en representación de la Red. Además, las organizaciones de Estados Unidos y Canadá que participaban en intercambios trinacionales eran mayormente sindicales, por lo que buscaron contrapartes laborales en México.

La acción más importante del FAT-RMALC durante las negociaciones del TLC fue la Conferencia Trinacional que tuvo lugar en Zacatecas en octubre de 1991 y que fue propuesta por la propia Red. A ella asistieron empresarios, trabajadores, defensores de la ecología y de los derechos humanos de los tres países. De esta reunión surgió el documento titulado "Declaración de las organizaciones sociales de México, Estados Unidos y Canadá, reunidas en Zacatecas sobre la agenda alternativa del Tratado de Libre Comercio" suscrito oficialmente por la RMALC, la Red Canadiense de Acción (ACN, por sus siglas en inglés) y la Movilización para el Desarrollo, Comercio, Trabajo y Medio Ambiente (MODTLE, por sus siglas en inglés) de EUA[44]. El documento comienza por afirmar que:

---

[43] John French et. al. *Op. Cit.*, p. 153.
[44] "Declaración de las organizaciones sociales de México, Estados Unidos y Canadá, reunidas en Zacatecas sobre la agenda alternativa del Tratado de Libre Comercio", *La Jornada*, 31-oct-1991.

> Un acuerdo del tipo que ha sido ya firmado entre Canadá y Estados Unidos es inaceptable por los efectos negativos que tiene a todos los niveles de la sociedad...
> rechazamos un Tratado de Libre Comercio que responda solamente a las necesidades del capital trasnacional y la inversión indiscriminada.[45]

Si bien es cierto que no se conocia lo que se estaba negociando, para la dirigencia del FAT estaba claro que el TLCAN y el modelo económico neoliberal iban de la mano. La propia Bertha Luján diagnosticaba al primero como una secuela del segundo y lo consideró como un instrumento que vendria a consolidar un proyecto maquilador para el pais. Además, la Sra. Luján consideró que "se mantiene en México una política económica que privilegia la exportación por encima de la producción para cubrir (las) necesidades nacionales"[46]. Es decir, para el FAT el TLCAN no traeria en esencia nada nuevo, sino la profundización de las secuelas del modelo económico sobre los trabajadores. Así, después de exigir a los negociadores "un informe detallado del estado actual de las negociaciones" y la modificación de la dinámica de las mismas, para que se diera la "apertura de un debate democrático y plural", el documento hace las siguientes propuestas:

- ✔Cancelación o reducción sustancial de la deuda externa como único medio para financiar el desarrollo continental;
- ✔Establecimiento de mecanismos compensatorios que partan del reconocimiento de las asimetrías entre las economías que se integraban al TLCAN;
- ✔Homologación de las condiciones laborales y de vida a los estándares más altos prevalecientes en los tres países;
- ✔Promoción de una alianza continental "en el marco de un nuevo pacto de desarrollo";
- ✔Exclusión explicita de la cultura, la educación y la comunicación de cualquier acuerdo comercial trilateral o continental;

---

[45] *Ibidem.*
[46] Moncayo y Trejo, *Op. Cit.*, p. 23.

✔Garantías a la seguridad alimentaria y a la soberanía sobre los recursos naturales de los países;
✔Reconocimiento del papel social de la mujer;
✔Respeto a los derechos colectivos de los trabajadores (huelga, libertad sindical y Negociación colectiva) y a la democracia sindical;
✔Aumento sustancial a los salarios mínimos y contractuales mexicanos;
✔Establecimiento de un salario mínimo regional;
✔Establecimiento de un código de conducta para las compañías trasnacionales[47];

Ya desde la suscripción de este documento, el FAT-RMALC se pronunciaba por la existencia de un acuerdo marco avanzado en materia de movilidad laboral que asegurase los derechos de los trabajadores migrantes. Asimismo, en Zacatecas el FAT se pronunció sobre aspectos más específicos de la negociación, como los granos básicos, los productos lácteos y la carne. Esta situación contrasta de entrada con el discurso general y retórico que manejó la CTM. Para el FAT la homologación salarial es deseable y necesaria, pero es un asunto que requiere del tratamiento y la actividad en los tres países del TLC, ya que, según Bertha Luján "poco podemos hacer nosotros solos en México"[48]. El FAT acepta la conveniencia y la necesidad de establecer demandas y luchar por ellas en los tres países miembros del Tratado. En otras palabras, desde el inicio del periodo que se abrió con el proyecto de un TLC, el FAT aceptó la pertinencia de la cooperación sindical trasnacional.

Así, el FAT se considera a sí mismo un actor que debiera participar intensamente en el proceso de negociación y en la concertación del Tratado. Más que esperar algo de las negociaciones, el FAT exige información, busca participar y formula propuestas amplias de "desarrollo continental". Esta posición se mantiene constante hoy en día. En el prólogo del libro Red Mexicana de Acción frente al Libre Comercio: 5 años de Lucha (1991-1995), Bertha Luján afirma que "en el momento presente, la seriedad de la crisis económica en México y el rol del TLCAN como un mecanismo que no resuelve los problemas actuales sino (que) los profundiza, implica que tenemos trabajo importante por hacer, no sólo en el diagnóstico de los problemas,

---

[47] "Declaración de las organizaciones sociales...". *Loc. Cit.*
[48] Moncayo y Trejo, *Op. Cit.*, p. 42.

sino en la elaboración de alternativas al modelo económico y a las políticas de comercio internacional"[49].

Desde un principio, la RMALC y el FAT se opusieron al tratado negociado por Salinas, Bush y Mulroney y no planearon modificarlo, sino hacer propuestas más comprensivas que terminaran por sustituirlo por otro documento. El ideal planteado en Zacatecas era lograr un desarrollo compartido a partir de bases distintas a la apertura comercial y la competencia indiscriminada. Estas bases serían precisamente la armonización "hacia arriba" de los estándares laborales, el cambio de modelo de desarrollo económico y la mayor participación de los trabajadores en los asuntos que los involucran. De ello se desprende que la lectura del FAT sobre el libre comercio y sus secuelas laborales se circunscribía al marco más amplio del modelo económico. El modelo neoliberal es no sólo perjudicial para los trabajadores de México, sino también para los trabajadores del Norte. De ahí que el FAT haya sido capaz de construir un discurso que intentara superar el nacionalismo y la defensividad típicas ante el intervencionismo norteamericano. Esta posición aunada a las diferencias entre la AFL-CIO y el CLC de una parte y la CTM de la otra, hacían del FAT interlocutor atractivo para sindicatos en EUA y Canadá que buscaban una contraparte confiable para presionar desde los tres países. Además, interactuar con el FAT les permitiría eliminar el calificativo de "racistas" que habían recibido en función de que su oposición al TLC fue asociada con el discurso de grupos de ultraderecha, como los encabezados por Pat Buchanan o Ross Perot.

Según Enrique de la Garza, el FAT rompe la posición tradicional de los sindicatos mexicanos, que miraban siempre al Sur, América Latina y el mundo en desarrollo. Ello porque se abre a la participación de sindicatos y agrupaciones sociales de Estados Unidos y Canadá[50]. El documento de Zacatecas afirma:

> hemos llegado a puntos de consenso que hacen avanzar nuestros acuerdos y fortalecen nuestra confianza para profundizar la

---

[49] Bertha Luján, "Rmalc: 5 years of works on NAFTA an globalization". Una traducción del prólogo se publicó en *Mexican Labor News and Analysis*, Mayo 16 de 1996, en http://www.igc.apc.org/unitedelect/vol1no9 .
[50] French et. al. *Op. Cit.*

interrelación de las organizaciones sociales, desde una perspectiva de integración regional.[51]

3.2.2 El FAT y el ACLAN

Desde los primeros meses de 1993 quedó claro que el TLCAN no sería renegociado, sino "complementado" por acuerdos paralelos en materia ecológica y laboral. En este contexto el FAT hizo saber sus posiciones y -una vez más en conjunto con la Red Mexicana- da a conocer un documentos que resume su posición en la nueva etapa. En el documento intitulado "Derechos laborales y sindicales frente al TLC" el FAT parte de que el Tratado es "inaceptable tal y como está concluido"[52]. Dado el universo heterogéneo que reunía y su posición opositora al TLCAN dentro de las fuerzas políticas en México, la Red hace planteamientos acordes con otros grupos de izquierda, específicamente con la propuesta de Cuauhtémoc Cárdenas Solórzano y con la Declaración de Zacatecas[53]. El documento afirma que "los acuerdos y bases de entendimiento y de cooperación que en materia laboral han signado los gobiernos de México, Estados Unidos y Canadá hasta la fecha, en el contexto de la negociación del TLC, son insuficientes para asegurar los intereses laborales de los trabajadores de la región y un equilibrio justo entre los factores de la producción". De ahí que se acepte la necesidad de un acuerdo laboral para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales y la homologación hacia arriba de los estándares laborales.

En este proceso, una vez más el FAT se asume como un sujeto que debe participar en el debate y ser tomado en cuenta en la discusión, evaluación y aprobación del Tratado. Por lo tanto propone la protección de los derechos laborales en varios rubros:

Derechos Colectivos

---

[51] "Declaración de las organizaciones sociales...". *Loc. Cit.*
[52] "Derechos laborales y sindicales frente al TLC", Documento, en *La Jornada Laboral*. 25-mzo-93.
[53] French et. al. *Op. Cit.* p. 195.

✔La instrumentación efectiva del convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical, y ello debe ampliarse a la posibilidad de instrumentar alianzas nacionales e internacionales.
✔derecho de representación por parte de los sindicatos.
✔respeto y suscripción por parte de todos los países miembros del convenio 98 de la OIT sobre la contratación colectiva.
✔negociaciones basadas en bilateralidad, especialmente en la reorganización de los procesos productivos.
✔"la negociación colectiva deberá iniciar un proceso de homologación en la región, por rama industrial, tomando en cuenta... los estándares más altos".
✔homologación salarial a la alza para establecer el "salario mínimo regional" y el "salario por rama regional".
✔no homologación, sino cumplimiento de las leyes de cada país.
✔respeto al derecho de huelga que "no debe considerarse como un proceso sancionado por la autoridad pública, sino como una acción que los trabajadores ejercitan responsablemente en la defensa de sus intereses".

Derechos Sociales

✔"No deben considerarse competencia desleal los programas de promoción o beneficio social orientadas a preservar el bienestar y los valores culturales de los pueblos".
✔respeto a las constituciones y a los convenios internacionales.
✔implementación de un Programa de Capacitación y Empleo para trabajadores desplazados por el ajuste comercial: "La capacitación permanente de los trabajadores... debe ser incluida como cuestión fundamental en el marco regional planteado".
✔estabilidad laboral, en especial para quienes trabajen en empresas trasnacionales.
✔gravación de la actividad maquiladora con el objeto de elevar las condiciones de desarrollo, transportación, vivienda y protección ambiental de las zonas maquiladoras, especialmente en el norte del país.
✔establecimiento de un seguro de desempleo en México.

Se incluían además los derechos laborales de los jornaleros agrícolas -como el derecho a la seguridad social y a condiciones de salud y seguridad mínimas- y los derechos de los trabajadores de la educación, entre ellos una política de recuperación salarial[54].

En el documento el vínculo entre el comercio y las condiciones laborales se manifiesta como algo explícito, ya que se acepta que "la violación de los derechos laborales debe entenderse como una práctica injusta de comercio y, por tanto, susceptible de sanción en el intercambio comercial"[55]. Las condiciones laborales deben basarse en la bilateralidad, es decir, en la participación real de los trabajadores en interlocución con la empresa en lo que se refiere a la firma o modificación de un contrato colectivo de trabajo, introducción de tecnología, etcétera. Consecuente con ello, la propuesta del FAT se pronunciaba en defensa de la libertad sindical y atacaba al sindicalismo corporativo.

Además, el documento no sólo se pronunciaba defensor de los derechos laborales en México, sino también defendía los derechos laborales internacionalmente reconocidos, ya que éstos servirían de base para la armonización "hacia arriba" de los estándares laborales en los tres países. Se reconocía que una de las bases para el acuerdo era mejorar los estándares laborales en México, y que de lo contrario se presionaría a amplios sectores del país hacia la migración internacional y a los sindicatos del Norte a ablandar su resistencia. La aceptación de estos hechos, como se verá, abría la posibilidad de establecer puentes con sindicalistas de Estados Unidos y Canadá, ya que se reconocía un interés común a todos los trabajadores de América del Norte. Así, el documento afirma que "los estándares laborales en México no son sólo una preocupación para México, sino que afectan a los trabajadores y a las condiciones de trabajo en el exterior". Vemos cómo esta propuesta rebasaba el ámbito laboral y proponía aumentar el gasto social y la infraestructura económica, así como un aumento salarial y el establecimiento de fondos regionales para atender las zonas más pobres.

---

[54] "Derechos laborales y sindicales...". *Loc. Cit.*
[55] *Ibidem.*

En este instrumento el FAT promovió la creación de una "comisión autónoma" en cada país, integrada por sindicatos con el poder de sancionar el flujo de inversión extranjera y de hacer recomendaciones en rubros de empleo, relaciones laborales y equidad. Además el FAT propuso una Comisión Regional del Trabajo que -comprometida con las organizaciones sindicales de los tres países- pudiese participar en la implementación de programas y políticas de recuperación salarial, capacitación y becas para los trabajadores. En otras palabras, la propuesta del FAT no sólo no defendía el viejo discurso de la "soberanía nacional", sino que abiertamente proponía la construcción de instituciones con participación tripartita, representativas de intereses más amplios que los expresados por la vía únicamente gubernamental.

En algunos casos, incluso la autoridad de la propuesta "Comisión Nacional Autónoma" sería incuestionable para empresas y demás autoridades e instancias gubernamentales: "las resoluciones de las Comisiones deberán ser cumplidas por las instancias nacionales respectivas"[56]. La posición del FAT en este tiempo fue tachada de supranacional y se pensó que proponía autoridades superiores a las de Estado-nación. No obstante las comisiones nacionales autónomas eran pensadas como oficinas nacionales en el contexto regional del TLCAN y el acuerdo paralelo, a la manera de las Oficinas Administrativas Nacionales (OAN's) existentes, pero con mayores capacidades. Ya en julio de 1993 un representante del FAT afirmaba que "la tarea de decidir las sanciones, tendrá que ser tomada por las comisiones nacionales de cada país"[57]. De cualquier forma el FAT si apoyó la creación de comisiones trinacionales con funciones supervisoras. Las instituciones propuestas por el FAT no tenían visos de supranacionalismo, sino de tripartismo, por el hecho de que los sindicatos podrían participar en igualdad de condiciones con las autoridades gubernamentales y los representantes patronales o empresariales. El elemento novedoso de la propuesta del FAT no era el supranacionalismo sino el tripartismo.

Durante este periodo el FAT se alió con dos coaliciones no gubernamentales de Estados Unidos y Canadá (el Alliance for Responsible Trade y el Citizens' Trade Campaign) y en el documento "A Just and Sustainable Trade and Development Initiative for North America" de septiembre de 1993 se sostenía que la administración

---

[56] *Ibidem.*
[57] Citado en French et. al. *Op Cit.*, p. 210.

de los derechos laborales debería ser cuidada a través de un proceso trinacional[58]. Es decir, no hay claridad y especificidad en las propuestas. Si bien es claro que para el FAT la única forma aceptable de solución de controversias sería una en la que se diera la participación directa de los trabajadores y sus sindicatos, el procedimiento ideal nunca fue claramente definido.

Ahora bien, la sumisión de instancias gubernamentales a decisiones tomadas por organismos nacionales o trinacionales en los que fuesen fielmente representados los intereses de los trabajadores era poco probable. En términos generales se podría pensar que, dadas las posiciones relativamente débiles de los grupos que conformaban a la Red y al propio FAT, la propuesta cae en la falta de realismo, situación que incidiría proporcionalmente en sus posibilidades de éxito. Podría pensarse que ello revela poca habilidad política para proponer soluciones y mecanismos realistas en un proceso de naturaleza primordialmente intergubernamental, en especial si recordamos que los gobiernos que negociaron el acuerdo habían sido promotores del interés de los grandes capitales privados nacionales y trasnacionales.

No obstante, impedir la aprobación del TLCAN o modificarlo era posible, ya que los intereses sindicales de los tres países podían tener una expresión por la vía gubernamental. Debido a su diferente conformación política y a su apertura, el espacio más propicio para la acción política en este sentido no era México, sino el Congreso de Estados Unidos. Recordemos que el TLCAN fue aprobado después de un largo e intenso periodo de cabildeo con una diferencia de sólo 34 votos; este hecho refleja la importancia que tuvieron las alianzas, la construcción de discursos y la articulación de demandas en los tres países, proceso del cual el FAT fue un protagonista. Sus posiciones ciertamente no eran poco realistas, como se podría argumentar desde un análisis superficial, sino que respondían a opciones ideológicas previamente asumidas que tenían que ver con el TLCAN, con el modelo económico y con el sistema político mexicano en su conjunto.

Aunque la inclusión de los llamados acuerdos paralelos en la lógica de la integración regional en América del Norte fue considerado un éxito relativo, quedó

---

[58] *Ibidem.*

claro ya desde noviembre de 1993 que los textos negociados ignoraban completamente la mayoría de las preocupaciones y propuestas presentadas por el FAT a través de la RMALC (y por sus aliados) desde 1991.

Finalmente, respecto al ACLAN el líder del FAT Benedicto Martínez afirma:

> yo creo que se necesitan mecanismos más eficaces, por ejemplo, incluir la cuestión de la libertad sindical dentro de estos acuerdos paralelos, que tienen que ser un elemento fuerte...
> ... sería un error no aprovechar estas instancias, aunque sabemos que no vamos a tener soluciones a nuestros problemas, pero hay que usarlos y obligar a que se vayan buscando mecanismos, a través de tantas denuncias.[59]

Así los mecanismos del ACLAN son antes que todo foros o tribunales de denuncia. Es claro que se ve como un proceso que permite a los sindicatos ejercer presión internacional conjunta.

Nada más podía hacerse durante el periodo de negociaciones. A partir de 1994 diversas organizaciones de los tres países -sobresaliendo el FAT en México- decidieron dedicarse a monitorear los efectos socioeconómicos del libre comercio, ello sin olvidarse de proponer alternativas[60]. Sobre esto hablaremos en el siguiente apartado

3.2.3 El FAT y la solidaridad sindical trasnacional

La actividad trasnacional del FAT no comienza con el TLC. Es común encontrar en el discurso de sus líderes continuas alusiones a la solidaridad trasnacional y a la importancia de las alianzas internas y externas. Según el líder Benedicto Martínez, aún antes de la firma del TLC había interés de sus miembros de que los sindicatos estadounidenses y canadienses tuvieran un mejor endendimiento de los problemas laborales de México, en especial los de la zona maquiladora. La posición del FAT es

---

[59] Entrevista a Benedicto Martínez. 10-jul-96.
[60] Bertha Luján "Rmalc: 5 years of works on NAFTA...". *Loc Cit.*

descrita por sus propios líderes como una reacción al proceso de globalización y trasnacionalización de la economía:

> A nivel mundial, las corporaciones han estado buscando la forma de mejorar sus niveles de ganancia, buscando (la forma) de abaratar costos y trasladar sus empresas a los países y lugares donde hay más condiciones de ganancia, donde hay mano de obra barata, donde hay un buen trato fiscal, de servicios...
> ... frente a este proceso de globalización, pues la internacionalización de los sindicatos es hoy como una necesidad vital.[61]

A partir de esta visión el FAT ha considerado la posibilidad de crear vínculos con sindicatos y organizaciones sindicales de fuera del país. Desde la perspectiva del FAT, ello puede crear presión internacional que podría redundar en el respeto a los derechos laborales y en la mejora de las condiciones laborales en el país. La coordinación sindical trasnacional permitirá que la cobertura de los medios de comunicación sobre temas específicos sea mayor y, por tanto, la presión internacional en favor de la defensa de derechos laborales y humanos será más efectiva. Dada la actual situación de indefensión de los derechos laborales en México, la presión internacional resulta "un elemento clave" para avanzar en este sentido, considera la lideresa del FAT, Bertha Luján[62]. Un caso importante que confirma esta idea es el del sindicato de la Secretaría de Pesca -de tradición relativamente democrática- que desapareció al desaparecer igualmente la propia Secretaría, que fue fusionada y dio lugar a la SEMARNAP (Secretaría de Me. A los trabajadores del antiguo sindicato se les impidió organizarse y se les dijo que si querían hacerlo deberían adherirse al sindicato de la nueva secretaría, comandado por Martín Valenzuela. El caso fue llevado a la OIT, que emitió una recomendación favorable a los trabajadores de la ex-Secretaría de Pesca. Si bien el FAT no participó directamente en la controversia, en opinión de Bertha Luján este caso es una muestra de la importancia que tiene la presión internacional:

> Debido a esta recomendación, los trabajadores ganaron la protección de la Corte, que implicaba que el caso sería revisado por las autoridades del trabajo... Los trabajadores y los sindicatos independientes consideran apelar a estos cuerpos internacionales como medios para mejorar la

[61] Entrevista a Bertha Luján. 4-jul-96.
[62] Canadian Labour Congress, *Loc. Cit.*, p. 18.

> justicia laboral y para incrementar la democracia en el sector sindical. El caso del SUTSP muestra que la presión internacional es importante en la defensa de los derechos laborales en México.[63]

Así, el FAT parte de una visión en la que la solidaridad trasnacional es un instrumento para el mejoramiento de las condiciones laborales nacionales. No obstante este discurso ha evolucionado y hoy en día logra utilizar un lenguaje de defensa de los derechos laborales que es la base para la cooperación trasnacional. El FAT sitúa a la actividad trasnacional de los sindicatos como una medida fundamental para responder a los procesos económicos, que si bien se dan de manera dramática en México, no le son prohibitivos. Así, hay factores en el modelo neoliberal que afectan al trabajador en donde quiera que éste se encuentre. Si bien las corporaciones vienen a México impulsadas tanto por la cercanía geográfica y los bajos salarios como por la aplicación laxa de la legislación laboral -y eso trae empleos al país-, las condiciones laborales van en caída en ambos lados de la frontera. El discurso no se ha construido eliminando las diferencias entre los sindicatos del Norte y los del Sur, sino mediante el reconocimiento de objetivos comunes. No sólo líderes, sino miembros corrientes del FAT han realizado continuos viajes a Estados Unidos y Canadá, de la misma forma que han recibido en nuestro país a sindicalistas del Norte. De esta experiencia Benedicto Martínez afirma:

> Reconozco que tenía un concepto equivocado del problema de los trabajadores en los Estados Unidos, porque yo pensaba "bueno, es un país del primer mundo en donde el aspecto laboral no debe ser un problema, es un país civilizado en donde se suponía que los derechos eran totalmente respetados". Pero cuando yo conozco la problemática interna veo que los problemas de los trabajadores de Estados Unidos son exactamente los mismos que nosotros tenemos ...y eso nos hermana más: que somos despedidos, que somos tratados mal, que no se nos permite libremente asociarnos al sindicato que queramos.[64]

A partir de ello el FAT ha probado ser una contraparte atractiva para un amplio espectro de sindicatos de Estados Unidos y Canadá que buscaron -y buscan

---

[63] *Ibid.* P. 21.
[64] Entrevista Benedicto Martínez. 10-jul-96.

aún- una alternativa a la CTM para establecer vínculos trasnacionales. Bertha Luján explica esto en función de que

> en el caso de los sindicatos de Estados Unidos y de Canadá, ellos vieron muy claramente el riesgo de que los salarios y las condiciones más bajas de México y el resto de América (Latina) empujan a la baja sus condiciones de vida y salariales...
> ... están viendo que la unidad con los sindicatos del sur es una necesidad, porque en la medida en que las condiciones en el sur se mantengan a la baja, van a seguir presionando a la baja sus condiciones laborales. En la medida en que los estándares o los niveles suban, van a mantenerse los suyos...[65]

Es así que el proceso de negociación, firma y puesta en marcha TLCAN es visto por el FAT y organizaciones sindicales norteamericanas como un caldo de cultivo ideal para la cooperación entre sindicatos sobre las fronteras. Debido a que la homologación salarial hacia arriba no fue atendida en su momento por los gobiernos, es decir, ya que ésta demanda no fue respondida a través de mecanismos gubernamentales concretos, el único elemento que puede impedir la homologación a la baja de los salarios en América del Norte es actuar en el mismo nivel que las empresas, es decir, en el nivel trasnacional. En palabras de Bertha Luján, este proceso "no empieza con el TLC, pero creo que el TLC ayudó a verlo más claro y a vernos como partes de un mismo proceso y sujetos a las mismas políticas. Creo que el Tratado y todo este proceso de acción conjunta ayudó fuertemente a impulsar las relaciones" externas[66].

Todo ello explica no sólo la importancia que el FAT concede a la solidaridad trasnacional, sino también por qué el FAT es una contraparte tan atractiva para sindicatos en EUA y Canadá que no pudieron establecer puntos de contacto sólidos con la CTM. Ahora bien, es necesario fijar la atención en las formas concretas que ha tomado esta solidaridad y cooperación sindical trasnacional. En este sentido, uno de los principales usos prácticos de las alianzas es el intercambio de información, por ejemplo, del uso de materiales tóxicos en México que están prohibidos en Estados Unidos y en Canadá. Las alianzas y contactos del FAT no sólo han proveído la

---

[65] *Ibidem*
[66] *Ibidem.*

información sobre la toxicidad o nocividad de algunos materiales, sino que han informado de las cláusulas de seguridad e higiene adoptadas al respecto en los CCT de sindicatos del Norte con esas empresas[67].

El FAT ha establecido contactos y alianzas con diversas organizaciones sindicales de Estados Unidos y de Canadá. Un ejemplo importante es su contacto con la International Brotherhood of Teamsters (Teamsters), la United Auto Workers (UAW), la Unite Textile, los Steelworkers, la CCNT de Québec y el Canadian Labour Congress (CLC) de Canadá (ésta última agrupa al 60% de los trabajadores sindicalizados en ese país). No obstante, el ejemplo más significativo de esta nueva cooperación y de los intentos de organización sindical trasnacional entre dos países es precisamente el protagonizado por el FAT de un lado, y por el United Electrical, Radio and Machine Workers of America (UE), del otro.

3.2.3.1 La Alianza con el United Electrical, Radio and Machine Workers of America (UE).

Es necesario empezar por advertir al lector que esta alianza ha recibido mucha publicidad y en general se tiende a verla como algo revolucionario en las relaciones entre sindicatos de Estados Unidos y México. El objetivo de este apartado es dar una visión de los aspectos que esta alianza abarca.

Los contactos con el UE comienzan en 1992, cuando el interés mutuo por la situación laboral en la zona de las maquiladoras los llevó a revisar la posibilidad de establecer actividades de cooperación sobre este tema. Dada la imposibilidad de que un sindicato externo actúe como tal en territorio mexicano, el interés mutuo se centró en introducir al FAT como "organización independiente y democrática" para organizar a la fuerza de trabajo en las maquiladoras[68], mientras que tanto el UE como

---

[67] *Ibídem.*
[68] *Ibídem*

los Teamsters buscaron desde entonces ejercer presión para mejorar indirectamente las condiciones laborales en esa zona[69].

3.2.3.1.1 Los casos de General Electric y Honeywell

El 14 de febrero de 1994 el FAT se coordina con el UE y los Teamsters, quienes presentaron la primera queja en el marco del ACLAN ante la Oficina Administrativa Nacional de Estados Unidos (OAN-EUA). Los sindicatos norteamericanos denunciaban la violación de los derechos de los trabajadores mexicanos en las plantas Compañía Armadora de Juárez, filial de General Electric y en la filial de Honeywell en Chihuahua. Específicamente acusaban a ambas firmas de interferir en los derechos de libre asociación y organización de los trabajadores mexicanos. En ambas plantas los trabajadores que estaban tratando afiliarse al FAT fueron despedidos, en lo que para muchos es una "ofensiva antisindical cotidiana" en las maquiladoras[70]. En el caso de GE se habla de 120 despidos, y en el de Honeywell de 20[71]. Empero, el tema trataba asuntos relacionados con la libertad de asociación y, por lo tanto, no era susceptible de ser tratado en el nivel de solución de controversias, en ninguno de los dos casos. El caso ni siquiera procedió al nivel de consultas ministeriales, pero fue la base para que la relación entre el FAT y el UE se consolidara: a partir de ahí ambas organizaciones sindicales buscaron estructurar sus relaciones para probar sus posibilidades de éxito en el futuro.

---

[69] French et. al. *Op. Cit.*, p. 116.
[70] Adicionalmente la empresa aplicó diversos "métodos" para que la gente desistiera de su interés por el sindicato. Benedicto Martínez narra que "cuando nosotros repartíamos una propaganda la empresa o daba hamburguesas o hacía un parrillada o ... repartía nieve dentro de la planta. Todo mundo su nieve, tratando de hacerles ver a los trabajadores que la empresa era buena gente y que se preocupaba por ellos". Entrevista a Benedicto Martínez. 10-jul-96.
[71] *El Norte*, 12-09-94. También *El Norte*, 08-04-1994.

3.2.3.1.2 La "Alianza Estratégica de Organización"

Vemos, pues, como en momentos iniciales, el FAT intentó hacer uso de los mecanismos consagrados en el ACLAN. La poca efectividad de éstos no fue un desaliento, sino un impulso para consolidar y fortalecer la cooperación con el UE y para buscar extender las alianzas con otros sindicatos. Si bien no puede decirse que GE fuese un éxito, los logros fueron importantes. Benedicto Martinez afirma que "nos consolidó en la relación entre el UE y nosotros, dado que a partir de ese conflicto específico ellos se comprometieron y actuaron muy acertadamente en cuanto a buscar apoyos"[72].

Surge así la "Alianza de Organización Estratégica" (Strategic Organizing Alliance) que se centra, como su nombre lo indica, en la organización de los trabajadores en las zonas maquiladoras. La alianza da prioridad a las maquilas cuya mercancía es vendida en tiendas de Estados Unidos en donde el UE es el sindicato que representa a los trabajadores. Un resumen de dicha alianza se encuentra en la página de internet del UE, en donde se explica que "el FAT y sus sindicatos afiliados están trabajando para desarrollar sindicatos democráticos e independientes en México, y el UE, con la ayuda de individuos y de otros sindicatos proveen ayuda para este trabajo en una variedad de formas"[73] (veáse también anexo I). La alianza tiene componentes organizativos, educativos, culturales, de emergencia, de recaudación de fondos, de contacto de trabajador a trabajador y de fábrica a fábrica.

A) En el rubro de recaudación de fondos, se estableció la campaña "Patrocine a un organizador del FAT" (Sponsor a FAT Organizer), que se ha centrado en las plantas de la Ford en Cuautitlán y la Zenith de Reynosa[74]. Esta campaña también es apoyada por los Teamsters y los United Auto Workers (UAW).

B) En cuanto a los trabajos organizativos, un ejemplo significativo de cooperación UE-FAT se dio a fines de 1994, cuando el FAT ayudó al UE a organizar a 400 trabajadores latinos (70% de los cuales eran mexicanos) en la fábrica Ace/Co. de Milwaukee. En principio los trabajadores no aceptaban

---

[72] Entrevista a Benedicto Martinez. 10-jul-96.
[73] UE. "United Electrical International Solidarity Site", en Http://www.igc.apc.org/unitedelect/
[74] María Lorena Cook. *Loc. Cit.*, p. 230.

hablar con la gente del UE pues pensaban que se trataba de agentes de migración. Los trabajadores se afiliaron al UE después de hablar con gente del FAT[75].

C) En lo que respecta a proyectos y labores culturales, el FAT y el UE trabajan en la elaboración de pinturas murales tanto en la Ciudad de México como en Chicago. Los murales serán pintados con el tema común de la solidaridad laboral a través de las fronteras[76].

D) En los trabajos educativos, se han dado continuas visitas de sindicalistas de México a Estados Unidos y viceversa, con el objetivo de ampliar la visión sobre las diferencias, los problemas comunes y la actividad de los sindicatos. Este acercamiento también tiene como objetivo el desmantelamiento de los estereotipos que los trabajadores tienen sobre los trabajadores de otros países. La situación que enfrentan las mujeres trabajadoras ha recibido también un trato especial[77].

E) Dentro de los aspectos "de emergencia", el apoyo consiste en denunciar en cada espacio posible los conflictos y violaciones a los derechos laborales que tengan lugar en el otro país. Aquí se comprenden las denuncias presentadas ante las Oficinas Administrativas Nacionales de EUA y México, que se inauguraron con los casos de GE y Honeywell.

F) Probablemente uno de los proyectos más ambiciosos de la alianza estratégica del UE y del FAT ha sido la constitución del Centro de Estudios y Taller Laboral A.C. en Ciudad Juárez, Chihuahua, en el que la participación de los Teamsters también ha sido destacada. El objetivo de este centro, inaugurado en septiembre de 1996 era ir sembrando una cultura sindical democrática, además de que se le reconociera como un centro de apoyo a los trabajadores y trabajadoras de las maquiladoras[78]. El proyecto era que el Centro proveyese i) entrenamiento en la negociación colectiva, ii) educación de los derechos sindicales de los trabajadores y iii) educación en cuestiones de seguridad e higiene en los centros de trabajo. Parte importante de este centro

---

[75] UE. "United Electrical International Solidarity Site". *Loc. Cit.*
[76] *Ibidem.*
[77] Robin Alexander. "UE Women's delegation travels to mexico" en *Mexican Labor News and Analysis*, 16-ago-1996, en http://www.igc.apc.org/unitedelect/vol1no15 .
[78] Entrevista con Benedicto Martínez. 10-jul-96.

es el "Consejo Consultivo", integrado por activistas sindicales reconocidos de México, Estados Unidos y Canadá[79].

Ahora bien, a pesar de todo el trabajo que han hecho en la zona de la maquila y de su intento por establecer un sindicalismo independiente en la franja norte del país, los esfuerzos del FAT son muy débiles si se los compara con el poder de las centrales sindicales oficiales (como la CROM, la CTM o la CROC) y con su capacidad de desalentar los esfuerzos por lograr una organización representativa e independiente[80].

3.2.3.1.3 El caso de Kirkwood

Uno de los casos más recientes en el que la alianza funcionó fue el caso de los trabajadores de la Kirkwood en la Ciudad de México, que laboraban bajo condiciones horribles: sin baños, ni equipo de seguridad, en condiciones "asquerosas"[81], sin higiene en la preparación de alimentos y, para colmo, con repetidos casos de acoso sexual a las mujeres por parte de los guardias y miembros de la gerencia[82]. Los trabajadores de esa planta eran representados por la Confederación de Obreros y Campesinos del Estado de México (COCEM). Al intentar afiliarse a un sindicato del FAT, el Sindicato de Trabajadores de la Industria Metalúrgica, Acero, Hierro, y Similares (STIMAHCS), los trabajadores fueron despedidos, encarcelados y sustituidos por granaderos y gente de la COCEM. Ello fue el inicio de un proceso que culminó en que el 70% del personal fuera suplantado. Fue entonces cuando se llevaron a cabo elecciones sindicales en la planta, mismas que fueron tachadas de manipuladas por el STIMAHCS y el FAT.

---

[79] *Mexican Labor News and Analysis*, 2-oct-1996, en http://www.igc.apc.org/unitedelect/vol1no18
[80] María Lorena Cook. *Loc. Cit.* p. 229.
[81] Canadian Labour Congress, *Loc. Cit.*, p. 19.
[82] "There They Go Again", en *BorderLines* 12, vol. 3, no. 4. Apr-1994. http://lib.nmsu.edu/subject/bord/bordline/bl12sony.html

A través de la alianza con el FAT, el UE dio a conocer estos hechos a los trabajadores de la Kirkwood en Estados Unidos. Así, la UE organizó la solidaridad internacional que se convirtió en franca presión para la Kirkwood. La compañía terminó por retirar los cargos contra los trabajadores encarcelados[83]. Este caso puso en práctica la cooperación trasnacional de fábrica a fábrica contemplada en la Alianza Estratégica de organización.

.....

En términos generales, la posición del FAT frente al proceso de integración económica regional de nuestro país con Estados Unidos y Canadá ha tenido dos grandes ejes:

A) Por una parte el discurso que manejan frente al modelo económico y los documentos presentados en el contexto de las negociaciones del TLCAN (1991) y de su Acuerdo Paralelo (1993) son coherentes entre sí y destacan la necesidad de cambiar dicho modelo; factores como la desigualdad social, la falta de justicia laboral, la falta de libertad sindical, la flexibilización unilateral de las condiciones de trabajo, la represión y el autoritarismo ejercido contra los sindicatos son continuamente denunciados como parte del sistema "retrógrado".

B) Por otra parte, a partir de la entrada en vigor del TLCAN, se aceptó que las cosas no cambiarían en el corto plazo y que el camino más indicado sería el aprovechamiento de las instancias internacionales ofrecidas por el ACLAN de un lado, y el fortalecimiento de lazos trasnacionales para poner en práctica la solidaridad trasnacional en casos concretos, del otro. Los beneficios que ha obtenido el FAT a partir de este otro eje son palpables y han contribuido a dar una mayor presencia política al FAT dentro y fuera del país.

No obstante, no debemos olvidar que el FAT sigue siendo una organización sindical pequeña. Su márgen de acción es amplio debido a su total independencia del poder Ejecutivo y a que escapa del control corporativo, pero su incidencia real en el universo sindical mexicano no deja de ser simbólica. El FAT representa un caso no

[83] Canadian Labour Congress, *Loc. Cit.*.

generalizado que muestra los beneficios que la solidaridad trasnacional podría reportar a los sindicatos en el mundo. De cualquier forma, el FAT esta hoy en condiciones mucho mejores que hace unos años -con más recursos de poder- para convertirse en una alternativa real para los muchos sindicatos pequeños, medianos y grandes que buscan otras opciones internas ante la crisis del Congreso del Trabajo.

3.3 El Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana

No había democracia, pero había cierta bonanza económica y, cuando vino la crisis, sobretodo ésta última, pues ni democracia ni beneficios económicos, y los sindicatos sin saber qué hacer ante los cambios que se estaban dando en el mundo. Lo que se necesita es un sindicalismo capaz de recuperar los orígenes para los que fue creado: promover y proteger el interés de los trabajadores.

Francisco Hernández Juárez

... los retos y el impacto del TLCAN están en función de proyectos, en los que no basta sólo la iniciativa sindical pues el proceso de producir con calidad y competitividad es un fenómeno social que implica una interrelación específica entre varios actores.

María Xelhuantzi López.[84]

3.3.1 La modernización para el STRM

Estudiar el caso de los telefonistas resulta interesante pues no se trata de una federación sindical ni de una central, como la CTM o el FAT. El Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM) es un sindicato que se sitúa -hasta ahora- en una empresa única y por lo tanto la posición de la empresa resulta crucial para entender la actuación sindical de los trabajadores. Así como el discurso de la CTM y el FAT eran generales -debido a que sus sindicatos se encuentran en distintas ramas industriales- , el discurso del STRM, sin perder sus cualidades generales parte de una experiencia mucho más concreta y, por tanto, responde a una lógica más específica, que se relaciona intrínsecamente con las modificaciones en el sector de la telefonía y las telecomunicaciones. La modernización en este sector ha sido acelerada y se caracteriza por la introducción del sistema digital, fibra óptica, satélites, centrales electrónicas y teléfono celular, así como por la apertura de los servicios telemáticos[85].

---

[84] María Xelhuantzi López. "Tratado de Libre Comercio: proyecto sindical, flexibilización del modelo laboral y de la administración" en *Las relaciones laborales y el Tratado de Libre Comercio.* Ed. FLACSO, México, 1992, p. 266.

[85] Véase Enrique de la Garza. *Reestructuración productiva y respuesta sindical en México.* Ed. IIEc-UNAM, México, 1993, p. 212.

Según datos de septiembre de 1996, el STRM contaba con 53 mil afiliados[86]. Mucho se ha discutido sobre la relación de los telefonistas con el Estado Mexicano. Ellos se sitúan a sí mismos como un punto medio entre el sindicalismo independiente y el viejo sindicalismo corporativo. Estudiosos como Enrique de la Garza los definen como un sindicato "neocorporativo"[87]. Lo cierto es que el STRM ha tenido una postura de avanzada dentro del universo sindical mexicano, en especial a partir de 1986. En plena reestructuración el sindicato acordó la cláusula 193 en el CCT de ese año. Mediante ella la introducción de nuevas tecnologías quedaba reglamentada, siendo el sindicato un sujeto que debía ser informado de los nuevos proyectos de la empresa, que además se comprometió a no reajustar trabajadores[88].

Desde 1990, en el Título de Concesión se preparaba el camino para la apertura de la empresa Teléfonos de México (Telmex) a la competencia externa y, con ello, el desmoronamiento del monopolio que había llevado a la instauración de prácticas administrativas y laborales amparadas en el proteccionismo económico[89].

Durante la privatización el sindicato adquirió el 4.4% de las acciones de Telmex y desde entonces una de las prioridades para el sindicato fue establecer una relación empresa-trabajadores que fuese compatible con la modernización. Así el sindicato comenzó a incluir en su discurso los conceptos de productividad y calidad para ser competitivos en el mercado interno y para tener niveles a la par de trabajadores en otras partes del mundo. Sin embargo, el concepto de calidad era entendido en una forma amplia, es decir, como el hecho de "elevar la calidad de la administración, la calidad de las herramientas, la calidad de las condiciones de trabajo, la calidad de las relaciones entre empresa y sindicato, la calidad de la capacitación y, desde luego, la calidad del nivel de vida de los trabajadores"[90]; esta visión es similar a la del FAT . La clave para elevar calidad y productividad, mejorar la

---

[86] Entrevista a Francisco Hernández Juárez, en *Dígito cero. El Financiero*, 17-set-1996.
[87] Véase Enrique de la Garza. "Reestructuración del corporativismo en México: siete tesis" en *El cotidiano*, No. 56, julio de 1993. Pp. 47-53.
[88] De la Garza, *Op. Cit.*, p. 172.
[89] Según María Xelhuantzi López, ello favoreció por más de cuatro décadas la burocracia y la ineficiencia en la estructura de la empresa. Ma. Xelhuantzi López. *Loc. Cit.*, p. 262 y 263.
[90] Moncayo y Trajo, *Op. Cit.* p. 138.

competitividad y conservar la planta laboral del sindicato fue la capacitación. En los CCT firmados en 1988, 1990 y 1992 la capacitación tuvo un lugar cada vez más importante y el sindicato era -junto con la empresa- el encargado de supervisar la capacitación de los trabajadores. Al igual que la seguridad y la higiene, la capacitación se dejó a la responsabilidad de una comisión mixta. Así, se allanó el camino para que Telmex tuviese centros de capacitación en electricidad, telefonía, electrónica, inglés y contabilidad y para que -desde 1991- se creara el Instituto Tecnológico de Teléfonos de México (INTELMEX), y luego en 1992-93, el Instituto de Capacitación Telefónica (INCATEL).

En el CCT de 1992-94 se establecía que

> la empresa y el sindicato comparten el compromiso de elevar en forma medible y objetiva la calidad y cantidad de capacitación para alcanzar los estándares internacionales, a fin de colocar al trabajador telefonista como un trabajador competitivo a nivel mundial en telecomunicaciones[91].

Por último, la posibilidad de que el sindicato participara en la modernización de la empresa quedaba explícita, a través de la presentación de sus propios planes de innovación tecnológica. En el mismo CCT 1992-1994 se presenta la siguiente declaración, que resume en buen medida la relación simbiótica entre trabajadores y empresa que buscó el sindicato:

> la empresa tiene como propósitos fundamentales la introducción de proyectos de digitalización, modernización y Nuevos Servicios para mejorar sustancialmente los existentes sin que haya necesidad de reducir el personal sindicalizado o de disminuir sus derechos[92]

Vemos, pues cómo en todo este proceso el sindicato es partícipe de la innovación y la modernización de la empresa. En términos generales su posición no sólo no se debilita en el periodo de crisis, sino que se afianza. En el caso de los telefonistas la flexibilización de las condiciones laborales no implicó una pérdida absoluta del poder sindical frente a la empresa, sino una redefinición de éste. La flexibilización significó ante todo modernización y el Sindicato de Telefonistas probó

---

[91] Telmex y STRM. *Contrato Colectivo de Trabajo, 1992-1994*. Citado en Moncayo y Trejo, *Op. Cit.*, p. 142.
[92] *Ibid*, p. 146

tener capacidad de respuesta y de iniciativa en este contexto, de ahí que la posición de los telefonistas ante la reestructuración y ante el TLCAN sea menos agresiva que la del FAT y menos defensiva que la de la CTM. El Secretario General del STRM afirma que:

> en nuestro caso (flexibilizar), significó modernizar las normas de trabajo... (y) en cualquier caso la flexibilización debe suponer un beneficio tanto para la empresa como para el trabajador. (...)
> Para nosotros la flexibilización no significó un detrimento de las condiciones laborales[93]

Más que nada implica el reto de la continua capacitación del trabajador.

En esta situación puede entenderse su relación con el Estado. El Sindicato de Telefonistas propone redefinir la relación con el Estado y las empresas para conservar parte de su funcionalidad social, perdida con el nuevo modelo de desarrollo económico. Los telefonistas parten del hecho de que involucrarse en el logro de mejores niveles de productividad es la única y mejor manera de subsistir como interlocutores válidos tanto de la administración de la empresa, como del Estado[94]. De la Garza afirma que "el descubrimiento del espacio de la productividad como espacio de concertación por el CEN (Comité Ejecutivo Nacional) del STRM, se enmarca dentro de su proyecto de creación de una nueva relación corporativa, ante la decadencia del viejo corporativismo"[95]. Lo que De la Garza llama "neocorporativismo" se refiere a la relación simbiótica que puede establecerse entre los intereses comunes de la clase gobernante y ciertos sectores "renovados" del sindicalismo, mucho más activos y propositivos, en lo que respecta al modelo económico[96]. Ello permitía la subsistencia de la alianza histórica sobre bases distintas que las establecidas durante el periodo de sustitución de importaciones.

Así, el STRM guió hacia la creación de la Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios (FESEBES) en 1990. Por su discurso y por su política interna la FESEBES, lidereada por los telefonistas, ha conformado un bloque diferente al sindicalismo tradicional. Pero además la formación de esta nueva federación y el

---

[93] Citado en Moncayo y Trejo, *Op. Cit.*, p. 46.
[94] De la Garza, *Op. Cit.*, p. 177.
[95] *Ibid*, p. 173.
[96] Véase De la Gza, *Loc. Cit.*,

diálogo privilegiado que recibió el STRM con el gobierno salinista fueron prueba de la voluntad del gobierno de crear un contrapeso al poder de la CTM dentro del Congreso del Trabajo, en donde lógicamente han encontrado oposición y envidias[97].

Por último, no debemos olvidar que los márgenes de actuación tanto del STRM como de la FESEBES "no pueden verse independientes de la posición del Estado -en especial del Poder Ejecutivo" en lo que respecta a su posición frente al Tratado[98]. Ello dibuja límites precisos en lo que respecta no sólo a su actividad política nacional e internacional, sino también a la crítica que puede ejercer al modelo económico, a las negociaciones del TLCAN y a su Acuerdo de Complementación Laboral. No sólo eso, sino que, debido a su relación con el Ejecutivo, también se limitó en cuanto a la apertura democrática en el mundo sindical bajo el gobierno de Carlos Salinas y a la larga ha optado por evitar ruptura en el statu quo.

3.3.2 El STRM y la negociación del TLCAN.

> Hemos llegado a la conclusión de que debemos defendernos del desempleo, no de los cambios, porque los cambios se van a dar queramos o no...[99]
>
> Francisco Hernández Juárez, Secretario General del STRM

En términos generales, parecería que la posición oficial del STRM frente al TLCAN fue una posición acrítica o incluso complaciente con el modelo económico neoliberal. Las continuas declaraciones del Secretario General del sindicato telefonista en este sentido parecerían ser contundentes. Por ejemplo, en una entrevista concedida a Pablo Pascual Moncayo y Raúl Trejo Delarbre, Francisco Hernández Juárez afirmó que "el sentido del TLCAN es garantizar un flujo comercial estable, pensando en la

---

[97] Véase María Lorena Cook. "Mexican State-Labor relations and the political Implications of Free Trade" en *Latin Amercian Perspectives*, no. 84, winter-1995, especialmente p. 85 y ss.
[98] De la Garza, *Op. Cit.*, p. 178.
[99] *Dígito Cero de El Financiero*, 17-set-1996

complemetariedad con la economía norteamericana, aumentar la producción para el desarrollo de la economía mexicana, mejorando nuestros niveles de vida y con una más equitativa distribución del empleo"[100].

Al referirse concretamente a la apertura en el sector de las telecomunicaciones, Hernández Juárez repitió que el TLCAN sería benéfico, porque la competencia mejoraría las condiciones del mercado interno:

> el sindicato de telefonistas apoya la apertura de empresas que compitan con Telmex porque sería útil para el país y se mejoraría el servicio y los costos en beneficio de los usuarios...
> Nosotros hemos insistido en que, como sindicato, estamos totalmente de acuerdo con la apertura.
> Sabemos que ahora, después del Tratado de Libre Comercio es un asunto que va a evolucionar y que va a ser útil para el país...[101].

Sin embargo, el proceso de integración regional y la apertura que lo acompaña no fueron vistos en forma totalmente acrítica por el Sindicato de Telefonistas. La apertura comercial en México fue considerada por los telefonistas como un proceso que se dio en forma apresurada y que al final resultó desventajoso para los trabajadores. Afirma el líder de los telefonistas que "se da todo tipo de ventajas a la competencia, inclusive se amarran las manos a Telmex; se va a propiciar una guerra de tarifas y se va a detener la inversión en telecomunicaciones"[102]. En este sentido, con la apertura comercial que se da en el rubro de las telecomunicaciones, el principal conflicto no sería con la empresa, sino con la competencia. La apertura es aceptable con la precondición de que la libre competencia debe ser equitativa. Para el STRM un principio de la competencia equitativa es la democracia de las estructuras sindicales de las empresas que van a competir. Además, en el rubro de la competencia, el objetivo de la modernización consagrado en diferentes documentos y en los CCT sigue inamovible. La simbiosis entre los trabajadores y la empresa seguirá siendo un factor de primera importancia que permitirá al sindicato tener mayores márgenes de maniobrabilidad política en el contexto de la apertura comercial. Por ello será indispensable "establecer una alianza fundamental con Telmex que nos permita

[100] Citado en Moncayo y Trejo, *Op. Cit.*, p. 23-24.
[101] *El Norte*, 15-set-1994.
[102] *Dígito Cero de El Financiero*, 17-set-1996.

impulsar en todos los niveles la competitividad... sin que el sindicato deje de promover y proteger el interés de los trabajadores"[103]. Sin embargo, habría que plantearse otro escenario, en el que la confrontación entre la administración de la empresa y el sindicato fuese creciente y la "simbiosis" dejase de existir como producto de la presión de la competencia. En este caso el Sindicato de Telefonistas tendría que replantear su estrategia en el contexto del TLCAN.

Por otra parte, si bien el líder telefonista guarda una posición relativamente crítica respecto a las formas en que se dio esta apertura y al hecho de que con ella se ahondarían las diferencias sociales, su posición denota cierto determinismo. Afirma que "la apertura en el ámbito de las telecomunicaciones obedece más a la tendencia mundial, que es la que nos marca tiempos y formas"[104]. Si bien el líder telefonista reproduce parcialmente el discurso gobernante, en el fondo la posición del sindicato fue mucho más realista y pragmática. Como fuerza social, el sindicalismo estaba subrepresentado durante el período de negociaciones. Es decir, los telefonistas partían del hecho de que no eran -ni son- actores centrales en el proceso de integración regional. Su posición denota una observación mas atenta de la lógica intergubernamental del proceso y de la preeminencia de los intereses empresariales sobre los del resto de actores sociales:

> La firma del Tratado tiene costos. Revertirlos es parte del papel que juega el sindicalismo en este proceso. El esquema actual nos hace pensar que la influencia del movimiento obrero será poca...
> Hay quienes creemos en las condiciones cambiantes del mundo y por ello en la necesidad de cambiar para no quedarnos empantanados. Otros dirigentes piensan que no hay cambios (sólo) para mantener sus privilegios, ... pensando en mantenerse donde están. Así que dependiendo del papel que jueguen los dirigentes, dependerá en mucho el papel del sindicalismo en los próximos años, por ejemplo, en la negociación del TLC. Allí el esquema fundamental ha sido, en el caso de México, la participación de cuando menos 500 empresarios participando como asesores del gobierno, en 171 ramas industriales y 16 comisiones. En cuanto al sector laboral, hay sólo 6 representantes a los cuales sólo se les informa. No tenemos elaborado ningún estudio en relación con los impactos que pueda tener el Tratado. Estamos sujetos a lo que de buena fe el gobierno y los empresarios pacten para no perjudicar nuestros intereses[105].

---

[103] *Ibídem*.
[104] *Ibídem*.
[105] Citado en Moncayo y Trejo, *Op. Cit.*, p. 25. El subrayado es mío.

Notamos aquí una actitud mucho más realista y preocupada que el entreguismo optimista de la CTM. Si bien parte de aceptar que el sindicalismo está en una situación desventajosa, el discurso del STRM deja entrever que la participación sindical es la única posibilidad para lograr cierto equilibrio y una mejor defensa de sus intereses. Los telefonistas no aceptan ser "espectadores acríticos" del Tratado, aunque éste sea un proceso inminente. La posición del sindicato frente al tratado dependió en gran medida del hecho de que el STRM era sólo un sindicato cuyo poder de influir en las negociaciones era mínimo. Por tanto, la actividad de los telefonistas no se centró en intentar eliminarlo, modificarlo o sustituirlo por otro. El TLCAN constituía las "nuevas reglas del juego". Alicia Sepúlveda, Secretaria de Relaciones Internacionales del STRM resume la posición de su gremio:

> La posición (del sindicato) frente al TLCAN era -y por lo menos así se veía en ese entonces- que era algo inevitable, que era difícil que pudiéramos nosotros lograr impedir lo que eran una serie de presiones económicas muy fuertes para ampliar el mercado común norteamericano (sic) y para que hubiera un flujo mayor de mercancías, de capitales, etcétera. Entonces la posición del sindicato -llamémosle pragmática- era decir "bueno ¿cómo nos adelantamos a los acontecimientos y cómo proponemos una serie de medidas que de alguna suerte resulten benéficas para nosotros?"[106].

Así, los ejes principales que guiaron la actividad de los telefonistas frente al TLCAN fueron:

1.- La convicción de que la firma del TLCAN era inevitable. Y no sólo eso, sino que las posibilidades de modificar los términos del acuerdo eran también mínimas.

2.- La convicción de que el peso de los sindicatos en dicho proceso de integración subregional era en realidad mínimo.

3.- La necesidad de actuar por adelantado para revertir los efectos nocivos del TLC.

A partir de estos principios, el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana suscribe en agosto de 1991 el documento de la FESEBES intitulado "Consideraciones generales y propuestas que hace la FESEBES sobre el Tratado

[106] Entrevista a Alicia Sepúlveda, 3-set-96.

Trilateral de Libre Comercio'". Dado el peso que tiene el sindicato de telefonistas en el seno de esta Federación, este documento resulta fundamental para estudiar la posición oficial del STRM frente al TLCAN, ya que reproduce buena parte de las ideas de los líderes telefonistas. El documento fue dirigido no sólo al movimiento obrero y a la opinión pública, sino muy significativamente al Congreso del Trabajo (CT).

El documento afirma que "el movimiento obrero constituye, hasta ahora, una ausencia social en las discusiones y en las negociaciones sobre el Tratado", además de que resulta claro que el TLCAN tendrá efectos sobre la estructura productiva y sobre las relaciones laborales. Desde esta perspectiva el Tratado de Libre Comercio constituía en sí mismo un reto para los sindicatos. En México lo importante era que los sindicatos se convirtiesen en una voz escuchada y tomada en cuenta en el proceso de negociaciones. Así el documento urgía a las organizaciones sindicales y al CT a presentar una posición unitaria que diese fuerza al actor muerto que el sindicalismo había sido hasta entonces. En otras palabras el documento era un llamado al CT a que abandonara su posición pasiva y buscara involucrarse en el proceso de integración regional. Para ello proponía que la estrategia del CT tuviera 2 vertientes:

> a) Hacia afuera, buscando involucrarse con el gobierno y las empresas del país, así como con organizaciones sindicales de Estados Unidos y Canadá. Ello porque "el esquema tradicional de la participación nominal del movimiento obrero (como ha sucedido con los pactos) en el Tratado sólo permite cubrir superficialmente y casi para efectos de trámite la presencia de los sindicatos. El problema central es que, a diferencia del pasado, la participación nominal no es sinónimo ni garantía de sustento ni de contenidos sociales..."[107].
>
> b) Hacia adentro: reorganizando su propia estructura interna, lo que implicaría un cambio en las prácticas de representación del CT. No sólo eso, sino que "la transformación del CT debe comenzar por la búsqueda de objetivos comunes, mas específicos que las consignas clasistas que, aunque plenamente válidas, por generales suelen carecer de contenido y de

[107] FESEBES. "Consideraciones generales y propuestas que hace la FESEBES sobre el 'Tratado Trilateral de Libre Comercio'", documento publicado en *Excélsior*, 19-ago-1991.

capacidad de cohesión"[108]. La reestructuración del CT se presenta como condición sine qua non para una estrategia externa exitosa, ya que ésta implica precisamente la cohesión de sus miembros.

En el intento por iniciar una discusión sobre los contenidos sociales y laborales mínimos que debería tener el TLCAN, los telefonistas dentro de la FESEBES proponen una "Carta Internacional de Derechos Sindicales y Laborales", que defendía los siguientes derechos:

- ✓derecho a la organización y negociación colectiva.
- ✓derecho a la libre sindicalización.
- ✓derecho a discutir el TLCAN, así como a intervenir en el proceso de negociación, firma y evaluación permanente de dicho acuerdo.
- ✓derecho de elegir a los representantes sindicales.
- ✓derecho de los sindicatos de negociar los salarios y las condiciones de trabajo de sus agremiados[109].

Además, la carta propuesta establecía los siguientes principios:

- ✓La contratación colectiva debe apuntar hacia la homologación de las condiciones laborales por ramas productivas. Esta homologación debe incluir los aspectos de salud, capacitación, bilateralidad, seguridad e higiene y prestaciones, entre otros; como base deben tomarse los estándares más altos prevalecientes en los tres países firmantes.
- ✓La seguridad y las prestaciones sociales brindadas por los Estados no serán consideradas como competencia desleal por ninguna de las partes.
- ✓Con el objeto de garantizar los derechos laborales, los Estados "establecerán mecanismos de participación de los sindicatos en todos los aspectos de planificación económica y social"[110].

Siguiendo con su línea, el STRM reconoce la necesidad de la homologación salarial y la platea como un objetivo que deberían tener los sindicatos en México. Es decir, los telefonistas se asumen como elementos activos en cuestiones tan específicas

---

[108] *Ibídem.*
[109] *Ibídem.*
[110] *Ibídem.*

como esa, a diferencia de la CTM o el propio CT, para cuyos líderes la homologación salarial y la mejoría en las condiciones de vida de los trabajadores vendrá "con el tiempo"[111]. Aunque en principio pareciera que el STRM hace peticiones que rebasan su capacidad real -como en la que pide que se establezcan mecanismos de participación sindical para un amplio espectro de asuntos sociales y económicos- la carta es importante por su contenido, en especial por los llamados a la democratización de los organismos sindicales y a la renovación de la relación entre los sindicatos, de un lado, y el gobierno y las empresas, de otro.

La carta propuesta por la FESEBES nunca pasó del nivel declarativo, pues nunca se envió formalmente al Congreso de la Unión, ni se la discutió con sindicatos de Estados Unidos o de Canadá. Aún así, el esfuerzo no debe demeritarse, no sólo porque representa un intento por establecer principios que pudieran ser comunes ante la negociación del TLCAN[112], sino porque el STRM tiene un peso significativo dentro del universo sindical en nuestro país y, por tanto, su capacidad de convocatoria es importante. Por último, si bien en el documento se hace referencia a la importancia de la situación internacional, el foco de atención lo recibe la situación política de los sindicatos al interior del país, en especial el CT.

3.3.3 El STRM y el Acuerdo Paralelo

No existe mucha información sobre la posición oficial del Sindicato de Telefonistas frente al Acuerdo de Complementación Laboral de América del Norte. Es cierto que ha habido una actitud que busca aprovechar las instancias que surgen de éste (como se verá más adelante), pero durante el período de negociaciones la actividad del sindicato en este sentido no fue mucha.

El Sindicato parte de que el Acuerdo Paralelo en materia laboral es limitado, pues le faltan las instancias que pudiesen darle fuerza en la aplicación de determinadas resoluciones. Alicia Sepúlveda hace notar que el STRM ha planteado

---

[111] Moncayo y Trejo, *Op. Cit.*, p. 42.
[112] *Ibid.*, p. 34.

"que se tiene que revisar el TLCAN en general y que en concreto a los Tratados Paralelos se les tiene que dar fuerza, vigencia, 'dientes' como dicen los americanos"[113]. El Sindicato de Telefonistas considera que los documentos del Acuerdo Paralelo son limitados, además de que su posibilidad de presión es también restringida. La imposibilidad de establecer sanciones a las autoridades o empresas que violen las normas laborales de cualquier país miembro es el principal defecto del instrumento. Es importante notar que el STRM ya hizo uso de los mecanismos que establece el ACLAN al interponer la primera denuncia por parte de México[114]. Al hablar sobre este caso -el caso Sprint- Sepúlveda afirma que :

> Nosotros queremos que ... haya posibilidad de someter a las autoridades o a las empresas a que cumplan y a que reparen el daño causado en un momento determinado, porque sino pues si, moralmente nos queda la satisfacción de que los "ventaneamos", pero pues hasta ahí...[115]

No sólo eso, sino que los mecanismos que establece el ACLAN -desde la presentación de la comunicación pública que hace funcionar los procedimientos- resultan complejos y poco accesibles para cualquier sindicato. Una vez más, Alicia Sepúlveda hace notar que el Acuerdo Paralelo es un instrumento que no puede ser utilizado por un sindicato sin asesoría jurídica experta.

> Hacer uso de la estructura de los tratados paralelos requiere que uno tenga experta asesoría legal, porque si cualquier hijo de cristiano sindicalista quiere hacer uso de los tratados paralelos y desconoce los mecanismos y todo, pues no lo va a poder hacer[116].

En este sentido la demanda del STRM es la simplificación de los procedimientos de tal forma que éstos sean accesibles a cualquier grupo sindical.

En términos generales, notamos un crítica fuerte del STRM a los acuerdos paralelos. No obstante ello, pareciera ser que en instancias formales los integrantes del Sindicato de Telefonistas emitieran otro juicio al respecto. Un claro ejemplo es el de

---

[113] Entrevista a Alicia Sepúlveda, 3-set-96.
[114] Este caso se analizará con más detalle en el siguiente apartado.
[115] Entrevista a Alicia Sepúlveda, 3-set-96.
[116] Ibídem.

José Luis Mendoza, Coordinador Jurídico del STRM, quien durante las audiencias públicas llevadas a cabo bajo auspicios del ACLAN se pronunció como un defensor del Acuerdo Paralelo. El Sr. Mendoza afirmó:

> El ACLAN es una herramienta ideal que permite la participación de todos los sectores, exponiendo diversos puntos de vista. No implica manipulación, sino reconocer la necesidad de cambio...[117]

En su participación en estos foros trinacionales, el STRM se sitúa a si mismo como un punto medio entre el sindicalismo corporativo tradicional -que recurre a la represión y al autoritarimso- de una parte y el sindicalismo de izquierda -que es calificado como un sindicalismo intransigente y radical- de la otra.

> El sindicalismo de izquierda busca el cambio de las estructuras económicas, políticas y sociales. El sindicalismo fascista busca el beneficio de las centrales obreras y sus líderes, a costa de la violencia en contra de trabajadores y patrones...
> El Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, sindicato de vanguardia, trabajador, evolutivo y respetuoso de la empresa, reconoce (la) necesidad de cambio (ante las nuevas formas de organización)[118].

El TLCAN representa para los telefonistas la opción de atraer inversiones al campo de las telecomunicaciones y para ello es menester proyectarse como un sindicalismo rentable y progresista, que busca y obtiene metas de productividad y competitividad. Es probable que el Sindicato de Telefonistas buscara contrarrestar las críticas hechas por parte del viejo sindicalismo corporativo ante la inminencia de la apertura comercial en el ámbito de las telecomunicaciones. Ello ayudaría a vender su propuesta sindical a las compañías telefónicas que vinieran a establecerse en el país en 1996-97. Como sabemos, esta es la principal y más importante meta del STRM: persistir con fortaleza dentro de Telmex, para después ampliarse como sindicato nacional de rama y abarcar a todos los trabajadores que laboren en compañías telefónicas en territorio nacional, sea Telmex, AT&T, o MCI[119].

---

[117] Consultas Ministeriales. Documento de la STPyS, México, 1996, p. 65.
[118] *Ibidem.*
[119] *Dígito Cero de El Financiero*, 17-set-1996

3.3.4 El STRM y la solidaridad sindical trasnacional.

Aunque algunos autores consideran que el STRM ha beneficiado la negociación política con el Estado Mexicano como medio para encauzar sus demandas y su presión, la actividad trasnacional de los telefonistas ha sido rica y variada. Su participación en foros, conferencias e intercambios trinacionales los ha identificado como una contraparte mexicana activa y confiable. La dirigencia sindical telefonista considera esta actividad como una necesidad planteada por los nuevos tiempos. Hernández Juárez opina que "entendemos que ante esta tendencia mundial (la globalización), sólo la internacionalización de la acción sindical nos va a permitir actuar"[120].

En este sentido, ya desde el documento suscrito por el STRM dentro de la FESEBES se aceptaba que la estrategia de participación del sindicalismo mexicano en el TLCAN debería ir también hacia afuera, considerando como interlocutor importante a las organizaciones sindicales de Estados Unidos y Canadá. Además, el documento suscrito por los telefonistas proponía

> elaborar un inventario de los acuerdos y nexos que cada organización del CT ha pactado o prevé pactar con sindicatos de esos países, y los términos en que se han dado dichas relaciones. Lo siguiente sería tratar de concertar acuerdos más amplios que impliquen directamente al Congreso del Trabajo, aunque necesariamente con el consenso de todas sus organizaciones, con el fin de determinar estrategias conjuntas con sindicatos y centrales de Estados Unidos y Canadá[121].

Así, la actividad trasnacional del STRM es congruente con su posición política interna. De hecho, ya se tenían contactos con sindicatos norteamericanos, especialmente desde 1982. Asimismo, desde fines de 1991 el STRM tenía como objetivo la creación de estructuras sindicales internacionales, como el Sindicato Intercontinental de Comunicaciones, o una Federación Interamericana de Sindicatos de la misma rama, con la participación resaltada de organizaciones de Estados Unidos y Canadá.

---

[120] *Ibidem.*
[121] FESEBES, "Consideraciones generales y propuestas..." *Loc. Cit..*

Así, el TLCAN fue un caldo de cultivo que promovió oportunidades a los telefonistas para delimitar y afianzar alianzas internacionales, al igual que lo sucedido con el FAT. Pero el objetivo de esta estrategia fue fortalecer la posición interna del STRM y no modificar el Tratado tal y como estaba consagrado.

Un primer ejemplo que muestra la importancia que el sindicato asigna a la solidaridad internacional lo encontramos en el Caso Hewlett Packard (HP). El 14 de junio de 1995 los trabajadores de limpia de la HP de San José (California) van a huelga porque la contratista (intermediario entre HP y los trabajadores) no los dejó sindicalizarse. No sólo eso, sino que la HP despidió a varios trabajadores. El Service Employees International Union (SEIU) -que era el sindicato que buscaba su representación- pidió ayuda a sindicatos mexicanos, entre ellos al FAT y a los Telefonistas. La ayuda consistiría en realizar campaña conjuntamente, organizar a los trabajadores despedidos de la HP -en su mayoría mujeres mexicanas- y analizar la posibilidad de presentar la denuncia ante la OAN mexicana, para que el asunto llegase a instancias internacionales. El STRM actuó en coordinación con sindicatos de Canadá, Estados Unidos y Brasil y realizó un mitin en los cuatro países. El asunto fue resuelto inmediatamente en favor de los trabajadores de la HP de California, que formaron su sindicato y se reintegraron a sus puestos de trabajo[122].

Otro ejemplo, que tuvo que ver con intercambio de información, demuestra la utilidad que tiene la cooperación trasnacional en la conservación y afianzamiento del poder sindical. Cuenta Alicia Sepúlveda:

> Aquí lo hemos vivido ya. Lo que pasa es que nosotros tuvimos la ventaja de tener contactos informales... con sindicatos canadienses, con el TWU que está en Vancouver, el Telecommunication Workers Union. Ellos nos avisaron que la posición de operadora que iban a traer a México -que era de Northern Telecomm- iba a causar una revolución a fondo en lo que eran los métodos de trabajo, la cantidad de personal y todo eso. Y nos lo avisaron con suficiente tiempo como para que pudiéramos nosotros ir a revisar esa tecnología, para que pudiéramos estudiar las implicaciones laborales productivas y demás y tuviéramos preparado un proyecto para negociarlo con la empresa. Entonces eso permitió que a la hora en que la empresa empieza a contar su propuesta de reorganización productiva,

[122] Alicia Sepúlveda cuenta que "les pegamos un susto tan horrible a la HP que les resolvió su huelga en San José". El caso fue reconstruido a partir de la entrevista a Bertha Luján 4-jul-96 y a Alicia Sepúlveda, 3-set-96.

> nosotros no nos quedamos sin respuesta sino que pudimos decirles "queremos que a las operadoras las capacites, que las puedas reubicar en estas áreas" y eso nos permitió que no se haya despedido a nadie y que además no sólo no se les haya despedido y no estén haciendo nada -que es una manera que están haciendo en muchos otros países- sino que están acomodados productivamente...[123]

Asi, la importancia que el sindicato concede a la información es de primera linea. Los contactos internacionales del STRM son una fuente de primer nivel que permite obtenerla e intercambiar experiencias en cuanto a su utilización. El sindicato se mantiene a la vanguardia y el intercambio de información con otros sindicatos le permite ser un interlocutor fuerte ante la empresa. Asi, la extensión de la actividad del STRM más allá de las fronteras nacionales ha tendido a reforzar su posición interna. La contraparte ha sido el mantenimiento de lazos de solidaridad con distintos sindicatos de Estados Unidos y también de Canadá y el apoyo de muchas de sus posiciones.

3.3.4.1 Alianza entre los Trabajadores de Comunicaciones y Electricidad del Canadá (CWC), los Trabajadores de Comunicaciones de América (CWA) y los Trabajadores del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM)

La forma más concreta en que la efervescencia del Tratado fue aprovechada por los telefonistas se plasma en la "Alianza entre Trabajadores de Comunicaciones y Electricidad del Canadá (CWC), los Trabajadores de Comunicaciones de América (CWA) y los Trabajadores del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM)", firmada en Miami, Florida el 15 de Febrero de 1992[124]. El objetivo explicito de la alianza era unir a las tres organizaciones sindicales para fortalecer la capacidad de organización y de negociación colectiva de los trabajadores en México, Estados Unidos y Canadá. El documento establecia un precedente para "la solidaridad internacional con plena autonomia nacional". Además, se consignaba el apoyo a la

---

[123] Entrevista a Alicia Sepúlveda. 3-set-96.
[124] Una copia del documento fue publicada en *Trabajo y Democracia, Hoy*. Mayo-junio de 1992, p. 18.

movilización conjunta en los tres países para respaldar los esfuerzos de organización y negociación colectiva, incluido el respaldo político.

En el documento de la Alianza no sólo se acordó "mantener una relación de trabajo sistemática y permanente para el intercambio de información, conocimientos y experiencias relacionadas con las áreas productivas en las que se desempeñan", sino que cada sindicato se comprometió a buscar el apoyo de las centrales sindicales de su país, es decir, del Congreso del Trabajo, la AFL-CIO y el Congreso Laboral Canadiense (CLC), para redoblar esfuerzos[125].

Cabe señalar que de los tres firmantes de la Alianza, el STRM fue el único que no se opuso al TLCAN. Cook afirma que estas alianzas "se han aprovechado más para la negociación con Telmex que para desarrollar esfuerzos conjuntos para derrotar al TLCAN"[126]. Efectivamente, desde la visión del STRM esta alianza no tenia como objetivo desafiar uno de los proyectos más ambiciosos lanzados por Carlos Salinas de Gortari. Hacerlo hubiese equivalido a un suicidio político. La actitud del Sindicato de Telefonistas resulta a todas luces pragmática, ya que no sólo acepta la imposibilidad de modificar al TLCAN, sino que busca aprovechar ese caldo de cultivo para lograr beneficios más concretos.

Desde la perspectiva de los líderes del sindicato, la alianza con el CWA y el CWC ha servido para incentivar a empresarios dispuestos a invertir en telecomunicaciones en México a que hablen con el STRM. A partir de ello la propuesta sindical del STRM ha tenido menos resistencias por parte del capital internacional, ya que antes habia sido "satanizada" su relación con la empresa por los conflictos con el sindicalismo oficial (CTM y CT). En palabras de Francisco Hernández Juárez,

> a través de ellos (el CWA y el CWC) se ha "vendido" mejor nuestra propuesta sindical y eso nos hace tener esperanzas de que (las empresas estadounidenses y canadienses) no han descartado la posibilidad de una relación con nosotros...[127]

---

[125] "Alianza entre Trabajadores de Comunicaciones y Electricidad del Canadá (CWC), los Trabajadores de Comunicaciones de América (CWA) y los Trabajadores del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM)", *Loc. Cit.*.
[126] Maria Lorena Cook. "Integración regional y estrategias..." *Loc. Cit.*, p. 227 .
[127] *Dígito Cero de El Financiero*, 17-set-1996.

A partir de que se firma esta alianza de solidaridad, la relación entre sindicatos de los tres países ha sido mucho más estructurada. El flujo de información a través de las fronteras respecto a las condiciones laborales en México, Canadá y Estados Unidos es permanente.

Ahora bien, los alcances de la alianza han sido múltiples y variados. Uno de los aspectos cruciales de la alianza ha sido, además del intercambio de información, la continua comunicación e intercambio de experiencias entre los sindicatos que la conforman. Existe ante todo un principio de aprendizaje en lo que se refiere a las legislaciones laborales y estrategias de lucha, cláusulas en los CCT y negociación colectiva. Así la asistencia de representantes de un sindicato a las convenciones y reuniones de los otros dos es algo regular. Sindicalistas de Estados Unidos y Canadá asistieron a la Convención Nacional del STRM en septiembre de 1996.

Según Sara Lovera "virtualmente existen coincidencias tácticas y estratégicas" entre los firmantes de la alianza[128]. Si bien muchas de las tácticas no son excluyentes, concluimos que la base de las alianzas es el intercambio de información y experiencias para el provecho de cada sindicato dentro de su arena política nacional, teniendo a la solidaridad trasnacional como un elemento que refuerza y que en determinados momentos puede ser crucial para el desarrollo de las estrategias sindicales nacionales.

Una de las preocupaciones más importantes expuestas por sindicalistas de los tres países en estas reuniones es precisamente la relación entre las empresas trasnacionales (ETN's) y sus trabajadores. En este sector el sindicalismo libre es crucial para que cualquier esquema de libre comercio funcione[129]. El STRM acepta la dificultad de organizar en un sindicato o de, al menos, coordinar los sindicatos de una sola empresa trasnacional. Por ello el énfasis es puesto más bien en el "código de ética" de las ETN's, que es entendido como un conjunto de reglas claras de aplicación

---

[128] Sara Lovera "Primer acuerdo trinacional de defensa laboral" en *Trabajo y democracia, hoy*, abril-mayo de 1992, p. 34.
[129] Cusick, John. "Response to NAFTA. U.S. and Mexican Telecom Unions Build North American Labor Solidarity". *CWA Publications*. Nov, 1995, en http://www3.cwa-union.org/home/aboutcwa/cwapubs/9511news/articl13.htm

global sobre la actividad de las ETN's para que respeten los derechos mínimos del trabajador. Cabe añadir que este código también es apoyado por el FAT.

> ... a nivel de sindicatos que tuvieran que ver por ejemplo con la General Electric debe haber miles en todo el mundo, chiquititos, dispersos y además posiblemente hasta de tendencias encontradas: unos democristianos y otros socialdemócratas y otros socialistas y de todo. Entonces reunirnos y ponernos de acuerdo y establecer una política conjunta es necesario y es fundamental pero no se ha logrado hacer a fondo. Nosotros lo que decimos es (que) deben establecerse reglas claras a nivel mundial de tal manera que cualquier multinacional se presente donde se presente tenga que respetar los derechos mínimos de los trabajadores. Y que esos derechos deben estar, así como lo ha marcado la OIT, el derecho a la representación sindical, a la contratación colectiva, a la huelga, a la democracia, etcétera... esos derechos deben estar sin vuelta de hoja de tal manera que cualquier empresa que los viole se haga acreedora a una sanción...[130]

Así, buena parte del discurso "internacional" del STRM se ha centrado -desde tiempos de la privatización de Telmex y de la negociación del TLCAN- en la necesidad de que junto con el libre comercio se implementen códigos de competencia justa y que la actividad antisindical sea considerada desleal o ilícita. Como se verá, estos principios se reflejaron fielmente en la demanda del caso Sprint.

Otro punto de primera importancia es el intercambio de experiencias y técnicas de organización. Así la alianza ha incluido sesiones de "entrenamiento" para la negociación colectiva y para enfrentar la actividad antisindical. El primer ejemplo significativo de cooperación en actividades de entrenamiento tuvo lugar en Laredo, Texas, del 8 al 10 de septiembre de 1995[131]. En esas fechas 30 organizadores del CWA y secretarios generales de la zona norte del país del Sindicato de Telefonistas se reunieron y durante 3 días realizaron talleres, clases y "dinámicas de negociación" (dramatización de una negociación de un CCT). El evento fue patrocinado por el STRM, el CWA, la AFL-CIO y el IPCTT (Internacional del Personal de Correos, Telégrafos y Teléfonos).

---

[130] Entrevista a Alicia Sepúlveda 3-set-96.
[131] Cusick, John. *Loc. Cit.*.

El director de organización de la CWA afirmó que "los sindicalistas mexicanos enfrentan la privatización de su sistema de telecomunicaciones (sic), y quieren asegurar que las nuevos proyectos no afectarán negativamente sus salarios y las condiciones de trabajo de nuestros miembros en ambos lados de la frontera"[132].

3.3.4.1.1 El Caso Sprint

En febrero de 1994, 235 empleados de La Conexión Familiar, subsidiaria de Sprint Co. en San Francisco, se organizaron con apoyo del CWA para sindicalizarse y afiliarse a este sindicato. La Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB, por sus siglas en inglés) y la empresa fueron avisadas de la intención de los trabajadores de realizar elecciones para decidir la afiliación sindical. Una semana antes de la fecha de la elección la empresa cerró sus oficinas en San Francisco, alegando graves problemas financieros[133]. Con ello se despidió a 177 trabajadores, mismos que en julio del mismo año iniciaron los procedimientos legales ante la NLRB con el argumento de que la planta fue cerrada para impedir la formación del sindicato, "en clara violación de su libertad de asociación y de su derecho a organizarse"[134]. Un juez coincidió con este argmuento y de hecho la NLRB confirmó que se habian violado más de 50 leyes de la legislación laboral estadounidense por separado[135].

Fue entonces cuando el CWA -que en ese entonces ya había suscrito la alianza con el STRM- pidió a los telefonistas que representaran la causa de los trabajadores de La Conexión Familiar. Por su parte, los directivos de la empresa no sólo argumentaron que el cierre se debía a motivos económicos, sino que el ACLAN no permite sancionar o investigar las acciones de compañías o empresas individuales, sino sólo de los países miembros del TLCAN[136].

---

[132] *Ibídem.*
[133] Consultas Ministeriales relacionadas con el caso Sprint. Documento de la STPyS, marzo de 1996.
[134] Ibídem.
[135] "Labor chiefs to discuss Sprint Case in december, officials say", *Inside Nafta*, 25-nov-1995, p. 11.
[136] Ibídem.

Respondiendo a la petición del CWA, el STRM decidió involucrarse debido a las siguientes causas:

- ✓Casi todos los despedidos eran inmigrantes mexicanos "que no habían recibido mucha atención de los sindicatos de EUA" y que estaban, por tanto, vulnerables[137].
- ✓La política "profundamente antisindical" de Sprint era un mal augurio, ya que implicaba que cualquier empresa telefónica podría venir a competir contra Telmex sin respetar un principio de libre competencia como lo es el derecho de los trabajadores a la organización y a la libre asociación. De hecho, en la Comunicación Pública posteriormente interpuesta ante la OAN-MEX Francisco Hernández Juárez demandó "que la NAO declare que a SPRINT no se le permitirá establecerse en México en virtud de la huella de abuso a trabajadores que pretenden organizarse de manera libre e independiente en sindicatos"[138] y en declaraciones posteriores añadió que "no queremos que esto pase con Sprint en México"[139].
- ✓La empresa Teléfonos de México proyectaba asociarse con Sprint en un futuro no muy lejano, lo que significaba que el Sindicato no aceptaría que se violaran los derechos de los trabajadores en complicidad con su propia empresa. La alianza entra Sprint y Telmex se concretó entre febrero y marzo de 1997.

A partir de esta decisión, el CWA envió al Sindicato del Telefonistas todo el material perfectamente estructurado, incluidas las leyes que habían sido violadas, en qué forma habían sido violadas y las fechas en que sucedieron los hechos[140]. A partir de esto fue posible que el STRM presentara la queja ante la OAN-MEX. En la Comunicación pública del 9 de febrero de 1995 se registraban estos hechos y se denunciaba la ineficacia del derecho estadounidense y de sus autoridades para

---

[137] *El Norte*, 8-nov-1995.
[138] OAN-MEX, "Comunicación Pública 9501". Documento de la STPyS. 9-feb-95.
[139] Cusick, John. *Loc. Cit.*.
[140] Entrevista a Alicia Sepúlveda. 3-set-96.

cumplir los principios consagrados en el ACLAN, especialmente el de la libre asociación y organización. Además se le acusó de ser sumamente lento[141].

El STRM solicitó, pues, las siguientes acciones:

- ✔Aceptación de la queja, para darle cauce legal.
- ✔Celebración de una audiencia pública en San Francisco, para escuchar testimonios de las partes.
- ✔Que la OAN-MEX declarase que Sprint violó derechos mínimos de los trabajadores consagrados en el ACLAN.
- ✔Que se reinstalase a los 177 trabajadores despedidos.
- ✔Que se declarase que estas prácticas no serían aceptadas en México y que no se permitiría que Sprint se estableciera en el país.
- ✔Que se reconocerá a los sindicatos CWA o STRM cuando los trabajadores en México o Estados Unidos decidieran afiliarse a estos sindicatos.
- ✔Que se convocara a un foro para la cooperación laboral tripartita entre los tres países.

Finalmente la OAN-MEX acepta solicitar consultas ministeriales a fines de mayo de 95. Resultado de estas consultas se acordó un programa de acción con tres puntos: 1) El Secretario del Trabajo de EUA, Robert Reich, informaría al Secretario del Trabajo y Previsión Social, Bonilla, de las instancias legales relacionadas con el caso; 2)el Secretariado Laboral Trinacional, con sede en Dallas, Tx., realizaría un estudio sobre los efectos que el cierre repentino de una planta tiene sobre la libertad de asociación y el derecho de organización de los trabajadores y 3) El Departamento del Trabajo de EUA realizaría un foro público en San Francisco, Cal., con el objeto de que las partes hicieran públicas sus inquietudes sobre las consultas[142].

Para algunos, la demanda del STRM contra Sprint no es sino una revancha, ya que recientemente las autoridades laborales de Estados Unidos habían apoyado demandas contra trabas de libre asociación de trabajadores en México de las

---

[141] OAN-MEX, "Comunicación Pública", 9-feb-95

[142] Consultas Ministeriales relacionadas con el caso Sprint. Documento de la STPyS, marzo de 1996.

maquiladoras Sony, General Electric y Honeywell[143]. Sin embargo la visión del Sindicato de Telefonistas es distinta y explica esta reacción en función del sentimiento de superioridad de algunos estadounidenses:

> es relativamente sencillo demostrar que en México no hay mucha democracia, ni justicia laboral. Entonces casi todas las demandas eran de allá para acá. Lo interesante fue la demanda de Sprint que es una demanda que causó mucha impresión porque Estados Unidos está acostumbrado a juzgar al resto del mundo pero no está acostumbrado a que lo juzguen... Eso en Estados Unidos provocó una sorpresa porque el gobierno de allá no estaba acostumbrado a ser juzgado y a ser acusado de parcialidad respecto de las grandes empresas...[144]

En otras palabras, el caso busca ejercer presión internacional sobre la debilidad de la legislación laboral y su aplicación en los Estados Unidos. La presión vendría no sólo de los mecanismos del ACLAN, sino también de diversas organizaciones no gubernamentales y grupos sindicales en los tres países.

Los datos sobre los foros públicos y sobre la participación del STRM en ellos son escasos. Sin embargo, es sabido que después de los foros y las conferencias, se demostró que la actitud de Sprint había sido antisindical y violatoria de los derechos laborales de los trabajadores en Estados Unidos. No obstante, los alcances del ACLAN no permiten hablar de un éxito total. Desde la perspectiva del STRM, la demanda de Sprint

> tuvo éxito en el sentido de que permitió desenmascarar esa actitud y todo y no tuvo éxito en el sentido de los trabajadores, que es el que nos preocupa a nosotros. Logramos ganar el caso, se demostró que hubo parcialidad, se demostró que la empresa no tenía razón. Se demostró todo, pero la gente siguió en la calle...[145]

Recordemos que la libre asociación y el derecho de organizarse son considerados normas laborales "no técnicas" y por lo tanto no son susceptibles de

---

[143] El Norte, 03-nov-95. El artículo cita a "fuentes sindicales estadounidenses" anónimas.
[144] Entrevista a Alicia Sepúlveda. 3-set-96
[145] *Ibidem.*

conducir a una sanción mediante el mecanismo de solución de controversias del Acuerdo de Complementación Laboral.

3.3.4.1.2 El caso Maxi-Switch

Otro caso, el más reciente, de cooperación trasnacional en el marco de la Alianza CWC-CWA-STRM en el que se usaron los mecanismos del ACLAN es el caso Maxi-Switch. El CWA, en coordinación con el STRM y la FESEBES, presentó una comunicación ante la OAN-EUA según la cual el gobierno mexicano no ha vigilado la aplicación de su legislación laboral en la planta Maxi-Switch, de Cananea (Sonora), la cual es una subsidiaria de Silitek de EUA, dedicada a la construcción de tableros para computadoras y videojuegos[146]. Según el STRM y el CWA, el gobierno mexicano se ha coludido con la CTM para negar la posibilidad de que se forme un sindicato independiente en la planta. De hecho el sindicato ya estaba formado y buscaba afiliarse a la FESEBES, pero se le negó el reconocimiento oficial. La CTM argumentó ya tener un CCT firmado para esa planta y sus trabajadores; además recurrió no sólo a la amenaza, sino también a la violencia física contra los activistas que establecieron pláticas con la FESEBES y los trabajadores[147].

La queja fue presentada ante la OAN-EUA teniendo como fundamentos que el gobierno mexicano ha fallado en su obligación -contraída en el ACLAN- para: a) asegurar tribunales imparciales, b) asegurar procedimientos laborales justos, equitativos y transparentes, c) aplicar efectivamente su legislación laboral, al no investigar clara e imparcialmente las violaciones a su propia ley, ya que se infringió el derecho a la organización y a la libre asociación[148].

---

[146] "U.S. union says México failed to enforce labor laws at Sonora Plant", en *Inside Nafta*, 16-oct-96, p. 20.
[147] Ibidem.
[148] International Labor Affairs Buerau, "U.S. NAO again moves to review workers representation issues in México". *Press Release*, 12-oct-96, en http://www.dol.gov./dol/opa/public/media/press/ilab/ila96505.htm

Hasta ahora la OAN aceptó revisar la comunicación pública presentada por el CWA, el STRM y la FESEBES; el paso siguiente podría ser las consultas ministeriales. Una vez más, la cooperación entre ambos sindicatos se dio en el intercambio de información. Recordemos que para que se eche a andar el mecanismo de solución de disputas, el sindicato de una parte debe denunciar las violaciones a la legislación laboral ocurridas en otro país miembro, por lo que la cooperación sindical trasnacional es condición indispensable para ejercer presión a través del ACLAN. Así, la CWA inició este procedimiento a partir de la petición del STRM y la FESEBES y de la información proporcionada por estas organizaciones.

El caso Sprint reviste especial importancia en el contexto de la dinámica sindical actual en México, ya que implica el ataque frontal a los "contratos de protección" que funcionan en buena parte de la franja fronteriza. Estos contratos se caracterizan por el hecho de que el líder sindical corrupto "vende protección" a la empresa a cambio de dinero o privilegios a través de la firma clandestina de un contrato colectivo. Los "contratos de protección" son firmados a espaldas y sin el conocimiento de los trabajadores, con el consecuente efecto de impedir su sindicalización real y autónoma (y en detrimento de sus condiciones laborales).

.....

En términos generales la actuación del STRM frente al Tratado de Libre Comercio y todas sus implicaciones también ha estado cincunscrita a su posición política nacional. Su relación con el Poder Ejecutivo, especialmente favorecida durante el gobierno de Carlos Salinas de Gortari, es el principal factor que dibuja límites a su discurso y actividad trasnacionales. En declaraciones públicas hechas en foros importantes y en instancias oficiales, los miembros del Sindicato de Telefonistas han hecho patente su apoyo al TLCAN y al modelo económico. Ello ha permitido que no sólo no sea el STRM un enemigo del régimen, sino que su coincidencia con la retórica neoliberal -su discurso promotor de la productividad y la calidad - les ha permitido un margen de acción bastante amplio, aún siendo parte del status quo.

Desde una perspectiva más profunda, el STRM es un actor más critico y participativo en el proceso de integración regional. Su participación parte de la visión de que -aunque desigual y en muchos sentidos desventajoso- el TLCAN se dio bajo lineamientos que favorecen al gran capital y que -dada la correlación de fuerzas- era imposible modificar en ese momento. Ello coincide con la visión de que encaminar esfuerzos hacia la modificación del orden económico nacional e internacional resulta vano. Asi, las principales actividades trasnacionales del STRM en el contexto del TLCAN se han caracterizado por su elevado sentido pragmático y por los beneficios reportados para sus miembros.

Como actor internacional, el STRM ha estado a la vanguardia al proponer cuestiones tales como la implantación del "código de ética de las trasnacionales" o un Acuerdo Paralelo con instancias tripartitas en donde los sindicatos estén representados en igualdad de condiciones y con igual capacidad de tomar y ejecutar decisiones con las élites empresariales y gubernamentales, en lo que concierne a las condiciones laborales de los tres países de América del Norte.

CONCLUSIONES

La firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte ha tenido costos; desde la perspectiva de México y de los mercados y relaciones laborales en nuestro país, el TLCAN no hace sino profundizar las secuelas del modelo económico que ha llevado a la flexibilización de la fuerza de trabajo. La reestructuración industrial, la modernización productiva y la reforma del Estado que acompañaron a la implantación del neoliberalismo económico han llevado a profundos cambios en la lógica de las relaciones laborales, en la conformación de los mercados de trabajo y de manera fundamental en la repartición de poder entre los sindicatos, las cúpulas empresariales y el Estado, resultando una ecuación general desfavorable para los trabajadores.

Más allá de la dinámica desatada con el TLCAN, es necesario indagar en la naturaleza del neoliberalismo como fundamento de la política económica, sin desvincularlo de las particularidades del sistema político que ha permitido una selectiva aplicación de los principios "neoliberales" en que se basa el actual modelo de desarrollo. Si partiéramos de los principios más puros del neoliberalismo, los salarios estarían más bien establecidos conforme a las leyes del mercado, lo que implicaría elevarlos a un nivel que reflejase fielmente los incrementos en la productividad y calidad adquiridos por bloques enteros de las exportaciones mexicanas. No obstante, después de los colapsos económicos (financieros y comerciales) de 1982, 1987 y 1994, los gobiernos que se han sucedido desde entonces han fijado como prioridad "sanear la economía" como paso previo. En este contexto, los salarios son vistos como una variable en el control de la inflación a través de la contracción de la demanda interna. Es, por tanto, "necesario" congelar salarios; el gobierno "neoliberal" fija a partir de esta lógica los topes salariales. Para ello, una precondición es evitar la fortaleza del sindicalismo como actor social. Los principios corporativos y clientelares que amarraron las relaciones Estado-sindicatos desde hace más de 50 años se vuelven especialmente útiles en este contexto. La auténtica defensa de los intereses de los trabajadores, específicamente del nivel salarial y la capacidad adquisitiva, se

intercambia por prebendas y por cuotas de poder, en un contexto de debilidad sindical estructural.

Desde la perspectiva gubernamental esta debilidad de los actores sindicales se presenta como estratégica para lograr tanto el "saneamiento" de la economía como la competitividad internacional, aspectos básicos en un modelo de desarrollo orientado hacia el sector externo. Un escenario que contemplara sindicatos fuertes y organizados hubiese sido incompatible con la imposición de topes salariales y con la caída tan estrepitosa del poder adquisitivo desde 1981, en función de que estas organizaciones hubiesen defendido la capacidad de consumo de sus agremiados. Esto no ha sucedido asi. Hoy en dia los sindicatos y confederaciones sindicales se encuentran estructuralmente debilitados: regulando cada vez menos el mercado laboral, con contratos colectivos flexibilizados unilateralmente, subordinados al Poder Ejecutivo, con un menor márgen de negociación respecto a salarios, prestaciones y funcionamiento interno de las empresas. En este contexto se inserta el TLCAN.

Si bien por una parte es posible afirmar que con la liberalización de los flujos de capital y la reducción de las barreras comerciales el TLCAN profundiza las secuelas del modelo económico sobre la fuerza laboral y debilita estructuralmente a sus sindicatos, por la otra, no es posible adoptar una posición maniquea y decir que en el TLCAN todos los sindicatos en México son perdedores absolutos.

Antes que nada, la firma del TLCAN envolvió en una sola lógica a los trabajadores de Estados Unidos, Canadá y México: la lógica del beneficio al capital trasnacional a costa de la flexibilización unilateral (en la mayoría de los casos) de las condiciones de trabajo en los tres paises. Surge en este contexto una coyuntura favorable a las relaciones sindicales trasnacionales. En el centro de esta coyuntura está la preocupación por la defensa del nivel de vida de los trabajadores y del propio poder sindical en los tres paises. Esta 'arena política trasnacional' termina por institucionalizarse con la firma del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte y denota las dimensiones "no comerciales" del libre comercio, específicamente la dimensión laboral.

Dado el desequilibrio en la capacidad de influencia y negociación de los sindicatos y la falta de organización de las mayores centrales sindicales de los tres países entre si, el ACLAN surge como un instrumento que no consigue alterar los principios básicos del Tratado de Libre Comercio de Norteamérica, que buscan aprovechar la movilidad internacional del capital en un contexto de indefensión de los derechos laborales para obtener ventajas competitivas. No sólo eso, sino que el Acuerdo Paralelo limita los alcances de cualquier controversia laboral surgida en los países miembros del Tratado, al restringir los temas que pueden acceder a la 'solución de controversias'.

Este ha sido el marco concreto en el que las relaciones sindicales trasnacionales en el Norte del continente se han insertado. Ahora bien, la preocupación del presente estudio giró en torno a las implicaciones especificas que ha tenido el TLCAN sobre los sindicatos en nuestro país. La respuesta a esta interrogante puede ser mucho más diversa que la simple afirmación según la cual los sindicatos son ajenos a este proceso. Tomando en cuenta la diversidad del universo sindical en México, hemos estudiado tres casos distintos cuyo único elemento en común es la importancia de su actividad o inactividad a nivel internacional. La Confederación de Trabajadores de México es el primer caso y fue considerado por su importancia en el seno del sistema sindical en México y por su evidente subordinación al Poder Ejecutivo. La segunda organización sindical estudiada fue el Frente Auténtico del Trabajo, que se caracteriza por tener una visión opositoria tanto al modelo económico vigente como al TLCAN. El tercer caso es el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana que, si bien siempre apoyó al Ejecutivo en su decisión de firmar el TLCAN, tiene una visión de vanguardia por lo que respecta a los conceptos centrales de productividad y competitividad. En estos tres casos se han estudiado dos momentos: primero, su discurso y sus actividades frente al Tratado y al Acuerdo Paralelo y, segundo, ha analizado su visión y actividad a través de las fronteras. Los resultados son fructíferos; algunas de sus posiciones más significativas se presentan en forma esquemática en el siguiente cuadro comparativo.

	CTM	FAT	STRM
Eje discursivo	La defensa de la soberanía nacional	Cambio de modelo económico	Inevitabilidad del TLCAN; constituye las nuevas reglas del juego.
Principal espacio de presión política	Poder Ejecutivo Federal	Congreso estadounidense	Empresa Telmex
Posición frente a la solidaridad sindi-cal trasnacional	Hostilidad más o menos abierta, ya que se la ve como una amenaza a su posición política interna y a su con-trol sobre los conflictos laborales en las instituciones nacionales.	Muy a favor, ya que ésta es vista como la única forma posible de cambiar tanto al TLCAN, como al modelo económico.	Muy a favor, pero ésta es vista como una fuente potencial de beneficios concretos en la obtención de informa-ción sobre tecnología, capacitación, negociación y contratación colectiva. Es decir, no se aspira a modificar el TLCAN, sino que éste forma parte del contexto que reorienta su estrategia.
Importancia de la presión internacional	Sin importancia. Su estrategia depende de sus relaciones corporativas con el régimen.	Elemento determinante para mejorar su posición política interna y romper el sistema corporativo.	Medio importante para reforzar su posición política interna.
Nivel de actividad trasnacional	Mínimo	Muy activo.	Muy activo.
Principales interlocutores en Estados Unidos y Canadá.	En su momento, la AFL-CIO y el CLC, pero este diálogo pronto se mostró infructuoso.	Redes civiles de movilización contra el libre comercio. A nivel sindical con el UE de Estados Unidos y el CLC de Canadá.	Casi exclusivamente contactos con sindicatos: en EUA con el CWA y en Canadá con el CWC.
Posición frente a la necesidad de incrementos salariales	Exclusivamente con base en referentes nacionales. Los salarios en EU y Canadá son "ajenos ala realidad nacional". No se busca la homologación salarial.	Sólo se alcanzarán si se lucha por ellos en un nivel trinacional, es decir, están sujetos a la solidaridad sindical trasnacional. Se busca la homologación salarial.	Sólo podrán alcanzarse si son objetivo de los sindicatos en México, es decir, no está sujeta a variables externas.

En contra de la afirmación general según la cual los sindicatos no participan, el contexto del TLCAN nos presenta una visión distinta.

1.- Si bien dejó relegada su participación trasnacional, la CTM privilegió los canales nacionales por los que tradicionalmente ejerce presión cupular; el objetivo de esto fue evitar cualquier mecanismo que dejara la aplicación de la legislación laboral mexicana en manos de instituciones trinacionales. Para la jerarquia obrera de la CTM, ésto, aunado a impedir a toda costa una posible reforma a la LFT y a las prácticas e instituciones laborales mexicanas -que, dicho sea de paso, son los principales sustentos de supoder corporativo-, fueron los ejes de su estrategia en el marco del Tratado de Libre Comercio. Una vez conformado el marco subregional, los visos de solidaridad trasnacional se presentaron como amenazas directas a su poder, por lo que se explica la hostilidad que ejerció el gremio contra ellas.

2.- En el caso del Frente Auténtico del Trabajo, la situación es completamente distinta. Dada su posición relativamente débil, el FAT aprovechó la coyuntura del Tratado y privilegió las vías externas para fortalecer su posición interna, allegándose recursos y ampliando su visión sobre la problemática laboral dentro y fuera de México. A partir de ello el FAT buscó un cambio en la naturaleza de la integración en América del Norte. Por ello el FAT es muchas veces un grupo sindical más importante fuera del país que dentro. Sus alianzas se han fortalecido y la visión que esta ONG sindical tiene sobre la naturaleza de la integración es mucho más completa.

A partir de alianzas sindicales trasnacionales como la protagonizada por el FAT, la presión sobre congresistas, insitituciones políticas y foros públicos en Estados Unidos y Canadá ha dejado de ser tachada de racista o proteccionista. Muy al contrario, se han obtenido beneficios concretos. Ello perfila al FAT como una alternativa viable en el corto y mediano plazos

para amplios sectores del sindicalismo en México que buscan opciones distintas al tradicional corporativismo.

3.- En una situación semejante se encuentra el STRM, ya que aprovechó la coyuntura del TLCAN para establecer alianzas que pudiesen reportar beneficios concretos para su gremio, en especial en lo que respecta a la ampliación de su estructura para que llegue a abarcar a toda la rama. En cuestiones como capacitación, tecnologia y productividad -entre otras- el Sindicato de Telefonistas se ha servido de sus alianzas trasnacinales para permanecer a la vanguardia.

Por otra parte y a diferencia del FAT, el STRM no busca modificar el statu quo. Su relación con el Poder Ejecutivo puede calificarse de subordinación, aunque ciertamente guarda mayores márgenes de acción que la CTM. Ello sitúa al STRM en una posición intermedia entre la subordinación política y la vanguardia en lo que respecta a su relación con la empresa, con claros beneficios para el gremio. De ahí que el STRM sea una opción viable, que no implica oposición frontal con el gobierno -y que por tanto amplia los márgenes de movilidad sindical-, ni con la empresa, por lo que se presenta como una alterativa viable en el corto y mediano plazos para un importante grupo de sindicatos que buscan renovarse sin romper los lazos que los unen al poder público.

Ciertamente la actividad trasnacional del FAT y del Sindicato de Telefonistas les permiten ampliar su visión de la problemática sindical en México y en América de Norte. Ello les ha permitido mantener posiciones de vanguardia en el discurso, en las relaciones sindicato-empresa y en la búsqueda de una nueva relación con el Estado. En tiempos en que el pacto corporativo ha entrado en crisis sin que surja aún un nuevo modelo social en el que la relación Estado-sindicato-empresa sea simbiótica, el FAT y el STRM se perfilan como modelos hacia los que -tarde o temprano- voltearán cientos de sindicatos en el país cuya única alternativa de supervivencia por el momento es la subordinación y el entreguismo.

Hasta ahora la solidaridad sindical trasnacional y la elaboración de discursos y propuestas sobre las relaciones internacionales de México se ha traducido en un mayor pragmatismo por parte de los sindicatos. Mientras es previsible que esta tendencia pragmática continúe, el cambio de modelo económico o su ajuste por uno más sensible a las necesidades de los trabajadores y a las transformaciones en los mercados laborales, depende de muchos factores más. Las relaciones de solidaridad y cooperación entre sindicatos a través de las fronteras son sólo un elemento que busca la reorientación del proceso de integración regional en América del Norte hacia uno en donde los espacios de lucha y participación sean más democráticos.

El TLCAN y el ACLAN crearon un foro que se ha aprovechado como un medio de denuncia y presión internacional contra las violaciones a los derechos laborales en los tres países que conforman el bloque norteamericano. Desde una postura ciertamente secundaria y en algunas ocasiones subordinada, el sindicalismo en México es partícipe de esta 'arena política trasnacional' y -sin desprenderse de su posición dentro del sistema político interno- ha sabido aprovechar en situaciones muy concretas la solidaridad y la actividad trasnacionales para obtener beneficios limitados. La dimensión laboral de la integración en América del Norte tiene, así, un difícil y limitado camino por los derroteros gubernamentales, pero un importante caldo de cultivo y experiencias valiosas desde la perspectiva de algunos sindicatos mexicanos que aceptan que es tiempo de cambiar.

ANEXO

UE Research and Education Fund
2400 Oliver Building • 535 Smithfield Street • Pittsburgh, PA 15222-2322
412-471-8919 • FAX 412-471-8999

UE-FAT Strategic Organizing AllianceTakes Great Strides During 1996; Exciting Plans for 1997

The Pittsburgh based United Electrical, Radio & Machine Workers of America (UE) unites a diverse membership -- from assembly workers and welders to social workers and scientists -- on the basis of working together in a democratic, rank and file union. The Union's commitment to democracy is encapsulated in its slogan "The members run this union." The same principles of solidarity and democracy have joined UE and a Mexican labor federation, the Frente Autentico del Trabajo (FAT) in a unique, collaborative venture. UE has been on the cutting edge of the effort to establish meaningful relationships between U.S. and Mexican workers.

As a result of the fight to oppose NAFTA, the UE first came in contact with the FAT, an independent federation of Mexican labor unions, worker-owned cooperatives, farm worker and community organizations. The FAT, founded in 1960, now represents workers in over half the states of Mexico in manufacturing industries including textiles, garment, shoemaking, rubber, and auto parts, as well as in agriculture and construction. Although modest in size, the FAT has an influence which greatly exceeds its size due to its principled determination to create independent, democratic unions under extremely adverse conditions. For example, the FAT was a key founder and active participant in RMALC (the Mexican Action Network Against Free Trade), the coalition of more than 100 Mexican organizations which opposed NAFTA.

The UE-FAT Strategic Organizing Alliance is an effort to build a new kind of international solidarity focused on organizing. The FAT and its affiliated unions are working to develop democratic, independent unions in Mexico, and the UE, numerous individuals, and other unions are providing support for this work in a variety of ways. Although organizing is extremely difficult, the unions report a number of accomplishments directly related to this dynamic new relationship. For example, FAT obtained the first secret ballot election in Mexican labor history in the course of a campaign at a Mexican plant of the General Electric Company. UE the Teamsters filed the first complaints under the Labor Side Agreement of NAFTA, acting on behalf of Mexican workers who were fired while organizing FAT affiliated unions in their plants. The complaints focused attention both on the egregious company violations and the

deficiencies in the labor side agreement. Similarly, the FAT has provided critical support for a successful UE organizing campaign in a Milwaukee foundry. This effort is definitely a two way street!

1996 has brought this work to new levels with a number of really exciting projects, which all illustrate our commitment to exploring new approaches which are founded on a grass roots' perspective. Our biggest accomplishment of the year was the establishment of a workers' center in the Mexican border city of Ciudad Juarez. The center opened its doors in June and hosted a formal inauguration on September 28th! Another highlight of the year: UE and FAT organized and hosted an exchange of delegations of women. Instead of large delegations in 1977 we have decided to have smaller exchanges where workers will stay in particular cities for a longer period of time. We have tentatively planned for FAT rank and file members or organizers to come to the following areas: Pittsburgh, Iowa, Los Angeles, Eugene, Milwaukee/Chicago and Boston. Please be in touch if you are from one of these cities and want to help plan the itinerary!

On the artistic front, labor muralist Mike Alewitz from New Jersey and community muralist Daniel Manrique from Mexico City are working together on murals in Mexico City and Chicago with a common theme of cross-border labor solidarity. The Chicago Public Art Group is also be participating in this project. In addition, a number of community groups in Chicago have been inspired by this project to start talking about the creation of community murals, and other events which would focus on some of the problems facing workers and the Latino communities in Chicago.

I just returned from Mexico where we completed the Mexico half of the project. The artists were so excited that instead of one mural we wound up with two murals and a banner which will be used on May day! In addition, the April 5th inauguration couldn't have been better, with hundreds of workers, artists, and intellectuals and a really nice dedication. If fundraising goes well the Chicago mural will be painted this Fall.

Finally, the UE's international work has made it onto the internet. You can visit our web site at HTTP://www.igc.apc.org/unitedelect/ Dan La Botz, who has written books on both the Mexican labor movement and current situation in Chiapas, is living in Mexico City. Starting in January 1996 he has been contributing labor news from Mexico which is posted twice a month on the web page. In January, 1997 we were designated Labour web Site of the Week... So check it out!

FOR MORE INFORMATION...

Contact Robin Alexander, UE Director of International Labor Affairs 2400 Oliver Building, 535 Smithfield St., Pittsburgh, PA. 15222; 412.471.8919; e-mail: ueintl@igc.apc.org

Take on the Global Economy...

Since the passage of NAFTA, U.S. jobs continue to move south of the border at the rate of nearly one plant each day. U.S. corporations are happily exploiting the wage differences between U.S. and Mexican workers; a process that threatens our standard of living and destroys any hope by Mexican workers ever to earn a living wage.

What can we do? We must build an international labor movement—focusing on cross-border organizing. If we fail, we face a future of common misery. If we succeed, workers will be able to unite in their demands for decent wages and working conditions on *both* sides of the border.

A big vision? Of course. Is it possible? Yes! The United Electrical Workers (UE) is already doing all we can to support the efforts of workers in Mexico to join independent and democratic unions. More than two years ago, UE joined forces with the Frente Autentico del Trabajo (F.A.T.)—Mexico's only democratic, rank-and-file union federation—in an alliance focused on organizing.

UE

The fight has already started. The F.A.T. has undertaken campaigns at GE and Honeywell plants so far, and—measured against a backdrop of government and corporate repression—can point to significant accomplishments. But we need your help to increase the scope of the work and the pressure.

Because the need for organizing in Mexico far outstrips UE's resources, we've developed an exciting approach in which individuals, other unions, and institutions can help by supporting a F.A.T. organizer with ongoing contributions. It costs $600 a month to pay the salary and expenses for one F.A.T. organizer. With your help, we can provide the resources that F.A.T. desperately needs—to build an international labor movement that unites workers against the greed and power of corporations which are already operating on a global scale.

SPONSOR AN ORGANIZER IN MEXICO!

All contributions are welcome and appreciated!

ALLIANCE · ALIANZA

Union/Organization/Individual: _____

Officer or Representative: _____

Address: _____

_____

_____

Phone: _____ Fax: _____

☐ *PLEDGE: In order to support the organizing work of the UE/FAT Strategic Organizing Alliance, I am (we are) pledging $_____ per month, for the period of _____ months. Monthly contributions allow us to plan a year-long budget—and an effective strategy..*

☐ *CONTRIBUTION: Enclosed, please find $_____ as my part in taking on the Global Economy.*

Please send contributions to: UE/FAT Solidarity Fund • 2400 Oliver Building • 535 Smithfield St. • Pittsburgh, PA 15222
United Electrical, Radio and Machine Workers of America (UE) • 412-471-8919 • Fax: 412-471-8999

If you had to work 3 hours just to buy a bag of potato chips ...

... you'd say something is wrong.

Many Americans think it's cheap to live in Mexico. It isn't. Food and other necessities are just about as expensive as they are here. But wages are only a fraction of what workers make in the U.S. A maquiladora worker earns, on average, $5 a day. So, a simple one-pound bag of potato chips becomes an unaffordable luxury—and so do most other foods we take for granted.

The Coalition for Justice in the Maquiladoras has distributed a "market basket survey" which compares the purchasing power of United Auto Workers in the U.S. and Maquiladora workers in Mexico. The chart at right shows the minutes of work necessary to purchase some basic items.

U.S. and Mexico

The time (in minutes) it takes workers to earn enough to purchase items Amesicans take for granted.

Category	Amount	Mexico	U.S.
Aspirin	100 ct.	153.8	19.3
Cheese	1 lb.	125.0	13.2
Chicken	whole	87.0	4.5
Coffee	13 oz.	117.6	8.4
Coke	6 pk.	107.1	10.1
Eggs	12	69.8	4.1
Hamburger	1 lb.	88.2	7.0
Ice Cream	½ gal.	206.9	10.3
Milk	1 gal.	142.9	12.2
Onions	1 lb.	22.1	3.1
Potato Chips	1 lb.	200.0	11.3
Rice	5 lbs.	69.0	13.5
Sugar	5 lbs.	96.8	8.4
Toilet Paper	4 rolls	50.0	6.1
Tomatoes	1 lb	20.4	5.7

We do too. Something is very wrong.

While corporate profits have skyrocketed over the past decade, Mexican workers' earnings have plummeted—resulting in a 60% drop in purchasing power! Many are employed by the same U.S. Corporations that have lowered U.S. wages and shipped our jobs across the border. That's why UE has joined with the Frente Autentico del Trabajo, Mexico's only independent labor federation, to form the Strategic Organizing Alliance. We're determined to organize and win a better life for workers —on both sides of the border!

UNITED ELECTRICAL, RADIO AND MACHINE WORKERS OF AMERICA (UE)
2400 Oliver Building • 535 Smithfield St. • Pittsburgh, PA 15222 • 412-471-8919

BIBLIOGRAFÍA

AA. VV. *Ajuste estructural, mercados laborales y TLC.* Ed. Colmex-Fundación Friederich Ebert-El Colegio de la Frontera Norte. México, 1992.

ALVEAR Acevedo, Carlos y Alberto Ortega Venzor. *TLC, Marco histórico para una negociación.* Ed. JUS, México, 1991.

BALASSA, Bela *The theory of Economic Integration.* Ed. George Allen & UNWIN LTD, London, 1961.

BENSUSÁN, Graciela y Arteaga, Arnulfo (coords.) *Integración regional y relaciones industriales en América del Norte*, Ed. UAM-I/FLACSO, México, 1996.

BENSUSAN Areous, Graciela (coordinadora). *Las relaciones laborales y el TLC.* Ed. Miguel Angel Porrúa, México, 1992.

BOUZAS, Roberto y Lustig, Nora. *Liberalización comercial e integración regional, del NAFTA al Mercosur.* Ed. GEL, Buenos Aires, 1994.

CHANONA Burguete, Alejandro. "Hacia un nuevo sistema de negociaciones internacionales de México" en Ruiz Sánchez, L. (coord.) *Las negociaciones internacionales.* Ed. SRE, México, 1995.

COOK, Maria Lorena. "Regional integration and transnational politics: popular sector strategies in the NAFTA era". Revised Chapter for *The new politics of Inequality in Latin America: Rethinking Representation* edited by Douglas Chalmers, Scott Martin and Kerianne Peister. Cornell University, New York, Nov-1994.

CÓRDOVA, Arnaldo. *La política de masas del cardenismo*, Ed. Era, México, 1993.

----------. *La ideología de la Revolución Mexicana*, Ed. Era, 17a reimpresion, México, 1992.

----------. "La transformación del PNR en PRM: el triunfo del corporativismo en México" en *La revolución y el Estado en México*, Ed. Era, México, 1989.

CORIAT, Benjamin. *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*, Ed. Siglo XXI, México, 1982.

----------. *El taller y el robot. Ensayos sobre el fordismo y la producción en masa en la era de la electrónica*, Ed. Siglo XXI, México, 1992.

DE LA GARZA, Enrique. *Reestructuración productiva y respuesta sindical en México.* Ed IIEc-UNAM, México, 1993.

---------- y Barbosa, Fabio (coords.). *Modernización y sindicatos.* Ed. IIEc-UNAM, México, 1993.

DRACHE, Daniel y Gertler, Meric S. (comps) *The New Era of Global Competition*, McGill-Queen's University Press, Canadá, 1991.

ECO, Umberto. *Cómo se hace una tesis. Técnicas y procedimientos de estudio, investigación y escritura.* Ed. Gedisa, México, 1982.

FACULTAD DE ECONOMÍA. *El Tratado de Libre Comercio. México, Estados Unidos. Canadá.* Ed. FE-UNAM, Informe para la Comisión de Comercio de la Cámara de Diputados, México, 1991.

FERNÁNDEZ de Castro, Rafael; Verea, Mónica y Weintraub, Sidney (coord.) *Sectoral Labor Effects of NAFTA* Ed. CISAN-UNAM, México, 1993.

FIELDS, Gary S. "Labor Standards, economic development and international trade", en Stephen Herzenberg y Jorge Pérez-López (eds.). *Labor standards an development in the global economy.* US Department of Labor, Washington, 1990, pp. 19-34.

FRENCH, John; Cowie, Jefferson y Littlehale, Scott. *Labor and NAFTA: A Briefing Book.* Prepared for the conference on "Labor, free trade, and economic integration in the Americas: national labor union responses to a transnational world".August 25-27, 1994 at Duke University. Mimeo.

FUENTES, Manuel. *La imposición laboral que nos viene del Norte.* Prólogo de Emilio Krieger. Ed. Comisión Meciana de Defensa y Promoción de los Derechos Humanos, A.C., México, 1994.

GÓMEZ, Marco. "Las transformaciones del proceso del trabajo en gran escala internacional" en Josefina Morales (coord.), *La reestructuración industrial en México. Cinco aspectos fundamentales*, Ed. IIEc-Nuestro Tiempo, pp. 13-53.

GUERRA Borges, Carlos Vilas y Arturo Guillén. *Nuevo Orden Mundial: reto para la inserción de América Latina.* Ed. IIEc-UNAM. México, 1995.

GUTIÉRREZ Haces, Ma. Teresa. "Experiencias y coincidencias de una vecindad bajo el libre cambio: canadá México y Estados Unidos" en *La integración comercial de México a Estados Unidos y Canadá. ¿Alternativa o destino?* Siglo veintiuno editores-IIEc. México, 1990. pp. 147-172.

GUTIÉRREZ Haces, Maria Teresa. "Sindicatos y trabajadores frente a los proyectos de libre-comercio e integración económico" en Bensusán (Coord.) *Las relaciones laborales y el Tratado de Libre Comercio.* Ed. Friederich Ebert Stiftung/FLACSO/UAM-Xoch/Porrúa. México, 1992, pp. 65-81.

HECKER, Steven y Hallock, Margaret (comps.). *Labor in a Global Economy.* U'O Books. University of Oregon, Labor Education and Research Center, 1991.

HERNÁNDEZ Juárez, Francisco y Xelhuantzi López, María. *El sindicalismo en la reforma del Estado.* Ed. FCE/Colección Una visión de la Modernización de México. México, 1993.

HOBSBAWM, Eric. *The Age of Extremes. A history of the world, 1914-1991.* Ed. Pantheon Books, New York, 1994.

MEULDERS, D. y L. Wilkin, 1987, "La flexibilité des marchés du travail: prolégomènes à l'analyse d'un champ" en *La flexibilité des marchás du travail*, Colection de Cahiers Economiques de Bruxelles. Ed. Université Libre de Bruxelles. Bruxelles, 1987, pp. 7-37.

OFFE, Claus. *Contradicciones en el Estado de Bienestar*. Ed. Conaculta- Alianza Editorial, México, 1990.

PASCUAL Moncayo, Pablo y Trejo Delarbre, Raúl. *Los sindicatos mexicanos ante el Tratado de Libre Comercio*. Instituto de Estudios para la Transición Democrática, México, 1993.

PETRAS, James. *Empire or Republic?. American Global Power and Domestic Decay*. Ed. Routledge, New York, 1995.

PIPITONE, Ugo. *La salida del atraso. Un estudio histórico comparativo*. Ed. FCE, México, 1994.

ROSAS, Mª Cristina. *Crisis del multilateralismo clásico: política comercial externa estadounidense y zonas de libre comercio*. Ed. IIEc-UNAM, México, 1995.

ROZO, Carlos A. "El Acuerdo de Libre comercio en la disputa por la hegemonía económica mundial" en *La integración comercial de México a Estados Unidos y Canadá. ¿Alternativa o destino?*. Siglo veintiuno editores-IIEc. México, 1990. pp. 127-146.

RUBIO, Luis. *¿Cómo va a afectar a México el Tratado de Libre Comercio?*. Ed. FCE, Colección Popular. México, 1992.

SERAFINI, Maria Teresa. *Cómo redactar un tema*. Colección Instrumentos Paidos, México, 1991.

SINCLAIR, Jim (ed.) *Crossing the line: Canada and free trade with México*, Vancouver, New Star Books, 1992.

STREECK, Wolfgang. "The rise end decline of neocorporatism" en Ulman, Eichengreen and Dickens (editors) *Labor and an integrated Europe*. Brookings Institution, Washington, D.C., 1992, pp. 80-101.

TENORIO Adame, Antonio. "La soberanía, el mercado y la mano de obra" en *La integración comercial de México a Estados Unidos y Canadá. ¿Alternativa o destino?*. Siglo veintiuno editores-IIEc. México, 1990. Pp. 221-240.

THERBORN, Göran. "Los retos del Estado de bienestar: la contrarrevolución que fracasa, las causas del malestar y la economía política de las presiones de cambio" en Rafael Muñoz de Bustillo (comp) *Crisis y futuro del Estado de Bienestar*, Alianza Editorial, México, 1989.

THUROW, Lester. *Head to Head, the coming economic battle among Japan, Europe and America*. Ed. Morrow. New York, 1992.

VILAS, Carlos. "Política y poder en el nuevo orden mundial" en *Nuevo Orden Mundial: reto para la inserción de América Latina*. Ed. UNAM-IIEc, México,1994, pp. 9-83.

VILAS, Carlos M. *América Latina en el "nuevo orden mundial"*, Colección El mundo actual. Ed. UNAM-Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Humanidades. México, 1994.

----------. "Farewell to the working class? Latin American workers after crisis and neoliberal reforms", Mimeo, México, 1995.

WALTZ, Kenneth. *Teoría de la política internacional.* Grupo Editor Latinoamericano. Colección Estudios Internacionales. Buenos Aires, 1988.

WANNÖFFEL, Manfred y Holm-Deltev Köhler (coords), *Modelo neoliberal y sindicatos en América Latina,* Ed. Fundación Friedrich Ebert, 1993.

ZAPATA, Francisco. *El sindicalismo mexicano frente a la restructuración*, Ed. Colmex, México, 1995.

----------. *Autonomía y subordinación en el sindicalismo latinoamericano*, Ed. FCE-Colmex, México, 1993.

HEMEROGRAFÍA

ALEXANDER, Robin. "UE Women's delegation travels to mexico" en *Mexican Labor News and Analysis*, 16-ago-1996, en http://www.igc.APC.ORG/UNITEDELECT/VOL1NO15 .

AGOSIN y Ffrench-Davis, 1993, "La liberalización comercial en América Latina" en *Revista de la CEPAL*, No. 50, pp. 41-62.

ÁLVAREZ, Bejar, 1994, "Los sindicatos en México ante la globalización" en *Revista Mexicana de Sociología*, FCPyS-UNAM, pp. 89-103.

BENSUSÁN, Graciela. "Entre Candados y dientes. La agenda laboral del TLCAN." En *Perfiles Latinoamericanos*. Ed. FLACSO, México, junio de 1994.

BIELSCHOWSKY, Ricardo A. y Stumpo, Giovanni. "Empresas trasnacionales y cambios estructurales en la industria de Argentina, Brasil, Chile y México".*En Revista de la CEPAL*, Ed. CEPAL-ONU, Santiago de Chile, No. 55, abril de 1995, pp.139 - 164.

CALDERÓN, Fernando, 1993, "Pasado y perspectivas del sistema sindical" en *Revista de la CEPAL* No. 49, abril, 1993, pp. 103-114.

CANDIA, José Miguel, 1993, "Sindicatos mexicanos: del esplendor populista al TLC" en *Problemas del desarrollo*,Ed. IIEc-UNAM, no. 95, oct-dic, pp. 133-151.

CARR, Barry. "Hacia un nuevo internacionalismo obrero" en *Memoria*, No. 60, noviembre de 1993, pp. 18-23.

CASTAÑEDA, Jorge. "The clouding political horizon", en *Current history*, febrero de 1993, p. 65.

COOK, Maria Lorena. "Mexican State-Labor relations and the political Implications of Free Trade" en *Latin Amercian Perspectives*, no. 84, winter-1995.

CUSICK, John. "Response to NAFTA. U.S. and Mexican Telecom Unions Build North American Labor Solidarity". *CWA Publications*. Nov, 1995, en http://www3.cwa union.org/home/aboutcwa/cwapubs/9511news/article13.htm

DE LA GARZA, Enrique. "Sindicato y reestructuración productiva en México" en *Revista Mexicana de Sociología*. Ed. IIS-UNAM , No. 1, ene-mzo. de 1994, pp. 3-28.

----------. "Reestructuración del corporativismo en México: siete tesis" en *El cotidiano*, No. 56, julio de 1993. Pp. 47-53.

LA BOTZ, Dan. "Ford and CTM defeat democracy slate and frustrate international observers" en *Mexican Labor News and Analysis*, http://www.igc.apc.org/unitedelect-/vol1no15 .

LAGOS, Ricardo, 1994, "¿Qué se entiende por flexibilidad del mercado de trabajo?, en *Revista de la CEPAL*, diciembre de 1994, pp. 81-95.

LOVERA, Sara. "Primer acuerdo trinacional de defensa laboral" en *Trabajo y democracia, hoy*, abril-mayo de 1992, p. 34.

LUJÁN, Bertha. "Rmalc: 5 years of works on NAFTA an globalization". Una traducción del prólogo se publicó en *Mexican Labor News and Analysis*, Mayo 16 de 1996, en http://www.igc.apc.org/unitedelect/vol1no9 .

FAUX, Jeff y Lee, Thea. "Los efectos del Acuerdo de Libre Comercio de América del Norte en la fuerza de Trabajo de Estados Unidos" en *Relaciones Internacionales*. Ed. UNAM-FCPyS, No. 57, ene-mzo 1993, pp. 37-54.

GÓNGORA, Janette. "Los sindicatos Mexicanos ante el Tratado" en *Revista Trabajo* primavera-invierno de 1991.

GUILLÉN R., Arturo. "Bloques Regionales y globlaización de la economía" en *Comercio Exterior*. Ed. Bancomext, Vol. 44, no. 5, mayo de 1994. pp 379-386.

MORAVSICK, Andrew "Negotiating the Single European Act: National interests and Conventional Statecraft in the European Community" en *International Organization* No. 45, vol 1, 1991, pp 651-688.

MORICI, Peter. "TLC: ampliando los benficios" en *Etcétera*, no. 10, 8-abril-1993, p.13.

ORTEGA, Max. "México: crisis y movimiento sindical" en *Cuadernos de trabajadores*, Ed. CENFROS, No. 9, mayo de 1996, p. 40.

PETRAS, James. "Alternativas al neoliberalismo en América latina. Perpectivas apra la liberación" en *Excélsior*, 28-julio-1995, pp. 29a y 30a.

ROBINSON, Ian. "Globalization and democracy" en *Dissent*, summer, 1995, pp. 373-380.

ROSAS, Cristina y Valtonen, Pekka. "El TLCAN: desarrollo social y los dilemas de la agricultura mexicana" en *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*. Ed. UNAM-FCPyS. Año 39, no. 158, oct-dic. 1994. pp. 23-41.

ROTHSTEIN, Richard. "El desarrollo continental y el comerio entre México y Estados Unidos: ¿Por qué los trabajadores estadunidenses necesitan salarios más altos en México?" en *Relaciones Internacionales*. Ed. UNAM-FCPyS, No. 57, ene-mzo 1993, pp. 63-74.

ROXBOROUGH, Ian. "Las posiblidades de las prácticas sociales bajo el neoliberalismo" en *Revista Mexicana de Sociología*. Ed. UNAM-FCPyS. Año LVI, vol. 4, oct-dic 1994, pp. 73-9o.

WILSON, Michael "Hacia la próxima centuria americana: construyendo una nueva asociación con América Latina" en *Relaciones Internacionales*. Ed. UNAM-FCPyS, No. 57, ene-mzo 1993, pp. 17-30.

YACHIR, Fayçal, 1995, "Bloques regionales en la economía mundial" en *Problemas del desarrollo*. V. 26, no. 103, pp. 91-127. oct-dic 1995

DOCUMENTOS Y FOLLETOS

AFL-CIO. "NAFTAmath: First Year Assessment". Documento, en http://www.aflcio.org/issues/docs/ipnaft-5er.html

COOK, Maria Lorena. "Regional integration and transnational politics: popular sector strategies in the NAFTA era". Revised Chapter for *The new politics of Inequality in Latin America: Rethinking Representation* edited by Douglas Chalmers, Scott Martin and Kerianne Peister. Cornell University. New York, Nov 1994.

ILAB, International Labor Affairs Bureau, "U.S. NAO again moves to review workers representation issues in México". *Press Release*, 12-oct-96, en http://www.dol.gov./dol/opa/public/media/press/ilab/ila96505.htm

CTM. "La CTM ante el TLCAN", Documento. *Excélsior*, 19-ago-91.

CLC. "Country report: México", de la conferencia "Chalenging 'Free Trade' in the Americas: Building Common Responses". Ontario, 6-7 de marzo de 1996.

FESEBES. Consideraciones generales y propuestas que hace la FESEBES sobre el "Tratado Trilateral de Libre Comercio", documento publicado en *Excélsior*, 19-ago-1991.

OAN-MEX, "Comunicación Pública 9501". Documento de la STPyS. 9-feb-95.

OIT. "Las dimensiones laborales de la integración económica en América Latina y el caribe", Documento de trabajo No. 8, mimeo, 36 pp.

RMALC. "Declaración de las organizaciones sociales de México, Estados Unidos y Canadá, reunidas en Zacatecas sobre la agenda alternativa del Tratado de Libre Comercio", *La Jornada*, 31-oct-1991.

RMALC. "Derechos laborales y sindicales frente al TLC", Documento, en *La Jornada Laboral*. 25-Mzo-93.

SECOFI. *Conclusión de la Negociación del TLC entre México, Canadá y Estados Unidos.*

STPyS. Bases de entendimiento y cooperación en materia laboral que estblecen la STPyS de México y el Departamento del Trabajo de Estados Unidos de América. 3-May-1991

STPy S. Memorándum de Entendimiento sobre Actividades de Cooperación en Materia Laboral entre la STPy S de México y el Departamento del Trabajo en Canadá. 4-May-1992.

STPyS.Consultas Ministeriales relacionadas con el caso Sprint. Documento de la STPyS, marzo de 1996.

STRM. Alianza entre Trabajadores de Comunicaciones y Electricidad del Canadá (CWC), los Trabajadores de Comunicaciones de América (CWA) y los Trabajadores del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM).

----- y Telmex. *Contrato Colectivo de Trabajo, 1992-1994.*

TOKMAN, Victor et al. "Las dimensiones laborales de la integración económica en América Latina y el Caribe". Ponencia presentada en el Seminario Proceso de Integración Regional y las respuestas de la sociedad: Argentina, Brasil, México y Venezuela. Documento de Trabajo OIT no. 8. Mimeo, 36 pp.

UE. "United Electrical International Solidarity Site", en Http://www.igc.apc.org/unitedelect/

SEGUIMIENTOS HEMEROGRÁFICOS

Borderlines, Revista electrónica mensual.
Excélsior, Diario.
La Jornada, Diario.
Mexican Labor News and Analysis, Revista electrónica quincenal.
Trabajo y Democracia, Hoy, Revista mensual.
El Financiero, diario.
Inside Nafta, boletin quincenal.
El Norte, diario.