



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
PROGRAMA DE POSGRADO EN
CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES, ACATLÁN

EL SINDICALISMO MEXICANO EN EL MARCO DEL
NEOLIBERALISMO: EL IMPACTO DEL TLCAN Y LAS RESPUESTAS
SINDICALES ANTE LA INTEGRACIÓN REGIONAL

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

MAESTRO EN ESTUDIOS MÉXICO-ESTADOS UNIDOS

PRESENTA

GALEN ARKUSH AGES

ASESORA: ANA MARÍA ARAGONÉS

MAYO 2009



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

A Naomi.

A los trabajadores y las trabajadoras de México y de América del Norte.

AGRADECIMIENTOS

Habría sido imposible completar esta tesis sin la ayuda comprometida y los consejos excelentes de un sinnúmero de personas.

Les agradezco sinceramente a los rotarios del Club Rotario de Berkeley, del Distrito 5160, y de la Fundación Rotaria por su apoyo durante mis dos años como becario. Su generosidad me abrió la puerta al abanico extraordinario de nuevos aprendizajes, amistades y experiencias que he disfrutado durante mi estadía en México.

Los tres cursos de metodología de la Maestría en Estudios México-Estados Unidos representaron espacios importantes para avanzar el trabajo de investigación. Por sus observaciones excelentes, les agradezco tanto a las profesoras de estas materias – Martha Alicia Márquez Rodríguez, Mónica Vereá Campos y Ana María Aragonés – como a mis compañeros de la maestría. El trabajo habría sido sumamente difícil y el resultado mucho menos contundente sin sus consejos excelentes, mientras que los errores que queden son únicamente mi propia responsabilidad. Le doy las gracias también a la Coordinación de la Maestría en Estudios México-Estados Unidos, particularmente a Mercedes Pereña Gili y a Iliana Bernal Ferrer, por sus esfuerzos para organizar las materias.

A los siguientes expertos que participaron en mis entrevistas, les doy mis profundos agradecimientos: Gary Beevers, Svenja Blanke, José Alfonso Bouzas Ortiz, José Miguel Candia, Benjamin Davis, Hector de la Cueva, Aleida Hernández, Patricia Juan Pineda, Benedicto Martínez, Doug Olthuis, Jorge Robles, Lynda Yanz y María Xelhuantzi López. Cabe señalar que algunos de ellos no solamente tomaron el tiempo de entrevistarse conmigo sino que también posteriormente me proporcionaron información adicional, me recomendaron fuentes, me dieron sugerencias concretas para mejorar mi tesis o me invitaron a eventos sindicales. En este aspecto,

les agradezco particularmente a Jorge, Patricia, Dr. Candía, Dr. Bouzas, Aleida y Ben. También le doy las gracias a Ben por haberme dado la oportunidad de cooperar como voluntario del Centro de Solidaridad Laboral desde diciembre de 2008.

Finalmente, reconozco el trabajo constante y comprometido de mi tutora, Dra. Aragonés. Desde nuestra primera reunión en agosto de 2007, ha sido sumamente generosa con su tiempo y sagaz en sus observaciones. Su amistad, su ánimo y su inteligencia han enriquecido este trabajo en un sinnúmero de formas.

Lista de Acrónimos Útiles

<u>Nombre</u>	<u>Acrónimo</u>
Acuerdo de Cooperación Ambiental de América del Norte	ACAAN
Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte	ACLAN
Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio	GATT (por sus siglas en inglés)
Alianza para la Seguridad y la Prosperidad en América del Norte	ASPAN
Alianza de Tranviarios de México	ATM
Alianza Sindical Mexicana	ASM
American Federation of Labor-Congress of Industrial Organizations (Federación Estadounidense de Trabajo-Congreso de Organizaciones Industriales)	AFL-CIO
Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación	ASSA
Canada-United States Free Trade Agreement (Acuerdo de Libre Comercio Estados Unidos-Canadá)	CUSFTA
Casa del Obrero Mundial	COM
Comité Evaluador de Expertos	CEE
Communcation Workers of America (Trabajadores de las Comunicaciones de Estados Unidos)	CWA
Confederación de Obreros Revolucionarios	COR
Confederación de Trabajadores de México	CTM
Confederación General de Trabajadores	CGT
Confederación Regional Obrera Mexicana	CROM
Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos	CROC
Coordinación Intersindical 1º de Mayo	CIPM
Department of International Affairs (Departamento de Asuntos Externos), de la AFL-CIO	DIA
Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios	FESEBS
Federación Nacional de Sindicatos Independientes	FNSI
Federación Sindical de Trabajadores al Servicio del Estado	FSTSE
Frente Auténtico del Trabajo	FAT
Frente Sindical Mexicano	FSM
Industrialización por la sustitución de importaciones	ISI
National Labor Relations Board (Junta Nacional de Relaciones Laborales)	NLRB

Junta de Conciliación y Arbitraje	JCA
Ley Federal de Trabajo	LFT
Office of Trade Agreement Implementation (Oficina para la Implementación de los Acuerdos Comerciales)	OTAI
Office of Trade and Labor Affairs (Oficina de Asuntos Comerciales y Laborales)	OTLA
Oficina Nacional Administrativa	OAN
Organización Internacional de Trabajo	OIT
Organización Mundial de Comercio	OMC
Organización no gubernamental	ONG
Partido de Acción Nacional	PAN
Partido de la Revolución Democrática	PRD
Partido de la Revolución Mexicana	PRM
Partido Revolucionario Institucional	PRI
Población económicamente activa	PEA
Professional Airline Traffic Controllers Organization (Organización de Controladores Profesionales del Tráfico Aéreo)	PATCO
Red Mexicana de Acción frente al Libre Comercio	RMALC
Secretaría de Trabajo y Previsión Social	STPS
Secretario Nacional de Trabajadores de la Educación	SNTE
Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana	STRM
Sindicato de Trabajadores de la UNAM	STUNAM
Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana	STFRM
Sindicato de Trabajadores Técnicos y Manuales de la Producción Cinematográfica	STYM
Sindicato Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz Volkswagen de México	SITIAVW
Sindicato Independiente de Trabajadores de la UAM	SITUAM
Sindicato Mexicano de Electricistas	SME
Sindicato Nacional de Empleados y Trabajadores del Nacional Monte de Piedad	SNETNMP
Sindicato Nacional de Trabajadores de la Caja de Ahorro de los Telefonistas	SNTCAT
Sindicato Nacional de Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana	SNTMMSRM

Sindicato Nacional de Trabajadores de la Rama Textil	SNTRT
Sindicato Nacional de Trabajadores del Servicio Social	SNTSS
Sindicato Nacional de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana	STPRM
Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Nuclear	SUTIN
Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana	SUTERM
Tratado de Libre Comercio de América del Norte	TLCAN
Unión Europea	UE
Unión Nacional de Trabajadores	UNT
Union Network Internacional (Red Sindical Internacional)	UNI
United Electrical, Radio and Machine Workers of America (Trabajadores Unidos de la Electricidad, la Radio y la Máquina de los Estados Unidos)	UE
United States Department of Labor-Bureau of International Affairs (Departamento de Trabajo de los Estados Unidos-Agencia de Asuntos Internacionales)	USDOL-BIA
United Steel, Paper and Forestry, Rubber, Manufacturing, Energy, Allied Industrial and Service Workers International Union (Sindicato Internacional de los Trabajadores Unidos del Acero, Papel, Silvicultura, Goma, Manufactura, Energía, Industria y Servicios)	USW

Tabla de contenidos

INTRODUCCIÓN. Presentación conceptual, estructural y metodológica de la tesis y un breve resumen histórico del sindicalismo	1
1. El objetivo y las justificaciones de la investigación	1
2. La hipótesis y la estructura de los argumentos	6
3. Metodología	11
4. El sindicalismo: definición y desarrollo histórico	13
CAPÍTULO 1. El sindicalismo frente al modelo de desarrollo neoliberal: contexto histórico, elementos teóricos y análisis del caso mexicano	20
1. El sindicalismo mexicano: el desarrollo histórico del modelo corporativo	23
2. La globalización económica y el neoliberalismo: consecuencias sindicales	34
2.1. La globalización económica: una definición	35
2.2. La transición fordismo-posfordismo y la ruptura del vínculo entre la rentabilidad del capital y el bienestar obrero	36
2.3. El neoliberalismo como un marco político-económico de la globalización	39
2.4. Implicaciones sindicales de la fase actual de la globalización económica	41
3. Efectos sindicales de las reformas neoliberales: el caso mexicano	44
3.1. La transformación de las políticas estatales: recortes, privatización, reestructuración y apertura comercial	45
3.2. Transformaciones en los mercados de trabajo: la informalidad, la subcontratación, la atomización del tamaño de las empresas y la transformación estructural-espacial del empleo	48
4. Las posturas sindicales ante el neoliberalismo: 1983-2009	54
4.1. Una tipología política de los sindicatos mexicanos	55
4.2. Respuestas sindicales ante el neoliberalismo: 1983-2009	64
4.3. El modelo de desarrollo neoliberal y las trabas del sindicalismo independiente	74
5. Reflexiones finales	81
CAPÍTULO 2. El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte: ¿Acuerdo “sin dientes” o promotor de la justicia laboral?	84
1. El ACLAN: contexto político y diseño institucional	88
1.1. El contexto político de la fundación del ACLAN	88
1.2. Los Objetivos, Obligaciones y Principios del ACLAN	90
1.3. Las instituciones y el sistema de arbitraje laboral del ACLAN	93
2. El sistema de arbitraje: un resumen de los casos y las tendencias durante distintas etapas	96
2.1. Tendencias de los casos de arbitraje: Principios laborales citados, niveles de consulta alcanzados y gobiernos sujetos a alegatos	98
2.2. Tendencias generales de los casos de arbitraje: un análisis a través del tiempo	103

3. Análisis del sistema de arbitraje: críticas y recomendaciones para su reforma	109
3.1. La falta de reglas claras y transparentes y de un organismo independiente de monitoreo	109
3.2. El problema de jerarquizar los derechos laborales	112
3.3. Eliminar trabas en sistema de arbitraje: la capacidad de iniciar investigaciones, obligar la participación de las empresas y tomar medidas punitivas contra ellas	113
3.4. El remedio de violaciones laborales en el sitio de trabajo: pocos resultados concretos	114
4. Porqué no descartar el ACLAN como promotor de la justicia laboral	116
4.1. La “ley suave” y su posibilidad para promover la justicia laboral	116
4.2. El sistema de arbitraje y la cooperación transfronteriza	118
4.3. Los cambios a nivel de la planta vs. el avance de la agenda laboral	119
5. Conclusiones: el uso estratégico y la reforma del ACLAN	122
CAPÍTULO 3. El transnacionalismo laboral en América del Norte: la formación y los retos del sindicalismo regional	130
1. La crisis del sindicalismo en América del Norte a partir de los ochenta	134
2. El transnacionalismo laboral en América del Norte: conceptos teóricos	140
3. El surgimiento del transnacionalismo laboral en América del Norte: la aplicación de la teoría.	145
3.1. La estructura de las oportunidades políticas	145
3.2. La fortaleza organizativa de los sindicatos y sus capacidades en términos de recursos.	150
3.3. Los procesos de micro-movilización: hacia una cultura sindical transnacional.	152
4. Alcances y límites del transnacionalismo laboral en América del Norte	160
4.1. El transnacionalismo laboral como apoyo al sindicalismo independiente mexicano	161
4.2. Los límites y los retos del transnacionalismo laboral en América del Norte	171
CONCLUSIONES. Resumen del argumento y reflexiones finales	177
FUENTES DE LA INVESTIGACIÓN	186

INTRODUCCIÓN.

Presentación conceptual, estructural y metodológica de la tesis y un breve resumen histórico del sindicalismo

Introducción

Los primeros tres apartados de este capítulo presentan el objetivo y las justificaciones de la investigación, la hipótesis y la estructura del trabajo y las herramientas metodológicas que se utilizaron en su elaboración. El último apartado hace una breve revisión histórica-conceptual del sindicalismo que es fundamental para contextualizar la tesis.

1. El objetivo y las justificaciones de la investigación

El TLCAN se negoció entre el 12 de junio de 1991 y el 17 de diciembre de 1992 y entró en vigor el 1 de enero de 1994.¹ El debate sobre los efectos económicos del TLCAN y sobre si el acuerdo ha cumplido con las promesas de los gobiernos ha sido agrio.² La polémica sobre el

¹ North American Forum on Integration, “NAFTA Timeline,” <http://www.fina-nafi.org/eng/integ/chronologie.asp?langue=eng&menu=integ>, consultado 20 noviembre 2008.

² La literatura sobre el TLCAN es muy extensa, pero vale la pena señalar unas fuentes que proveen un panorama sobre el tema y los debates. Para algunas visiones críticas, ver: Laura Carlsen, “The Price of Going to Market” (Silver City, NM: International Relations Center – Americas Program, 19 septiembre 2005), <http://americas.irc-online.org/am/654>, consultado 14 marzo 2009; Hemispheric Social Alliance, *Lessons from NAFTA: The High Cost of Free Trade*, junio 2003, www.rmalc.org.mx/documentos/HSA%20NAFTA%20IMPACT%20RPT%202003.pdf, consultado 14 marzo 2009; y, Robert E. Scott, Carlos Salas, Bruce Campbell y Jeff Faux, *Revisiting NAFTA: Still Not working for North America's Workers* (Washington, DC: Economic Policy Institute Briefing Paper n. 173, 28 septiembre 2006). Para tres visiones mezcladas (aunque las primeras dos son más críticas que la tercera), ver: John J. Audley, Demetrios G. Papademetriou, Sandra Polaski y Scott Vaughan, *NAFTA's Promise & Reality: Lessons from Mexico for the Hemisphere* (New York: Carnegie Endowment for International Peace, 2004); Bradford J. DeLong, “After Thoughts on NAFTA,” *Berkeley Review of Latin American Studies* (otoño 2006): 17-21; y, Gary Clyde Hufbauer y Jeffrey J. Schott, *NAFTA Revisited: Achievements and Challenges* (Washington: Institute for International Economics, 2005). El siguiente volumen incluye un abanico de artículos excelentes sobre diversos temas relacionados con el TLCAN: Monica Gambrill, ed., *Diez años del TLCAN en México* (México: Universidad Nacional Autónoma de México, 2006). Finalmente, para una visión positiva y oficial sobre el TLCAN, ver: Pierre S. Pettigrew, Robert B. Zoellick y Fernando Canales, *NAFTA: A Decade of Strengthening a Dynamic Relationship* (Washington: Office of the United States Trade Representative, 2003), http://www.ustr.gov/Trade_Agreements/Regional/NAFTA/NAFTA_at_10/Section_Index.html, consultado 14 marzo 2009.

TLCAN también se inserta en otro desacuerdo más amplio entre los proponentes del libre mercado y otros que favorecen la regulación estatal de o la participación activa del gobierno en las actividades económicas.³ Los caminos de estos debates han sido ya ampliamente recorridos, y no es mi intento agregar otro grito al estruendo.

El fin más limitado y humilde de la tesis es estudiar las repercusiones del TLCAN en el entorno sindical mexicano. Específicamente, el objetivo general de la tesis es el siguiente: desglosar las formas en que el TLCAN, como parte de un proceso más amplio de integración regional y globalización económica, ha afectado la capacidad, poder e influencia de los sindicatos mexicanos para promover los derechos e intereses de sus agremiados; asimismo, se analiza cómo las distintas corrientes sindicales han respondido ante dichos fenómenos.

Hay tres propuestas que subyacen en esta formación particular del objetivo. Primero, desde la perspectiva metodológica, es necesario concebir al TLCAN como parte de la serie de reformas neoliberales que se dieron a partir de 1983, ante la crisis de la economía mexicana y el agotamiento de la industrialización por la sustitución de importaciones (ISI).⁴ Como bien escriben Pablo Ruiz Nápoles y Juan Carlos Moreno-Brid, “[E]s imposible...[analizar el TLCAN] de forma aislada...El ingreso de México al TLCAN fue, sin duda, un paso más en la estrategia de liberalización y desregulación iniciada por el gobierno mexicano en 1983.”⁵ Segundo, aunque el TLCAN representó una forma de integración regional impuesta “desde arriba,” esto no

³ Para un resumen de diversos argumentos sobre el libre comercio, incluyendo algunos artículos sobre el TLCAN, ver: Jennifer Peloso, ed., *Free Trade, The Reference Shelf* 77, n. 2 (New York: H.W. Wilson, 2005).

⁴ ISI era una política económica popular desde la Gran Depresión hasta la crisis de los ochenta, particularmente en los países latinoamericanos. Abogaba por una serie de protecciones de industrias locales principiantes – tarifas proteccionistas, cuotas de importaciones, el control de la tasa de cambio, la importación preferencial de bienes capitales, subsidios y préstamos para la industria nacional, entre otras medidas (John O. Browder, “Section 7: Industrial Development I: Import Substitution Industrialization,” *International Development: Policy and Planning*, Virginia Polytechnic Institute and State University, otoño 2004, <http://www.uap.vt.edu/classes/uap4764/classes.html>, consultado 15 marzo 2008).

⁵ Pablo Ruiz Nápoles y Juan Carlos Moreno-Brid, “Efectos macroeconómicos de la apertura y el TLCAN,” en *Diez años del TLCAN en México*, editado por Monica Gambrill (México: Universidad Nacional Autónoma de México, 2006), 19.

justifica limitar el análisis a simplemente catalogar los impactos del acuerdo sobre los sindicatos, como sujetos pasivos. Los sindicatos han tenido la posibilidad de ser no solamente sujetos sino agentes activos que elaboran nuevas estrategias y posturas ante los cambios generados por el TLCAN; en realidad, durante más de dos décadas de políticas neoliberales, la elección de reaccionar de una forma disidente y activa ha diferenciado algunos sindicatos independientes de la masa conformista del sindicalismo corporativo. Por ende, trato de complementar el análisis de los impactos de la integración económica desde arriba con las respuestas de activistas sindicales desde abajo. Tercero, reconozco que la mayor parte del sindicalismo mexicano no tiene como objetivo promover los derechos e intereses de sus agremiados, sino los privilegios y el poder político de sus dirigentes. Entonces, la tesis tiene un interés especial en atender las repercusiones del TLCAN para el sindicalismo independiente, que – a pesar de sus deficiencias y contradicciones – generalmente se distingue por representar más auténticamente a sus agremiados.

El TLCAN forma parte de la ola de acuerdos bilaterales y regionales de libre comercio que han proliferado en el mundo durante las últimas décadas. El gobierno mexicano ha demostrado un entusiasmo particular por expandir el número de sus acuerdos comerciales: México ha firmado trece acuerdos de libre comercio, siete acuerdos de alcance parcial y un acuerdo marco, con diversos países o regiones del mundo.⁶ Para comprender las implicaciones laborales de estos acuerdos, el TLCAN es el enfoque lógico. Primero, este acuerdo incluye Estados Unidos, el país con que México tiene la gran mayoría de sus relaciones económicas, y

⁶ Organización de Estados Americanos. “Sistema de Información sobre Comercio Exterior,” http://www.sice.oas.org/ctyindex/MEX/MEXagreements_s.asp, consultado 14 marzo 2009. El sitio incluye una lista de los acuerdos específicos.

por eso, es mucho más relevante para México que cualquier otro acuerdo que ha firmado.⁷ Segundo, ya han transcurrido quince años desde que el TLCAN entró en vigor, el 1 de enero de 1994. Por eso, ha pasado un plazo de tiempo suficiente para evaluar los efectos laborales del acuerdo.

La decisión de localizar la investigación en el entorno laboral se justifica por una razón ética simple: los trabajadores forman la base de las economías y la mayoría de las personas se ganan la vida como trabajadores.⁸ El reto histórico de los trabajadores ha sido tratar de negociar salarios y condiciones de trabajo consistentes con la dignidad humana, a pesar de contar casi siempre con menos poder que los patrones. Este desafío se complica aún más ante la globalización económica y la integración regional, a medida que las cadenas de la producción y a veces aún la toma de decisiones políticas se dispersan más allá del entorno nacional. Dentro de este contexto, el enfoque sindical es clave. En un sistema capitalista, los sindicatos deben actuar como los contrapesos primarios para estimular una mejor distribución de los frutos de la economía entre los intereses del capital y el trabajo, así como condiciones de trabajo dignas. Es importante entender hasta qué punto los sindicatos pueden cumplir esta función ante una serie de nuevos retos relacionados con la fase actual de la globalización económica.

⁷ Las estadísticas con relación a las importaciones, las exportaciones y la inversión extranjera directa confirman la dependencia pronunciada de México en el mercado estadounidense. Para 2007, el 82.1% de las exportaciones mexicanas se destinaron a los Estados Unidos; México recibió el 49.6% de sus importaciones de los Estados Unidos (Estadísticas calculadas por el autor basadas en información de: Banco Nacional de Comercio Exterior, “Sistema de Consulta del Comercio Exterior de México,” http://www.economia.gob.mx/work/sneci/estadisticas/COMERCIO_MEXICO.html#, consultado 14 marzo 2009). De los 18,589.3 millones de dólares de inversión extranjera directa que recibió México en 2008, el 45.7% provino de los Estados Unidos (Secretaría de la Economía, *Reporte Estadístico Trimestral sobre el Comportamiento de la Inversión Extranjera Directa en México, Enero-Diciembre 2008*, <http://www.economia.gob.mx/?P=1175>, consultado 14 marzo 2009).

⁸ Las cifras sobre el mercado mexicano apoyan esta aseveración. Utilizando datos de la encuesta nacional de empleo más reciente en el sitio Web de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), calculé los promedios multi-
anuales de las estadísticas sobre la población económicamente activa (PEA) por posición de trabajo. Durante el periodo desde el segundo trimestre de 2000 hasta el cuarto trimestre de 2004, 62.6% de la PEA se clasificó como trabajadores asalariados, 24.37% como trabajadores por cuenta propia, 8.37% como trabajadores sin pago, 4.25% como patrones y 0.4% como “otros trabajadores” (STPS, *Indicadores de la Encuesta Nacional de Empleo, 2000-2004*, http://www.empleo.gob.mx/wb/BANEM/BANE_ene, consultado 14 marzo 2009).

Además, parece sumamente importante analizar los impactos sindicales de los acuerdos de libre comercio en los países en vía del desarrollo. Lógicamente, la capacidad de los sindicatos para contrarrestar la dominancia de los empresarios sobre los trabajadores depende en gran parte del desarrollo histórico específico del país de estudio. Puede existir un mayor peligro en los países en vía de desarrollo de que el sector sindical no haya desarrollado las herramientas y la independencia necesarias para representar un contrapeso efectivo contra los intereses de capital. Esta posibilidad parece particularmente relevante cuando se considera que en muchos países en vía del desarrollo, como México, las relaciones sindicales-estatales se han desarrollado bajo el modelo del corporativismo de Estado, es decir, con sindicatos dependientes y auxiliares del Estado.⁹ Evidentemente los acuerdos de libre comercio tienen el fin de intensificar las relaciones económicas entre los países miembros, y si este aumento toma lugar en un contexto donde no existe un aparato sindical ni una regulación estatal eficaz para promover un reparto más equitativo de los beneficios de dichas relaciones, el supuesto fin de promover el bienestar económico de los ciudadanos de los países se pone en jaque. Esta preocupación parece particularmente relevante con relación al TLCAN ya que el acuerdo incluye dos países industrializados (uno siendo una gran potencia mundial) y otro país en vía de desarrollo. En fin, esta tesis puede revelar los posibles efectos sindicales de los acuerdos de libre comercio que se firman entre países con economías sumamente asimétricas.

⁹ Philippe Schmitter define el corporativismo como “un sistema de representación (intermediación) de intereses en el que las unidades que lo constituyen están organizadas en un número limitado de categorías singulares, obligatorias (compulsivas), no competitivas (no concurrentes) ordenadas jerárquicamente y diferenciadas funcionalmente, reconocidas y autorizadas (legalizadas) por el Estado (cuando no son creadas por éste) y a las que se les concede un explícito monopolio representativo dentro de sus respectivas categorías, a cambio de practicar ciertos controles en la selección de sus dirigentes y en la articulación de sus demandas y apoyos” [Javier Aguilar García, *Globalización, trabajo y sindicalismo en México* (México: Itaca, 2008), 16]. Schmitter, diferencia entre dos tipos de corporativismo, dependiendo la relación específica entre el Estado y las unidades corporativas. En el corporativismo social, la legitimidad y el funcionamiento del Estado depende completamente de la actividad de las organizaciones corporativas, mientras que en el corporativismo de Estado, éstas son dependientes y auxiliares frente al Estado (Ibid, 17-20). En el Capítulo Uno de esta tesis, se hace un análisis más completo del corporativismo y el sindicalismo mexicano.

2. La hipótesis y la estructura de los argumentos

La hipótesis del estudio es que el TLCAN, como parte de un proceso más amplio de integración regional y globalización económica, en general ha reducido la capacidad, poder e influencia de los sindicatos mexicanos para promover los derechos e intereses de sus agremiados; a pesar de algunos desarrollos alentadores dentro del sindicalismo independiente, el sindicalismo mexicano en su conjunto no ha podido transformarse, reaccionar a las transformaciones económicas y tomar posturas y medidas que representen auténticamente y eficazmente a los trabajadores. A continuación se traza los argumentos de la tesis, que apoyan esta hipótesis general.

El primer capítulo analiza los impactos del TLCAN, como culminación triunfante de un conjunto de reformas económicas neoliberales, sobre el sindicalismo mexicano, así como las posturas sindicales tomadas frente a dichos cambios. El capítulo parte de un recorrido histórico del sindicalismo mexicano, relatando su desarrollo bajo el corporativismo de Estado y su estrecha relación con el proyecto de desarrollo nacional basado en la ISI. Aunque el pacto laboral corporativo canalizaba algunos incrementos importantes en el bienestar de la clase obrera, también afianzaba a dirigencias sindicales que se subordinaban al Estado y reprimían a las filas sindicales cuando había intentos de organización autónoma, fuera de las esferas de acción avaladas por las autoridades sindicales y políticas. Cuando el modelo de ISI se desplomó definitivamente en los ochenta, la mayor parte del sindicalismo mexicano tenía relativamente pocos recursos ideológicos u organizativos – sin decir poco interés – para reaccionar de una forma efectiva e independiente ante la erosión estrepitosa del bienestar obrero.

A partir de los ochenta, la globalización económica tuvo un impacto importante sobre el sindicalismo mexicano, particularmente al adoptarse el neoliberalismo como el eje rector del

desarrollo nacional. Una revisión teórica de la globalización económica y el neoliberalismo demuestra que estos fenómenos tienden a minar la capacidad de los sindicatos para negociar desde una posición de fuerza con el Estado y los empresarios. En México, el Estado no solamente dejó un conjunto de compromisos sociales y laborales que habían servido históricamente para fortalecer el sindicalismo, sino que también impulsó un abanico de reformas macroeconómicas y comerciales cuyas repercusiones en los mercados laborales tendieron a perjudicar al sindicalismo. El TLCAN representó una pieza clave de la apertura y liberalización de la economía mexicana y el rechazo de la intervención del Estado en las relaciones económicas, procesos que crearon nuevos retos para los sindicatos.

El primer capítulo también desglosa las posturas sindicales ante las transformaciones de los mercados del trabajo y del modelo de desarrollo nacional. Se traza una tipología política sindical que distingue entre el sindicalismo *corporativo* e *independiente*.¹⁰ Ante la erosión del Estado de bienestar y la flagelación material de los trabajadores, el sindicalismo corporativo ha aceptado las políticas neoliberales de los gobiernos de turno. Sumamente limitada su capacidad de legitimarse por la canalización de beneficios materiales a la clase trabajadora, los dirigentes

¹⁰ Los sindicatos corporativos se perfilan por su subordinación al Estado y los patrones. Los distintos subtipos representan diferentes expresiones y grados de esa subordinación de lo laboral a lo político. El *charrismo* sindical es “un sistema de dominación sobre los trabajadores, consistente en sustituir, expulsar o aplastar a las corrientes democráticas existentes en el sindicalismo oficial” e imponer por la fuerza dirigentes sindicales, tradicionalmente afiliados con la Confederación de Trabajadores de México (CTM), que se disciplinan a la política del gobierno [Javier Aguilar García, “El estado mexicano y las agrupaciones sindicales en el siglo XX,” *Quivera (Universidad Autónoma del Estado de México)* 7, n. 2 (2005), 261]. El nombre se refiere a Jesús Díaz de León, apodado “el charro” por su forma de vestir, un dirigente oficialista que adquirió el liderazgo del sindicato ferroviario tras los golpes estatal-cetemistas a los sindicatos industriales a partir de 1948. Mientras los sindicatos *charros* tienden subordinarse a los intereses empresariales, los sindicatos *blancos* son creados por la empresa y rechazan completamente el conflicto obrero-patronal. Esta tendencia sindical se desarrolló bajo la tutela de los empresarios de Monterrey desde la primera década del siglo XX. Los sindicatos *de protección* existen solo en su nombre, es decir, son representaciones ficticias impuestas secretamente a los trabajadores con la colusión de las autoridades laborales para impedir el registro de un sindicato auténtico. Tienen su origen en la Ley Federal de Trabajo (1931) pero su prevalencia se ha incrementado abrumadoramente en las últimas tres décadas. Finalmente, el sindicalismo *independiente* se refiere a los sindicatos cuya propuesta principal es mantener su independencia ante el Estado y los patrones; los que también promuevan la democratización de su vida interna se denominan como *independientes* y *democráticos*. El cuarto apartado del Capítulo 1 incluye una revisión más detallada de estos conceptos.

de los *sindicatos charros* han tratado de mantener su poder tras manifestar su fidelidad al Estado, regulando cuidadosamente sus demandas y reprimiendo el descontento obrero. Otros dos subtipos aún más extremos del sindicalismo corporativo, los *sindicatos blancos* y especialmente los *sindicatos de protección*, han extendido su alcance con el apoyo del Estado mexicano y los patrones empresariales. Ante las posturas nefastas de los sindicatos corporativos y el sufrimiento de los trabajadores, los sindicatos independientes han avanzado su programa notablemente, sin sobrepasar algunas limitaciones internas preocupantes y el entorno político adverso para convertirse en la tendencia sindical dominante. El capítulo concluye que las reformas neoliberales, incluyendo el TLCAN, han creado una serie de nuevos retos que el sindicalismo mexicano en su conjunto no ha sido capaz de superar; en cambio, la fragmentación sindical extraordinaria y la continua dominancia del sindicalismo corporativo en sus distintas modalidades, junto al modelo de desarrollo nacional neoliberal, impiden las reformas políticas y organizativas necesarias para promover un sindicalismo más democrático y representativo de los trabajadores.

Si el primer capítulo presenta una serie de conceptos teóricos y hace una revisión histórica para encarar la pregunta de investigación, el segundo capítulo hace un análisis institucional más puntual. Ante la iniciativa del Presidente Bill Clinton, se negoció un acuerdo laboral complementario al TLCAN, el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN). Por ende, cualquier análisis de los efectos sindicales del TLCAN tiene que estudiar hasta qué punto el ACLAN ha servido como un mecanismo para promover el sindicalismo independiente en México y promover los derechos, los intereses y el bienestar de los trabajadores mexicanos. El segundo capítulo se dedica a esta tarea.

Se analiza el contexto político en que se fundó el ACLAN, que dio lugar a un sistema de arbitraje con severas limitaciones para obligar a que los gobiernos cumplan con el acuerdo. Después de describir las tendencias generales de los 36 casos presentados desde el 1 de enero de 1994 hasta el 1 de marzo de 2009, se critica el diseño y el desempeño del sistema de arbitraje, y se recomienda una serie de reformas. Parece claro que las debilidades en el diseño del ACLAN, junto a la falta de voluntad política de los gobiernos para cumplir en buena fe con los compromisos asumidos, ha limitado severamente la utilidad del ACLAN para promover la justicia laboral. De todas maneras, el ACLAN ha representado un recurso significativo, aunque circunscrito, en las luchas de los activistas laborales, particularmente para avanzar la agenda e incrementar los aliados transfronterizos del sindicalismo independiente mexicano. Por ende, es recomendable que los sindicatos no descarten totalmente el ACLAN, sino que lo aprovechen estratégicamente para promover sus campañas y sus agendas en el plazo corto mientras que presionen por su reforma en el plazo largo. Aunque el impacto benéfico del ACLAN sobre el sindicalismo mexicano ha sido limitado, un acuerdo fortalecido representaría una herramienta posiblemente muy influyente para promover los intereses y los derechos de los trabajadores mexicanos.

El tercer capítulo hace un análisis social complementario a los primeros dos capítulos. Extiende el estudio de las posturas sindicales al ámbito regional. A raíz de la propuesta del TLCAN, se multiplicaron los intercambios entre actores sociales en América del Norte, y algunos sindicatos mexicanos independientes han sido protagonistas en este impulso de regionalización social desde abajo. Se justifica este análisis porque las respuestas ante la integración regional y la globalización económica también tienen que cruzar las fronteras para ser efectivas. Además, reconoce la posibilidad de que los sindicatos no solamente sean sujetos

sino agentes laborales activos y que puedan innovar estrategias de lucha sindical independiente más efectivas para la etapa actual de la globalización económica.

Por ende, el objetivo del tercer capítulo es desmenuzar este nuevo fenómeno de transnacionalismo laboral, desglosando por qué surgió, cómo se ha sostenido, y cuáles han sido sus características y límites.¹¹ La base teórica del capítulo es el modelo de los procesos políticos, que sintetiza distintas escuelas teóricas para analizar los movimientos sociales. Se argumenta que el surgimiento y el sustento del transnacionalismo laboral en América del Norte a raíz del TLCAN se explican primariamente por transformaciones favorables de la estructura de las oportunidades políticas y por los intensos procesos subjetivos de micro-movilización emprendidos por los sindicatos protagonistas, y en menor término, por la existencia de ciertos recursos internos en los sindicatos independientes (especialmente las experiencias previas de lucha independiente).

En cuanto a los alcances y límites del transnacionalismo laboral en América del Norte, trato de evitar la tentación de romantizar el fenómeno. En algunos casos, la cooperación transfronteriza ha promovido sustancialmente la agenda y las luchas de los sindicatos independientes en México, y parece claro que del grado de su avance dependerá en parte el futuro de las luchas sindicales en México y América del Norte. Pero aunque el transnacionalismo laboral representa un fenómeno alentador, especialmente para el sindicalismo independiente mexicano, no se debería exagerarlo ya que siguen existiendo retos muy sustanciales para lograr formas de cooperación profundas, sostenidas y efectivas – y para producir con estas alianzas

¹¹ Se puede definir el transnacionalismo laboral como “relaciones de cooperación y colaboración sostenidas a través del tiempo y las fronteras nacionales entre activistas laborales con relación a asuntos sustantivos” [Tamara Kay, “Labor transnationalism and global governance: the impact of NAFTA on transnational labor relationships in North America,” *The American Journal of Sociology* 111, n. 3 (noviembre 2005), 716]. En el segundo apartado del Capítulo Tres, establezco una definición más completa del transnacionalismo laboral, con base en las teorías de los movimientos sociales.

logros concretos que incrementen el bienestar de los trabajadores de la región. Volviendo a la pregunta de investigación de la tesis, el transnacionalismo laboral representa un instrumento innovador para aumentar la capacidad, poder e influencia de los sindicatos mexicanos independientes para promover más eficazmente los intereses y derechos de sus agremiados, sin que este potencial se exprese automáticamente.

3. Metodología

El eje rector de la investigación fue la revisión de una bibliografía diversa de trabajos académicos sobre el sindicalismo mexicano, el TLCAN, el ACLAN, la globalización y el neoliberalismo, el fordismo y el posfordismo, los movimientos sociales en América del Norte y otros conceptos relacionados. También consulté estadísticas y cifras de distintas entidades gubernamentales, así como artículos de la prensa, particularmente para entender mejor la coyuntura actual.

Complementé estas fuentes escritas con el trabajo de campo. Entre junio de 2008 y marzo de 2009, realicé entrevistas con los siguientes expertos: Benedicto Martínez (Miembro de la Coordinadora Nacional, Frente Auténtico del Trabajo), José Alfonso Bouzas Ortiz [Investigador Titular y Profesor de Derecho, Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)], Aleida Hernández (Candidata del Doctorado en Derecho, UNAM), Lynda Yanz (Coordinadora, Red de Solidaridad de las Maquilas), Héctor de la Cueva (Coordinador General, Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical), Jorge Robles [Miembro de la Coordinadora Nacional, Frente Auténtico del Trabajo (FAT); y Miembro de la Secretaría de Relaciones, Unión Nacional de Trabajadores], Patricia Juan Pinera (Abogada, FAT), José Miguel Candia (Consultor de la Coordinación de Empleo, Secretaría de Trabajo y Previsión Social; y Profesor Visitante,

Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, UNAM), Benjamin Davis [Director - México, Centro de Solidaridad Laboral, American Federation of Labor-Congress of Industrial Organizations (Federación Estadounidense de Trabajo-Congreso de Organizaciones Industriales, AFL-CIO)], Svenja Blanke (Representante en México, Fundación Friedrich Ebert), Doug Olthuis [Jefe del Departamento de Asuntos Internacionales y del Lugar de Trabajo, y Director Ejecutivo del Fondo Humanitario, United Steel, Paper and Forestry, Rubber, Manufacturing, Energy, Allied Industrial and Service Workers International Union (Sindicato Internacional de los Trabajadores Unidos del Acero, Papel, Silvicultura, Goma, Manufactura, Energía, Industria y Servicios, USW)], Gary Beevers (Vicepresidente Internacional, USW), y María Xelhuantzi López (Profesora Investigadora de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, UNAM; y Asesora del Secretario General del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana). En la mayoría de los casos, las entrevistas duraron entre sesenta y noventa minutos, aunque en algunas instancias los participantes solamente tuvieron el tiempo para reuniones más breves. Utilicé un cuestionario flexible elaborado bajo la supervisión de mi tutora, Ana María Aragonés (Investigadora del Instituto de Investigaciones Económicas y Profesora de Economía, UNAM).

Además, asistí a los siguientes eventos sindicales: el 28 de febrero de 2008, “El foro de derechos humanos laborales: La industria de la maquila en Puebla y Tlaxcala,” organizado por la Cátedra de Derechos Humanos de la Universidad Nacional Autónoma de México; el 22 de agosto de 2008, el foro, “La libertad sindical: un derecho humano,” convocado por la senadora Rosario Ibarra de Piedra, presidenta de la Comisión de Derechos Humanos del Senado de la República; y los 16 y 17 de marzo de 2009, “El tercer encuentro de trabajadores de la energía de América del Norte,” cuyo anfitrión fue el Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Nuclear. Durante esta última conferencia, que duró dos días completos, asistí a todas las sesiones

como oyente y platiqué con distintos representantes sindicales y sociales de los tres países. Tanto las entrevistas como estos eventos me sirvieron mucho para matizar mi investigación. Finalmente, he fungido como voluntario del Centro de Solidaridad Laboral de la AFL-CIO desde diciembre de 2008, una actividad que ha complementado el trabajo de campo.

4. El sindicalismo: definición y desarrollo histórico

Aunque tenían sus antecedentes en los gremios y las mutualidades, los sindicatos surgieron como una respuesta a la reestructuración profunda del trabajo a partir de la Revolución Industrial – es decir, hacia 1830 en Inglaterra y Francia, y hacia fines del siglo XIX o principios del siglo XX en los Estados Unidos y América Latina. El término sindicato “se designa desde el siglo [XIX] a las organizaciones de trabajadores asalariados que los representan frente a sus empleadores.”¹² Sin embargo, los tipos de agremiados, las esferas de acción, las características organizativas, las estrategias de lucha, y los motivos ideológicos de los sindicatos se han transformado con el transcurso de los años, así como lo han hecho los diversos aspectos de su entorno, como son los mercados y la organización del trabajo y los sistemas políticos. En términos generales, los sindicatos, en su origen (a mediados del siglo XIX) eran organizaciones ilegales – rechazadas por los sistemas políticos en los que operaban – pero después pasaron a integrarse en los sistemas políticos, interactuar con los partidos y otros actores políticos y “ser parte integrante del funcionamiento institucional de los Sistemas de Relaciones Industriales” durante casi todo el siglo XX.¹³ Finalmente, hacia los ochenta entraron en su crisis actual,

¹² Enrique de la Garza, “Sindicato,” en *Léxico de la Política*, compilado por Laura Baca Olamendi et. al. (México: FLACSO/FCE, 2000), <http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/capituloslibros/>, consultado 16 septiembre 2008, 1.

¹³ Ibid.

relacionada con una serie de transformaciones económicas (de los mercados de trabajo) y políticas (de los modelos de desarrollo de los Estados).

Basándose en el trabajo de Enrique de la Garza¹⁴ se puede dividir el desarrollo histórico del sindicalismo en cuatro etapas: (1) de los sindicatos de oficios; (2) de la lucha política y la mecanización; (3) de los sindicatos del capitalismo organizado; y, (4) de la reestructuración estatal-productiva y la crisis sindical.

Los sindicatos de oficio agrupaban trabajadores de un solo oficio. La producción todavía requería un nivel relativamente alto de capacitación debido a la falta de mecanización, lo que permitía que el trabajador tuviera bastante autonomía sobre los tiempos y las formas de trabajar. El sindicato era visto como un instrumento para mantener la cohesión del oficio y el monopolio sobre la producción, así como para mejorar las condiciones y los términos de la compraventa del trabajo. Los sindicatos todavía eran ilegales, no habían surgido los Sistemas de Relaciones Industriales y no existían leyes laborales tutelares del trabajador ni instituciones estatales para conciliar entre el capital y el trabajo, ni tampoco instituciones de bienestar como la seguridad social. Las estructuras sindicales tendían a ser simples, de “democracia asamblearia, con poca formalización estatutaria y control directo de la base sobre los dirigentes”; las herramientas principales de la lucha eran “la huelga de hecho y la insurrección.”¹⁵ Los sindicatos en general eran autónomos, democráticos, relativamente locales y pequeños, con una cultura de oficio definida, y carecientes del apoyo estatal.

Desde fines del siglo XIX hasta 1929, el sindicalismo de oficio se desvaneció frente a la mecanización de la producción de las grandes empresas de Europa Occidental y los Estados Unidos y la reorganización de la estructura del trabajo, que desplazó al trabajador calificado de

¹⁴ Ibid.

¹⁵ Ibid, 3-4.

oficio con el trabajador manufacturero con poca o nula especialización al servicio de la máquina.¹⁶ Frente a dichos cambios, los sindicatos tendieron a expandirse geográficamente y entre distintos oficios, creando federaciones nacionales y vinculando sus destinos con los partidos políticos para luchar por reformas institucionales para regular el mercado laboral, o bien por la revolución socialista. Estas estrategias frecuentemente conllevaron la creciente burocratización de los sindicatos y el establecimiento de cúpulas sindicales más alejadas de las filas.¹⁷

Fue también durante este periodo cuando se establecieron tres grandes concepciones teóricas sobre el papel de los sindicatos, que perdurarían hasta los setenta:

- (A) Marxista-leninista (o el sindicalismo de oposición, según el sociólogo francés, Alain Touraine): el sindicato debía luchar contra el capitalismo, pero subordinarse al partido político comunista. *Ejemplos*: los sindicatos en la URSS.
- (B) Laborismo y Socialdemocracia (o el sindicalismo de integración, según Touraine): el sindicato debería mejorar las condiciones de vida de sus agremiados tras alianzas con los partidos obreros para que el Estado interviniera en la economía y estableciera leyes favorables al trabajo y programas de bienestar. *Ejemplos*: los sindicatos corporativos tanto en el norte de Europa como en ciertos países subdesarrollados.
- (C) Sindicalismo de negociación colectiva: para estos sindicatos, el conflicto entre capital y trabajo era permanente, pero – a diferencia de la visión marxista – “no es catastrófico

¹⁶ En los Estados Unidos el taylorismo – la organización científica del trabajo – se arraigó desde principios del siglo XX mientras que en Europa se tardó hasta después de la Segunda Guerra Mundial (Ibid, 4). Para más información sobre el taylorismo, ver: Frederick Winslow Taylor, *Principios de la administración científica* (México, Herrero, 1971).

¹⁷ Ibid, 4-5. Cabe señalar que el proceso de legalización de los sindicatos se dio a distintas velocidades, con países como Alemania y Inglaterra a la delantera (a fines del siglo XIX), y otros países, como México (1917) y Estados Unidos (que tendría que esperar hasta los treinta) tardándose más. La vinculación de los sindicatos con los partidos políticos también variaba por países; de nuevo, Europa se caracterizó por procesos más intensos en este rubro, mientras que en los Estados Unidos, la vinculación sindicatos-partidos era más débil hasta el Nuevo Trato de los treinta.

para el capitalismo.”¹⁸ El sitio principal de la lucha obrera debía ser la fábrica con el fin concreto de mejorar los términos del empleo, como son los salarios y las condiciones de trabajo. *Ejemplos*: los sindicatos estadounidenses, especialmente la AFL-CIO.

Esta segunda etapa del sindicalismo culminó con el establecimiento de Estados socialistas en ciertas regiones de la periferia capitalista y Estados interventores y benefactores en los países desarrollados y en ciertos países subdesarrollados. A pesar de la existencia de las tres visiones de lucha, muchos sindicatos terminaron utilizando la negociación colectiva institucionalizada con las empresas como su estrategia principal, así como, en algunos países, pactos corporativos con el Estado.¹⁹

Durante la tercera etapa del sindicalismo, entre los años treinta y los setenta, se consolidaron las grandes empresas y se intensificó la producción de taylorismo-fordismo en casi todo el mundo. El trabajador tendía a ser “sin calificación o bien especialista rutinario y estandarizado en una máquina,” y producía bajo términos científicos y altamente reglamentados.²⁰ Generalmente, los sindicatos del capitalismo organizado utilizaron la negociación colectiva como estrategia central de lucha sin ignorar que en algunos países enfocaron sus energías en el campo político y específicamente en los pactos corporativos. Durante el periodo de larga expansión del capitalismo en la posguerra, los sindicatos se incorporaron en los Sistemas de Relaciones Industriales, en muchos casos logrando ganancias muy importantes para las dirigencias y las filas sindicales. Sin embargo, con la intensificación de las tendencias de burocratización e institucionalización durante este periodo, algunos sindicatos

¹⁸ Ibid, 7.

¹⁹ Ibid, 7-8.

²⁰ Ibid, 8.

perdieron su autonomía ante el Estado y transitaron hacia posiciones más conservadoras, alejadas de los intereses de sus filas, y hasta corruptas.²¹

Desde los años ochenta, el sindicalismo institucionalizado de negociación colectiva, el sindicalismo corporativo y las corrientes revolucionarias sobrevivientes han entrado en crisis frente a un proceso de reestructuración estatal-productiva. Los siguientes factores han conducido a la crisis:

- (A) La crisis del Estado de Bienestar y la pérdida de influencia de las políticas keynesianas reduce la capacidad del Estado para apoyar a la clase trabajadora y pone en jaque los pactos corporativos y la influencia de los sindicatos en la gestión de las Relaciones Industriales.
- (B) La reestructuración productiva en sus modalidades tecnológicas y organizativas, conlleva la crisis del modelo taylorismo-fordismo y aumenta las políticas de gestión de los recursos humanos y el trato directo entre el trabajador y la empresa.
- (C) Las transformaciones de los mercados de trabajo – la decadencia del sector industrial ante la expansión de los sectores de servicios, el creciente número de trabajadores de cuello blanco, técnicos y mujeres, y la expansión del empleo informal o de tiempo parcial – tienden a crear empleos en sectores no sindicalizados y eliminar empleos en sectores sindicalizados.
- (D) La globalización de la producción y de las empresas complica la lucha sindical, que históricamente se ha desarrollado en el entorno nacional.

Estos factores también se han combinado para producir otros retos para el sindicalismo, como es la prevalencia creciente de empresas pequeñas y medianas (frecuentemente subcontratadas por

²¹ Ibid, 8-10.

las grandes corporaciones), lo que fragmenta el lugar de trabajo y complica la organización de los trabajadores a la misma vez que implica en muchos casos un empeoramiento de las condiciones y las remuneraciones del trabajo. Otro fenómeno relevante es el crecimiento de empleos precarios y el autoempleo, tendencias muy comunes en América Latina, que se encuentran afuera del entorno sindical.²² En conclusión, durante la cuarta y actual época del sindicalismo, una serie de transformaciones estatales y productivas que están estrechamente interrelacionadas con la globalización económica han creado retos serios para el sindicalismo en diversos países del mundo.

El hecho de que las causas de esta crisis sindical sean diversas, varíen dependiendo del contexto de cada país, e interactúen en formas muy complejas complica el entendimiento científico del fenómeno. Sin embargo, es revelador recordar que estos diversos fenómenos repercuten en las dos estrategias principales que los sindicatos han utilizado a lo largo de la historia en sus luchas laborales. Según Francisco Zapata,

La historia y la sociología nos informan que el sindicalismo surge a partir de dos procesos animados por los trabajadores: el primero reside en la búsqueda del control del proceso productivo, de los mercados de trabajo y del acceso y permanencia en el trabajo; el segundo reside en el acceso a las instancias políticas, que se encarna en la posibilidad de lograr el primer objetivo a través del Estado, a través de la presión que se puede realizar sobre este agente a través de los partidos políticos...²³

Zapata asevera que la crisis sindical en América Latina ha puesto en jaque la capacidad de los sindicatos para controlar el proceso productivo, así como los mercados y términos del trabajo – tanto directamente en el lugar del trabajo como indirectamente a través de la acción política. Con los elementos presentados en este apartado, estamos listos para avanzar nuestra atención al

²² *Ibíd*, 10-13.

²³ Francisco Zapata, “Crisis del Sindicalismo en América Latina?” Working Paper #302 (Nueva York: Helen Kellogg Institute for International Studies, enero 2003), <http://www.nd.edu/~kellogg/publications/workingpapers/WPS/302.pdf>, consultado 9 junio 2009.

primer capítulo, que pretende entender los contornos específicos de la actual crisis del sindicalismo, expresados de forma particular en el caso mexicano.

CAPÍTULO 1.

El sindicalismo frente al modelo de desarrollo neoliberal: contexto histórico, elementos teóricos y análisis del caso mexicano

Introducción

La tesis del presente capítulo es que las reformas neoliberales de la economía mexicana a partir de 1983, culminando en la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) en 1994, han disminuido la capacidad, poder e influencia del sindicalismo mexicano para promover los derechos e intereses de sus agremiados. Desde sus orígenes, las corrientes sindicales corporativas no se desarrollaron con el fin de representar a los trabajadores, sino para retroalimentarse por su pacto político con el Estado posrevolucionario. Empero, aunque su función primaria era mantener la disciplina de los trabajadores bajo el yugo del Estado, el entonces modelo de desarrollo (la industrialización por sustitución de importaciones, ISI) permitía ciertos márgenes para mejorar el bienestar de los trabajadores con el fin de mantener la legitimidad del sistema político. Además, la ideología revolucionaria que sirvió durante décadas para afianzar el sistema político incluía un compromiso estatal significativo y no solamente retórico para beneficiar a las clases populares – incluyendo a los trabajadores.¹ Con el cambio del modelo de desarrollo a partir de 1983, los sindicatos corporativos acentuaron su papel de control laboral y dejaron cada vez más de pugnar por incrementos en el bienestar material de la clase obrera; a la vez, los sindicatos independientes, a pesar de avanzar modestamente sus espacios de acción, chocaron con el apoyo inequívoco del Estado al proyecto neoliberal, así como una serie de transformaciones económicas que han estorbado la acción sindical.

¹ Kevin J. Middlebrook, *The Paradox of Revolution: Labor, the State, and Authoritarianism in Mexico* (Baltimore/Londres: John Hopkins University Press, 1995), 22-23.

El capítulo se divide en cuatro apartados. En el primer apartado, se traza el desarrollo histórico del sindicalismo corporativo mexicano y su estrecha relación con el proyecto de desarrollo nacional basado en la ISI. El pacto laboral, formalizado tras las estructuras partidarias priístas, jugó un doble papel. Por un lado, permitió el mejoramiento paulatino del bienestar de los trabajadores mexicanos bajo la tutela del Estado posrevolucionario. Por el otro lado, siempre subordinó lo laboral a lo económico, incluso recurriendo a fuertes mecanismos de represión laboral para mantener la disciplina de las filas sindicales al proyecto de industrialización nacional. La mayor parte del sindicalismo mexicano perdió autonomía frente al Estado tras este pacto corporativo, y adaptó sus estrategias sindicales a la forma particular de desarrollo nacional (ISI), lo que limitaría su capacidad de reaccionar exitosamente a las profundas transformaciones económicas y políticas de corte neoliberal después de la crisis de 1982.

A partir de 1983, la economía mexicana estuvo expuesta cada vez más a los mercados internacionales, proceso que se intensificó por el explícito proyecto político neoliberal que eligió el Estado Mexicano como eje rector del desarrollo nacional. Por ende, es necesario hacer una revisión teórica de la globalización económica y el proyecto político neoliberal. El segundo apartado revisa brevemente estos dos conceptos y expone sus efectos sobre el sindicalismo. Ambos fenómenos tienden a poner en jaque el poder del sindicalismo y su capacidad de negociar con tanto el Estado como los empresarios.

En el tercer apartado, se analiza explícitamente las transformaciones neoliberales en México a partir de 1983, llegando a su cumbre con la entrada en vigor del TLCAN en 1994. La experiencia de México confirma las tendencias generales expuestas en la segunda sección sobre la globalización económica y el neoliberalismo. El Estado ha adoptado un modelo de desarrollo neoliberal que rompe la complementariedad entre el bienestar de los trabajadores y el desempeño

de la macroeconomía y reducido una serie de compromisos sociales con la clase obrera. Además, se han dado una serie de transformaciones en el mercado de trabajo que dificultan la organización sindical.

El cuarto apartado ensaya las posturas sindicales desde 1983 ante las transformaciones de los mercados de trabajo y del modelo de desarrollo nacional. Para analizar las respuestas sindicales, se distingue entre dos tipos del sindicalismo: el sindicalismo *corporativo* e *independiente*, ambos con sus subtipos respectivos. Ante la erosión del Estado de bienestar y la serie de crisis económicas que golpearon a los trabajadores mexicanos, el sindicalismo corporativo se ha subordinado a las políticas neoliberales de los gobiernos de turno. Los *sindicatos charros* han perdido mucho la capacidad – sin decir el interés – de pugnar a favor de sus agremiados y han intensificado su función de la represión laboral. Otros dos subtipos aún más perversos del sindicalismo corporativo, los *sindicatos blancos* y especialmente los *sindicatos de protección*, han extendido con el aval del Estado mexicano y los patrones empresariales. Los sindicatos independientes han avanzado su programa notablemente ante la parálisis de los sindicatos corporativos y el sufrimiento de los trabajadores, pero todavía es una tendencia minoritaria que enfrenta tanto un ambiente político sumamente hostil como algunas contradicciones internas significativas. Después de veinticinco años de transformaciones neoliberales, el sindicalismo mexicano se caracteriza por mayor debilidad política, una fragmentación extraordinaria y la continua dominancia del sindicalismo corporativo en sus distintas modalidades. El modelo de desarrollo nacional neoliberal estorba una reformulación de las políticas estatales para promover un mundo sindical más democrático y moderno.

1. El sindicalismo mexicano: el desarrollo histórico del modelo corporativo

El conflicto de la Primera Guerra Mundial y el colapso del orden económico liberal inauguraron un sistema internacional más inestable y peligroso, lo que alentó que las naciones adoptaran estrategias de desarrollo hacia adentro, buscando la “modernización defensiva y nacionalista desde arriba.”² En particular, diversas naciones adoptaron el corporativismo como el hilo conductor de su política interna, definido según el politólogo Philippe Schmitter como

un sistema de representación (intermediación) de intereses en el que las unidades que lo constituyen están organizadas en un número limitado de categorías singulares, obligatorias (compulsivas), no competitivas (no concurrentes) ordenadas jerárquicamente y diferenciadas funcionalmente, reconocidas y autorizadas (legalizadas) por el Estado (cuando no son creadas por éste) y a las que se les concede un explícito monopolio representativo dentro de sus respectivas categorías, a cambio de practicar ciertos controles en la selección de sus dirigentes y en la articulación de sus demandas y apoyos.³

Schmitter, siguiendo a Mihail Manoïlesco, matiza esta definición, diferenciando entre dos tipos de corporativismo, dependiendo de la relación específica entre el Estado y las unidades corporativas. En el corporativismo social, la legitimidad y el funcionamiento del Estado depende completamente de la actividad de las organizaciones corporativas, mientras que en el corporativismo de Estado, éstas son dependientes y auxiliares frente al Estado. El corporativismo social tendía a darse en países del capitalismo avanzado, mientras que el corporativismo correspondía a países del capitalismo atrasado y dependiente.⁴ Tras estas definiciones, Javier Aguilar caracteriza el sistema político posrevolucionario de México como el corporativismo de Estado, y enfatiza que las organizaciones corporativas eran “dependientes y penetradas,” el Estado tenía fuertes rasgos autoritarios y el sistema económico tenía las características del

² Javier Aguilar García, *Globalización, trabajo y sindicalismo en México* (México: Itaca, 2008), 20.

³ *Ibid.*, 16.

⁴ *Ibid.*, 17-20. Schmitter consideraba que los mejores ejemplos del corporativismo social eran Suecia, Suiza, Países Bajos, Noruega, Dinamarca, y en menor término, Gran Bretaña, Alemania, Francia, Canadá y Estados Unidos. Los mejores ejemplos del corporativismo de Estado eran Portugal, España, Brasil, Chile, Perú, México y Grecia.

“capitalismo atrasado.”⁵ En lo restante de este apartado, se traza la formación y el desarrollo del corporativismo de Estado en el ámbito sindical hasta la crisis de 1982.

Aunque el corporativismo no se arraigó definitivamente en el sector laboral mexicano hasta la segunda mitad de los años treinta, en las décadas anteriores ya se iba perfilando esta tendencia política. En 1915, sesenta y siete militantes de la Casa del Obrero Mundial (COM)⁶ firmaron el pacto con Venustiano Carranza para formar los “batallones rojos” que posteriormente ayudó a los constitucionalistas a derrotar a los ejércitos de Villa y Zapata. Este pacto no representó la voluntad de las filas de la COM, ya que “los 32 sindicatos afiliados a la COM rechazaron el pacto en sus asambleas y ninguno lo firmó.”⁷ Tras el pacto, Carranza canalizó fondos a la COM para sus actividades organizativas en distintas regiones del país, a la vez que utilizó políticas de mano dura en contra de los movimientos obreros radicales, ejemplificadas por el uso del ejército para aplastar la huelga general en la Ciudad de México en julio y agosto de 1916.⁸

Tras esta experiencia, el movimiento obrero procedió en dos tendencias. Por una parte, bajo la tutela del Estado mexicano y con el apoyo de la American Federation of Labor (Federación Estadounidense de Trabajo, AFL), se fundó en marzo de 1918 la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), dirigido por Luis Napoleón Morones. La CROM representó un “aliado subordinado del Estado en la aplicación de sus políticas en contra de los

⁵ Ibid, 18.

⁶ La Casa del Obrero Mundial surgió en 1912 en la efervescencia revolucionaria, y tenía en su origen tendencias anarquistas y una fuerte presencia entre los artesanos de la Ciudad de México. Para más información, ver: Norman Caulfield, *Mexican Workers and the State: from the Porfiriato to NAFTA* (Fort Worth, Texas: Texas Christian University Press, 1998), 17-20.

⁷ Jorge Robles, “Los contratos de protección: Un producto de la Ley Federal de Trabajo,” en *Contratación colectiva de protección: Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT)*, coordinado por José Alfonso Bouzas (México: Universidad Nacional Autónoma de México-ORIT, 2007), 55. En el caso especial del sindicato tranviario, el secretario general declaró que fue secuestrado y obligado a firmar algunos papeles en blanco que comprometieron a él y a su sindicato a apoyar el pacto (Ibid, 56).

⁸ Middlebrook, *The Paradox of Revolution*, 76.

sindicatos independientes y anarcosindicalistas.”⁹ Dada la debilidad organizativa y numerativa del movimiento obrero, Morones consideraba que los sindicatos necesitaban reemplazar las ideologías anarcosindicalistas y autónomas con el pragmatismo, o sea, aliarse con las élites políticas para lograr sus metas. Morones firmó un pacto secreto con Álvaro Obregón en agosto de 1919, en la cual “la CROM prometió movilizar apoyo a favor de Obregón en la elección presidencial de 1920 a cambio de acceso político privilegiado, la creación de (y influencia de la CROM sobre) un ministerio de labor separado, y el apoyo presidencial para la codificación de las provisiones del Artículo 123 [de la Constitución de 1917].”¹⁰ En diciembre del mismo año, la CROM formó el Partido Laborista Mexicano (PLM), y fue el aliado sindical principal de las Administraciones de Obregón (1920-1924) y Plutarco Elías Calles (1924-1928), incluso cuando esto implicó la represión de las filas sindicales y la negativa de estallar huelgas u otras acciones militantes. La alianza estatal de la CROM le permitió ocupar diversos cargos políticos en los gobiernos locales y nacionales, expandir dramáticamente su número de agremiados y convertirse hacia el fin de la década en “claramente...la organización sindical más grande e influyente de México.”¹¹

Otra parte del movimiento laboral rechazó el entusiasmo cromista para las relaciones corporativas y su alejamiento de la acción directa y militante a favor de los intereses de los trabajadores. Uno de las organizaciones más importantes del sindicalismo independiente en aquellos años fue la Confederación General de Trabajadores (CGT), formada en 1921 por sindicalistas radicales que habían rechazado el pacto entre la COM y los constitucionalistas en 1915, y por otros sindicalistas que inicialmente había apoyado dicha iniciativa corporativa pero

⁹ Caulfield, *Mexican Workers and the State*, 31.

¹⁰ Middlebrook, *The Paradox of Revolution*, 77.

¹¹ *Ibid*, 77. Para una lista de los cargos importantes ocupados por dirigentes de la CROM durante los veinte, ver Middlebrook, 79-80. Cabe señalar en particular que Morones sirvió como Ministro de Industria, Comercio y Trabajo entre 1924 y 1928, siendo uno de los funcionarios más poderosos del gabinete.

que después se habían decepcionado con el pacto porque erosionó la autonomía sindical, elemento fundamental para un movimiento obrero auténtico.¹² Pese las medidas represivas conjuntas del Estado y la CROM, la CGT se perfiló por un conjunto impresionante de acciones sindicales militantes en los veinte. Para ejemplificar la combatividad de la CGT, Robles señala que en 1925, “la Federación del Ramo Textil realizó cuatro huelgas generales, veinte huelgas parciales, [y] el aumento significativo de la sindicalización independiente [pese] un saldo represivo de treinta y cinco militantes detenidos, cinco muertos y cincuenta heridos.”¹³

Al fundarse el Partido Nacional Revolucionario (PNR), en 1929, y reglamentarse el Artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917, en 1931, el corporativismo de Estado comenzó a consolidarse mucho más. Calles admiró la estructura partidaria y los sistemas de control político y social perfeccionados en la Italia fascista de Benito Mussolini, y utilizó el modelo para diseñar el PNR y la Ley Federal de Trabajo de 1931.¹⁴ Según Robles,

El corporativismo italiano, es decir, el proyecto fascista de Mussolini, consistió en la integración obligatoria de los ciudadanos al aparato del Estado por medio de corporaciones gremiales, es decir, de los sindicatos obreros y patronales, con la finalidad de garantizar por medio del principio de autoridad, el cumplimiento de los proyectos del Estado para lo cual requiere de mecanismos de control ideológico que le permitan funcionar de manera eficiente recurriendo al nacionalismo como motivo de unidad.¹⁵

Este modelo de corporativismo de Estado triunfó en las negociaciones de la LFT, aunque no sin arduas resistencias de los promotores del sindicalismo independiente, produciendo un modelo de regulación laboral que confirió una amplia gama de derechos legales a los trabajadores pero que institucionalizó “la intervención estatal en el mundo laboral” así como “la interpretación discrecional de los derechos laborales con base en criterios de oportunidad política o

¹² Robles, “Los contratos de protección,” 57.

¹³ Ibid, 58.

¹⁴ Ibid, 56-57.

¹⁵ Ibid, 73.

económica.”¹⁶ Las medidas concretas de la LFT que redujeron los márgenes de acción de los sindicatos independientes desde allí en adelante incluyen las siguientes: el requisito del aval del Estado – tras el registro sindical y la toma de nota – para formar un sindicato y elegir a una junta directiva; una tipología jurídica de los sindicatos que puede estar manipulada por el gobierno para impedir la formación de sindicatos auténticos; la necesidad de depositar los contratos colectivos de trabajo con la Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA)¹⁷ correspondiente para sean reconocidos; y la estructura tripartita de las JCA (en los hechos siempre con representación de un sindicato corporativo, no independiente) – entre muchas otras.¹⁸

A principios de los años treinta, las tendencias sindicales se multiplicaron, pero a partir de la segunda mitad de la década el corporativismo se consolidó de forma extraordinaria. La crisis del pacto entre la CROM y el Estado en 1928 había debilitado severamente a la confederación,¹⁹ a la vez que surgieron nuevas articulaciones sindicales, especialmente en las industrias nacionales, donde los sindicatos ferroviario (f. 1933), minero (f. 1934) y petrolero (f.

¹⁶ Graciela Bensusán, *El modelo mexicano de regulación laboral* (México: Plaza y Valdés, 2000), 24. Bensusán denomina a este modelo, que combina derechos legales extensos con amplios márgenes para la intervención estatal, como “la flexibilidad corporativa.”

¹⁷ La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) regula “las ramas productivas de jurisdicción federal...[y] las empresas cuyas actividad está sujeta a contratos y concesiones federales” y hace recomendaciones para las juntas locales. Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje (JLCA) operan en cada estado del país y tiene jurisdicción sobre las empresas que operan en su Estado. Las JLCA históricamente han sido “bastiones de poder y de control de gobernadores y de los grupos locales y regionales de poder económico y político, desde donde se apoya y se promueve a diversas confederaciones sindicales y a algunos dirigentes en particular” [María Xelhuantzi López, “El sindicalismo mexicano contemporáneo,” en *Los sindicatos en la encrucijada del siglo XXI*, coordinado por Inés González Nicolás (México: Fundación Friedrich Ebert, 2006), 19].

¹⁸ Robles, “Los contratos de protección,” 90; Arturo Alcalde Justiniani, “El sindicalismo, la democracia y la libertad sindical,” en *El sindicalismo en México: Historia, crisis y perspectivas*, editado por José González Guerra y Antonio Gutiérrez Castro (México: Plaza y Valdés, 2006), 165-166.

¹⁹ Middlebrook, *The Paradox of Revolution*, 81. Morones y la CROM fueron acusados de haber orquestado el asesinato de Álvaro Obregón después de su reelección en julio de 1928. Morones y otros funcionarios cromistas del gobierno tuvieron que renunciar a sus cargos. La elección a la presidencia en diciembre del mismo año de Emilio Portes Gil, un enemigo de la CROM, representó otro golpe a la alianza previamente privilegiada de la central con el gobierno. La relación se agrió aún más después de que Morones dio un discurso abiertamente crítico del programa laboral de Portes Gil aquel mismo mes. Finalmente, Morones se negó a cooperar con Calles en la organización del PNR, tratando de mantener en cambio el PLM. Todo esto condujo a políticas agresivas del gobierno hacia la CROM bajo Portes Gil y el apoyo de facciones disidentes hacia Morones en la central. Posteriormente, la CROM nunca recuperó el mismo grado de poder ni el papel privilegiado ante el Estado que disfrutó entre 1924 y 1928.

1935) sumaron al ya constituido Sindicato Mexicano de Electricistas (SME, f. 1914).²⁰ Pese a la fragmentación de los sindicatos en la primera parte de la década, tanto el Estado como muchos dirigentes sindicales se interesaron en ordenar el movimiento obrero en estructuras más unificadas; el motivo del Estado fue promover la estabilidad política y la paz laboral, mientras los dirigentes creían que un movimiento obrero más unificado podría negociar más efectivamente con el Estado.²¹ Vicente Lombardo Toledano salió de la CROM en 1932 y formó la Confederación General de Obreros y Campesinos de México en 1933, que incluyó a organizaciones obreras y campesinas diversas, al poco tiempo se convirtió en una de las confederaciones laborales más grandes del país y representó el paso más significativo hacia el momento para unificar el movimiento obrero.²² En 1936, la coordinación entre el Presidente Lázaro Cárdenas y Lombardo Toledano dio lugar a la fundación de la Confederación de Trabajadores de México (CTM), que expandió rápidamente en los estados de la República y en sectores como el transporte público, la construcción y los servicios privados y municipales.²³ La CTM se perfiló como el aliado principal del Estado y se hizo parte integral de la maquinaria del partido hegemónico. En el sector público, la Federación Sindical de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE, f. 1938) jugó un papel semejante.²⁴

El periodo entre 1936 y 1952 se caracterizó por la consolidación del sindicalismo corporativo y la marginalización paulatina de las corrientes sindicales más militantes y disidentes. Desde 1918, a grandes rasgos, el sindicalismo mexicano se había caracterizado por dos corrientes políticas: “por un lado, un sector adscrito a la interlocución con el Estado (CROM,

²⁰ Aguilar, *Globalización, trabajo y sindicalismo*, 24.

²¹ Hacia fines de 1933, había 17 confederaciones distintas, 57 federaciones, y 2,781 sindicatos individuales en México (Middlebrook, *The Paradox of Revolution*, 86).

²² *Ibid.*

²³ Francisco Zapata, *Tiempos neoliberales en México* (México: El Colegio de México, 2005), 127.

²⁴ Aguilar, *Globalización, trabajo y sindicalismo*, 231.

CTM y otras), y por otro, un sector adscrito a líderes del Partido Comunista integrado esencialmente por los sindicatos del sector minero, petrolero, electricista y ferroviario.”²⁵ Aunque los sindicatos nacionales de la industria no se incorporaron a la CTM e inicialmente mantenían un amplio margen de maniobra, el Estado junto a la CTM logró subordinarlos tras una serie de medidas organizativas y represivas. Cárdenas nacionalizó las industrias mineras, ferroviarias y petroleras, e incorporó a sus trabajadores al régimen unipartidista con la creación del Partido de la Revolución Mexicana (PRM, f. 1938), que formalizó la relación corporativa tras la creación del sector obrero. Sin embargo, estas medidas no borraron la ideología izquierdista-comunista y las tradiciones de lucha militante de los sindicatos de la industria nacional, y junto a otras organizaciones sindicales disidentes, formaron en 1948 la Coalición de Organizaciones Obreras y Campesinas (COOC), que tenía una postura muy crítica ante las políticas económicas y laborales del gobierno de Miguel Alemán y seriamente amenazaba la dominancia de la CTM.²⁶ Sin embargo, entre 1948 y 1951, el Estado mexicano – con la ayuda de la CTM – derrotó este impulso de reforma y colocó a dirigentes colaboracionistas y conservadores en los sindicatos militantes, partiendo con el famoso “charrazo”²⁷ en sindicato ferrocarrilero y procediendo con otros sindicatos claves, como los sindicatos petrolero y minero.²⁸ En las luchas interiores de la CTM a fines de los cuarenta, Fidel Velázquez y sus aliados conservadores salieron triunfantes y

²⁵ Zapata, *Tiempos neoliberales*, 127.

²⁶ Middlebrook, *The Paradox of Revolution*, 117. Para junio de 1948, la COOC incluía la Confederación Única de Trabajadores (CUT, fundada en 1947 por organizaciones sindicales decepcionadas con la CTM), el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana (STFRM), el Sindicato Industrial de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana (SITMMSRM), el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM), la Alianza de Obreros y Campesinos (formada por Vicente Lombardo Toledano después de su expulsión de la CTM en marzo de 1948) y la Confederación Nacional de Electricistas (CNE) (Ibid, 117-118).

²⁷ Un “charrazo” es la imposición del charrismo sindical. Cómo se mencionó en el capítulo introductorio de la tesis, estos términos se refieren al apodo de Jesús Díaz de León – llamado “el charro” por su forma de vestir – el dirigente oficialista que adquirió el liderazgo del sindicato ferroviario con el apoyo abierto del gobierno de Miguel Alemán, que no dudó en utilizar medidas militares y represivas para aplastar a los opositores de Díaz de León, incluyendo el encarcelamiento de Luis Gómez Z.

²⁸ Para un análisis excelente del “charrazo” del sindicato ferrocarrilero y la crisis laboral de 1947-1951, ver Middlebrook, *The Paradox of Revolution*, 105-155.

expulsaron las tendencias lombardistas, comunistas y izquierdistas.²⁹ Entonces hacia 1952, la CTM se había apoderado de la dirección nacional del movimiento sindical y cimentado su lealtad al PRI, con un costo muy alto en términos de autonomía y democracia sindical. Esta dominancia corporativa solamente se fortalecería en las próximas décadas, especialmente con la fundación del Congreso de Trabajo (CT) en 1966, que representó la unificación de las principales fuerzas del sindicalismo nacional bajo un solo organismo corporativo priísta.³⁰

El sindicalismo oficial mexicano jugó el papel característico de las organizaciones laborales bajo el corporativismo de Estado, obteniendo representación política para sus dirigentes y ciertos beneficios socioeconómicos para sus agremiados a cambio de constreñir las demandas sindicales dentro de los límites del proyecto de desarrollo nacional definido por el Estado autoritario. De forma tutelar, el Estado estableció o expandió programas de seguridad social, salud pública y educación gratuita, así como “intervino directamente en la formación de políticas de creación de empleo asalariado y favoreció la contratación colectiva del trabajo, que permitió

²⁹ Aunque Vicente Lombardo Toledano había sido un aliado cercano del partido del gobierno, en 1947 se decidió que, dado el giro hacia la derecha del PRI, formaría el Partido Popular (posteriormente el Partido Popular Socialista), y pidió que el comité directivo de la CTM lo apoyara. La CTM rechazó la petición en una votación de 34 ante 3. Toledano y sus tres simpatizantes en el comité fueron expulsados de la CTM y Fidel Velázquez inició una serie de otras purgas agresivas de los elementos más progresistas de la confederación [Dan La Botz, “Fidel Velázquez Sánchez: Embodiment of State-Unionism,” *Mexican Labor News & Analysis* (22 junio 1997), <http://www.ueinternational.org/vol2spec.html>, consultado 23 marzo 2009].

³⁰ Aguilar, *Globalización, trabajo y sindicalismo*, 27-31, 73-78. El CT se formó tras una alianza entre los sindicatos provenientes primariamente de dos organismos ya establecidos – el Bloque de Unión Obrera (BUO, f. 1955) y la Central Nacional de Trabajadores (CNT, f. 1960) – así como algunos otros sindicatos no afiliados. El BUO se había fundado bajo el liderazgo de la CTM y además incluía las siguientes organizaciones sindicales: la CGT, la CROM, la Federación de Trabajadores del Distrito Federal (FTDF), la FSTSE, el STFRM, el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM), el Sindicato Nacional de Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana (SNTMMSRM), el Sindicato Nacional de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM), el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Rama Textil (SNTRT) y la Asociación Nacional de Actores (ANDA). La CNT, por su parte, se había formado tras la alianza de las corrientes y sindicatos al margen del BUO: el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), la Confederación Revolucionaria de Trabajadores (CRT), la Federación Revolucionaria de Obreros Textiles (FROT), la Unión Linotipográfica de la República Mexicana (ULTGRM), la Federación Nacional Textil del Ramo de la Lana, la Federación Obrera Revolucionaria (FOR) y la Federación Nacional de Cañeros (FNC). En total, el CT incluyó 27 organizaciones sindicales.

establecer toda una serie de prestaciones que quedaron integradas al salario.”³¹ Por otra parte, el sindicalismo corporativo adquirió representación política tanto por la cuota conferida al sector obrero del PRM (posteriormente del Partido Revolucionario Institucional, PRI, a partir de 1946) en el Congreso de la Unión como en distintos cargos administrativos y políticos – incluyendo en los consejos de administración tripartitos en los organismos de salud, abasto, vivienda y trabajo.³²

El pacto corporativo tuvo un alto grado de estabilidad hasta la década de los setenta en gran parte porque logró satisfacer las necesidades de distintos grupos de interés, evidentemente de forma jerárquica. Ayudó que el Estado unipartidista mantuviera la estabilidad del sistema político por una combinación de mecanismos duros y suaves. Por un lado, el mejoramiento del bienestar de la clase trabajadora legitimó el sistema y además era compatible con la ISI, ya que ésta requería de un mercado interno y dejaba amplios márgenes para la intervención estatal. A la misma vez, la subordinación del sindicalismo bajo estructuras corporativas era imprescindible para que el Estado contuviera cualquier movimiento laboral con la capacidad de poner en jaque el modelo de desarrollo y la estabilidad política. Por su parte, la lealtad de las cúpulas sindicales oficialistas al corporativismo en gran parte estribaba en el hecho de que éste les dejara numerosos mecanismos políticos para incrementar su poder económico. Los dirigentes *charros* tenían amplios márgenes para enriquecerse por distintos mecanismos corruptos, incluyendo la extorsión de trabajadores, empresarios e incluso políticos, así como la oportunidad de hacerse capitalistas – desviando dinero de las instituciones laborales para invertirlo en empresas que

³¹ Zapata, *Tiempos neoliberales*, 129. Cabe señalar la fundación del Instituto Mexicano de Seguro Social (IMSS) en 1942 y el Instituto de Servicios y Seguridad Social de los Trabajadores al Servicio del Estado en 1960. Ya que las prestaciones eran exentas de impuestos, los trabajadores incluso preferían muchas veces un aumento en prestaciones que en salario neto.

³² Enrique de la Garza Toledo, “El corporativismo y las nuevas luchas en las maquilas de México,” en *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina*, compilado por Enrique de la Garza (Buenos Aires: CLACSO, 2005), 182.

gozaban de un mercado interno protegido y tutelado por el Estado.³³ Finalmente, el sistema logró mejoras significativas en el bienestar de la clase trabajadora (por lo menos hasta 1976), lo que contribuyó a altos grados de complacencia obrera. De todas maneras, en los casos cuando la hegemonía del sistema se vio amenazada por movimientos sindicales disidentes, el Estado y el sindicalismo corporativo combinaron fuerzas para reprimirlos, puso como ejemplo la represión brutal de los movimientos disidentes en las filas de los sindicatos petroleros, ferroviarios, telefonistas y de maestros en 1958-1959.³⁴ El Estado también respondió violentamente a los movimientos sociales que no pudieron ser contenidos dentro los canales políticos corporativos, como los movimientos de los médicos (1964-1965) y de los estudiantes (1968).³⁵

El periodo entre 1970 y 1982 trajo problemas para el modelo sindical corporativo aunque no implicó la ruptura del sistema. Por una parte, el dominio del CT y la CTM estuvo cuestionado por movimientos de trabajadores insurgentes. Entre 1971 y 1976, estallaron una serie de movilizaciones sindicales rebeldes. Algunas huelgas se centraron solamente en reivindicaciones económicas, pero otras fueron novedosas porque pusieron énfasis en la democracia sindical. Quizá la movilización más importante haya sido el movimiento del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM) a partir de 1976 que buscó hacer una ruptura con “el modelo corporativo tutelar dominante” y democratizar la vida sindical, tanto en sus relaciones internas como externas.³⁶ Otros movimientos importantes incluyeron: la rebeldía encabezada por Valentín Campa en el sindicato ferrocarrilero (1971); la lucha en el Sindicato Nacional de Electricistas y Similares y Conexos de la República Mexicana (SNESCRM) que en 1972 dio origen al Sindicato

³³ Richard Roman y Edur Velasco Arregui, “The State, the Bourgeoisie, and the Unions: The Recycling of Mexico’s System of Labor Control,” *Latin American Perspectives* 33, n. 2 (marzo 2006), 96.

³⁴ Aguilar, “El estado mexicano y las agrupaciones sindicales,” 264.

³⁵ Para un resumen del movimiento de los médicos, ver: Julia Flores, Reseña (sin título) de Ricardo Pozas Horcasitas, *La democracia en blanco: el movimiento médico en México, 1964-1965* (México: Siglo XXI, 1993), *Revista Mexicana de Sociología* 57, n. 1 (enero-marzo, 1995): 223-234.

³⁶ Xelhuantzi, “El sindicalismo mexicano contemporáneo,” 23. Ver pp. 23-24 para un análisis más detallado del movimiento del STRM.

Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM); los movimientos sindicales universitarios, caracterizados por relativamente altos grados de democracia en su organización, incluyendo el movimiento de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) que condujo a la fundación del Sindicato de Trabajadores de la UNAM (STUNAM) en 1977; la formación de la Unidad Obrera Independiente (UOI, f. 1972) en el sector automotriz, que llegó a tener 86 sindicatos y desencadenó una serie de luchas muy importantes; la expansión de la presencia del Frente Auténtico del Trabajo (FAT), que había surgido en la década anterior que cobró protagonismo en la insurgencia sindical de los setenta; la organización de la Tendencia Democrática (1975) del SUTERM y el desencadenamiento de una huelga nacional en 1976; así como el nacimiento de la Coordinador Nacional de Trabajadores de la Educación (CNTE, f. 1979), una tendencia disidente dentro del Secretario Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) que se opuso a los topes salariales impuestos por Presidente López Portillo y el dirigente corporativo Carlos Jonguitud Barrios.³⁷

Por otra parte, la capacidad del CT y la CTM para mantener su legitimidad con incrementos en el estándar de vida de la clase trabajadora se complicó tras el periodo crítico económico que se iba desarrollando a partir de las devaluaciones de la moneda mexicana en agosto y octubre de 1976. Aunque “el auge petrolero” a fines de la década pareció aminorar la crisis, entre 1981 y 1982 ésta volvió agudizarse de tal forma que se evidenció claramente el agotamiento del desarrollo estabilizador y la ISI. Ante el colapso de la economía, el sindicalismo corporativismo se vio criticado tanto por los movimientos insurgentes como por los representantes del Estado.³⁸ Con todo, el sindicalismo corporativo todavía dominaba claramente

³⁷ Antonio Gutiérrez Castro, “Breve recorrido del sindicalismo mexicano,” en *El sindicalismo en México: Historia, crisis y perspectivas*, editado por José González Guerra y Antonio Gutiérrez Castro (México: Plaza y Valdés, 2006), 34-35.

³⁸ Aguilar, *Globalización, trabajo y sindicalismo*, 33-36.

los movimientos sindicales. Sin embargo, el hecho es que la mayor parte del sindicalismo mexicano había perdido autonomía ante el Estado tras décadas del pacto corporativo y adaptado sus estrategias sindicales a la forma particular de desarrollo nacional basada en la ISI, lo que posteriormente limitaría su capacidad de reaccionar exitosamente a las profundas transformaciones económicas y políticas de corte neoliberal a partir de 1983.

2. La globalización económica y el neoliberalismo: consecuencias sindicales

Este apartado pretende establecer un marco teórico para mejor comprender cómo la fase actual de la globalización económica ha impactado los sindicatos, tarea que contextualizará el análisis del caso mexicano a partir de 1983 en el cuarto apartado. Primero, se establece una definición de la globalización económica. Segundo, se argumenta que un elemento central de la actual fase de globalización económica ha sido la transición desde un modelo de producción fordista a un modelo posfordista. Dicho cambio rompe la complementariedad entre la rentabilidad del capital y el bienestar de la clase trabajadora. Tercero, se establece que la globalización económica no es un proceso que procede de forma automática en el ambiente productivo, sino que también está estructurada por las políticas estatales. Por ende, es relevante que la ideología neoliberal haya estructurado las políticas de muchos Estados mientras integran sus economías a los mercados internacionales. Según esta ideología, el Estado debería reducir sus compromisos sociales y en cambio solamente garantizar el funcionamiento del libre mercado; esta visión es hostil al sindicalismo, considerado como un impedimento a la asignación eficiente de los recursos económicos. Juntas, la globalización económica y las políticas neoliberales que pretenden impulsarla sin regular efectivamente sus efectos sociales adversos, perjudican el sindicalismo. En particular, se enfatiza los siguientes puntos: (1) la ruptura del

vínculo entre el bienestar material de la clase trabajadora y la rentabilidad del capital, lo que restringe el margen de negociación política de los sindicatos; (2) la capacidad reducida de los sindicatos para negociar con las empresas pues ahora es más fácil transferir la producción a nuevos sitios; (3) la dificultad de emprender campañas sindicales ya que las entidades que controlan los procesos productivos están más dispersas internacionalmente; (4) cambios en los mercados de trabajo que han reducido la población trabajadora que es más fácilmente sindicalizada; (5) las posturas neoliberales tomadas por muchos gobiernos ante la globalización económica, que son hostiles a los sindicatos y las políticas de bienestar, y en cambio favorecen las políticas de privatización y de flexibilización laboral.

2.1. La globalización económica: una definición

La globalización³⁹ puede señalar el incremento de la interdependencia entre distintos espacios geográficos y en distintos ámbitos, a saber, económicos, sociales, políticos, etc. Para nuestro estudio, la globalización económica es de particular importancia. Basándonos en Robert Keohane y Joseph Nye, se puede construir una definición de la globalización económica. Partamos del concepto del globalismo: “un estado del mundo que involucra redes de interdependencia a distancias intercontinentales. Los vínculos se establecen por flujos e influencia de capital y bienes, información e ideas, y personas y fuerzas, así como sustancias

³⁹ La globalización es una polisemia y existen debates teóricos agudos en cuanto a su definición. Incluso hay un desacuerdo entre los llamados *escépticos* y los llamados *globalistas* sobre si realmente existe el fenómeno. Este trabajo es *globalista* en el sentido de acepta que una serie de procesos nuevos son centrales para comprender el mundo actual: por ejemplo, la naturaleza cambiante de la comunicación, la intensificación del cambio tecnológico, la difusión del desarrollo capitalista económico y la extensión de la gobernanza global. La visión *globalista* capta importantes cambios económicos (como el establecimiento de un sistema mundial de comercio, la integración de los mercados financieros y la extensión de los sistemas transnacionales de producción) y políticos (como el desarrollo de procesos políticos globales y el afianzamiento de estratos de gobernanza que abarcan las fronteras políticas). La globalización, entonces, ha cambiado muchos elementos que forman el contexto en que operan las relaciones laborales y sindicales, y por ende, es relevante para nuestro estudio. Para un tratamiento excelente de la globalización y el debate entre los *escépticos* y los *globalistas*, ver: David Held y Anthony McGrew, *Globalization-Antiglobalization* (Cambridge: Polity, 2002).

biológicas y medioambientales relevantes.”⁴⁰ Ahora bien, la globalización es un proceso, y se refiere al *incremento del globalismo*. Evidentemente, existen distintas dimensiones del globalismo (económico, militar, medioambiental, social y cultural). Por ende, se puede entender la globalización económica como el incremento del globalismo económico: los “flujos de larga distancia de bienes, servicios, y capital, así como la información y percepciones que acompañan los intercambios de los mercados. También involucra la organización de los procesos vinculados a estos flujos.”⁴¹

2.2. *La transición fordismo-posfordismo y la ruptura del vínculo entre la rentabilidad del capital y el bienestar obrero*

La globalización económica, como bien señalan diversos autores, representa una nueva fase histórica del capitalismo mundial.⁴² Un elemento central de esta nueva fase es la transformación productiva desde modalidades fordistas a modalidades pos-fordistas. El fordismo se refiere a “la configuración histórica del capitalismo, que desde el fin de la Segunda Guerra Mundial y hasta mediados de los años setenta del siglo XX, fue determinante para las condiciones globales sociales, económicas y políticas.”⁴³ La palabra tiene su origen en la producción masiva taylorista de bienes de consumo estandarizados en las fábricas de Henry Ford. Como señala Hirsch, el fordismo “no sólo revolucionó la organización del trabajo capitalista y todos los procesos económicos, sino también las estructuras de clase, las pautas de

⁴⁰ Robert O. Keohane y Joseph S. Nye, “Globalization: What New? What’s Not? (And So What?),” en *The Global transformations reader: an introduction to the globalization debate*, editado por David Held y Anthony McGrew (Cambridge: Polity/Blackwell, 2003), 75.

⁴¹ *Ibid*, 76.

⁴² Octavio Ianni, *La era del globalismo* (México: Siglo veintiuno editores, 1999), 11; Miguel Ángel Vite Pérez, “La ideología neoliberal y la globalización económica,” *El Cotidiano* n. 142 (marzo-abril 2007), 87; Held y McGrew, *Globalization / Anti-globalization*, 52.

⁴³ John Hirsch, *El Estado nacional de competencia: Estado, democracia y política en el capitalismo mundial* (México: Universidad Autónoma de México, 2001), 107.

valores y los modos de vida.”⁴⁴ El fordismo coincidió con el periodo de crecimiento económico sostenido de la posguerra y tuvo un énfasis significativo en el desarrollo de los mercados internos como base de la prosperidad; junto, estas características hicieron que el modelo fordista estuviera compatible e incluso que requiriera “el incremento constante del ingreso salarial y un cierto bienestar de las masas” como base para “la rentabilidad del capital.”⁴⁵ Bajo la misma lógica, la implementación de sistemas de seguridad social afianzó las bases del desarrollo capitalista. Asimismo, la razón de ser de los sindicatos – abogar para las protecciones sociales y el mejoramiento de los salarios de los trabajadores – cuadraba con el modelo fordista, con tal de que la negociación sindical se condujera por canales corporativos y se mantuviera dentro de los límites del desarrollo nacional capitalista. En gran parte, la legitimidad del Estado bajo el modelo de acumulación fordista estribaba en “su capacidad de implementar políticas de redistribución material, posibles con base en un crecimiento económico constante.”⁴⁶ Ya que el Estado de bienestar era la otra cara del modelo de acumulación fordista, los sindicatos podían jugar un papel importante en los sistemas de relaciones industriales y los modelos de desarrollo nacional durante este periodo.

El agotamiento del capitalismo fordista se hizo evidente a mediados de los setenta y se debió a la interacción de una serie de procesos complejos tanto en los mercados nacionales como en la economía internacional que en su conjunto causaron “un retroceso estructural en la

⁴⁴ Ibid, 108.

⁴⁵ Ibid.

⁴⁶ Ibid, 111. Ahora bien, es importante clarificar que la redistribución de los frutos del crecimiento económico a través de las políticas de bienestar no representaba la única forma de afianzar el poder del Estado y no se eliminaron otras medidas más duras de control social. Como bien asevera Hirsch, el Estado fordista “es un <Estado de seguridad> en el doble sentido de la palabra: como Estado de bienestar y como Estado burocrático de control y vigilancia” (Ibid). Esta dualidad parece particularmente acertada para describir el Estado mexicano de la posguerra hasta fines de los setenta.

rentabilidad del capital en todas las metrópolis capitalistas.”⁴⁷ En el interior de los países las reservas de productividad comenzaban a agotarse, lo que estorbó el sostenimiento del crecimiento económico acelerado y por ende el financiamiento de las políticas de bienestar y redistribución social. En el entorno internacional, el poder económico de Estados Unidos se vio impugnado por Japón y Europa Occidental, el sistema Bretton Woods dejó de funcionar como antes con el quiebre de las tasas fijas de intercambio, y el alza estrepitosa del precio del petróleo trabó el crecimiento económico de muchos países mientras que posteriormente contribuyó a la crisis de la deuda en los países periféricos, incluyendo los latinoamericanos.

El nuevo modelo de acumulación capitalista, el posfordismo, surgió a partir de la crisis del fordismo y es un elemento fundamental de la fase actual de globalización económica. La producción posfordista reestableció la rentabilidad del capital con el uso de nuevas tecnologías informáticas que reducen los costos de la transportación y las comunicaciones, la transformación de la organización fabril (desde producción masiva a producción flexible) y la flexibilización de las relaciones laborales como la punta de lanza de una serie de medidas para abaratar el costo de la mano de obra.⁴⁸ La internacionalización del capital y la creciente importancia de las empresas transnacionales han hecho que la rentabilidad del capital sea más independiente del mercado interno, y por ende, la lógica de la relación entre las políticas de bienestar y las relaciones laborales se ha revertido: hoy en día, la rentabilidad de la producción en gran medida depende del abaratamiento los costos laborales, mientras que las redes mercantiles transnacionales facilitan la producción en países distintos de los mercados de venta. Como bien señala Hirsch, “la lógica de la nueva estrategia de acumulación posfordista consiste...esencialmente en una

⁴⁷ Ibid, 117. Para un análisis más profundo de las causas de la crisis del fordismo, ver: Hirsch, *El Estado nacional de competencia*, 117-122.

⁴⁸ Ibid, 122; Ángel, “La ideología neoliberal,” 88.

racionalización y flexibilización por medio de la globalización.”⁴⁹ Con esta transformación, se ha debilitado profundamente la coherencia entre políticas estatales que promueven el incremento salarial y el bienestar de la clase trabajadora con el fin de estimular el mercado interno.

2.3. El neoliberalismo como un marco político-económico de la globalización

Ahora bien, las características específicas de la transformación posfordista no surgieron automáticamente de la crisis del fordismo, sino que fueron estructuradas por una serie de políticas impuestas por “gobiernos neoliberales y neoconservadores...a nivel mundial.”⁵⁰ De hecho, la transformación productiva posfordista forma parte de “la ofensiva globalizadora capitalista” que tiene como finalidad “la destrucción del *modo* de regulación keynesiano-estatal-reformista del fordismo.”⁵¹ La ideología neoliberal, como se argumenta a continuación, ha sido fundamental en estructurar la fase actual de la globalización económica.

El neoliberalismo es un proyecto político que surgió bajo Margaret Thatcher y Ronald Reagan en los ochenta, y se extendió entre intelectuales, empresarios transnacionales, políticos de diversos países y funcionarios de los organismos internacionales como El Banco Mundial y El Fondo Monetario Internacional.⁵² Para los neoliberales, las acciones individuales en el libre mercado representan la forma más eficiente de producir y distribuir los bienes de la economía, maximizar el bienestar de la sociedad y garantizar la libertad individual. Los neoliberales rechazan la intervención del Estado en la economía, incluyendo las políticas keynesianas y de bienestar, ya que en su opinión desvían los recursos económicos de sus usos más eficientes. En

⁴⁹ Hirsch, *El Estado nacional de competencia*, 125.

⁵⁰ *Ibid*, 124.

⁵¹ *Ibid*, 125.

⁵² Ulrich Beck, *¿Qué es la globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización* (Barcelona: Ediciones Piados Ibérica, 1998), 27; Luis de Sebastián, *Neoliberalismo: Apuntes críticos de economía internacional* (Madrid: Editorial Trotta, 1997), 11-12.

los países en vía de desarrollo, los neoliberales promueven la liberalización del comercio exterior y la apertura del mercado interno a la economía global, y el achicamiento del Estado por la privatización de las empresas estatales y la reducción del gasto público.⁵³ Para principios de los noventa, las políticas neoliberales se habían consolidado entre tantos políticos, tecnócratas y eruditos de distintos *think tanks* que John Williamson mentó el término “el consenso de Washington.”⁵⁴

Aunque los neoliberales suelen presentar sus reformas como medidas técnicas, en realidad, abogan por un proyecto político explícito. Ya que el neoliberalismo involucra el ordenamiento del mundo por el racionalismo económico del mercado, se trata de una revolución social supuestamente apolítica realizada desde arriba. Niega “la tarea principal de la política,” que es “delimitar bien los marcos...dentro de los cuales el quehacer económico es posible y legítimo socialmente” y promueve la lógica del mercado como la mejor forma de organizar las relaciones humanas a nivel mundial – lo que Beck denomina “la metafísica del mercado mundial.”⁵⁵ En realidad, el neoliberalismo pretende quitar todas las trabas del globalismo económico y reubicar el Estado en un nuevo papel con relación a la sociedad: el Estado “ya no debe ser garante del colectividad, sino de las libres fuerzas del mercado.”⁵⁶ En otras palabras, el neoliberalismo es la racionalización ideológica de una visión particular de la globalización económica. Representa un intento de liberar completamente la producción capitalista “de los

⁵³ De Sebastian, *Neoliberalismo*, 11-12.

⁵⁴ Williamson, John. “What Washington Means by Policy Reform,” en *Latin American Adjustment: How Much Has Happened?*, editado por John Williamson (Washington: Peterson Institute for International Economics, 1990), <http://www.iie.com/publications/papers/paper.cfm?researchid=486>, consultado 15 febrero 2009. Williamson articula diez políticas económicas que considera el meollo de dicho consenso. Posteriormente, el término ha adquirido un significado más amplio, asociado con el neoliberalismo o el fundamentalismo de mercado libre, y ha sido criticado por diversos autores, tales como George Soros y Joseph Stiglitz [John Williamson, “What Should the Bank Think about the Washington Consensus?” Ensayo preparado para el *World Bank Development Report, 2000* (Washington: Peterson Institute for International Economics, abril 1999), <http://www.iie.com/publications/papers/paper.cfm?ResearchID=351>, consultado 15 febrero 2009].

⁵⁵ Beck, *¿Qué es la globalización?*, 27 y 170.

⁵⁶ Vite, “La ideología neoliberal,” 86.

corsés del trabajo y el Estado tal y como han existido,” no solamente eliminando “las trabas de los sindicatos, sino también del *Estado nacional*... [desmantelando] el aparato y las tareas estatales con vistas a la realización de la utopía del anarquismo mercantil del Estado *mínimo*.”⁵⁷

2.4. Implicaciones sindicales de la fase actual de la globalización económica

La fase actual de la globalización económica crea una serie de retos para el sindicalismo. Como ya se señaló, la producción posfordista ha roto la complementariedad entre el incremento paulatino de los niveles de vida de los trabajadores y la rentabilidad del capital, al abandonar el mercado interno como enfoque central del desarrollo nacional. Por ende, los pactos políticos entre el Estado y los sindicatos se ponen en tela de juicio. Los sindicatos pierden cada vez más su capacidad de adquirir concesiones sociales en formas de seguridad social y otros servicios estatales ya que para mantener su competitividad en los mercados internacionales, los Estados experimentan fuertes incentivos para disminuir sus tasas impositivas sobre las empresas, pero esta misma política erosiona su capacidad para financiar los gastos sociales.⁵⁸

En cuanto a las relaciones sindicatos-patronales, la reestructuración productiva tiende a erosionar la capacidad de los sindicatos para negociar con las empresas. La producción flexible en cadenas mercantiles dispersas para mercados internacionales conlleva la constante amenaza de que un país pierda su ventaja comparativa en su etapa de la manufactura de un producto, y por ende que la empresa elija transferir la producción a otro país. Mientras no se empeore la calidad del producto, la empresa naturalmente situará su producción en los sitios donde las protecciones laborales sean más débiles y los salarios más bajos. Mientras más flexible sea el proceso

⁵⁷ Beck, *Qué es la globalización*, 16-17.

⁵⁸ Held y McGrew, *Globalization / Anti-globalization*, 55.

productivo, más obstáculos enfrentarán los trabajadores y sindicatos que tratan de entrar en la negociación colectiva con estas empresas transnacionales móviles.⁵⁹

Además, con la flexibilización de los procesos de producción a través de cadenas mercantiles globales, se dispersan las entidades que ordenan las condiciones de la inserción del obrero en el proceso de producción. Es más fácil emprender una campaña sindical contra una empresa nacional, ya que todos los trabajadores provienen de la misma cultura y la política sindical puede centrar primariamente en la negociación con un solo Estado. En cambio, la dispersión de la producción de las empresas en redes mercantiles transnacionales hace que los sindicatos experimenten más retos para organizar a los trabajadores (de distintos países y culturas) y movilizar las presiones políticas adecuadas (ante diversos gobiernos e incluso organizaciones internacionales). Por una parte, los obreros tienden a pertenecer a “grupos sociales subalternos...[cuya] transnacionalización organizada...es incipiente debido a la carencia de sus recursos materiales, tecnológicos u organizativos” para impulsar proyectos alternativos de “globalización desde abajo.”⁶⁰ Por otra parte, incluso si el Estado nacional está dispuesto intervenir a favor de los trabajadores y los sindicatos, la dispersión de la producción puede limitar sus herramientas para determinar las condiciones del trabajo.⁶¹

La globalización económica ha tendido a generar o acelerar diversas transformaciones en los mercados de trabajo que también pueden complicar la organización sindical. Por ejemplo, la flexibilización laboral puede incrementar el número de los empleos temporales y sin contratos.⁶² En algunos casos, la atomización del tamaño de las empresas y la subcontratación también

⁵⁹ Harley Shaiken, “Mexico, Labor Standards and the Global Economy,” en *The State of Working Mexico*, coordinado por Enrique de la Garza y Carlos Salas (Washington: The Solidarity Center, 2003), <http://www.solidaritycenter.org/files/WorkingMexicoChapter1.pdf>, consultado 5 enero 2007.

13.

⁶⁰ Ianni, *La era del globalismo*, 99.

⁶¹ Ibid.

⁶² Hirsch, *El estado nacional de competencia*, 166.

dificultan la sindicalización de los trabajadores. En los países subdesarrollados, el incremento de la competencia internacional ha destruido trabajos en ciertos sectores económicos (como la industria y la agricultura), y por ende, causando un incremento estrepitoso en el empleo informal. En general, la globalización económica tiende a contribuir a una serie de transformaciones en el mercado de trabajo que destruyen empleos en sectores tradicionalmente sindicalizados a la vez que crean empleos en sectores no sindicalizados.

Finalmente, el hecho de que la globalización económica haya sido promovida como un proyecto político neoliberal hace que sea particularmente problemática para el sindicalismo. Evidentemente, la visión neoliberal es hostil ante los sindicatos auténticos – que estorban el establecimiento del precio “ideal” de la mano de obra y la flexibilización de los procesos productivos, así como abogan por políticas de bienestar social que, según los neoliberales, representan un manejo ineficiente de los recursos económicos. Además, las políticas de privatización pegan al sindicalismo ya que el sector estatal ha sido tradicionalmente una bastión del sindicalismo.

A partir del sexenio de Miguel de la Madrid, los tecnócratas que tomaron las riendas de las políticas económicas mexicanas, con el aval del gobierno estadounidense y las organizaciones internacionales, promovieron estrategias de ajuste estructural y de crecimiento basado en las exportaciones junto a una apertura simultánea y abrupta. Dichas políticas, reflejaban el llamado “consenso de Washington” y eran “claramente de corte neoliberal”.⁶³ Bajo esta luz, el ingreso de México al TLCAN fue un intento del gobierno mexicano para dar continuidad a esta política neoliberal asumida durante la década de los ochenta “mediante un

⁶³ Pablo Ruiz Nápoles y Juan Carlos Moreno-Brid, “Efectos macroeconómicos de la apertura y el TLCAN,” en *Diez años del TLCAN en México*, editado por Monica Gambill (México: Universidad Nacional Autónoma de México, 2006), 20.

compromiso formal con el gobierno estadounidense.”⁶⁴ De esa forma, México no solamente se expuso a la globalización económica – algo casi inevitable – sino que pretendió estructurarla con una estrategia política particular – el neoliberalismo; el neoliberalismo, como un proyecto político hostile a la regulación estatal de los efectos del globalismo económico, representa una amenaza particularmente sustantiva para la organización sindical auténtica. El siguiente apartado analiza los impactos sindicales de la incorporación de México a los mercados internacionales a través de reformas macroeconómicas neoliberales.

3. Efectos sindicales de las reformas neoliberales: el caso mexicano

Para analizar las transformaciones del sindicalismo mexicano a partir de 1983 es necesario considerar dinámicas endógenas y exógenas, es decir, tanto las transformaciones del modelo de desarrollo nacional como la forma en que las dirigencias sindicales eligieron reaccionar ante ellas. Este apartado se dedica a la primera tarea.

Ante la crisis de la deuda externa y el agotamiento del modelo de desarrollo nacional basado en la ISI, el Estado mexicano adoptó un modelo de desarrollo nacional neoliberal que ha tenido impactos directos e indirectos sobre el sindicalismo. A partir de 1983, el Estado mexicano no solamente comenzó a dejar una serie de compromisos sociales y laborales que habían servido para fortalecer el sindicalismo, sino que también inauguró un conjunto de reformas macroeconómicas y comerciales cuyas repercusiones en los mercados laborales tendieron a perjudicar al sindicalismo. Se dedica una sección del apartado a ambos fenómenos.

⁶⁴ Ibid, 19.

3.1. La transformación de las políticas estatales: recortes, privatización, reestructuración y apertura comercial

A partir de 1983, el Estado mexicano ha buscado reducir los gastos sociales y públicos, así como reprimir los salarios de los trabajadores. A partir del sexenio de Miguel de la Madrid, se instauraron las políticas de austeridad, cuyas medidas incluyeron: (1) establecer o incrementar los impuestos sobre una amplia gama de servicios y productos que estaban proporcionados o regulados por el Estado; (2) eliminar o reducir los subsidios de los precios de artículos de primera necesidad; y (3) contener de forma drástica el aumento salarial, para reducir los gastos en el sector público, alcanzar y mantener tasas inflacionarias bajas y aumentar la competitividad de la mano de obra mexicana en los mercados internacionales.⁶⁵ La política salarial está evidenciada por el deterioro del poder adquisitivo del salario mínimo,⁶⁶ así como por el hecho de que en general los aumentos de productividad no han conllevado aumentos correspondientes en los salarios.⁶⁷ Por añadidura, los gastos sociales que han sobrevivido los recortes se destinan mayormente a mexicanos que viven en pobreza extrema, no a los trabajadores asalariados.⁶⁸ Finalmente, con el transcurso de los años, el gobierno ha reducido paulatinamente la cobertura y

⁶⁵ Aguilar, *Globalización, sindicalismo y trabajo*, 37.

⁶⁶ El índice del poder adquisitivo del salario mínimo (año base: 1970), cayó desde el 98.8 en 1982 al 35.0 en 2004 (Xelhuantzi, “El sindicalismo mexicano contemporáneo,” 27). La política estatal de constreñir el salario mínimo afecta muchos otros salarios también, ya que están calculados como múltiples del salario mínimo [Sandra Polaski, “Perspectivas sobre el futuro del TLCAN: la mano de obra mexicana en la integración de América del Norte,” en *Diez años del TLCAN en México*, editado por Monica Gambill (México: Universidad Nacional Autónoma de México, 2006), 47].

⁶⁷ Benjamin Davis, “Workers Freedom of Association Under Attack in México,” (AFL-CIO Center for International Solidarity: agosto 2008), <http://www.solidaritycenter.org/>, consultado 7 octubre 2008, 6. Por ejemplo, entre 1990 y 2005 el índice de salarios reales en el sector manufacturero solo subió desde 94.1 al 97.1, a pesar de que el índice productividad manufacturera pasó del 94.4 al 176.4 (año base: 1993).

⁶⁸ Enrique de la Garza, “Mexican Trade Unionism in the face of Political Transition,” en *Labor Revitalization* (Ámsterdam: Elsevier, 2003), <http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/articulos/mexitrad.pdf>, consultado 30 abril 2009, 3.

los beneficios de la seguridad social administrada por el Instituto Mexicano de Seguro Social (IMSS) y el Instituto de Servicios y Seguridad Social de los Trabajadores del Estado (ISSSTE).⁶⁹

Juntas, estas medidas representaron una ruptura marcada con el sistema de beneficios estatales que los dirigentes sindicales corporativos negociaban por los trabajadores bajo la ISI (a cambio de mantener la subordinación de los sindicatos al Estado). La capacidad de mejorar paulatinamente el bienestar de los trabajadores tras programas sociales y moderados incrementos salariales ayudaba a mantener la legitimidad y la hegemonía relativa de los sindicatos corporativos. Mientras mejorar el bienestar de la clase obrera había sido consistente con el capitalismo fordista enfocado en el mercado interno, no lo era con el nuevo modelo de desarrollo neoliberal, que premiaba la austeridad, la apertura comercial y la liberalización económica como las formas de competir en las economías internacionales. Por ende – comenzando con el sexenio de Miguel de la Madrid y acelerando marcadamente a partir del sexenio de Carlos de Salinas – “se observó una clara exclusión de las dirigencias políticas sindicales de los debates nacionales y especialmente de las decisiones que los presidentes venían tomando en el periodo de la modernización y la globalización.”⁷⁰ Marginado de la gestión de las políticas públicas, el sindicalismo corporativo se iba perdiendo la posibilidad de legitimarse ante la clase trabajadora por la negociación de mejores salarios, prestaciones y ayuda social.

Más allá de los recortes de los gastos sociales, la privatización y la reestructuración de las empresas estatales así como las políticas de apertura comercial destruyeron muchos empleos en sectores estratégicos para el sindicalismo mexicano. Para dar una idea del grado de las privatizaciones, al iniciar el sexenio de Miguel de la Madrid, hubo 1200 empresas paraestatales

⁶⁹ José Miguel Candia, Consultor de la Coordinación de Empleo de la Secretaría de Trabajo y Profesor Visitante de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México, Entrevista (México, D.F.: 11 octubre 2008); Zapata, *Tiempos neoliberales*, 133.

⁷⁰ Aguilar, *Globalización, sindicalismo y trabajo*, 40.

pero al terminarse quedaban solamente la mitad;⁷¹ bajo Carlos de Salinas, se aceleraron las políticas de privatización, incluyendo empresas paraestatales muy importantes como Teléfonos de México (TelMex) y la Compañía Minera de Cananea (ahora Mexicana de Cananea).⁷² Tras los llamados *swaps*, empresas privadas compraron deuda externa del gobierno mexicano a cambio de empresas paraestatales.⁷³ Con todo, se privatizó un gran número de empresas en diversos sectores: comunicaciones, transportación terrestre y aérea, minería y siderurgia, la banca nacional, entre otros.⁷⁴ En general, las privatizaciones coincidieron con la transformación de las políticas laborales de las empresas, dando lugar a despidos masivos y la flexibilización de los contratos colectivos. Como bien señala Zapata, “La privatización afectó el poder del sindicalismo porque era en las empresas estatales donde se había desarrollado con mayor fuerza, y donde había logrado obtener los mejores contratos colectivos.”⁷⁵ Incluso las empresas paraestatales que no se privatizaron de todas maneras se reestructuraron, con las mismas tendencias de pérdida de empleos y debilitamiento de los contratos colectivos.

Si las privatizaciones golpearon al sindicalismo del sector estatal, la apertura y la liberalización comercial iniciada bajo de la Madrid y profundizada posteriormente con la entrada de México al Acuerdo General sobre Comercio y Aranceles (GATT, por sus siglas en inglés, 1986) y el TLCAN (1994) impactaron a muchos sindicatos del sector privado. La reducción tanto de las tarifas sobre los productos importados como de los subsidios para la industria y la manufacturera nacional expusieron de golpe a las empresas mexicanas – comparativamente poco productivas – a la competencia internacional. Lógicamente, muchas empresas mexicanas se

⁷¹ Francisco Casanova, Curso Universitario sobre el Sistema Político Mexicano, Facultad de Estudios Superiores, Acatlán (Naucalpan, Edo. de México: Otoño 2007).

⁷² Zapata, *Tiempos neoliberales*, 37.

⁷³ Casanova, Sistema Político Mexicano.

⁷⁴ Benjamin Davis, Director del Programa en México, Centro de Solidaridad Laboral de la American Federation of Labor-Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO), Entrevista (México, D.F.: 21 octubre 2008).

⁷⁵ Zapata, *Tiempos neoliberales*, 37.

vendieron, se fusionaron o quebraron,⁷⁶ lo que generó tanto la pérdida masiva de empleos como la flexibilización de los contratos colectivos y las relaciones laborales de las empresas que sobrevivieron. Entre 1980 y 1992, el personal ocupado en la industria manufacturera disminuyó en 14.4%, lo cual evidencia la erosión de las bases de sustentación del sindicalismo industrial.⁷⁷

3.2. Transformaciones en los mercados del trabajo: la informalidad, la subcontratación, la atomización del tamaño de las empresas y la transformación estructural-espacial del empleo

Desde los ochenta, también se ha perfilado una serie de transformaciones en los mercados y en la estructura del trabajo que tienden a perjudicar la organización sindical. Primero, ante la falta de empleos en el sector formal de la económica, se ha dado una creciente tendencia hacia la informalidad.⁷⁸ Mientras que a mediados de los setenta la informalidad era una tendencia marginal, con la transformación del modelo de desarrollo económico y las repetidas crisis económicas, se convirtió un fenómeno ubicuo.⁷⁹ Incluso la recuperación de la estabilidad macroeconómica no ha conllevado la eliminación de la informalidad. Al contrario, diversos autores señalan que el subempleo y la informalidad siguen representando más de la mitad del mercado laboral.⁸⁰

⁷⁶ Casanova, *Sistema Político Mexicano*.

⁷⁷ Zapata, *Tiempos neoliberales*, 107.

⁷⁸ El término de la informalidad se remonta a un informe de la Organización Internacional del Trabajo sobre Kenya publicado en 1972, aunque aquel informe describía una problemática ya existente; incluso se puede argumentar que la informalidad ha estado presente tanto tiempo como el capitalismo. Pese los agudos desacuerdos teóricos y políticos sobre la informalidad, el erudito Fernando Cortés ha identificado por lo menos tres puntos elementales de convergencia sobre su definición: “a) el nacimiento de la idea de la informalidad está asociado a la observación empírica de un sector social y surge de criterios que son de sentido común; b) el objeto de estudio, o el sector económico en cuestión, son las actividades productivas cuyo funcionamiento se realiza fuera de los marcos normativos regulatorios en comparación con las empresas que cumplen con dichos requisitos legales; y c) el universo de la informalidad no reconoce fronteras claramente delimitadas con el sector propiamente capitalista de la economía” [José Miguel Candia, “Sector informal: ¿treinta años de un debate bizantino,” *Nueva Sociedad* 186 (julio-agosto 2003), 40].

⁷⁹ Aguilar, *Globalización, trabajo y sindicalismo*, 190.

⁸⁰ Svenja Blanke, “El sindicalismo mexicano: entre la marginación y la recomposición,” *Nueva Sociedad*, n. 211 (septiembre-octubre 2007), 112; Aguilar, *Globalización, trabajo y sindicalismo*, 192.

Los trabajadores del sector informal enfrentan condiciones laborales precarias:

Sus ingresos son bajos, generalmente por debajo de los mínimos legales; su jornada laboral es muy amplia, carecen de higiene y seguridad; tampoco tienen servicios médicos proporcionados por las empresas o los institutos de seguridad social; no tienen prestaciones como días de descanso y periodos vacacionales; es población sin contrato de trabajo, individual o colectivo registrado ante las instituciones laborales; tampoco tienen seguridad o estabilidad en el empleo.⁸¹

Estas condiciones no son solamente alarmantes desde la perspectiva humana, sino que representan un reto para el sindicalismo. Primero, los trabajadores informales son por definición trabajadores no sindicalizados, ya que no cuentan con un contrato de trabajo ni un patrón formal; aunque sí en muchos casos existe “una relación obrero-patronal no declarada” que disimula la subordinación del trabajador a la empresa central en condiciones muy precarias “como si se tratara de un fenómeno de autoempleo.”⁸² Evidentemente, el fenómeno omnipresente de la informalidad implica que una enorme porción del mercado del trabajo está fuera del alcance de la organización sindical.⁸³

Segundo, la presencia de un sector informal y precario tan enorme representa una especie de competencia desleal para los trabajadores sindicalizados en el sector formal. En realidad, se han dado prácticas en el sector formal muy semejantes a las del sector informal: “el trabajo de tiempo parcial, la subcontratación de tareas, la contratación de jóvenes por debajo del mínimo y la introducción de una serie de mecanismos de flexibilización de trabajo en las empresas, entre otras, contribuyen a la informalización *de facto* en actividades que pertenecen al sector formal.”⁸⁴

⁸¹ Aguilar, *Globalización, trabajo y sindicalismo*, 187-188.

⁸² Candia, “Sector informal,” 41.

⁸³ Los trabajadores informales no pertenecen a sindicatos, pero frecuentemente sí a otros tipos de organizaciones corporativas.

⁸⁴ Zapata, *Tiempos neoliberales*, 100.

La subcontratación⁸⁵ es un fenómeno particularmente problemático para el sindicalismo. En sectores como la minería, la industria manufacturera y los servicios financieros se han subcontratado a empresas matrices muchos trabajos que antes hacían los trabajadores de las empresas primarias.⁸⁶ Por ejemplo, en las minas del Grupo Industrial Minera México, como Nacozari y Cananea, se han subcontratado los trabajos como “la limpieza y la reparación de instalaciones, el transporte de los trabajadores de sus hogares a las faenas, las labores de construcción civil, entre otras” a subsidiarias de la empresa matriz.⁸⁷ En algunos casos de subcontratación, los mismos trabajadores son despedidos de la empresa matriz para ser subcontratado inmediatamente por una nueva empresa para hacer el mismo trabajo, lo que puede implicar una pérdida de salarios y prestaciones estipulados en el contrato colectivo, o incluso de la afiliación sindical.⁸⁸ En fin, la subcontratación estorba la organización sindical ya que tiende a dispersar a los trabajadores en distintas empresas, así como debilitar o eliminar los contratos colectivos.

Otro fenómeno que se ha dado en los mercados laborales es la atomización del tamaño de las empresas, especialmente en el sector manufacturero. El impacto sobre el sindicalismo proviene del hecho de que la tasa sindical sea mayor en las empresas más grandes y menor en las empresas más chicas.⁸⁹ Por ende, mientras más se atomizan las empresas, se espera una tasa

⁸⁵ La subcontratación es conocida también como tercerización u *outsourcing*. Según Fernando E. Granda y Alejandro R. Smolje, se puede definirla como “la adquisición sistemática, total o parcial, mediante proveedores externos, de ciertos bienes o servicios necesarios para el funcionamiento operativo de una empresa, siempre que hayan sido previamente producidos por la propia empresa o ésta se halle en condiciones de hacerlo y se trate de bienes o servicios vinculados con su actividad” [Citado en Matteo Dean, *Tercerización y subcontratación en México* (México: Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical, 2004), 9].

⁸⁶ *Ibid.*

⁸⁷ Zapata, *Tiempos neoliberales*, 101-103.

⁸⁸ Dean, *Tercerización y subcontratación*, 15-20. En los casos cuando el contrato colectivo estipula el incremento de los salarios y las prestaciones de acuerdo con la antigüedad del trabajador (años con la empresa), el despido y subcontratación del trabajador puede implicar pérdidas especialmente significativas.

⁸⁹ Los datos sobre la población sindicalizada en el sector industrial por tamaño de empresa ilustran claramente esta tendencia. En 1992, el porcentaje de sindicalizados era 4.35% para las microempresas, 16.65% para las empresas pequeñas, 18.85% para las empresas medianas y 45.7% para las empresas grandes. Para 2002, los porcentajes eran

sindical inferior (otros factores siendo iguales). Además, es importante señalar que existe un mínimo legal de veinte trabajadores para registrar un nuevo sindicato ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS).⁹⁰ Aunque los trabajadores de las micro y pequeñas empresas que con menos de 20 trabajadores pueden afiliarse a sindicatos ya constituidos, no tienen el derecho de formar su propio sindicato. Por ende, les es impuesto frecuentemente un sindicato de protección elegido por el patrón.⁹¹ Dadas estas formas en que la disminución del tamaño de las empresas puede estorbar la sindicalización, los siguientes datos son alarmantes: “las 500 empresas más grandes de acuerdo con sus ventas emplean menos del 5% de la población activa del país,”⁹² más del 85% de los establecimientos industriales tienen menos de 50 empleados,⁹³ mientras que a lo largo de la década de los noventa, los micronegocios (con un promedio de 2 trabajadores) representaron entre el 40-42% del empleo urbano total.⁹⁴ Estos datos evidencian el grado significativo de atomización de empresas que caracteriza el sector laboral mexicano.

A partir de las reformas de corte neoliberal de los ochenta, se ha dado un cambio final de gran importancia en los mercados de trabajo – la reorganización estructural-espacial del empleo – la cual ha tendido a debilitar la capacidad organizativa de los sindicatos. Los sindicatos se arraigaron históricamente en ciertas zonas económicas tradicionales, como el Distrito Federal, y

2.12%, 12.52%, 31.26% y 38.48, respectivamente [Marco Tulio Esquina y Javier Melgoza, “La afiliación sindical en el siglo XXI,” en *La Situación del trabajo en México*, editado por Enrique de la Garza y Carlos Salas (México: Plaza y Valdés, 2006), 477].

⁹⁰ Alcalde, “El sindicalismo, la democracia y la libertad sindical,” 166.

⁹¹ Patricia Juan Pineda explica que la LFT estipula que una serie de requisitos para formar un sindicato, entre ellos un mínimo de veinte trabajadores. Constituido el sindicato, puede agremiar trabajadores de diferentes centros de trabajo siempre y cuando sean de la misma rama productiva o de servicios y de la misma competencia (local o federal). “Este es principalmente el fondo del problema que planteamos; este sector de trabajadores [en empresas con menos de veinte empleados] no puede constituir por sí solos un sindicato por lo que, les es impuesto el que el patrón les elige, y que constituye la base de la contratación colectiva de protección” (Patricia Juan Pineda, correo electrónico al autor, 13 noviembre 2008).

⁹² Zapata, *Tiempos neoliberales*, 107.

⁹³ *Ibid*, 30.

⁹⁴ Carlos Salas y Eduardo Zepeda, “Empleo y Salarios en el México Contemporáneo,” en *La Situación del trabajo en México*, editado por Enrique de la Garza y Carlos Salas (México: Plaza y Valdés, 2003), <http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/libros/situacion2003/sitacion2003.htm>, consultado 21 octubre 2008, 9.

en ciertas ramas productivas: los trabajadores se proletarizaron primero en las minas y en la industria textil, y después en la manufacturera, los servicios públicos, y los servicios personales. La política económica neoliberal ha dinamizado nuevas regiones y actividades económicas y perjudicado otras, y por ende, los modelos sindicales que se construyeron a lo largo de las décadas están puestos en jaque.⁹⁵ La actividad económica ya no se concentra solamente en las grandes ciudades tradicionales como el D.F., Guadalajara y Monterrey, sino que se ha desplazado a otros sitios como Aguascalientes, Querétaro, Chihuahua, Saltillo y Puebla.⁹⁶ Las actividades económicas que experimentaron un auge a partir de las reformas neoliberales incluyeron la industria maquiladora, la agricultura exportadora, y las nuevas plantas de alta tecnología y talleres de confección que se han construido en zonas rurales. Hay muchos nuevos trabajadores en actividades como la maquila; la cosecha, el empaque y el procesamiento de las frutas, las verduras, las flores y los productos pesqueros; y la manufacturera de autopartes. Pero en muchos de estas actividades, los trabajadores no están sindicalizados o predominan las formas más perversas del sindicalismo, como es el caso del sindicalismo de protección en las maquiladoras. Por añadidura, en algunos sectores se ha dado el regreso a la unidad familiar como centro productivo (en vez de la fábrica), lo que evidentemente quita el trabajador del mundo de trabajo sindicalizado.⁹⁷ En general, estas transformaciones estructurales-espaciales complican la organización sindical.

En conclusión, las reformas neoliberales del Estado mexicano – tales como la política de contención de salarios y de gastos sociales, la privatización o la reestructuración del sector público, así como la apertura y liberalización comercial abruptas – han golpeado el sindicalismo tanto del sector privado como del público. Asimismo, las reformas han contribuido a una serie de

⁹⁵ Zapata, *Tiempos neoliberales*, 30 y 110.

⁹⁶ *Ibid*, 30.

⁹⁷ *Ibid*, 110.

transformaciones del sector laboral – la prevalencia de la informalidad, la práctica creciente de subcontratación, la atomización del tamaño de las empresas, así como la reorganización estructural-espacial del empleo – que tienden crear nuevos retos para la organización sindical.

Independiente de las dificultades metodológicas para medir e interpretar la afiliación sindical,⁹⁸ numerosos autores coinciden en que estos diversos retos para el sindicalismo han contribuido a la disminución de la tasa sindical desde principios de los ochenta.⁹⁹ Según Blanke, los sindicatos mexicanos han perdido más de la mitad de sus afiliados en los últimos 25 años, y en 2005, solo 10.17% de la población económicamente activa (PEA) pertenecía a un sindicato.¹⁰⁰ Esta tendencia sugiere una caída en la capacidad de los sindicatos para pugnar a favor de los intereses de sus agremiados ante un ambiente institucional menos tolerante a la organización sindical.¹⁰¹ Ahora bien, la tasa sindical no es una medida definitiva de la organización sindical auténtica, ya que es solamente cuantitativa; en otras palabras, la tasa sindical no nos dice cuáles son las posturas y las estrategias de los sindicatos registrados ni la proporción de ellos que tienen

⁹⁸ Para un resumen de investigaciones para establecer la tasa sindical en México, ver: Enrique de la Garza, “Apéndice. La polémica acerca de la tasa de sindicalización en México,” en *La Situación del trabajo en México*, editado por Enrique de la Garza y Carlos Salas, 486-496 (México: Plaza y Valdés, 2006). Como señala de la Garza, “no es posible conocer con exactitud la tasa sindical” (486).

⁹⁹ Davis, “Workers’ Freedom of Association,” 8.

¹⁰⁰ Blanke, “El sindicalismo mexicano,” 109-110. Otros autores señalan tendencias similares. Según la Comisión para la Cooperación Laboral, la densidad sindical cayó desde casi 25% en 1984 a 15.7% en 2000 [Commission for Labor Cooperation, “Recent Trends in Union Density in North America” (Washington: Secretariat of the Commission for Labor Cooperation, agosto 2003), http://www.naalc.org/english/pdf/april_03_english.pdf, 2]. Al parecer, la caída más fuerte se dio hacia fines de los ochenta y principios de los noventa, lo que coincidió con la intensificación de las políticas de privatizaciones bajo Carlos Salinas. Según Tulio y Melgoza, para 1992 la tasa de sindicalización de la PEA ya había caído a 13.6%, aunque después se erosionó aún más para llegar al 11.6% en 2002 (Tulio y Melgoza, “La afiliación sindical en el siglo XXI,” 460).

¹⁰¹ Para respaldar esta interpretación, se puede señalar un estudio reciente que atribuyó el 76% de la disminución de la tasa sindical entre 1984 y 2000 a “cambios estructurales y institucionales en la capacidad de los sindicatos para organizar y retener los trabajadores” [David Farris y Edward Levine, “Declining union density in México, 1984-2000,” *Monthly Labor Review* (septiembre 2004), 14]. Los autores explican la restante 24% de la caída de la densidad sindical por razones estructurales de la economía – es decir, transformaciones en las industrias de mayor importancia, los tipos de empleos, y las características demográficas de los trabajadores, etc. Consideran que el cambio del modelo de desarrollo del Estado mexicano y la resultante actitud más hostil frente los sindicatos probablemente ha jugado un papel clave, ya que las autoridades federales y estatales tienen una gran capacidad para influenciar el registro de sindicatos, y determinar las reglas del juego de la negociación colectiva entre los sindicatos y las empresas.

como fin principal representar a los trabajadores en vez de reprimirlos. Por ende, la próxima sección del ensayo se dedica a diferenciar entre los distintos tipos de sindicatos e identificar sus posturas y estrategias ante las reformas neoliberales a partir de los años ochenta.

4. Las posturas sindicales ante el neoliberalismo: 1983-2009

A pesar de los efectos de las reformas neoliberales sobre el sindicalismo, sería incorrecto enfocarnos solamente en estos procesos externos como si hubieran actuado de forma mecánica sobre el sindicalismo mexicano. Efectivamente, la configuración interna del sindicalismo estructuró las respuestas sindicales a las reformas neoliberales, a la vez que estas reformas indudablemente transformaron las características del sindicalismo. Por ende, es importante analizar las distintas respuestas sindicales que se dieron ante las reformas neoliberales.

En la primera sección del presente apartado, se presenta una tipología política de los sindicatos mexicanos, distinguiendo entre el sindicalismo *corporativo* (incluyendo sus subtipos: los sindicatos *charros*, *blancos* y *de protección*) e *independiente* (dividido en dos subtipos, dependiendo del grado de su compromiso democrático). Con estas herramientas, se describe en la segunda sección del apartado cómo las distintas corrientes sindicales han reaccionado ante las reformas neoliberales a partir de 1983. Por un lado, se argumenta que la mayor parte del sindicalismo corporativo se ha subordinado aun más al Estado; siempre bastante fieles al Estado, los sindicatos charros se han especializado cada vez más en el control laboral. En general, esta subordinación ha sido conveniente para el Estado y los patrones empresariales, ya que la organización sindical independiente y democrática es incompatible con el modelo de desarrollo económico neoliberal. Bajo esa misma lógica, el eje Estado-patronal acepta y promueve formas

aún más perversas del sindicalismo corporativo, como los sindicatos de protección, una tendencia sindical que ha proliferado en la época neoliberal.

Por otro lado, la pérdida de legitimidad de los sindicatos charros, las agudas crisis que han perjudicado a los trabajadores y la apertura democrática han favorecido la formación de corrientes sindicales independientes. Por eso, se hace un resumen de algunos de los acontecimientos más importantes en esta área. Sin embargo, estas tendencias todavía representan una minoría en los movimientos sindicales, sin la capacidad de generar transformaciones de gran envergadura. Actualmente el sindicalismo mexicano es sumamente fragmentado y sigue habiendo una serie de retos enormes para desarrollar un sindicalismo nacional que busque representar fielmente y democráticamente a los trabajadores. En particular, la ideología neoliberal del Estado mexicano, que sigue considerando al sindicalismo independiente como una amenaza al modelo económico, hace que el Estado tolere e incluso apoye en la práctica las expresiones más acabadas del sindicalismo corporativo y que se oponga al sindicalismo independiente.

4.1. Una tipología política de los sindicatos mexicanos

La tipología sindical tradicional es la jurídica. El artículo 233 de la LFT de 1931 y el artículo 360 de la LFT de 1970 (reformada en 1980) establece cinco tipos de sindicatos: los sindicatos gremiales, los sindicatos de empresa, los sindicatos industriales, los sindicatos nacionales de industria y los sindicatos de oficios varios.¹⁰² La ley también permite la formación de federaciones y confederaciones ante la STPS. Empero, el problema de la tipología jurídica es que no refleja las distintas formas de actuación de los sindicatos mexicanos dentro del sistema

¹⁰² Xelhuanzi, “El sindicalismo mexicano contemporáneo,” 32; Pedro S. Villegas Rojas, “Fundamentación legal del sindicalismo mexicano,” en *El sindicalismo en México: Historia, crisis y perspectivas*, coordinado por José Merced González Guerra y Antonio Gutiérrez Castro (México: Plaza y Valdés, 2006), 49-50.

político. Por ende, una tipología política del sindicalismo mexicano es más apta para este estudio. Sin embargo, no existe un consenso entre los autores sobre la tipología política sindical más apropiada. Por ejemplo, Graciela Bensusán habla del *viejo sindicalismo* y el *nuevo sindicalismo*, mientras que María Xelhuanzi López diferencia entre el *sindicalismo corporativo*, *neocorporativo* y *autonomista*, con distintas subcategorías. Después de revisar distintas opciones, elegí adoptar una tipología que pretende reflejar las distintas visiones y prácticas con relación a la autonomía y la democracia sindicales: el *sindicalismo corporativo* (divido entre el *sindicalismo charro*, *blanco* y *de protección*) y el *sindicalismo independiente* (dividido entre dos subcategorías dependiendo del grado de compromiso a la democracia sindical).¹⁰³ Creo que estas

¹⁰³ Aquí me gustaría explicar porqué no adopto las tipologías de Bensusán ni de Xelhuanzi en sus formas completas, aunque utilizo distintos conceptos de ambas definiciones. Partamos con Bensusán, que define el *nuevo sindicalismo* como el “conjunto de organizaciones que respaldan por diversos medios la necesidad de dejar atrás el régimen sindical corporativa-estatista y practican – aunque en diversa medida – la democracia, la pluralidad interna y la autonomía frente al gobierno, los partidos políticos y las empresas como el eje de esta transformación” [Graciela Bensusán, “Relación Estado-sindicatos: oportunidades para la renovación durante el primer gobierno de alternancia,” en *El sindicalismo en México: Historia, crisis y perspectivas*, editado por José González Guerra y Antonio Gutiérrez Castro (México: Plaza y Valdés, 2006), 254]. Como se verá, esta definición es muy parecida a la definición que utilizo para el *sindicalismo independiente*, adoptada de Xelhuanzi. Sin embargo, creo que el término “nuevo sindicalismo” es un poco desorientador, ya que hay sindicatos nuevos que no tienen las características señaladas – como es el caso de los sindicatos de protección que se siguen creando en la actualidad. Por el otro lado, Bensusán define el *viejo sindicalismo* como “las organizaciones que defienden el *estatus quo* por lo que se refiere a sus relaciones con los demás actores (gobiernos, empresas, partidos políticos), y sobre todo, con las bases” (Ibid). Aunque esta definición tiene cierta lógica, se verá más adelante que la tipología de Xelhuanzi establece una serie de características más específicas que permiten distinguir distintos subtipos del *sindicalismo corporativo*. Además, el término “viejo sindicalismo” también puede ser erróneo, ya que algunos sindicatos de creación más reciente comparten las mismas deficiencias del llamado *viejo sindicalismo*, mientras que ciertos sindicatos independientes ya tienen una larga trayectoria histórica, como es caso del FAT, creado a principios de los sesenta.

Adopto muchos elementos de la tipología de Xelhuanzi, como se verá adelante, pero sentí la necesidad de hacer algunos cambios. Primero, he elegido reemplazar el término *sindicalismo autonomista* de Xelhuanzi con *sindicalismo independiente*. Considero que los dos términos tienen el mismo significado, pero prefiero el segundo porque su uso es más generalizado. Segundo, encuentro que la inclusión de la categoría de *sindicalismo neocorporativo* es innecesaria. Xelhuanzi asevera que es un tipo de *sindicalismo* que se extendió durante las décadas de los ochenta y noventa, que “si bien no manifiesta las mismas características <atrasadas> del *sindicalismo corporativo charro*, del *blanco* ni del *de protección*, sigue siendo altamente controlado y controlable, sumiso, dócil y dependiente del gobierno, de los patrones y de los partidos políticos”; tiene un discurso moderno, renovador e incluso crítico, pero a la vez “prácticas tradicionales y autoritarias” (Xelhuanzi, “El *sindicalismo mexicano contemporáneo*,” 34). Xelhuanzi señala el SNTE en los noventa como el ejemplo paradigmático del *sindicalismo neocorporativo*. Pero me parece que se puede localizar el SNTE perfectamente como parte del *sindicalismo corporativo*. De hecho, muchos sindicatos corporativos han adoptado discursos aparentemente críticos o modernos, sin realmente reformar sus prácticas. Para mí, leves cambios o reformas cosméticas que no cambian las visiones y las prácticas más fundamentales de los sindicatos en cuestión no merecen la creación de una nueva categoría. (Le

categorías tienen un valor heurístico para ordenar conceptualmente una diversidad de prácticas y visiones sindicales, sin que describan perfectamente realidades frecuentemente contradictorias y complejas.

Los *sindicatos corporativos* se perfilan por su subordinación al Estado y a los patrones, y por sus bajos o nulos grados de democracia interna y de representación de las bases. Se dividen en tres subtipos: los sindicatos *charros*, *blancos* y *de protección*. En general, los *sindicatos charros* tienen seis características fundamentales:

- (1) Han abandonado el ámbito productivo como campo de acción sindical y por ende tienen escasa capacidad para o interés en la negociación colectiva en el lugar de trabajo.
- (2) Su vida sindical es autoritaria y centralizada en la figura del secretario general.¹⁰⁴
- (3) Los dirigentes llegan al poder y se mantienen al mando por sus lazos de apoyo con el gobierno y los patrones.
- (4) Hay escasa o nula vida sindical, así como poca transparencia organizativa y rendición de cuentas.
- (5) Los sindicatos son influenciados y subordinados a los partidos políticos.
- (6) La afiliación sindical es forzada; empero, el agremiado generalmente está enterado de su pertenencia al sindicato.¹⁰⁵

Para dar un ejemplo concreto, se puede clasificar la mayoría de los sindicatos de la CTM como *charros*.¹⁰⁶

agradezco a Jorge Robles por criticar mi uso del término sindicalismo neocorporativo en una versión anterior de este trabajo y por convencerme de que el término confunde más que aclara el análisis.)

¹⁰⁴ En los sindicatos corporativos, el secretario general tiende a dominar casi por completo la vida interna del sindicato. Lo común que es referirse al secretario general con títulos como “el jefe,” “el general” y “el líder,” evidencia la cultura autoritaria o imperial de estos sindicatos [Jorge Robles, Miembro de la Coordinadora Nacional del Frente Auténtico del Trabajo y de la Secretaría de Relaciones de la Unión Nacional de Trabajadores, Entrevista (México, D.F.: 2 octubre 2008)].

¹⁰⁵ Xelhuantzi, “El sindicalismo mexicano contemporáneo,” 33.

Los *sindicatos blancos* se remontan a la primera década del siglo XX, cuando los patrones de Monterrey establecieron su propia corriente sindical para frenar el avance de sindicatos verdaderos en la región. Este subtipo corporativo se destaca por negar por completo el conflicto obrero-patronal y ser aun más colaboracionista que los sindicatos charros.¹⁰⁷ Según Héctor de la Cueva, los sindicatos blancos se diferencian de los sindicatos charros por crearse directamente por la empresa y estar controlados desde su nacimiento por ella: “[L]a diferencia puede ser sutil porque quizá sirven para lo mismo, pero mientras que los sindicatos charros corporativos negocian con la empresa, o se venden a la empresa, se corrompen por la empresa, los sindicatos blancos son *de la empresa*.”¹⁰⁸ Otro rasgo importante es que el trabajador está forzado afiliarse al sindicato blanco para conseguir y mantener el empleo en la empresa.¹⁰⁹ Los sindicatos provenientes de la Federación Nacional de Sindicatos Independientes (FNSI) – que tiene su origen en Nuevo León y desde 2006 forma parte de la Alianza Sindical Mexicana (ASM) – ejemplifican el sindicalismo blanco.¹¹⁰

Los *sindicatos de protección* – también conocidos como *sindicatos de membrete* o *sindicatos fantasmas* – representan el tipo más perverso y acabado del sindicalismo corporativo. Se remontan a los años veinte, particularmente a la formación de las JCA en 1927 y la LFT de 1931.¹¹¹ En los cuarenta, se arraigó como un modelo sindical regional en el Estado de México; a

¹⁰⁶ Digo la mayoría porque, como se verá más adelante, la CTM también está altamente involucrado en la venta de los contratos de protección, de modo que algunos de sus sindicatos son mayor entendidos como sindicatos de protección, o sindicatos fantasmas, más que charros.

¹⁰⁷ Ibid, 33-34.

¹⁰⁸ Héctor de la Cueva, Coordinador General, Centro de Investigación y Asesoría Sindical (CILAS), Entrevista (México, D.F.: 5 septiembre 2008).

¹⁰⁹ Xelhuantzi, “El sindicalismo mexicano contemporáneo,” 34.

¹¹⁰ Aguilar, *Globalización, trabajo y sindicalismo*, 236-237; Sitio Web de la Federación Nacional de Sindicatos Independientes, <http://www.fnsi.org.mx/esp/display.php>, consultado 31 octubre 2008. Es importante recalcar que aunque la FNSI se denomina como una federación de sindicatos “independientes,” claramente no lo es según la definición utilizada en el presente trabajo.

¹¹¹ Para un análisis excelente de los orígenes históricos de los contratos de protección, ver: Robles, “Los contratos de protección.”

partir del sexenio de José López Portillo (1976-1982) el sindicalismo de protección obtuvo una proyección nacional y creció de forma acelerada, gracias a la tutela patronal y gubernamental, siendo especialmente determinante el apoyo que recibió entre 1982 y 1994 cuando Arsenio Farrell Cubillas estuvo al mando de la STPS.¹¹²

El sindicato de protección se forma con el fin de vender contratos de protección – definidos como “simulación de acuerdos contractuales en materia laboral entre una empresa y la representación de los trabajadores a su servicio.”¹¹³ Los contratos de protección se firman sin el conocimiento de los trabajadores a través de un arreglo entre el patrón y un abogado u organización sindical, con el aval de las autoridades del trabajo. Esta maniobra es posible porque, según la LFT, los sindicatos mexicanos no pueden operar sin el reconocimiento legal del gobierno (*registro*) y sus líderes no pueden firmar contratos sin que el gobierno certifique su elección (*toma de nota*).¹¹⁴ Es una maniobra perversa y conveniente para las autoridades laborales, el dirigente sindical así como el patrón. El dirigente corrupto sindical (frecuentemente un abogado) hace un buen negocio por vender un contrato de protección al patrón, gracias a sus contactos en las instancias laborales. Dichos oficiales de las JCA manipulan el registro y la toma de nota para evitar la formación y la expansión de los sindicatos independientes,¹¹⁵ así como enriquecerse en el proceso pues reciben una tajada del negocio. A cambio de su pago, el patrón registra un contrato cuyo contenido le permite mantener altos grados de flexibilidad en sus prácticas laborales así como salarios y condiciones laborales pésimos. De esa forma, tres

¹¹² Xelhuanzi, “El sindicalismo mexicano contemporáneo,” 26.

¹¹³ José Alfonso Bouzas Ortiz, “Los contratos de protección y el sindicalismo mexicano,” en *El sindicalismo en México: Historia, crisis y perspectivas*, editado por José González Guerra y Antonio Gutiérrez Castro (México: Plaza y Valdés, 2006), 115.

¹¹⁴ Davis, “Freedom of Association,” 2.

¹¹⁵ *Ibid.*

condiciones – “voluntad del empresario, anuencia del gobierno y venalidad del líder sindical” – convergen para abusar de los trabajadores.¹¹⁶

Para los patrones y el Estado, los sindicatos de protección funcionan como una traba eficiente contra el “peligro” de la organización sindical independiente. Ya que los trabajadores no saben que pertenecen a un sindicato de protección, son más vulnerables a la manipulación de la llamada *cláusula de exclusión*. Esta cláusula, que se encuentra en muchos contratos colectivos en México (no solamente en los contratos de protección), requiere que los trabajadores sean miembros del sindicato con titularidad del contrato colectivo para trabajar en la empresa y reglamenta el despido de cualquier trabajador que está expulsado del sindicato. La ley laboral mexicana estipula el debido procesamiento del agremiado antes de estar separado del sindicato, pero en la práctica este derecho está frecuentemente ignorado.¹¹⁷ Por ende, los trabajadores que quieren formar un sindicato independiente y tratan de pedir el registro de este sindicato ante la autoridad laboral pueden descubrir que ya pertenecen a un sindicato de protección; y en este momento, los dirigentes del sindicato de protección pueden expulsarlos de su sindicato fantasma y – de acuerdo con la cláusula de exclusión – de la empresa.¹¹⁸ Aunque la cláusula de exclusión también puede manipularse para reprimir a los trabajadores de un sindicato charro si tratan de formar un sindicato independiente, dicha táctica es especialmente efectiva en el sindicato de protección dónde representa una verdadera emboscada para los trabajadores.

La práctica de vender contratos de protección es sumamente extendida, aunque es difícil establecer exactamente qué porcentaje de los contratos colectivos son contratos de protección. Algunos, como Héctor de la Cueva y Svenja Blanke, aproximan que cerca del 80% de los contratos colectivos en México son en realidad contratos de protección, mientras que Héctor

¹¹⁶ Bouzas, “Los contratos de protección, 116.

¹¹⁷ Davis, “Freedom of Association,” 2.

¹¹⁸ Robles, Entrevista.

Barba, abogado de la UNT, recientemente puso la cifra en 92%.¹¹⁹ También debo señalar que establecer la categoría de los sindicatos de protección es algo complejo y un poco inexacto. En algunos casos son creados por abogados que fungen como dirigentes sindicales, “como es el caso de Ramón Gámez y su equipo de <abogados líderes sindicales> que operan en todo el país en distintos sectores económicos detentando la contratación colectiva de más de mil empresas dentro de las que se encuentran las principales firmas monopólicas que se han instalado en México a la apertura comercial.”¹²⁰ Aquí hablar de un sindicato de protección, o fantasma, es descriptivo y acertado. Pero según un informe reciente de la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT), la venta de los contratos de protección también se extiende más allá de los despachos laborales a organizaciones sindicales como la CTM, la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), la Confederación Revolucionaria de Trabajadores (CRT), la Confederación Obrera Revolucionaria (COR), la Confederación Regional de Obreros Mexicanos (CROM), la Confederación Obrera de México (COM), la Confederación de Trabajadores y Campesinos (CTC) y la FNSI.¹²¹ Es evidente que las federaciones que se suelen identificar con el sindicalismo charro y blanco también están totalmente implicados en este negocio de vender contratos de protección, lo que complica la definición de los sindicatos de protección. Sin embargo, todavía me parece útil diferenciar entre sindicatos charros, por ejemplo, y sindicatos de protección. En el primer caso, como señala Héctor de la Cueva, el sindicato es “corrupto, pero los trabajadores [conocen los dirigentes], saben quiénes son, quizá hasta los eligieron, y han obtenido algún beneficio, en muchos casos,”

¹¹⁹ De la Cueva, Entrevista; Blanke, “El sindicalismo mexicano,” 118; Sin autor, “Cuenta con sindicato sólo 15% de los trabajadores formales,” *El Periódico de México*, 26 enero 2009, <http://www.elperiodicodemexico.com/nota.php?sec=Nacional-Poblacion&id=220671>, consultado 24 marzo 2009.

¹²⁰ Bouzas, “Los contratos de protección, 118.

¹²¹ José Alfonso Bouzas Ortiz (coord.), *Contratación colectiva de protección en México. Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT)* (México: ORIT-UNAM, 2007), 206.

mientras que en el segundo caso los trabajadores ni conocen la existencia del sindicato que los “representa.”¹²² Lo que hay que recordar es que una federación como la CTM incluye sindicatos afiliados cuyas características conforman a la definición del sindicalismo charro, así como otros que existen solamente en el papel y son mejor entendidos como sindicatos de protección.

El *sindicalismo independiente* se refiere a los sindicatos que luchan en contra y propone alternativas al corporativismo sindical. El sindicato independiente “define por sí mismo sus acciones, sus funciones y su política interna. No permite que sea ni un patrón, ni una iglesia, ni un partido político, ni el Estado quien defina sus acciones. Entonces es un sindicato que trabaja realmente por sus trabajadores.”¹²³

Es útil señalar dos subtipos de esta corriente sindical: el *sindicalismo independiente* y el *sindicalismo independiente y democrático*. Mientras ambos centran sus acciones en la lucha contra el corporativismo y la defensa de la autonomía sindical, el segundo tiene un fuerte compromiso adicional: la democracia sindical. Xelhuanzi escribe, “Sus derechos democráticos son amplios, [y] existe voto universal, directo y secreto para la elección de sus dirigentes.”¹²⁴ Esta diferenciación de subtipos es útil porque destaca que no todos los sindicatos independientes son democráticos; desgraciadamente, hay sindicatos con posturas disidentes ante los sindicatos corporativos y el Estado que sin embargo mantienen algunas prácticas bastante antidemocráticas en su vida interna.

Distintos expertos laborales están de acuerdo que muchos sindicatos independientes están repletos de contradicciones, particularmente con relación a la democracia sindical. Como escribe Alfonso Bouzas, los sindicatos “libertarios, democráticos y opositores al sindicalismo tradicional...viven en una permanente contradicción en tanto son promotores de la libertad y la

¹²² De la Cueva, Entrevista.

¹²³ Patricia Juan Pineda, Abogada del Frente Auténtico del Trabajo, Entrevista (México, D.F.: 10 octubre 2008).

¹²⁴ Xelhuanzi, “El sindicalismo mexicano contemporáneo,” 35.

democracia en las organizaciones sindicales y a la vez a su interior se dan prácticas por demás cuestionables de lo que pregonan.”¹²⁵ Hector de la Cueva asevera, “Normalmente un sindicato independiente es democrático en el sentido de que está en contra de la dominación autoritaria del poder sobre los sindicatos...y esto por lo general implica que tiene internamente una vida democrática...pero no siempre es así. Hay sindicatos independientes que se pronuncian contra el corporativismo, por la democracia sindical, y que sin embargo no tienen una vida realmente democrática en su interior.”¹²⁶ Patricia Juan observa que estas contradicciones incluso han conducido a nuevos términos como los llamados sindicatos “democharros”: sindicatos independientes que han reeligido en repetidas veces los mismos dirigentes.¹²⁷ Señala como ejemplos al STRM, que tiene a su mando el Secretario General Francisco Hernández Juárez desde 1976, y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Servicio Social (SNTSS). De todas maneras, recalca que la política interna de estos sindicatos sigue siendo bastante más abierta comparada con los sindicatos charros de confederaciones como la CTM y la CROC, lo que parece justificar su inclusión bajo la categoría de sindicalismo independiente.

Dada la diversidad de prácticas con relación a la democracia sindical, puede ser difícil establecer a cuál de los dos subtipos del sindicalismo independiente pertenece un sindicato particular. De todas maneras, los dos subtipos tienen un valor heurístico en la medida que reconocen las diversas prácticas de los sindicatos independientes, incluyendo la hipocresía de algunos. En este trabajo, el sindicalismo independiente se refiere a los sindicatos que están

¹²⁵ Bouzas, “Los contratos de protección, 120.

¹²⁶ Hector de la Cueva (Entrevista).

¹²⁷ Juan, Entrevista.

afiliados a la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) o al Frente Sindical Mexicano (FSM), así como muchos que están “suelos” (sin afiliación a una federación o un frente más amplio).¹²⁸

4.2. Respuestas sindicales ante el neoliberalismo: 1983-2009

Con la base de esta tipología política sindical, podemos trazar las distintas tendencias del sindicalismo mexicano desde el inicio de las reformas neoliberales en los ochenta. Dentro del corporativismo sindical, se han expresado dos fenómenos. Por un lado, los sindicatos charros han perdido su hegemonía relativa de los movimientos sindicales, a la vez que se han subordinado aún más al Estado. Con el fin de la hegemonía unipartidaria, muchos sindicatos charros han adaptado sus estrategias políticas al sistema multipartidario sin dejar sus prácticas nefastas con relación a la autonomía sindical, la representación de las bases o la corrupción. Por el otro lado, con el aval de las cúpulas políticas y empresariales se han promovido otras tendencias aun más perversas del corporativismo, como el sindicalismo blanco y especialmente el sindicalismo de protección. Finalmente, el sindicalismo independiente se ha fortalecido ante un panorama político más fluido y el desgaste de los sindicatos charros, sin que el primero haya podido colocarse como la tendencia dominante del sindicalismo mexicano. En general, el Estado mexicano – tanto bajo el PRI como el Partido de Acción Nacional (PAN) – ha favorecido mantener o promover el sindicalismo corporativo, por ser más compatible con su visión del

¹²⁸ De la Cueva, Entrevista. Es importante señalar que no existe consenso sobre esta clasificación y por naturaleza es una generalización. La UNT, por ejemplo, ha sido calificada por algunos autores como “neocorporativa,” ya que algunos de los sindicatos participantes salieron del CT y por ende mantienen ciertas prácticas antidemocráticas o corporativas. [Por ejemplo, ver: Marco Antonio Leyva Piña y Cristina Elizondo Ruiz, “Los primeros de mayo en el Gobierno de Fox: entre el corporativismo y la democracia,” *El Cotidiano* 138 (julio-agosto 2006), 112.] Sin embargo, me parece más acertado localizar la UNT como parte del sindicalismo independiente, con el entendimiento que es un término muy imperfecto para describir una realidad compleja y contradictoria. A pesar de los matices evidentes entre los distintos sindicatos de la UNT, comparten el compromiso de luchar contra el corporativismo, así como promover la democracia y la autonomía sindical. Además, su administración colegiada y descentralizada representa una estructura organizativa más democrática (Xelhuantzi, “El sindicalismo mexicano,” 30).

desarrollo librecambista y exportador, castigando los intentos del sindicalismo independiente para crear las bases de una representación auténtica del trabajador mexicano.

Desde los ochenta, los sindicatos charros han perdido su hegemonía relativa de los movimientos sindicales, a la vez que muchos se han subordinado aún más al Estado. A partir de aquella década, el Estado comenzó a marginar al sindicalismo corporativo de la gestión de las políticas gubernamentales y redujo radicalmente la cuota de diputados y senadores del sector obrero del PRI.¹²⁹ Cuando el PRI perdió su mayoría en el Congreso de la Unión en 1997 y la presidencia en 2000, los sindicatos charros se encontraron ante un panorama político fluctuante y menos estable para mantener las bases de su poder. Todo esto, sumado al giro radical hacia el neoliberalismo del Estado mexicano que se ha descrito anteriormente en este ensayo, hizo que los sindicatos charros perdieran la posibilidad de conseguir un flujo paulatino y significativo de beneficios para la clase trabajadora.

Ante el deterioro de su poder y legitimidad, los dirigentes corruptos de los sindicatos charros han preferido dejar casi por completo la representación de los trabajadores mexicanos y especializarse en el elemento más nocivo del corporativismo laboral: la contención de las demandas laborales y el apoyo de las políticas estatales independientemente de sus costos. Pese algunas críticas retóricas a las reformas neoliberales, la CTM y el CT nunca han desarrollado una política sindical para hacer frente a ellas.¹³⁰ En realidad, han aceptado todos los denominados “pactos” o “acuerdos económicos” promovidos por el Estado mexicano entre 1987 y 2006 con el fin declarado de estabilizar la economía, “aun sabiendo que en nada beneficiarían a los trabajadores mexicanos y que sobre ellos se está cargando el costo de la <estabilidad

¹²⁹ Gutiérrez, “Breve recorrido del sindicalismo mexicano,” 37.

¹³⁰ Aguilar, *Globalización, trabajo y sindicalismo*, 230.

económica>.”¹³¹ Los sindicatos corporativos colaboran activamente con los representantes del gobierno y el sector empresarial para contener los salarios por vía de las instituciones públicas tripartitas (entre ellas la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y las Juntas de Conciliación y Arbitraje),¹³² lo que ha contribuido a la disminución de más de 65% de los salarios reales entre 1983 y 2000.¹³³ La negativa de la gran mayoría de los sindicatos a la confrontación laboral a pesar de la erosión estrepitosa del bienestar de los trabajadores es evidente: “entre 1982 y 2003 las huelgas disminuyeron 1534% de 675 en 1982, a 44 en 2003.”¹³⁴ Mientras que en los setenta la huelga nacional del CT en 1973 y su amenaza de repetirla en 1974 fueron claves en ganar incrementos salariales para los trabajadores, a partir de los ochenta su parálisis fue notable.¹³⁵ Por todo ello, la CTM y el CT han sido duramente criticados y particularmente han perdido un alto grado de su legitimidad ante la clase trabajadora y los otros grupos sociales.¹³⁶

Los dirigentes de los sindicatos charros han adaptado sus métodos a la competencia multipartidaria sin cambiar significativamente sus prácticas antidemocráticas ni su subordinación al gobierno de turno, como bien demuestra el caso de Elba Esther Gordillo. Tras ser destituida como secretaria general, diputada y coordinadora de la bancada del PRI en 2003, logró reposicionarse políticamente tras el afianzamiento de sus lazos con el gobierno de Vicente Fox. Formó la Federación Democrática de Sindicatos de Servidores Públicos (FEDESSP) en 2004, lo que representó “un golpe casi mortal a la antigua Federación Sindical de Trabajadores al Servicio de Estado (FSTSE)” que desde la década de los treinta tuvo el monopolio de la representación de

¹³¹ Ibid.

¹³² María Xelhuanzi López, “El sindicalismo mexicano: entre la coyuntura y la historia,” *El Cotidiano* 20, n. 128 (noviembre-diciembre 2004), 20.

¹³³ Aguilar *Globalización, trabajo y sindicalismo*, 41.

¹³⁴ Leyva y Elizondo, “Los primeros de mayo,” 113.

¹³⁵ Xelhuanzi, “El sindicalismo mexicano contemporáneo,” 22. A propósito, los salarios reales y las políticas de prestaciones de seguridad social y vivienda llegaron a su cima para 1976 (Ibid).

¹³⁶ Aguilar, *Globalización, trabajo y sindicalismo*, 42-43.

los trabajadores del sector público.¹³⁷ La maestra se eligió como presidenta del SNTE para 2004-2008 y creó el Partido Nueva Alianza en 2005, lo que le permitió influir de manera definitiva en las elecciones de 2006 e incrementar su poder político. Finalmente, durante una reunión a puerta cerrada con altos grados de seguridad en 2007, la cúpula nacional de la SNTE amplió de manera “indefinida” el mandato de Gordillo como Presidenta y le otorgaron nuevos poderes para controlar la vida interna del sindicato.¹³⁸ Con todo, la maestra se ha reposicionado políticamente y cimentado su control sobre el sindicato.

Sin embargo, las transformaciones estratégicas políticas de Gordillo no representan ninguna ruptura con las prácticas antidemocráticas del SNTE ni la subordinación de los intereses de sus agremiados a los de las cúpulas sindicales y políticas. Gatica escribe, “No significa que los intereses del sindicato y su base queden mejor representados o tengan mayores posibilidades de ser atendidos. La articulación base-dirigencia parece mantenerse sin variaciones importantes; en cambio la articulación dirigencia-Estado ha cambiado notablemente.”¹³⁹ La toma de decisiones del SNTE refleja las prácticas burdas del corporativismo sindical, como bien demuestra la “elección” de Gordillo en 2007 como Presidenta esencialmente vitalicia. La

¹³⁷ Ignacio Gatica Lara, “El corporativismo sindical mexicano en su encrucijada,” *El Cotidiano* n. 143 (mayo-junio 2007), 74.

¹³⁸ Laura Poy y Antonio Heras, “A hurtadillas, se adjudica Gordillo presidencia <vitalicia> del SNTE,” *La Jornada*, 8 julio 2007, <http://www.jornada.unam.mx/2007/07/08/index.php?section=politica&article=003n1pol>, consultado 15 noviembre 2008. Poy y Heras escriben: “Bajo fuertes medidas de seguridad, integrantes de la cúpula del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) acordaron ampliar de manera <indefinida> el mandato de Elba Esther Gordillo Morales como presidenta del gremio y otorgarle un <voto de confianza> para que designe en sus cargos a los secretarios generales seccionales. En un cónclave realizado en Rosarito, Baja California – luego de un cambio de sede de último minuto –, delegados asistentes al 23º Consejo Político Nacional Extraordinario votaron por unanimidad la ratificación de la dirigente como <máxima autoridad del sindicato>, además de otorgarle <amplios poderes> para la creación de un consejo consultivo que podría asumir las funciones del Comité Ejecutivo Nacional (CEN). Los trabajos, informaron fuentes cercanas a la dirigencia magisterial, fueron conducidos por Rafael Ochoa Guzmán, secretario general del sindicato, a quien se encomendó proponer la permanencia <vitalicia> de Gordillo al frente del magisterio.” Para más información, ver el artículo completo.

¹³⁹ Lara, “El corporativismo sindical mexicano,” 74.

FEDESSP, como la FSTSE, carece de autonomía ante el Estado y de “un proyecto propio de trabajo público ante la Nación y la Sociedad mexicana.”¹⁴⁰

Paralelamente a la subordinación casi total del sindicalismo charro al proyecto del Estado neoliberal, se ha incrementado la prevalencia de los otros tipos del sindicalismo corporativo. Ya se señaló la creciente preponderancia del sindicalismo de protección, que desde los ochenta sirve para afianzar las políticas de contención salarial y mantener la fuerza de trabajo duramente disciplinada en sectores estratégicos para el modelo neoliberal, como la industria maquiladora. Asimismo, el sindicalismo blanco parece haber incrementado su protagonismo a nivel nacional con el aval del gobierno. El gobierno de Vicente Fox promovió la formación de la ASM a lo largo del sexenio, que unifica dos corrientes sindicales: los sindicatos que salieron del CROC y otras centrales del sindicalismo charro, y los sindicatos blancos de la FSNI.¹⁴¹ Juntos, los sindicatos blancos y los sindicatos de protección representan “un sector amplio de trabajadores pacificados mediante el ejercicio de estrategias legales o paternalismos empresariales” y desde la perspectiva del Estado mexicano, complementan el papel de control laboral ejercido por el sindicalismo charro.¹⁴² Además, la existencia de los sindicatos de protección y los sindicatos blancos contribuyen a la atomización del sindicalismo mexicano, una tendencia que favorece la “paz laboral,” una meta principal de la política laboral del Estado mexicano.

La parálisis del corporativismo sindical ante el neoliberalismo ha cobrado un costo muy alto a los trabajadores mexicanos pero también ha abierto un cierto margen de maniobra para las corrientes sindicales independientes en la medida que aprovechan la creciente ilegitimidad del

¹⁴⁰ Aguilar, *Globalización, trabajo y sindicalismo*, 234.

¹⁴¹ *Ibid*, 237. El apoyo del gobierno se evidenció en la rapidez del registro y la toma de nota. En marzo de 2006 se celebró la asamblea constitutiva de la ASM, el 26 de abril Fox tomó la protesta de la dirigencia de la ASM y el 30 de mayo la STPS le confirió el reconocimiento legal a la ASM.

¹⁴² José Othón Quiroz Trejo, “Sindicalismo, núcleos de agregación obrera y corporativismo en México: inercias, cambios y reacomodos,” *El Cotidiano* 20, n. 128 (noviembre-diciembre 2004), 15.

sindicalismo corporativo ante la clase trabajadora y grandes sectores de la sociedad mexicana. Desde los ochenta, el panorama sindical se ha diversificado y se han presentado nuevas expresiones del sindicalismo independiente, sin que hayan podido constituirse como la tendencia dominante. A continuación, se resume estos desarrollos, haciendo hincapié particularmente en la formación de Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios (FESEBS), la Coordinadora Intersindical 1º de Mayo (CIPM), la UNT y el FSM.

Ante la parálisis evidente de las cúpulas sindicales corporativas a partir de 1983, algunas organizaciones dentro del CT buscaron formas de renovarlo e incrementar su autonomía ante el Estado para poder defender a los trabajadores de las agudas crisis económicas. Estas actividades culminaron en 1990 en la formación de una nueva federación dentro del CT, la FESEBS.¹⁴³ Según Xelhuantzi, la FESEBS tuvo una importancia desproporcionada al número relativamente modesto de sus afiliados: representó “el parteaguas organizativo más importante del sindicalismo mexicano después de la fundación de la CTM en 1936.”¹⁴⁴ Su propuesta incluía defender su autonomía ante el Estado; distanciarse de la ideología de la Revolución mexicana, ya que había justificado la subordinación del movimiento obrero durante muchas décadas; y renovar el

¹⁴³ La Federación actualmente incluye los siguientes afiliados: Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación (ASSA), Alianza de Tranviarios de México (ATM), Sindicato de Transportistas y Materialistas del Estado de Guerrero (SINTESAT), Sindicato Nacional de Trabajadores de la Caja de Ahorro de Los Telefonistas (SNTCAT), Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Nuclear (SUTIN), Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM), Sindicato Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz Volkswagen de México (SITIAVW), Sindicato de Trabajadores Técnicos y Manuales de la Producción Cinematográfica (STYM), Sindicato Nacional de Empleados y Trabajadores Del Nacional Monte de Piedad (SNETNMP), SNTSLASyC, Sindicato Independencia de Trabajadores de Tierra de Aeroméxico (Independencia), Sindicato de Empleados y Trabajadores de Eventos Taurinos (SETET), AJUPE Banobras A.C., Asociación de Jubilados y Pensionados de Banobras A.C., SIOPCEM, ASF, Unión Nacional de Organizaciones Regionales Campesinas Autónomas (UNORCA), Sindicato Independiente del Trabajadores del Comité Administrador del Programa Federal de Construcción de Escuelas de la República Mexicana (SITCAPFCE), Sindicato de la Industria Química, Sindicato de la Industria del Vidrio, y Sindicato de Trabajadores de Seglo (SEGLO) (FESEBS, <http://www.fesebs.org.mx/afil/afil.htm>, consultado 6 noviembre 2008).

¹⁴⁴ Xelhuantzi, “El sindicalismo mexicano contemporáneo,” 28.

sindicalismo a través de la negociación colectiva, en vez de las negociaciones en bloque que caracterizaban el sindicalismo corporativo del CT.¹⁴⁵

En 1995, distintos sindicatos independientes, secciones de sindicatos nacionales, sindicatos de empresas así como otras asociaciones laborales formaron la CIPM, cuyo programa incluía la democracia sindical; las negociaciones salariales; así como el rechazo de las políticas neoliberales, el sindicalismo corporativo del CT y la dominancia del PRI del régimen político. La CIPM no pudo aglutinarse como una fuerza política coherente y duradera, y terminó dispersándose, pero representó una experiencia importante para el desarrollo del sindicalismo independiente y además varios de los sindicatos involucrados participaron también en el movimiento del Foro y la fundación de la UNT (ver adelante).¹⁴⁶

En febrero de 1995, para hacer frente a la crisis económica y financiera que estalló en diciembre de 1994, el Presidente Ernesto Zedillo promulgó la firma de un nuevo pacto económico por los principales representantes empresariales y sindicales del país. Sin embargo, tres organizaciones sindicales del CT – el SME, el SNTE y la Confederación de Obreros Revolucionarios (COR) – se negaron a firmar y convocaron una serie de foros para analizar la crisis económica y las posturas apropiadas del sindicalismo mexicano ante ella. Entre 1995 y 1997 se dio un proceso dinámico de discusión en que llegaron a participar casi cien organizaciones sindicales proveniente tanto de la interior del CT como de las corrientes independientes, un movimiento que se le conoció como Foro: El Sindicalismo ante la Nación.¹⁴⁷ En 1997, un conjunto de organizaciones que habían participado en el Foro – incluyendo el SNTSS, el STRM, el STUNAM, el FAT¹⁴⁸ y otras – formaron la UNT.¹⁴⁹ En la actualidad, la

¹⁴⁵ Ibid, 28-29.

¹⁴⁶ Aguilar, *Globalización, trabajo y sindicalismo*, 85.

¹⁴⁷ Gutiérrez, “Breve recorrido del sindicalismo mexicano,” 39.

¹⁴⁸ Robles, Entrevista.

UNT afirma tener más de 2 millones de afiliados,¹⁵⁰ aunque distintos autores ponen como un número más realista alrededor de medio millón de trabajadores, parecido a la cifra para la CTM.¹⁵¹

La UNT representó un hito para el sindicalismo mexicano de tendencia independiente. Unificó por primera vez a sindicatos disidentes que salieron del CT (los mismos de la FESEBS – con la excepción del SME) con sindicatos independientes fuera del CT.¹⁵² Constituyó un golpe organizativo contundente al dominio del CT sobre los movimientos sindicales. Además, representó una ruptura significativa con las prácticas corporativas tradicionales. La UNT rechazó la estructura autoritaria del sindicalismo corporativo, estableciendo una estructura descentralizada y mecanismos de toma de decisiones que enfatizan la negociación entre las distintas organizaciones participantes. Mientras que en los sindicatos corporativos el secretario general tiende a ejercer su liderazgo de forma autoritaria y incluso vitalicia,¹⁵³ en la UNT hay una presidencia colegiada (de tres miembros) y las decisiones requieren un voto de consenso de los

¹⁴⁹ Gutiérrez, “Breve recorrido del sindicalismo mexicano,” 39.

¹⁵⁰ Aguilar, *Globalización, trabajo y sindicalismo*, 86.

¹⁵¹ Aguilar afirma que para 2005, la UNT agrupaba 477 mil trabajadores (Ibid, 234), mientras que Bensusán estima un medio millón de trabajadores, en vez de los 1 mil 700 millones afirmados por la UNT en aquel entonces, “tomando en cuenta los datos presentados en relación al número de revisiones contractuales en 2005” (Graciela Bensusán, “Relación Estado-sindicatos,” 269).

¹⁵² Xelhuanzi, “El sindicalismo mexicano contemporáneo,” 30. Xelhuanzi considera que las siguientes organizaciones son las principales de la UNT: ASSA; ATM; SNTCAT; SUTIN; STRM; STUNAM; SITIAVW; STYM; SNETNMP; Asociación Sindical de Pilotos Aviadores (ASPA); Sindicato de Trabajadores de la Industria Metálica, Acero, Hierro, Conexo y Similares (STIMAHCS); Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Guadalajara; Sindicato Nacional Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz, Similares y Conexos, DINA; Sindicato Independiente Nacional de Trabajadores del Colegio de Bachilleres (SINTCB); Sindicato Único de Trabajadores al Servicio de las Líneas Aéreas, Similares y Conexos Independencia; Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma de Guerrero (STAUAG); Sindicato Independiente de Trabajadores del Comité Administrador del Programa Federal de Construcción de Escuelas de la República Mexicana (CAPCE); Sindicato del Instituto Mexicano del Petróleo; Sindicato Único de Trabajadores de Nacional Financiera (SUNTNAFIN); Sindicato Único y Democrático de los Trabajadores del Banco Nacional de Comercio Exterior; Sindicato Independiente de Trabajadores de la Jornada (SITRAJOR); Sindicato del Instituto Nacional de Estadística, Geográfica e Informática (SNTINEGI); Asociación de Jubilados y Pensionados de Banobras (Ibid, 31). También hay que incluir el FAT en esta lista.

¹⁵³ Bensusán, “Relación Estado-sindicatos,” 270.

representantes sindicales.¹⁵⁴ Aunque hay matices entre las organizaciones sindicales que pertenecen a la UNT – algunas son claramente independientes y democráticas mientras que otras todavía están apegadas a ciertas prácticas tradicionales – su programa claramente enfatiza “la lucha contra el corporativismo laboral, la democratización del sindicalismo en general y una mayor autonomía.”¹⁵⁵ Además, corrientes sindicales independientes han podido influenciar de forma notable la formación de la agenda de la UNT y utilizarla como plataforma para difundir sus programas a nivel nacional e incluso internacional. El FAT, por ejemplo, tuvo una gran influencia en la formulación de la propuesta de reforma laboral UNT-Partido de la Revolución Democrática (PRD) – una alternativa ante la Reforma Abascal propuesta por el gobierno de Fox – así como la campaña internacional contra los contratos de protección desarrollada por la UNT y sus aliados.¹⁵⁶ A pesar de las diversas críticas que se le puede hacer a la UNT, evidentemente ha abierto “un camino para la reconstrucción de la pluralidad del movimiento sindical mexicano”¹⁵⁷ y ha representando un intento contundente para disputar “el monopolio del ejercicio del poder sindical del CT.”¹⁵⁸

En agosto de 1998, ante nuevas propuestas para reformar la LFT así como privatizar las industrias petroleras y electricistas, un grupo de sindicatos tanto del sector privado como del público – siendo de más peso el SME, el Sindicato Independiente de Trabajadores de la UAM (SITUAM) y la Alianza Nacional del Sindicalismo Democrático (ANSIDE) – formaron el Frente

¹⁵⁴ Robles, Entrevista.

¹⁵⁵ Xelhuanzi, “El sindicalismo mexicano contemporáneo,” 30.

¹⁵⁶ Robles, Entrevista. Robles asevera que “la UNT es muy importante para nosotros... Demandas que llevamos hace cuarenta años, ahora están en la agenda internacional... gracias a que logramos que la UNT se compenetrara con ella. ...[Luchar contra] los contratos de protección es una agenda del FAT hace desde cuarenta años... y ahora está en la agenda internacional.” Asimismo, asevera que el proyecto de ley propuesta por la UNT en cooperación con el PRD sintetizó “todas nuestras demandas hace desde cuarenta años” y estuvo escrito por tres expertos, entre ellos Arturo Alcalde, un abogado del FAT.

¹⁵⁷ Xelhuanzi, “El sindicalismo mexicano contemporáneo,” 30.

¹⁵⁸ Aguilar, *Globalización, trabajo y sindicalismo*, 86.

Sindical Mexicano.¹⁵⁹ El FSM se ubica en la izquierda sindical¹⁶⁰ y tiene alrededor de noventa mil afiliados, de los cuales casi dos tercios son del SME.¹⁶¹ El activismo del FSM se ha desarrollado primariamente contra las políticas de privatización y flexibilización laboral, pero también se ha movilizado ante otras reformas neoliberales, como el intento para agravar impuestos sobre los alimentos y medicinas. En general, “trata de defender un proyecto de nación alternativo al perfil neoliberal...desde el punto de vista de las organizaciones sociales, que puede resultar muy diferente en los puntos formulados por los partidos políticos y el poder ejecutivo.”¹⁶² Aunque el FSM es mucho más pequeño que la UNT, tiene posturas bastante consistentes y la localización del SME en un sector estratégico de la economía permite que este frente tenga un impacto mayor que su número modesto de agremiados haría pensar.

Juntos, la UNT y el FSM representan dos polos del sindicalismo independiente que se oponen al *estatus quo* corporativo, sin que se cooperen consistentemente.¹⁶³ También es importante volver a recalcar que existen otros sindicatos con tendencias autonomistas que no pertenecen a frentes o federaciones más amplios como la UNT y el FSM, pero de todas maneras emprenden luchas laborales en contra del sistema corporativo y a favor de la representación democrática del trabajador. Evidentemente, el sindicalismo independiente representa una tendencia minoritaria y todavía fragmentada dentro del mundo laboral mexicano, pero su fuerza organizativa se ha incrementado con relación al sindicalismo corporativo y a pesar de sus matices y limitaciones, representa una propuesta alternativa a la parálisis del sindicalismo corporativo ante las reformas neoliberales.

¹⁵⁹ Ibid, 86-87.

¹⁶⁰ Bensusán, “Relación Estado-sindicatos,” 271.

¹⁶¹ Aguilar, *Globalización, trabajo y sindicalismo*, 235.

¹⁶² Ibid, 236.

¹⁶³ Según Robles, el SME y la UNT “han mantenido una relación de acercamientos y alejamientos sucesivos, dependiendo de las necesidades coyunturales de cada momento” [Jorge Robles, “Movimiento obrero en México,” Manuscrito del autor (marzo 2009), 13].

4.3. El modelo de desarrollo neoliberal y las trabas del sindicalismo independiente

¿Por qué el sindicalismo independiente no se logra convertir en una tendencia dominante, considerando la pérdida de legitimidad del sindicalismo corporativo ante la clase trabajadora así como el fin del monopolio del PRI sobre el sistema político mexicano? Claramente, hay que señalar algunas limitaciones endógenas del sindicalismo. Perduran prácticas autoritarias que no se mueren fácilmente en algunos sindicatos independientes. Algunos tienen dirigentes cuyas visiones anticuadas no permiten la posibilidad de ceder poder legal a cambio de poder real¹⁶⁴ y para quienes “cualquier cambio es negativo.”¹⁶⁵ Además, el sindicalismo independiente tiende a reaccionar a amenazas desde posiciones fragmentadas y le ha costado desarrollar propuestas cohesivas con altos niveles de consenso en los momentos adecuados.¹⁶⁶ Los dirigentes de los sindicatos corporativos también juegan un papel importante en mantener el *estatus quo*, ya que todavía conservan un poder político importante, aunque reducido, y obviamente tienden a concebir a los sindicatos independientes como rivales y amenazas a sus privilegios.

Pese estas deficiencias internas del sindicalismo, es importante señalar que el Estado mexicano ha jugado un papel clave en mantener prácticas antidemocráticas, represivas y antiguadas en el mundo sindical. Aquí es importante recalcar que pese al cambio del partido que

¹⁶⁴ Bensusán, “Relación Estado-sindicatos,” 275.

¹⁶⁵ Juan, Entrevista. Dichos dirigentes defienden ciegamente todos los privilegios de los sindicatos sin estar abierto a la idea de que ciertos aspectos de las relaciones laborales tienen que evolucionar de acuerdo con los cambios en las condiciones sociales, económicas y demográficas. Se oponen a otros sectores del sindicalismo independiente más abierto a considerar cambios de las relaciones laborales.

¹⁶⁶ Ibid. Juan asevera, “criticamos mucho pero proponemos poco,” y “nos cuesta ponernos de acuerdo.” En parte, esta postura tiene sentido ya que los sindicatos independientes son los partidos más débiles en las relaciones laborales y frecuentemente enfrentan amenazas inmediatas que impiden el desarrollo de una agenda más comprensiva: “Los sindicatos disidentes están luchando para redefinir sus relaciones con el Estado y las empresas en un nuevo territorio de innovación laboral, pero sobre todo están tratando de preservar su poder de negociación bilateral. Trabajadores en sindicatos disidentes dentro de empresas grandes están peleando una batalla defensiva para preservar sus acuerdos colectivos y su estabilidad de empleo. Incluso los sindicatos y grupos de trabajadores a los que les gustaría emprender una lucha más generalizada están mal posicionados para hacerlo, mientras responden a los asaltos inmediatos sobre sus particulares empresas, industrias y lugares de empleo” (Roman y Velasco, “The State, the Bourgeoisie, and the Unions,” 99).

ocupa la presidencia, la ideología neoliberal sigue siendo el eje rector que determina las políticas económicas y laborales del gobierno, tal como lo era durante los tres sexenios priístas a partir de 1982. Efectivamente, el mantenimiento del pacto Estado-sindicato corporativo está considerado por la élite gobernante como más consistente con su visión neoliberal. La visión dominante del Estado es que un fuerte movimiento sindical independiente pondría en jaque la contención salarial y la paz laboral, consideradas fundamentales para competir en los mercados internacionales y atraer la inversión extranjera directa a México, un país ensamblador de manufacturas cuya ventaja comparativa es una mano de obra disciplinada y barata.

Las administraciones panistas han elegido la continuidad de políticas laborales que subordinan los intereses de los trabajadores a los intereses patronales. Aunque Fox suscribió los “Veinte compromisos por la libertad y la democracia sindical” durante su campaña electoral, su administración en la práctica apoyó la reproducción de la misma cultura laboral corporativa de antes, se opuso a reformas para la democratización del sindicalismo e intervino activamente en el mundo sindical para promover el corporativismo más burdo. Su Secretario de Trabajo, Carlos Abascal (ex-presidente de la Confederación Patronal de la República Mexicana) cedió espacios importantes a funcionarios vinculados con el grupo empresarial de Monterrey así como el CT. En la negociación de la propuesta reforma laboral, los dos representantes de la UNT eran una clara minoría ante los cuatro del sindicalismo corporativo así como los representantes empresariales. Juntos el gobierno, los sindicatos corporativos y los empresarios elaboraron una propuesta cuyo contenido, en vez de modernizar y democratizar el mundo laboral, habría profundizado los mecanismos de control y la subordinación de los trabajadores: nuevas causas para la disolución de los sindicatos, restricciones extremas sobre el ejercicio del derecho de la

huelga y la elección libre de los dirigentes sindicales, entre otras medidas regresivas.¹⁶⁷ Aunque la Cámara de Diputados no aprobó la propuesta, su contenido demostró claramente las tendencias corporativas y patronales del supuesto “gobierno de cambio.”

Más recientemente, el Proyecto Lozano de Reforma de la Ley Federal de Trabajo, anunciado en febrero de 2009, demuestra que la Administración de Vicente Calderón busca flexibilizar las relaciones laborales para el beneficio de los patrones y mantener los mecanismos que sostienen al sindicalismo corporativo. Para demostrar este punto, es útil reproducir algunas de las críticas hechas por Arturo Alcalde sobre la propuesta. Primero, la reforma del Artículo 48 propone que los salarios caídos en los juicios laborales se reduzcan a seis meses. Dado que los juicios generalmente duran años, por falta del gobierno y otros factores ajenos a los trabajadores, con este cambio “a ningún empleado se le ocurrirá demandar...no le quedará otra que aceptar el pago que le imponga el patrón.”¹⁶⁸ Segundo, la reforma del Artículo 83 con relación a la contratación y pago por horas, “destruye de un plumazo el conjunto de garantías vigentes en materia de estabilidad, jornada, salario y prestaciones complementarias.”¹⁶⁹ Tercero, los Artículos 899-A fracción III y 920 fracción IV inciso c, requieren que los sindicatos proporcionen los nombres de los trabajadores para emplazar una huelga con motivo de firmar un contrato colectivo de trabajo o cambiar el sindicato titular del contrato. Estas medidas son totalmente contrarias a la libertad sindical, la contratación colectiva auténtica y el ejercicio del derecho de la huelga, y facilitan que el empresario elija el sindicato de su preferencia, incluyendo un sindicato de protección. Cuatro, la Propuesta no incluye reformas necesarias en el sistema de justicia laboral, e inclusive “da marcha atrás en temas propuestos con anterioridad, entre ellos la

¹⁶⁷ Arturo Alcalde Justiniani, “Balance sindical del gobierno de transición: promesas incumplidas,” en *Los sindicatos en la encrucijada del siglo XXI*, coordinado por Inés González Nicolás (México: Fundación Friedrich Ebert, 2006), 41.

¹⁶⁸ Arturo Alcalde Justiniani, “Reforma laboral absurda,” *La Jornada*, 14 febrero 2009.

¹⁶⁹ *Ibid.*

transparencia en contratos colectivos y registro de asociaciones” (Artículo 365 bis) así como el derecho a las elecciones sindicales con voto secreto (Artículo 371).¹⁷⁰ Finalmente, en materia individual, la propuesta incluye una serie de mecanismos para facilitar el uso de contratos temporales, reducir la estabilidad en el empleo (Artículo 25, fracción II) y promover la subcontratación (Artículo 15, A-D).¹⁷¹ Aunque no es posible hacer una revisión crítica de toda la propuesta aquí, parece claro que la propuesta no representa ninguna ruptura con los motivos básicos de su antecesor, la Propuesta Abascal.¹⁷² Como bien concluye Jorge Robles, “el *Proyecto Lozano*[,] lejos de acercarse a los estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), lejos de incomodar al sistema del Estado Corporativo, [refuerza las] estructuras de control y [libera] las manos a los patrones en materia de flexibilización en la contratación y jornada de trabajo.”¹⁷³

Los gobiernos panistas también han intervenido abiertamente en el mundo sindical para promover las formas de corporativismo más acabadas. El caso más notorio se trata del conflicto del sindicato minero desde 2006. Fox destituyó a todo el comité ejecutivo del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana (SNTMMSRM), incluyendo su secretario general, Napoleón Gómez Urrutia, tras otorgar la toma de nota a un nuevo comité ejecutivo compuesto de individuos que no pertenecían al sindicato minero, incluyendo a Elías Morales Hernández como secretario general, quien previamente había sido expulsado del sindicato minero después de aceptar sobornos del Grupo México¹⁷⁴ y era “un líder

¹⁷⁰ Ibid; Robles, “Movimiento obrero,” 5.

¹⁷¹ Ibid.

¹⁷² Para una crítica más completa, ver: Frente Auténtico de Trabajo y Unión Nacional de Trabajadores, “Propuesta Lozano: Abaratar los despidos y fortalecer al corporativismo,” febrero 2009, <http://www.fatmexico.org/analisis/Iniciativa%20Lozano%20Feb%2009.doc>, consultado 24 marzo 2009.

¹⁷³ Robles, “Movimiento obrero,” 6.

¹⁷⁴ Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM), *Lo que daña a uno, nos daña a todos: la lucha de los mineros y metalúrgicos mexicanos por la independencia sindical* (Marzo de 2008), <http://www.imfmetal.org/main/index.cfm?n=47&l=2&c=17554>, consultado 8 noviembre 2008, 9.

a la medida del gusto empresarial.”¹⁷⁵ Aunque Gómez esencialmente había heredado su puesto tras la muerte de su padre – el dirigente corporativo infame Napoleón Gómez Sada – había tomado ciertas acciones que desestabilizaron el pacto Estado-sindicalismo corporativo, y amenazaron tanto a los sindicatos tradicionales del CT como a los empresarios mineros. En febrero de 2006, cuando sesenta y cinco mineros perdieron la vida en la mina Pasta de Conchos, Coahuila, en un accidente debido a las condiciones deficientes omnipresentes en sector minero, Gómez acusó el gobierno de haber cometido “asesinato industrial.” Luchó por mejores condiciones laborales, consiguió un aumento de sueldos del 8% para los mineros y se opuso tanto a la reforma Abascal como a la subcontratación.¹⁷⁶ Gómez también había incrementado la participación de los agremiados en las asambleas sindicales y en la negociación de los contratos colectivos tras votaciones para determinar sus resultados finales.¹⁷⁷ Finalmente, en febrero de 2006, Gómez se presentó junto a Isaías González (Secretario General del CROC) en una fórmula para desafiar la reelección de Víctor Flores Morales (Secretario General del sindicato ferrocarrilero) como presidente del CT; Flores era el candidato preferido por la Administración de Fox, ya que era “leal a las políticas neoliberales del gobierno.”¹⁷⁸ Ante una campaña conjunta

¹⁷⁵ Alcalde, “Balance sindical,” 48.

¹⁷⁶ Blanke, “El sindicalismo mexicano,” 113-114. Patricia Juan Pineda estima que la decisión de Gómez de oponerse a la propuesta Abascal fue clave. Relata que cuando la propuesta estaba al punto de aprobarse, Gómez consultó a varios abogados laborales, incluyendo a Néstor de Buen y Arturo Alcalde. Gómez se convenció de que no se debería pasar la reforma, y se encargó de bloquearlo. Juan considera que su negativa a la propuesta fue central en su fracaso eventual y considera que “el Estado no lo perdonó” (Entrevista).

¹⁷⁷ Alcalde, “Balance sindical,” 48.

¹⁷⁸ Dan LaBotz, “Wildcat Miners' Strike In Mexico,” *Z Magazine* (julio 2006), <http://www.zmag.org/zmag/viewArticle/13883>, consultado 10 mayo 2009. González se presentó como candidato a la presidencia y Gómez como candidato a la vicepresidencia. Después de que tanto la fórmula liderada por González como la que fue encabezada por Flores se declararon victoriosas en elecciones espurias (cada una tuvo su propia asamblea), el STPS le otorgó la toma de nota a Flores en vez de hacer lo correcto y ordenar una nueva elección bajo condiciones legales correctas. Como se comentó en una columna de *Reforma*, “La secretaría pudo advertir a las partes que ninguna de sus decisiones era legal y ordenar la reposición de la asamblea. Pero prefirió pagar la cercanía política de Flores Morales que en 2000 no esperó a la toma de posesión de Vicente Fox para someterse como lo hizo con su antecesor Ernesto Zedillo, sino que lo visitó untuoso cuando aun era Presidente electo” (Miguel Ángel Granados Chapa, “Golpismo en el Congreso del Trabajo,” *Reforma*, 19 febrero 2006). Flores, quien fungiría como presidente hasta noviembre de 2006, inmediatamente pagó su deuda al gobierno y apoyó a Elías Morales Hernández

de persecución por la Secretaría de Trabajo, el Grupo México y la CTM, Gómez se exilió a Canadá, donde sigue ejerciendo su liderazgo.¹⁷⁹ La campaña contra el sindicato minero ha emprendido diversas técnicas típicas del corporativismo sindical: la parcialidad de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tras declarar como ilegales las huelgas de los trabajadores en diversas ocasiones; el despido injustificado de trabajadores del sindicato minero; el registro de un sindicato blanco y elecciones espurias y simuladas para imponérselo a los trabajadores; así como diversos ejemplos de represión contra los mineros – la intimidación, la violencia, la tortura e incluso el asesinato – en los cuales están implicados no solamente golpeadores y pistoleros del Grupo México sino también los cuerpos de policía y el ejército federal.¹⁸⁰

La respuesta sumamente hostil del gobierno frente la rebeldía del SNTMMSRM, en colusión con los empresarios del Grupo México y sus aliados del sindicalismo corporativo más burdo, ejemplifica la negativa del Estado mexicano a cambiar el *estatus quo* de las relaciones sindicales. Recordemos que el SNTMMSRM no es un sindicato históricamente independiente y democrático; más bien, es un sindicato *charro* que se ha ido expresando algunas tendencias reformistas y reivindicatorias durante los últimos años. La respuesta desmesurada del gobierno pone en evidencia una política de “cero tolerancia” ante la organización sindical auténtica – es decir, el sindicalismo representativo de los trabajadores en vez de los patrones y las políticas

y el comité ejecutivo impuesto ilegalmente al sindicato minero. Cabe señalar que a raíz de todos estos conflictos, al culminar su 35ª convención general ordinaria en mayo de 2008, el SNTMMSRM tomó la determinación de “renunciar en forma definitiva al Congreso del Trabajo (CT), ya que dicho organismo no cumple con el objetivo social de defender a la clase trabajadora, además de que ha mostrado falta de interés, apoyo y atención al conflicto minero” (Carolina Gómez Mena, “Abandona el sindicato minero el Congreso del Trabajo,” *La Jornada*, 10 mayo 2008).

¹⁷⁹ El gobierno alegaba que Gómez hubiera desfalcado una suma de 55 millones de dólares que se destinaban a indemnizar a mineros que habían trabajado con el Grupo México a principios de los noventa. Sin embargo, resultó que las pruebas del presunto delito eran falsificadas y en 2007 una auditoría independiente hecha en Suiza confirmó que todos los fondos estaban documentados. También en 2007, un tribunal federal de México falló que la STPS “se había excedido en sus facultades y no había observado los procedimientos establecidos al destituir a la directiva del SNTMMSRM,” y que Gómez y los demás dirigentes debieron estar restituidos. Sin embargo, “Gómez sigue en el exilio debido a los cargos infundados aún pendientes contra él y a graves amenazas a su seguridad y su familia” (FITIM, *Lo que daña a uno, nos daña a todos*, 5 y 23).

¹⁸⁰ Para más detalles, ver: FITIM, *Lo que daña a uno, nos daña a todos*.

estatales. Otras expresiones preocupantes de esta tendencia regresiva incluyen las recientes campañas de represión de la organización sindical independiente en la Vidriera Potosí del Grupo Modelo (San Luís Potosí), la fábrica Vaqueros Navarra del Grupo Navarra (Tehuacán, Puebla), la fábrica de Johnson Controls (Puebla) y la fábrica de MEXMODE (Puebla).¹⁸¹

Aunque esta postura estatal hostil a la organización sindical auténtica tiene un conjunto de raíces históricas, se puede argumentar que la ideología neoliberal tiende a acentuarla. ¿Por qué el Estado todavía favorece políticas laborales corporativas y autoritarias después de la transición democrática? En gran parte porque las políticas económicas del Estado se caracterizan por una fuerte continuidad neoliberal, lo que limita la capacidad de visualizar un mundo laboral democrático y pluralista. La democratización del sindicalismo y la reforma de las políticas laborales del Estado son vistas como demasiadas riesgosas para el modelo económico: “Los riesgos de desestabilizar el sistema de relaciones laborales en caso de romper con el pacto corporativo exceden los beneficios que un cambio en dicho sistema pudiera acarrear para la economía.”¹⁸² Bajo esta lógica, la democratización del sindicalismo y la pérdida del control del Estado sobre la acción sindical conllevarían peligros macroeconómicos: la desestabilización de la paz laboral y el alza de los salarios podrían provocar la inflación, la erosión de la competitividad en los mercados internacionales, o la pérdida de la inversión extranjera directa. De esa forma, la visión neoliberal del Estado mexicano limita su capacidad y su voluntad para impulsar reformas que facilitarían el sindicalismo independiente y democrático, en vez de reprimirlo.

¹⁸¹ Para más detalles, ver: Davis, “Worker’s Freedom of Association,” 4-5.

¹⁸² Zapata, *Tiempos neoliberales*, 143.

5. Reflexiones finales

En México, el corporativismo sindical se desarrolló bajo un sistema político autoritario pero también con un cierto compromiso social, lo que era compatible con la economía nacional fordista y protegida. La paz laboral se mantenía por muchas prácticas nocivas: la corrupción de las cúpulas sindicales, la represión a la organización sindical fuera de los canales corporativos, sin mencionar la manipulación de la ideología revolucionaria. Pese a estas características negativas de las políticas laborales, existía una cierta complementariedad entre el bienestar de la clase trabajador y la rentabilidad del capital bajo la ISI, y por ende, los obreros formales experimentaron un aumento paulatino de salarios y prestaciones hasta mediados de los setenta. Evidentemente, dichas políticas laborales tutelares también sirvieron al partido hegemónico para legitimar su monopolio del poder.

Este capítulo ha pretendido analizar el sindicalismo a partir del cambio abrupto del modelo de desarrollo nacional tras una serie de reformas económicas que iniciaron en 1983 e culminaron con la entrada en vigor del TLCAN en 1994. Para entender este proceso, se argumentó que la globalización económica, particularmente cuando está estructurada por políticas neoliberales, tiende a perjudicar al sindicalismo. Esta premisa parece sustentarse en el caso mexicano. El Estado mexicano integró el país abruptamente a los mercados internacionales, dejó una serie de compromisos sociales y contribuyó a transformaciones en los mercados de trabajo que perjudicaron al sindicalismo. Se desarticuló el ciclo de retroalimentación entre la producción fordista para un mercado interno y el mejoramiento paulatino del bienestar obrero.

Ante la ruptura de la base material de las relaciones sindicales, el sindicalismo ha entrado en una fase de crisis. Aunque el sindicalismo nunca era monolítico, se ha bifurcado más ante las reformas neoliberales. La gran mayoría de los dirigentes sindicales charros han incrementado su

subordinación al Estado, recalibrando sus posturas corporativas a un sistema político más fluido pero con un fundamento neoliberal dominante y consistente; amparado por procedimientos legales distorsionados y prácticas corruptas arraigadas, expresiones aún más burdas del sindicalismo corporativo, como los sindicatos de protección, han ganado terreno. El abandono casi total del sindicalismo corporativo al trabajador mexicano así como la transición a la democracia multipartidaria han abierto ciertos márgenes de maniobra para el sindicalismo independiente.

Sin embargo, el mantenimiento del pacto Estado-sindicato corporativo está considerado por la élite gobernante como más consistente con su visión neoliberal. Según este razonamiento, un fuerte movimiento sindical independiente pondría en jaque la contención salarial y la paz laboral considerados fundamentales para triunfar en los mercados internacionales y atraer la inversión extranjera directa a México, que pretende competir como país ensamblador de manufacturas con una mano de obra disciplinada y barata. Es decir, el neoliberalismo no solamente ha desmembrado gran parte de las políticas sociales que antes sostenía la relación corporativa de “dar y tomar” entre el Estado mexicano y la clase trabajadora, así como generado impactos en los mercados laborales que estorban la organización sindical; sino que también ha representado un impedimento estructural para que el Estado mexicano considere medidas para democratizar el mundo sindical. Existe la sensación de que una gran parte del mundo sindical está trabada entre dos etapas históricas, padeciendo de algunas de las características más nocivas del viejo corporativismo desprendidas totalmente de sus beneficios anteriores, mientras que el sindicalismo independiente choca con tantos obstáculos que no logra imponerse. Aunque muchos de los problemas son propios del sindicalismo, el dominio del paradigma neoliberal de desarrollo nacional impide que el Estado haga una ruptura con el *estatus quo* y establezca un ambiente más

propicio para el desarrollo del sindicalismo independiente y democrático. Por ende, la reforma de las relaciones laborales en México urgentemente necesita abarcar no solamente las prácticas y políticas sindicales sino también las estatales.

CAPÍTULO 2.

El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte: ¿Acuerdo “sin dientes” o promotor de la justicia laboral?

Introducción

El auge de la globalización económica y el dominio de las políticas neoliberales ayudaron a impulsar un nuevo régimen de comercio e inversiones a partir de los ochenta. Al nivel multilateral, se extendió el alcance de la liberalización más allá que del comercio de bienes cubierto por el Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT, por sus siglas en inglés) a nuevas áreas como la inversión extranjera, los servicios y la propiedad intelectual, y se fundó la Organización Mundial de Comercio (OMC), un organismo cuyo mandato es más poderoso y extenso que el GATT. Sin embargo, “la gobernanza comercial más extensa ha surgido a nivel regional” – evidenciado por casos como la Unión Europea (UE), el Tratado de Libre Comercio (TLCAN) y el Mercado Común de América del Sur (MERCOSUR).¹ A pesar de sus diferencias, estos tres regímenes incluyen la liberalización no solamente de bienes sino también de servicios, inversiones, y otros asuntos a un grado más profundo y extenso que el régimen multilateral de la OMC – con el fin de “facilitar la operación de las empresas transnacionales a nivel regional.”²

Frente a la globalización económica, las políticas neoliberales y la integración regional, han surgido movimientos alternativos que buscan reivindicar los valores sociales por encima de los intereses del mercado. Un elemento de esta visión alternativa es promover la incorporación

¹ Jonathan Graubart, *Legalizing Transnational Activism: The Struggle to Gain Social Change From NAFTA's Citizen Petitions* (University Park, PA: Penn State University Press, 2008), Manuscrito del autor, capítulo 1, 13. Graubart me proporcionó este manuscrito antes de la publicación del libro, y por ende, los números de página del manuscrito probablemente no corresponden a los números de página del libro impreso. Por eso, he incluido el número del capítulo también en las citas de este trabajo.

² Ibid.

de las regulaciones y las protecciones laborales en los regímenes de gobernanza regional. Estos intentos a nivel regional son muy pertinentes considerando que la influencia de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) es esencialmente normativa (con escasa capacidad obligatoria frente los Estados para hacer cumplir sus convenios)³ y los intentos para desarrollar medidas para proteger los derechos laborales en la OMC han fracasado hasta la fecha.⁴ A pesar de sus debilidades, los esquemas de gobernanza regional con relación a las normas laborales son las formas institucionales supranacionales más avanzadas que existen hasta la fecha para regular el mundo laboral.

Este capítulo tiene como objetivo analizar uno de los esquemas institucionales para establecer estándares laborales regionales, el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN). Mientras que el modelo de regulación laboral de la UE es más avanzado, con provisiones obligatorias cuya vigilancia está encargada a institucionales supranacionales con relativamente altos niveles de autonomía, algunos autores han señalado que la experiencia europea es *sui generis*.⁵ Graubart, por ejemplo, asevera que los países de otras regiones, sin la misma historia de guerra y tradiciones de regular socialmente sus economías, están mucho menos dispuestos a ceder tanta soberanía a instituciones regionales.⁶ Por ende, es ilustrativo analizar el caso más modesto pero también más generalizable del ACLAN, para entender tanto los beneficios como las dificultades para establecer medidas institucionales eficaces que promuevan los derechos laborales a nivel regional.

³ Paul Teague, “Standard Setting for Labour in Regional Trading Blocs: The EU and NAFTA Compared,” *Journal of Public Policy* 22, n. 3 (septiembre-diciembre 2002): 325-326. Teague desarrolla este punto más a profundidad, y concluye que “la carencia de autoridad coactiva y la debilidad de la solidaridad internacional ha estorbado el desarrollo de una base global de regulación laboral” (326).

⁴ Sobre este punto, ver Graubart, *Legalizing Transnational Activism*, capítulo 1, 16-18. Lo único que se ha conseguido en la OMC es una declaración (en Singapur, 1996) apoyando los estándares internacionales laborales establecidos por la OIT, pero sin cualquier compromiso para regular el cumplimiento de estos estándares.

⁵ *Ibid*, capítulo 1, 20-21. Teague también hace la misma observación sobre la singularidad de la experiencia europea (Teague, “Standard Setting”, 346).

⁶ Graubart, *Legalizing Transnational Activism*, capítulo 1, 21.

Además, el ACLAN representa un elemento importante para analizar en la presente tesis, que busca entender el impacto del TLCAN sobre el sindicalismo mexicano. Si el capítulo anterior analizó cómo las reformas neoliberales – que se inauguraron a partir de 1983 y llegaron a su punto triunfal con la entrada en vigor del TLCAN en 1994 – impactaron el sindicalismo mexicano, este capítulo hace un análisis institucional más puntual. El TLCAN estableció un acuerdo complementario laboral, el ACLAN; por ende, para tener una visión del primero evidentemente hay que analizar el desempeño del segundo como un mecanismo para la protección de los derechos laborales. Si el ACLAN ha sido efectivo en este sentido, pues representa una herramienta importante para promover el sindicalismo independiente en México y promover los derechos, los intereses y el bienestar de los trabajadores mexicanos. Alternativamente, si no ha representado una herramienta efectiva para promover los derechos laborales, entonces no debe cambiar significativamente nuestras conclusiones sobre las dinámicas del TLCAN con relación al sindicalismo mexicano.

El ensayo se desarrolla en cuatro secciones. La primera relata brevemente el contexto político en que se fundó el ACLAN. Además, se expone los Objetivos, Obligaciones, Principios y estructura institucional del ACLAN – incluyendo su sistema de arbitraje. Segundo, se analiza las tendencias del sistema de arbitraje, ya que ha representado una novedad institucional con ciertas posibilidades de transformar las relaciones laborales regionales, por lo menos en teoría. Para los 36 casos presentados entre el 1 de enero de 1994 y el 1 de marzo de 2009, se hace un resumen de los Principios laborales citados, los niveles de consulta alcanzados y los gobiernos sujetos a alegatos; además, se identifica cuatro áreas de cambio en las tendencias de los casos con el transcurso del tiempo. En las tercera y cuarta secciones, se analiza hasta qué punto el ACLAN ha servido como una herramienta para promover relaciones laborales más justas en

América del Norte. Se elabora una serie de críticas del diseño y desempeño del sistema de arbitraje del ACLAN, así como varias recomendaciones para su reforma. Se concluye que el ACLAN – a pesar de sus debilidades – ha representado un recurso significativo en las luchas de los activistas laborales, particularmente los sindicatos mexicanos independientes. Por todo ello, es importante que los activistas no abandonen el ACLAN sino que aprovechen el Acuerdo estratégicamente para promover sus campañas y agendas laborales en el corto plazo mientras que presionen para su reforma en el largo plazo.

Es importante señalar que este ensayo reflexiona sobre la eficacia del ACLAN como una herramienta para los activistas laborales en general. Obviamente, se enfatiza el papel del ACLAN con relación a los intereses de los trabajadores mexicanos y particularmente el sindicalismo independiente mexicano, pero a veces esta demarcación no es tan útil ni apropiado. Efectivamente, distintos activistas laborales – ya sean sindicatos, organizaciones no gubernamentales (ONG), grupos de abogados u organizaciones religiosas – han formado alianzas para presentar los casos de arbitraje bajo el ACLAN. Sería artificial separar los sindicatos mexicanos independientes de estos demás actores. Además, algunas de las luchas están interconectadas a través del tiempo y el espacio. Un caso presentado en los Estados Unidos, por ejemplo, puede contribuir a nuevas estrategias o alianzas que fortalecen un caso posterior en México. En este sentido, no se hace un análisis demasiado restringido, tratando de limitar la discusión solamente a los sindicatos mexicanos y el ACLAN, sino que se enfoca a la pregunta más amplia de si el ACLAN sirve como un instrumento eficaz para promover las campañas y promover los derechos laborales en América del Norte. Si es un instrumento eficaz para los otros activistas, probablemente lo es también para el sindicalismo independiente en México.

1. El ACLAN: contexto político y diseño institucional

Este apartado expone el contexto político en que se fundó el ACLAN y el diseño institucional del acuerdo. La necesidad política de aprobar el TLCAN en el Congreso Estadounidense condujo a la negociación de los acuerdos complementarios, incluyendo el ACLAN. El acuerdo establece una serie de Objetivos, Obligaciones y Principios, y establece un sistema de arbitraje regional para las disputas laborales. Este sistema tiene algunos aspectos innovadores, a la vez que su carácter supranacional es limitado – es decir, se protege celosamente la soberanía nacional en la regulación de las relaciones laborales. El lector también verá que es un sistema de arbitraje bastante tedioso y desgarrado, que claramente antepone la cooperación al castigo para resolver los conflictos laborales.

1.1. El contexto político de la fundación del ACLAN

El TLCAN se negoció entre el 12 de junio de 1991 y el 17 de diciembre de 1992.⁷ Inicialmente el ACLAN no estaba previsto dentro de estas negociaciones netamente comerciales. Sin embargo, dos tendencias condujeron a la propuesta de los acuerdos complementarios sobre asuntos medioambientales y laborales. Mientras las negociaciones progresaban, activistas sociales advirtieron sobre los efectos negativos que el TLCAN podría tener y presionaron para la incorporación de las normas medioambientales y laborales en el Tratado.⁸ Por añadidura, Bill Clinton triunfó en las elecciones presidenciales. Como candidato, había contado con el apoyo de las grandes federaciones sindicales y las organizaciones a favor de la protección del

⁷ North American Forum on Integration, “NAFTA Timeline,” <http://www.fina-nafi.org/eng/integ/chronologie.asp?langue=eng&menu=integ>, consultado 20 noviembre 2008.

⁸ Graubart, *Legalizing Transnational Activism*, capítulo 1, 6.

medioambiente.⁹ Para tratar de complacer tanto a los actores empresariales como a estas organizaciones sociales, Clinton dio un discurso de campaña en Raleigh, Carolina del Norte, declarando su apoyo al TLCAN con tal de que se negociara los acuerdos complementarios en materias laborales y medioambientales. Esta estrategia también buscaba complacer a algunos demócratas indecisos y darles un pretexto frente el público estadounidense para apoyar el Tratado, ya que los votos republicanos no serían suficientes para aprobarlo en el Congreso.¹⁰ Todo ello condujo a la negociación del ACLAN y del Acuerdo de Cooperación Ambiental de América del Norte (ACAAN),¹¹ entre el 17 de marzo y el 14 de septiembre de 1993.¹²

Los gobiernos de Canadá y México no querían negociar los acuerdos complementarios, pero no tuvieron otra salida ya que no quisieron perjudicar la aprobación del TLCAN en el Congreso estadounidense. Sin embargo, buscaron minimizar el alcance de las nuevas instituciones y maximizar su soberanía nacional. Por ejemplo, el gobierno mexicano priísta de aquel entonces temía que un compromiso fuerte sobre los asuntos laborales erosionara su relación corporativa con los sindicatos *charros* y de esa forma su capacidad de control laboral.¹³ Con relación al ACLAN, los negociadores mexicanos y canadienses lograron debilitar las propuestas moderadamente más ambiciosas de Clinton, incluyendo la creación de un

⁹ Jacinto García Flores, *Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte: Crítica Jurídica* (México: Porrúa, 2007), 61-62; Graubart, *Legalizing Transnational Activism*, capítulo 1, 9. Entre las organizaciones sindicales se encontraban la American Federation of Labor-Congress of Industrial Organizations (Federación Estadounidense de Trabajo-Congreso de Organizaciones Industriales, AFL-CIO), y entre las organizaciones medioambientales se contaban el World Wildlife Fund (Fondo Mundial para la Flora y Fauna, WWF) y el Environmental Defense Fund (Fondo para la Defensa del Medioambiente, EDF).

¹⁰ Gary Clyde Hufbauer y Jeffrey J. Schott, *NAFTA Revisited: Achievements and Challenges* (Washington: Institute for International Economics, octubre 2005), 55.

¹¹ Para una reflexión sobre el ACAAN, ver: Edit Antal, “Controversias ambientales a diez años del TLCAN, desde la perspectiva de la Comisión para la Cooperación Ambiental de América del Norte,” en *Diez años del TLCAN en México*, editado por Monica Gambrill, 421-440 (México: Universidad Nacional Autónoma de México, Centro de Investigaciones Sobre América del Norte, 2006); y también, Graubart, *Legalizing Transnational Activism*, capítulos 1 y 4.

¹² North American Forum on Integration, “NAFTA Timeline.”

¹³ Hufbauer y Schott, *NAFTA Revisited*, 121.

Secretariado independientemente con poderes relativamente extensos.¹⁴ Cabe señalar que la visión de un mandato limitado para el ACLAN por parte de los gobiernos de Canadá y México también tenía muchos simpatizantes entre los empresarios y los políticos conservadores estadounidenses. El resultado de esta correlación de fuerzas fue un diseño institucional con “mucha consulta pero poca adjudicación.”¹⁵ El ACLAN no establece nuevas leyes regionales, ni actúa como un tribunal norteamericano, sino que se limita a promover el cumplimiento de las leyes nacionales, por procesos más cooperativos y consultivos que adversos.¹⁶ A pesar de estas limitaciones, como “el primer instrumento laboral internacional...vinculado con un tratado de naturaleza comercial,” el ACLAN todavía representa una innovación significativa por haber insertado los asuntos laborales en el marco institucional de la integración económica regional.¹⁷

El análisis de los Objetivos, las Obligaciones, los Principios y la estructura institucional del ACLAN evidencia esta compleja combinación de limitaciones y oportunidades en términos de la promoción de los derechos laborales. En lo restante de este apartado, se esboza estos cuatro elementos para establecer un punto de partida para el análisis del acuerdo a lo largo del capítulo.

1.2. Los Objetivos, Obligaciones y Principios del ACLAN

El ACLAN establece (en la Parte 1) los siguientes Objetivos:

1. Mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida en el territorio de cada una de las Partes;
2. promover al máximo los principios laborales establecidos en el Anexo 1 [ver abajo];
3. estimular la cooperación para promover la innovación, así como niveles de productividad y calidad crecientes;

¹⁴ Graubart, *Legalizing Transnational Activism*, capítulo 1, 7.

¹⁵ Hufbauer y Schott, *NAFTA Revisited*, 121.

¹⁶ *Ibid*, 128.

¹⁷ Clementina Vargas Hernández, “Resolución de conflictos en el macro legal del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte,” en *Diez años del TLCAN en México*, editado por Monica Gambrell (México: Universidad Nacional Autónoma de México, Centro de Investigaciones Sobre América del Norte, 2006), 441.

4. alentar la publicación y el intercambio de información, el desarrollo y la coordinación de estadísticas, así como estudios conjuntos para promover la comprensión mutuamente ventajosa de las leyes e instituciones que rigen en materia de trabajo en territorio de cada una de las Partes;
5. proseguir actividades de cooperación relativas al trabajo en términos de beneficio mutuo;
6. promover la observancia y la aplicación efectiva de la legislación laboral de cada una de las Partes; y
7. promover la transparencia en la administración de la legislación laboral.¹⁸

El ACLAN también establece (en la Parte 2) una serie de Obligaciones. En resumen, cada parte se compromete a garantizar que sus leyes laborales promuevan altas normas laborales y que se apliquen, de acuerdo con sus Constituciones; aplicar con medidas efectivas su legislación laboral e investigar presuntas violaciones de ella; garantizar el acceso a tribunales imparciales y transparentes para que se pueda ejercer los derechos establecidos en su legislación laboral y en los convenios colectivos; garantizar que los procedimientos para la aplicación de su legislación laboral sean justos, equitativos y transparentes; cooperar con las otras partes para investigar y difundir “sin demora indebida” información sobre presuntas violaciones; “establecer o mantener oficinas para la defensa del trabajo, que representen o asesoren a los trabajadores o a sus organizaciones”; publicar y difundir libremente información sobre su legislación, procedimientos y resoluciones laborales tanto a particulares como al público en general, “promoviendo la educación de la población.”¹⁹

Los once Principios laborales fundamentales (en el Anexo 1) que los países se comprometen a respetar y promover en sus leyes laborales son los siguientes:

1. Libertad de asociación y protección del derecho a organizarse...
2. Derecho a la negociación colectiva...
3. Derecho de huelga...
4. Prohibición del trabajo forzado...

¹⁸ Secretaría de la Comisión para la Cooperación Laboral, *Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte entre el gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, el gobierno de Canadá y el gobierno de los Estados Unidos de América, Septiembre 13, 1993*, http://sp.naalc.org/naalc_es/naalc-full-text_es.htm, consultado 20 noviembre 2008.

¹⁹ Ibid.

5. Restricciones sobre el trabajo de menores...
6. Condiciones mínimas de trabajo...tales como el salario mínimo y el pago de tiempo extra...
7. Eliminación de la discriminación en el empleo...
8. Salario igual para hombres y mujeres...según el principio de pago igual por trabajo igual en un mismo establecimiento...
9. Prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales...
10. Indemnización en los casos de lesiones de trabajo o enfermedades ocupacionales...
11. Protección de los trabajadores migratorios...²⁰

El ACLAN deja claro que los países mantienen su soberanía en cuanto desarrollar sus propias medidas legislativas con tal de que cumplan con estos Principios básicos:

las Partes se comprometen a promover [los Principios], bajo las condiciones que establezca su legislación interna, sin que constituyan normas comunes mínimas para dicha legislación. Su propósito es delimitar áreas amplias de atención en que las Partes han desarrollado, cada una a su manera, leyes, reglamentos, procedimientos y prácticas que protegen los derechos y los intereses de sus respectivas fuerzas de trabajo.²¹

Como señala Graubart, el compromiso de proteger estos principios en la legislación doméstica de cada país parece poco controvertido y muy inocuo, pero de hecho es muy significativo cuando se considera que traslada las prácticas domésticas de cada país al escrutinio regional y porque en muchos casos los abusos laborales no se explican por una legislación laboral inadecuada sino por políticas estatales y empresariales que subvierten dichas leyes en la práctica.²²

²⁰ Ibid.

²¹ Ibid.

²² Graubart, *Legalizing Transnational Activism*, capítulo 1, 25. México, por ejemplo, combina un diseño institucional laboral inclusivo y bastante progresista con prácticas laborales exclusivas y abusivas. Para una revisión excelente de este asunto, ver Graciela Bensusán, "Diseño legal y desempeño real: México," en *Diseño legal y desempeño legal: instituciones laborales en América Latina*, coordinado por Graciela Bensusán, 313-409 (México: Universidad Autónoma Metropolitana, 2006), así como Graciela Bensusán, *El modelo mexicano de regulación laboral* (México: Plaza y Valdés, 2000).

1.3. Las instituciones y el sistema de arbitraje laboral del ACLAN

El ACLAN estableció un conjunto de instituciones con la capacidad de intervenir en la resolución de controversias laborales regionales.²³ Primero, se encuentra la Comisión para la Cooperación Laboral, compuesta por el Consejo de Ministros y el Secretariado. El Consejo incluye los ministros o secretarios de trabajo de los tres países, y el Secretariado es una institución técnica que opera bajo la dirección del Consejo, brindando la información necesaria para que haga decisiones. Es importante señalar, sin embargo, que tanto el mandato como los recursos del Secretariado son muy restringidos. Según Hufbauer y Schott, el presupuesto mínimo del Secretariado no le alcanza para hacer más que pagar la renta de su oficina, los salarios de sus empleados y elaborar estudios.²⁴ Su papel subordinado y marginal se contrasta con el Secretariado del ACAAN, que es “autónomo y tiene autoridad amplia.”²⁵ El Secretariado del ACAAN trabaja en conjunto con el Comité Conjunto de Asesoría Pública, que incluye quince representantes medioambientales, empresariales y académicos – los que son nombrados (cinco por cada gobierno), pero actúan después en su propia capacidad. El Secretariado del ACLAN, en cambio, no cuenta con un organismo comparable al Comité.

Segundo, se encuentran las Oficinas Nacionales Administrativas (OAN), establecidas en la Secretaría del Trabajo de cada país. Entre las funciones más importantes de las OAN es la recepción de comunicaciones públicas sobre los conflictos laborales. El hecho de que las OAN tengan una autoridad de investigación y un protagonismo más amplio que el Secretariado refleja el cuidado que México y Canadá tomaron en minimizar el poder de las instituciones supranacionales y maximizar el poder de las instituciones nacionales en los procesos de arbitraje

²³ La descripción sobre las instituciones y el proceso de arbitraje del ACLAN en las próximas páginas se basa mayormente en Vargas, “Resolución de conflictos”, 443-449. Se enriquece su descripción con observaciones de algunos estudios más, que se señalan en su momento.

²⁴ Hufbauer y Schott, *NAFTA Revisited*, 124.

²⁵ Graubart, *Legalizing Transnational Activism*, capítulo 1, 7-8.

laboral regional. Tercero, cabe señalar el Comité Evaluador de Expertos (CEE), con tres miembros y un presidente, los que deberían ser expertos sobre asuntos laborales sin vínculo con los gobiernos de los país miembros ni el Secretariado de la Comisión para la Cooperación Laboral. Cuatro, en casos extremos cuando un asunto laboral no se ha resuelto durante el proceso de arbitraje laboral (que se describe más adelante), cualquier partidario del conflicto laboral puede pedirle al Consejo que establezca el Panel Arbitral, integrado por cinco miembros que deberían ser expertos de derecho laboral e independientes.

Juntas estas instituciones forman la base para el sistema de arbitraje del ACLAN, lo que se describirá a continuación. Sin embargo, es necesario señalar antes algunas transformaciones que se han dado en los años recientes con relación a la OAN estadounidense y el Secretariado. En 2004, la OAN estadounidense fue absorbida por la nueva Office of Trade Agreement Implementation (Oficina para la Implementación de los Acuerdos Comerciales, OTAI), cuyo director también se hizo Secretario de la OAN. La oficina se encargaba de tareas asociadas con diversos tratados comerciales, no solamente del TLCAN. A fines de 2006, la OTAI se renombró como la Office of Trade and Labor Affairs (Oficina de Asuntos Comerciales y Laborales, OTLA). La OTLA sigue encargada de las funciones de la OAN del ACLAN, así como diversas tareas asociadas con otros tratados comerciales. Además, la OTLA ha absorbido el Secretariado de la Comisión para la Cooperación Laboral. Estas transformaciones son importantes porque han reducido la capacidad tanto de la OAN como el Secretariado de cumplir con sus funciones en una forma efectiva y eficiente – lo que, según los críticos de la Administración Bush, fue

justamente el efecto deseado.²⁶ Además, parecerían reducir aún más el margen de acción autónoma ya circunscrita del Secretariado.

Ahora bien, el sistema de arbitraje parte de las OAN²⁷ que el ACLAN estableció en cada país. El público de un país – ya sean los sindicatos, las organizaciones no-gubernamentales (ONG), o los ciudadanos individuales – tiene derecho a pedir que una OAN de otro país investigue el cumplimiento de la legislación laboral en su país de origen. La OAN tiene la autoridad de aceptar o rechazar el caso, hacer investigaciones y constituir audiencias públicas o reuniones sobre el caso, publicar informes con sus conclusiones, y por último, recomendar o no las consultas ministeriales entre los dos países.

Las consultas ministeriales generalmente incluyen más investigaciones sobre el caso. Sin embargo, mientras que los demandantes participan activamente en la primera parte del proceso de arbitraje (ante la OAN), su participación generalmente no extiende a esta segunda fase, ya que “no existe ningún requisito de que [los demandantes] sean informados de la sustancia, los tiempos ni los resultados de las consultas ministeriales.”²⁸ Las consultas ministeriales frecuentemente resultan en recomendaciones para la celebración de actividades de cooperación entre las OAN con relación a los asuntos laborales en cuestión (seminarios, asistencia técnica, publicaciones, etc.).

Si las consultas ministeriales no resuelven el caso, cualquiera de las partes en la demanda puede pedir la formación y la mediación del conflicto por el CEE. Sin embargo, no se permite la formación del CEE para disputas relacionadas con las Obligaciones generales ni a los siguientes

²⁶ Ruth Buchanan y Rusby Chaparro, “International Institutions and Transnational Advocacy: The Case of the North American Agreement on Labor Cooperation,” *Comparative Research in Law & Political Economy Research Paper* 22/2008, v. 4, n. 5 (2008), 7-8.

²⁷ A pesar de que la OTAI y posteriormente la OTLA han absorbido las funciones de la OAN estadounidense, en este trabajo se utiliza el término OAN para referirse a las oficinas administrativas de los tres países para evitar la confusión.

²⁸ Buchanan y Chaparro, “International Institutions and Transnational Advocacy,” 10-11.

Principios: la libertad de asociación y protección del derecho a organizarse, el derecho a la negociación colectiva y el derecho de huelga.²⁹

Si el CEE tampoco logra resolver el asunto, el gobierno que sirvió de anfitrión de la sumisión pública puede solicitar que se realicen más consultas y en última instancia, que se establezca el Panel Arbitral. Sin embargo, la convocación del Panel Arbitral se limita solamente a violaciones de los Principios 5, 6 y 9: sobre el trabajo de menores, las condiciones mínimas del trabajo, y la prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales.³⁰ Bajo la supervisión del Panel Arbitral, se elabora un plan de acción. Si uno de los gobiernos en el conflicto no cumple con el plan de acción, puede estar sujeto a una sanción económica por el Panel Arbitral. Finalmente, en dicho caso, la falta del pago de la sanción puede constituir justificación para suspender los beneficios derivados del TLCAN al gobierno en cuestión.

2. El sistema de arbitraje: un resumen de los casos y las tendencias durante distintas etapas

Las actividades emprendidas por las instituciones del ACLAN tienen dos vertientes generales: las de cooperación, y las de arbitraje de conflictos. En los primeros diez años de vigencia del ACLAN, se coordinaron ochenta-dos actividades de cooperación entre los tres países, algunas con participantes sindicales, empresariales, no gubernamentales y académicos. Incluyeron seminarios, talleres, cursos de capacitación y asistencia técnica, con relación a diversos Principios laborales, como son la libertad de asociación, la eliminación de la discriminación en el empleo, seguridad e higiene ocupacionales y la protección de los

²⁹ Robin Alexander, "Experiences and Reflections on the Use of the NAALC," en *Memorias: Encuentro Trinacional de Laboristas Democráticos* (México: Universidad Nacional Autónoma de México, 30 noviembre – 1 diciembre 1998), 164.

³⁰ Secretaría de la Comisión para la Cooperación Laboral, *Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte*.

trabajadores migratorios.³¹ Sin embargo, las actividades de cooperación generalmente no han generado medidas a largo plazo o nuevos programas.³²

Sin despreciar la importancia de la cooperación interestatal sobre asuntos laborales, parece claro que el sistema de arbitraje de conflictos laborales es el aspecto más significativo para entender los alcances y las limitaciones del ACLAN. El sistema de arbitraje es el elemento más innovador del ACLAN, ya que genera la posibilidad de que los actores de la sociedad civil, como las ONG y los sindicatos, hagan público la falta de cumplimiento de los Estados norteamericanos en materia de derechos laborales, así como hacer público los abusos de ciertas empresas, aunque sea de forma indirecta.³³ Por ende, el análisis a continuación enfoca en el sistema de arbitraje del ACLAN en vez de las actividades de cooperación, como es la tendencia de la mayoría de los estudios sobre el ACLAN. Primero, se hace un resumen de los Principios laborales citados, los niveles de consulta alcanzados y los gobiernos sujetos a alegatos en los casos desde 1994. Segundo, se hace un análisis de las tendencias a través del tiempo en cuatro áreas: (1) la frecuencia de uso del ACLAN; (2) la naturaleza de las quejas registradas; (3) las respuestas de las OAN; y, (4) los actores involucrados en la sumisión de los casos. Este análisis cualitativo enriquece el estudio y demuestra que la naturaleza del ACLAN, como un acuerdo sujeto a las prioridades políticas de los gobiernos de turno, tiende a transformarse con el transcurso del tiempo.

³¹ Vargas, "Resolución de conflictos," 450.

³² Sandra Polaski, "Perspectivas sobre el futuro del TLCAN: la mano de obra mexicana en la integración de América del Norte," en *Diez años del TLCAN en México*, editado por Monica Gambrill (México: Universidad Nacional Autónoma de México, Centro de Investigaciones Sobre América del Norte, 2006), 51. Debido a la falta de actualización del sitio Web de la Comisión para la Cooperación Laboral, es difícil vislumbrar cuáles hayan sido las tendencias de las actividades de cooperación en los últimos años. Por ejemplo, el reporte anual más reciente disponible en el sitio es del 2003 (Commission for Labor Cooperation, "Annual Reports," http://www.naalc.org/publications/annual_reports.htm, consultado 2 mayo 2009).

³³ Cómo se señaló anteriormente, el sistema de arbitraje enfoca en casos cuando un Estado no cumple con los compromisos enunciados en el ACLAN con respecto a su legislación laboral doméstica. Aunque las empresas no están sujetas directamente al sistema de arbitraje, de todas maneras los casos pueden tener el efecto de hacer públicos sus abusos laborales.

2.1 Tendencias de los casos de arbitraje: Principios laborales citados, niveles de consulta alcanzados y gobiernos sujetos a alegatos

A continuación, se analiza las 36 consultas públicas desde el 1 de enero de 1994 hasta el 1 de marzo de 2009.³⁴ Se puede resumir los Principios laborales citados, los niveles de consulta alcanzados y los gobiernos sujetos a alegatos de la siguiente forma:³⁵

- Veintiún casos se presentaron ante la OAN estadounidense, de los cuales 19 alegaron violaciones por parte del gobierno mexicano, mientras 2 criticaron la actuación del gobierno canadiense. De los 21 casos, 6 fueron rechazados por la OAN; de las 15 sumisiones aceptadas, 8 llegaron a las consultas ministeriales. Se puede resumir los Principios citados en los casos de la siguiente forma: 16 casos alegaron violaciones de la libertad de asociación y 8 de ellos también citaron el incumplimiento de proteger el derecho de la negociación colectiva, 3 se relacionaron con el derecho de la huelga, 2 con el trabajo de menores, 5 con

³⁴ El sitio Web del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos-Agencia de Asuntos Internacionales (US Department of Labor-Bureau of International Affairs, USDOL-BIA) está más actualizado que sus contrapartes mexicanas y canadienses. [Ver: USDOL-BIA, “Status of Submissions under the North American Agreement on Labor Cooperation” (Washington: septiembre 2007), <http://www.dol.gov/ilab/programs/nao/status.htm>, consultado 16 febrero 2009.] Sin embargo, hay dos sumisiones públicas que no aparecen en su sitio Web. Ambos casos alegan que el gobierno de los Estados Unidos no proteja los derechos laborales de los 650,000 trabajadores públicos del Estado de Carolina del Norte – especialmente su derecho a la negociación colectiva, así como una serie de otros derechos laborales. Un caso fue presentado ante la OAN mexicana en 2006 y otro caso ante la OAN canadiense en 2008 (Sin autor, “Canadian, U.S., Mexican Labour Organizations Charge North Carolina with Violating NAFTA Labour Standards,” *Exchange Morning Post*, 23 abril 2008, <http://www.exchangemagazine.com/morningpost/2008/week17/Wednesday/0423028.html>, consultado 22 noviembre 2008). Les agradezco a Patricia Juan (Abogada, Frente Auténtico de Trabajo) y a Susan Philpott [Abogada, Koskie Minsky LLP / Barristers & Solicitors, y ex-Presidenta, Canadian Association of Labor Lawyers (Asociación Canadiense de Abogados Laborales, CALL)] por haberme proporcionado información sobre estos casos, incluyendo las dos sumisiones públicas: United Electrical, Radio & Machine Workers of America (Sindicato de los Trabajadores de la Industria Eléctrica, Radio y Maquinaria de los Estados Unidos, UE) y CALL, *Public Communication to the NAO of Canada*, 23 abril 2008; Frente Auténtico de Trabajo, y UE, *Public Communication to the NAO of Mexico*, 17 octubre 2006.

³⁵ Para las primeras 34 sumisiones públicas, el siguiente resumen está derivado de USDOL-BIA, “Status of Submissions.” Sinteticé la información sobre los principios citados en los casos frente las OAN de Canadá y México, mientras que en el caso de la OAN de Estados Unidos, la información disponible ya estaba sintetizada. Para los últimos dos casos, analicé la información presentada en las sumisiones públicas previamente señaladas: UE y CALL, *Public Communication*; FAT y UE, *Public Communication*. Cabe señalar que algunos casos hacen referencia a las Obligaciones u Objetivos del ACLAN, no solamente los Principios. Sin embargo, las Obligaciones y los Objetivos son mucho más generales que los Principios, y por ende, su análisis nos dice mucho menos sobre la naturaleza específica de las quejas. Por eso, limité mi análisis a los Principios citados en los casos.

los estándares mínimos de empleo, 1 con la discriminación del género (específicamente con pruebas de embarazo en el lugar de trabajo), y 7 con la prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales.

- Nueve casos se presentaron ante la OAN mexicana, todos contra los Estados Unidos. Ningún caso fue rechazado y 5 resultaron en consultas ministeriales; dos casos están todavía en proceso y la OAN mexicana no ha determinado si recomendará consultas ministeriales.³⁶ De los 9 casos, 6 se refirieron a la libertad de asociación, 2 al derecho a la negociación colectiva, 1 al derecho de huelga, 1 a la prohibición del trabajo forzado, 5 a las condiciones mínimas de trabajo, 6 a la discriminación en el empleo, 2 al salario igual para hombres y mujeres, 7 a la prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales, 5 a la indemnización en los casos de lesiones de trabajo o enfermedades ocupacionales, y 6 a la protección de los trabajadores migratorios.
- Seis casos se presentaron ante la OAN canadiense, de los cuales 3 alegaron que los Estados Unidos no cumplieron con sus compromisos bajo el ACLAN, mientras que los 3 restantes sostuvieron lo mismo contra el gobierno mexicano. De las 6 consultas, 3 fueron rechazadas por la OAN canadiense; de los 3 casos aceptados para la revisión, la OAN recomendó las consultas ministeriales en una ocasión y las rechazó en otra, mientras que todavía no ha hecho una determinación para el caso más reciente.³⁷ De los 6 casos, 4 se relacionaron a la libertad de asociación y el derecho de organizarse, 2 al derecho a la negociación colectiva, 2 a las condiciones mínimas de trabajo, 1 a la discriminación en el empleo, 1 al salario igual

³⁶ Los casos son el ya señalado MEX2006-1 (Trabajadores de Carolina del Norte), así como MEX2005-1 (Trabajadores de la Visa H-2B). Para más información sobre este segundo caso, ver: Brennan Center for Justice, New York University School of Law, “North American Agreement on Labor Cooperation (NAALC) Complaint,” http://www.brennancenter.org/content/resource/north_american_agreement_on_labor_cooperation_naalc_complaint, consultado 28 febrero 2009.

³⁷ Este caso es el previamente mencionado CAN2008-1 (Trabajadores de Carolina del Norte).

para hombres y mujeres, 3 a la prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales, y 1 a la protección de los trabajadores migratorios.³⁸

- Hasta la fecha, ningún caso ante las tres OAN ha llegado más allá de las consultas ministeriales. Es decir, no se ha constituido el CEE ni el Panel Arbitral. Por ende, ningún caso ha resultado en la aplicación de sanciones o la suspensión de los beneficios de un país bajo el TLCAN.

Para la mejor comprensión de las tendencias descritas arriba, las siguientes tres tablas resumen los Principios citados, el nivel de arbitraje alcanzado, y los gobiernos alegados en los casos registrados hasta septiembre de 2007.

PRINCIPIOS LABORALES CITADOS	<i>OAN, México</i>	<i>OAN, EE.UU.</i>	<i>OAN, Canadá</i>	<i>TOTALES</i>
1. Libertad de asociación y protección del derecho a organizarse	6	16	4	26
2. Derecho a la negociación colectiva	2	8	2	12
3. Derecho de huelga	1	3	0	4
4. Prohibición del trabajo forzado	1	0	0	1
5. Restricciones sobre el trabajo de menores	0	2	0	2
6. Condiciones mínimas de trabajo	5	5	2	12
7. Eliminación de la discriminación en el empleo	6	1	1	8
8. Salario igual para hombres y mujeres	2	0	1	3
9. Prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales	7	7	3	17
10. Indemnización en los casos de lesiones de trabajo o enfermedades ocupacionales	5	0	1	6
11. Protección de los trabajadores migratorios	6	0	1	7

³⁸ Es interesante señalar que todos los demás casos que se han presentado bajo el ACLAN han hecho referencia a los Principios del ACLAN, pero hay tres casos presentados ante la OAN canadiense que no se relacionaron con los Principios, sino exclusivamente con Objetivos u Obligaciones del ACLAN. Específicamente, dos hicieron referencia al acceso a procedimientos judiciales justos y transparentes, garantizado en el Artículo 5 de la sección de Obligaciones del ACLAN (parte 2), mientras que un caso se relacionó al Objetivo 6 del ACLAN, sobre la aplicación fiel de las leyes laborales nacionales por parte de cada país. No es que sea raro hacer referencia a los Objetivos u Obligaciones del ACLAN, algo que se ha hecho en muchos casos. De hecho, algunos casos incluso han hecho referencia a las obligaciones de los países bajo otros acuerdos, como los convenios de la OIT, argumentando que estos compromisos forman parte de su ley doméstica y por ende, se encuentran dentro del ámbito del ACLAN. Pero sí es poco usual que estos tres casos ante la OAN de Canadá no se relacionen a la violación de ningún Principio del ACLAN, que generalmente representa el argumento primario de los casos registrados bajo el ACLAN.

NIVEL DE ARBITRAJE	<i>OAN, México</i>	<i>OAN, EE.UU.</i>	<i>OAN, Canadá</i>	<i>TOTALES</i>
OAN rechazó el caso	0	6	3	9
OAN aceptó el caso pero no ha declarado hasta la fecha su decisión sobre consultas ministeriales	2	0	1	3
OAN aceptó el caso pero no recomendó consultas ministeriales	2	7	1	10
OAN aceptó el caso y recomendó consultas ministeriales	5	8	1	14
TOTAL DE CASOS	9	21	6	36

GOBIERNO ALEGADO EN CASO	<i>OAN, México</i>	<i>OAN, EE.UU.</i>	<i>OAN, Canadá</i>	<i>TOTALES</i>
México		19	3	22
Estados Unidos	9		3	12
Canadá	0	2		2
TOTAL DE CASOS	9	21	6	36

Como se aprecia, las quejas laborales han centrado más en la falta de cumplimiento sobre los principios de libertad de asociación y protección del derecho a organizarse (26 casos), prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales (17 casos), el derecho a la negociación colectiva y las condiciones mínimas de trabajo (12 casos cada uno).

Las OAN se han demostrado relativamente dispuestas a aceptar las consultas públicas (27 de los 36 casos). De los casos aceptados y revisados hasta la fecha, las OAN han recomendado más de la mitad para las consultas ministeriales (14 de 24 casos). La OAN mexicana ha sido especialmente dispuesta a recibir casos (no ha rechazado ningún caso hasta la fecha) y a recomendar las consultas ministeriales (5 de 7 casos, con 2 casos todavía pendientes). La OAN estadounidense ha aceptado un gran número de casos (15 de 21 casos) y de los casos aceptados, ha recomendado las consultas ministeriales en más de la mitad de las ocasiones (8 de 15 casos). Por su parte, la OAN canadiense rechazó la mitad de los casos (3 de los 6 casos); recomendó las consultas ministeriales en una sola ocasión, las rechazó en otra, y no ha hecho una determinación sobre el caso más reciente. Es difícil saber con certeza si las diferencias de comportamiento entre

las OAN tiene que ver con distintas tendencias políticas respectivas o con variaciones en las sumisiones públicas, ya sea la naturaleza de los abusos laborales o la calidad de los argumentos legales.

Finalmente, cabe señalar que el gobierno mexicano se destaca como el blanco de la mayoría de los casos (22 de 36). Tras México, 12 casos alegaron en contra al gobierno estadounidense y solamente 2 casos en contra al gobierno canadiense. No es sorprendente que haya más casos registrados en contra a México. La Administración de Clinton negoció el ACLAN precisamente para aliviar lo más que se pudiera las inquietudes del público y el Congreso estadounidense en cuanto a la falta de cumplimiento de las normas laborales en México, vista como un elemento que agravaba la brecha salarial entre los dos países y por ende, podría conducir a la exportación masiva de los trabajos estadounidense a su vecino sureño a partir del TLCAN.³⁹ Además, pese que los trabajadores en los tres países norteamericanos enfrentan retos para ejercer plenamente sus derechos laborales, la distancia entre las leyes y las prácticas en México es la más pronunciada de los tres países.⁴⁰ Tanto por la existencia de abusos aún más pronunciados en México como por el mayor número de casos registrados hasta la fecha, cualquier análisis del desempeño del ACLAN debería considerar cuidadosamente sus efectos en México.

³⁹ Rainer Dombois, Erhard Hornberger y Jens Winter, “Transnational Labor Regulation in the NAFTA – a Problem of Institutional Design? The Case of the North American Agreement on Labor Cooperation between the USA, Mexico and Canada,” *International Journal of Comparative Law and Industrial Relations* 19, n. 4 (2003), 431.

⁴⁰ José Miguel Candía, por ejemplo, caracteriza la ley laboral mexicana como “casi socialista,” “muy tutelar” y “muy protectora del trabajador”; pese a ello, los trabajadores enfrentan desafíos enormes en la práctica para ejercer sus derechos laborales [José Miguel Candía, Consultor de la Coordinación de Empleo de la Secretaría de Trabajo y Profesor Visitante de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México, Entrevista (México, D.F.: 11 octubre 2008)]. Por sus partes, Hufbauer y Schott escriben, “La ley laboral mexicana es altamente progresista, pero su aplicación es muy débil. En el papel, la protección de los derechos laborales es mayor en México que en Canadá o los Estados Unidos, pero la realidad es otro cuento” (*NAFTA Revisited*, 177). Finalmente, como se recomendó anteriormente, sobre esta brecha entre ley y realidad laboral, ver: Bensusán, “Diseño legal y desempeño real,” y *El modelo mexicano de regulación laboral*.

2.2. Tendencias generales de los casos de arbitraje: un análisis a través del tiempo

La parte anterior de esta sección esbozó las tendencias generales de los casos de arbitraje, particularmente con relación a los Principios laborales citados, los niveles de consulta alcanzados y los gobiernos sujetos a alegatos. Sin embargo, un análisis más cuidadoso del sistema de arbitraje del ACLAN ilumina algunas transformaciones a través del tiempo. Quizás estos cambios no nos deban sorprender, considerando que las OAN son entidades políticas influenciadas por las características y las prioridades de los gobiernos de turno y que los sindicatos, ONG y otras organizaciones sociales que registran sus quejas ante las OAN también cambian sus estrategias y metas prioritarias a través del tiempo. Siguiendo las observaciones de Buchanan y Chaparro, se puede identificar cuatro áreas de cambio con el transcurso del tiempo: (1) la frecuencia del uso del sistema de arbitraje; (2) la naturaleza de las quejas registradas; (3) las respuestas de las OAN; y, (4) los actores involucrados.⁴¹

Se puede identificar tres periodos en el uso del ACLAN: alza (1994-1997), cima (1998) y descenso (1998-2008).⁴² Inicialmente, activistas laborales de Estados Unidos, Canadá y México atacaron el ACLAN de forma casi universal como un instrumento totalmente deficiente para promover los derechos laborales.⁴³ Sin embargo, en los cuatro años iniciales, activistas comenzaron a explorar el mecanismo, registrando un total de nueve casos, con una clara preferencia para la OAN estadounidense, que recibió ocho de ellos.⁴⁴ En 1998, activistas registraron un total de 10 quejas, distribuidas entre las tres OAN: cuatro ante la mexicana, cuatro ante la estadounidense, y dos frente a la canadiense. Ningún año a partir de 1999 alcanzó la

⁴¹ Buchanan y Chaparro, "International Institutions and Transnational Advocacy," 19. Cabe señalar que el estudio de Buchanan y Chaparro enfoca en los casos registrados con las OAN mexicana y estadounidense, debido a la poca utilización de la OAN canadiense.

⁴² Ibid.

⁴³ Graubart, *Legalizing Transnational Activism*, capítulo 3, 83.

⁴⁴ Siete de los ocho casos ante la OAN estadounidense hicieron alegatos en contra al gobierno mexicano (Buchanan y Chaparro, "International Institutions and Transnational Advocacy," 19).

actividad registrada en 1998, y en general, se dio un declive en el interés de los activistas en utilizar el ACLAN para promover sus campañas laborales. Desde 1999, solamente se han dado un total de 14 casos: ocho ante la OAN estadounidense, cinco ante la mexicana y cuatro ante la canadiense.⁴⁵

También se han ido transformando las tendencias con relación a los asuntos centrales de las quejas. Aquí es útil diferenciar entre dos categorías de derechos laborales: derechos protectores (*protective rights*), que se asemejan a derechos civiles y políticos tradicionales; y derechos esenciales (*enabling rights*), que potencian la capacidad de los trabajadores para emprender sus propias luchas y conquistar los otros derechos.⁴⁶ Con relación al ACLAN, los primeros tres Principios – (1) la libertad de asociación y el derecho de organizarse; (2) el derecho a la negociación colectiva; y, (3) el derecho a la huelga – se califican como derechos esenciales, mientras que los restantes Principios se refieren a derechos protectores – como, por ejemplo, la protección de los trabajadores migratorios o las restricciones sobre el trabajo de menores, entre otros. Buchanan y Chaparro señalan que el grado importancia de los derechos esenciales en las sumisiones generalmente se ha correlacionado con la respuesta de las OAN. Casos que solamente se enfocaron en estos derechos colectivos esenciales tendieron a recibir respuestas comparativamente negativas de las OAN comparados a los casos enfocados solamente en derechos protectivos, mientras que los casos que combinaron los dos tipos de derechos a veces avanzaron, pero por lo general solamente con relación a sus reclamos sobre los derechos protectores.⁴⁷ Esta tendencia en las respuestas de las OAN refuerza el diseño institucional

⁴⁵ Ibid.

⁴⁶ Ibid, 20. (El académico que originalmente señala esta diferenciación entre *enabling rights* y *protective rights* es Dr. César A. Rodríguez-Garavito, en el su trabajo, “Global Governance and Labor Rights: Codes of Conduct and Anti-Sweatshop Struggles in Global Apparel Factories in Mexico and Guatemala,” *Politics and Society* 33: 203-233.)

⁴⁷ Buchanan y Chaparro, “International Institutions and Transnational Advocacy,” 20-21.

señalado sobre los Principios del ACLAN, que lamentablemente relega los derechos esenciales a la escala menor de la jerarquía.

Ahora bien, en los primeros años de la vigencia del ACLAN, un gran número de los casos destacaron la represión de los sindicatos independientes en México.⁴⁸ En general, este enfoque sobre los derechos esenciales estorbó el avance de estos casos. Por ejemplo, los dos primeros casos fueron aceptados por la OAN estadounidense, pero los reportes públicos no culparon al gobierno mexicano.⁴⁹ Pese a la tendencia general de fracasos, hubo algunos casos que avanzaron suficientemente para que los activistas laborales tuvieran interés en el mecanismo, lo que después conduciría a la cima de actividad en 1998. Por ejemplo, en el caso EU94-3 (Sony), se documentó la relación clara entre los abusos del derecho de organización en las plantas de la empresa y las tendencias más amplias de colusión gubernamental. La campaña para lograr el registro de un sindicato independiente en las fabricas fracasó, pero los activistas que presentaron el caso⁵⁰ lograron politizar un reporte favorable de la OAN y atraer mucha atención mediática a las consultas ministeriales, lo que hizo que incluso algunos activistas escépticos del ACLAN reconocieran el valor del caso de Sony para avanzar un debate político en México sobre el sistema de relaciones industriales.⁵¹

Los casos a partir de aproximadamente 1997 tendieron a enfocarse en la violación de los derechos protectores, particularmente con relación a la seguridad y la higiene en el trabajo y la discriminación en el empleo. La decisión de destacar estos derechos parece relacionarse con la postura institucional evidentemente más cerrada de las OAN ante los reclamos solamente

⁴⁸ Ibid. Solamente en el primer año, 1994, hubo cuatro casos registrados con la OAN estadounidense alegando que el gobierno mexicano no cumplía su deber de proteger el derecho de organización de los trabajadores mexicanos.

⁴⁹ Los primeros dos casos fueron EU94-1 (General Electric) y EU94-2 (Honeywell).

⁵⁰ Este caso fue presentado por el International Labor Rights Education and Research Fund (Fondo para la Educación y la Investigación sobre los Derechos Laborales, ILRERF), la Coalición para la Justicia en las Maquilas, Human Rights Watch-Estados Unidos, el American Friends Service Committee (el Comité de Servicio de los Cuáqueros) y la Asociación Nacional de Abogados (Graubart, *Legalizing Transnational Activism*, capítulo 3, 96).

⁵¹ Ibid, capítulo 3, 96-101.

enfocados en los derechos colectivos esenciales. Al parecer, los activistas también reconocieron que bajo la jerarquía de los derechos en el sistema de arbitraje, la violación de los derechos protectores teóricamente podía conducir a niveles más avanzados de arbitraje e incluso resultar en sanciones económicas en el caso de algunos Principios – como, por ejemplo, la prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales.⁵² En algunos casos, como EU97-1 (Discriminación de Género), incluso hubo resultados concretos notables con relación a las prácticas gubernamentales y empresariales. Debido a este caso, distintas empresas estadounidenses desistieron su práctica de hacerles pruebas de embarazo a las aspirantes antes de contratarlas; el gobierno mexicano introdujo nueva legislación en 1999 que dio un paso hacia delante en las protecciones contra la discriminación de género en la contratación y en el empleo, así como inició programas informativos en la región fronteriza sobre los derechos de las mujeres y la discriminación en el empleo.⁵³ Sin embargo, las peticiones que dieron resultados concretos de esta naturaleza fueron “la excepción a la regla.”⁵⁴ Según Graubart, la mayoría de los casos entre 1997 y 2000 produjeron resultados mixtos: resultados concretos bastante modestos para las campañas asociadas combinados con incrementos más notables en el nivel de atención gubernamental sobre los asuntos laborales en cuestión.⁵⁵

Desde aproximadamente 2003, los casos se han relacionado más a lo que Buchanan y Chaparro describen como “deficiencias estructurales en la gobernanza de los mercados laborales.”⁵⁶ Los activistas han demandado “la interpretación de leyes locales por...los estándares internacionales laborales, y han cuestionado las políticas públicas y incluso desafiado

⁵² Ver el apartado 1 del presente capítulo.

⁵³ Graubart, *Legalizing Transnational Activism*, capítulo 3, 102; Caroline M. Clarke, “Assessing the Impact Regionalism has on Labor Rights and Employment Standards,” Ensayo presentado en la 48ª Convención Anual de la Asociación de Estudios Internacionales, Chicago, Illinois, EE.UU., 28 febrero – 3 marzo 2007, 17-19.

⁵⁴ Graubart, *Legalizing Transnational Activism*, capítulo 3, 103.

⁵⁵ Ibid.

⁵⁶ Buchanan y Chaparro, “International Institutions and Transnational Advocacy,” 22.

reformas laborales propuestas.”⁵⁷ Por ejemplo, distintos casos han condenado el trato injusto de los trabajadores migratorios bajo las leyes laborales estadounidenses, mientras que otro caso tuvo el fin de frenar la Propuesta Abascal, una reforma laboral flexibilizadora que según los demandantes habría representado una violación de los compromisos del gobierno mexicano bajo el ACLAN.⁵⁸

También se puede ver transformaciones de las posturas de los gobiernos con el transcurso del tiempo. De partida, es importante señalar que, como burocracias estatales cuyas posturas son además dependientes de una serie de determinaciones más generales de sus gobiernos sobre las relaciones regionales, las acciones de las OAN nunca han sido exactamente rápidas, y parece seguro señalar que el ACLAN nunca ha sido una gran prioridad de los Departamentos de Trabajo de los tres países. Por añadidura, el diseño institucional embrollado, evidenciado en el primer apartado, evidentemente contribuye a la “tendencia natural” del sistema de arbitraje para enredarse.⁵⁹ Sin embargo, la hostilidad de un gobierno de turno en cuanto al proceso de arbitraje puede erosionar gravemente su utilidad, ya que su avance depende en gran parte de la buena fe de los gobiernos.

Con el transcurso del tiempo, parece haberse dado precisamente esta transformación en las posturas de los gobiernos de turno ante el ACLAN. Mientras que las OAN reaccionaron de una forma “relativamente rápida y activa” en la primera etapa del ACLAN, “en todos las sumisiones recientes la respuesta institucional ha sido lenta y enrevesada.”⁶⁰ También se ha

⁵⁷ Ibid.

⁵⁸ Casos sobre el trato de los trabajadores migratorios bajo la ley estadounidense incluyen MEX98-02 (Productores de Manzanas), MEX2003-1 (Carolina del Norte) y MEX2005-1 (Programa de Visa H2-A). Los casos MEX2006-1 (Carolina del Norte) y CAN2008-1 (Carolina del Norte) también desafían la ley laboral estadounidense. El caso sobre la Reforma Abascal fue EU2005-1 (Reforma de Ley Laboral). [Ibid, 22-23; USDOL-BIA, “Status of Submissions.”]

⁵⁹ Ben Davis, Director del Programa en México, Centro de Solidaridad Laboral de la American Federation of Labor-Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO), Entrevista (México, D.F.: 21 octubre 2008).

⁶⁰ Buchanan y Chaparro, “International Institutions and Transnational Advocacy,” 23.

deteriorado la transparencia del proceso; las OAN no están cumpliendo con su deber bajo el ACLAN de informar a los demandantes y al público en general sobre el desarrollo de las sumisiones.⁶¹ En términos de resultados, la etapa más reciente es también la más desilusionadora. Buchanan y Chaparro observan una tendencia creciente hacia las siguientes respuestas: la OAN simplemente no responde, rechaza el caso o acepta el caso pero se demora en sus determinaciones durante un tiempo inaceptablemente largo.⁶² Graubart también observa un notable empeoramiento en los resultados de los casos a partir de 2000, lo que ha generado frustraciones por parte de los activistas laborales – ya sean ONG, sindicatos u otros. Con la llegada de George W. Bush, Estados Unidos dejó de presionar a México para cumplir con sus deberes bajo el ACLAN, y México, bajo Fox (y después Calderón), estuvo generalmente dispuesto a devolverle el favor.⁶³ En fin, un cambio en los contextos políticos generó el estancamiento de los procesos de arbitraje bajo el ACLAN y redujo su utilidad para los activistas laborales.

Finalmente, con relación a los actores involucrados, se ha dado una transformación numérica con el transcurso de los años. Entre 1994 y 1999, entre uno y cinco demandantes registraron cada caso, pero a partir de 2000, el número de organizaciones involucradas se ha incrementado de una forma impresionante, llegando a un máximo histórico de 55 en el caso MEX2006-1 (Carolina del Norte).⁶⁴ Aunque el impacto de este incremento cuantitativo en el número de participantes en estas redes sociales de activistas no necesariamente conduce a

⁶¹ Ibid.

⁶² Ibid, 24. Por ejemplo, parece increíble que la OAN mexicana todavía no haya hecho una determinación final sobre si recomendará o no las consultas ministeriales en el caso MEX2005-1 (Trabajadores de la Visa H-2B), después de cuatro años.

⁶³ Graubart, *Legalizing Transnational Activism*, capítulo 3, 126-127. Todavía no ha habido ningún caso nuevo desde que Barack Obama asumió la presidencia de Estados Unidos, y por ende, es demasiado temprano analizar su impacto sobre el sistema de arbitraje – aunque en las conclusiones se presentarán algunas reflexiones sobre sus posibles efectos a futuro.

⁶⁴ Buchanan y Chaparro, “International Institutions and Transnational Advocacy,” 24.

mejores resultados – también depende de la calidad y el grado de participación de cada demandante – por lo menos crea la posibilidad de contar con más recursos y mayor publicidad en los casos presentados.

3. Análisis del sistema de arbitraje: críticas y recomendaciones para su reforma

El apartado anterior me permitió analizar las tendencias generales de los casos del ACLAN. Este entendimiento general del acuerdo forma la base para hacer un análisis más preciso del ACLAN como un promotor de los derechos y las campañas laborales. En esta sección se critica su sistema de arbitraje por una serie de razones estructurales, a saber, por: no establecer procedimientos claros y transparentes sobre el tratamiento de las consultas públicas ni contar con un organismo independiente para vigilar el cumplimiento; jerarquizar los derechos laborales durante del proceso de arbitraje; y no incluir la posibilidad de iniciar investigaciones de forma proactiva, obligar la participación de las empresas ni tomar medidas punitivas contra ellas. Todo ello ha conducido a un desempeño relativamente pobre en cuanto remediar abusos de los derechos laborales a nivel de fábrica. A continuación, se elabora estas críticas y se sugiere reformas para remediar cada fallo estructural.

3.1. La falta de reglas claras y transparentes y de un organismo independiente de monitoreo

El ACLAN no establece procedimientos claros ni transparentes sobre el tratamiento de las consultas públicas ni cuenta con un organismo independiente para vigilar su cumplimiento. Por ende, los gobiernos pueden operar con altos niveles de arbitrariedad en su tratamiento de los casos. Las OAN “tienen plena discrecionalidad para determinar qué denuncias aceptan y cómo las investigan e informan sobre ellas” y no existen “normas sobre cómo los ministerios de trabajo

de los tres Estados Partes deben diseñar programas para tratar los casos de incumplimiento de las obligaciones del ACLAN.”⁶⁵ Sin procedimientos claros ni transparentes, el proceso de arbitraje es muy vulnerable a la arbitrariedad política. Los fallos se someten fácilmente a la lógica de lo que sea conveniente políticamente para las relaciones interestatales en vez de lo que sea consistente con las leyes laborales nacionales y los Principios laborales del ACLAN. Como resultado, ciertas consultas públicas que merecían una revisión de buena fe por las OAN han sido rechazadas, e incluso en los casos aceptados para la revisión “los gobiernos han ignorado en ocasiones los asuntos planteados por los demandantes, han informado de casos pero no los han incluido en sus diálogos intergubernamentales, o los han mencionado en sus discusiones bilaterales pero no han establecido ningún mecanismo para remediar los problemas identificados.”⁶⁶ Además, ya que los procedimientos no tienen límites de tiempo, los gobiernos pueden retrasar la revisión de las consultas públicas a propósito para perjudicar el proceso de arbitraje.

El caso EU2001-1 (Duro Bag) ejemplifica las dinámicas descritas arriba. Presentado en 2001 por una alianza sindical transfronteriza, la petición alegó que las autoridades mexicanas habían rechazado la demanda de activistas sindicales para una votación secreta en una fábrica estadounidense localizada en el territorio mexicano. La consulta seguía la declaración ministerial conjunta por México y Estados Unidos de 2000 en el cual el gobierno mexicano manifestó su apoyo al voto secreto en elecciones y recuentos sindicales. Esta declaración fue un efecto directo de dos campañas sindicales transfronterizas acompañadas por peticiones bajo el ACLAN, los casos EU97-2 (Han Young) y EU97-3 (Itapsa). A pesar del aparente impulso político acumulado por estas acciones y la declaración ministerial de 2000, la nueva Administración de George W.

⁶⁵ Human Rights Watch, *Comerciar con los derechos: La promesa incumplida del acuerdo paralelo al TLC*, abril 2001, <http://humanrightswatch.net/spanish/informes/2001/nafta.html#conclu>, consultado 15 noviembre 2008.

⁶⁶ Ibid.

Bush era un aliado cercano de las empresas estadounidenses con subsidiarias en México y muy respetuoso al gobierno mexicano, en contraste a la Administración Clinton “que había expresado mucho apoyo para abrir el sistema de relaciones industriales en México al escrutinio internacional” independientemente de “la gran irritación” del gobierno mexicano.⁶⁷ Reflejando este cambio del ambiente político, la OAN estadounidense rechazó el caso de Duro Bag, retrayendo de forma arbitraria su compromiso anterior de promover elecciones sindicales libres en México, consistentes con los Principios del ACLAN.⁶⁸

Claras reglas sobre el proceso de arbitraje junto a un organismo independiente para vigilar su cumplimiento podrían ayudar a evitar casos similares a Duro Bag en el futuro. Estos procedimientos deberían incluir una forma para apelar el rechazo de una consulta pública por la OAN, ya que la sociedad civil actualmente no cuenta con ningún remedio en estos casos⁶⁹ y existen antecedentes de rechazos por motivos claramente políticos, como fue el caso de Duro Bag. Además, se debe establecer normas específicas sobre el periodo de tiempo permitido para revisar los casos en cada etapa del sistema de arbitraje (el lenguaje actual de investigar y difundir información sobre violaciones “sin demora indebida” es demasiado general), así como fortalecer las medidas de transparencia para que el público y los demandantes se puedan mantener informados. Un organismo independiente para vigilar el cumplimiento de las reglas sobre el proceso de arbitraje y hacer recomendaciones para mejorar dicho proceso podría tomar distintas formas. Para comenzar, el establecimiento de un Secretariado con poderes más amplios y autónomos, al estilo del Secretariado del ACAAN, representaría un paso hacia delante. Tomando en cuenta la aún menor independencia del Secretariado del ACLAN después de las

⁶⁷ Graubart, *Legalizing Transnational Activism*, capítulo 3, 126.

⁶⁸ Ibid.

⁶⁹ Polaski, “Perspectivas sobre el futuro del TLCAN,” 51.

reestructuraciones durante la Administración Bush (ver el primer apartado), esta medida parece aún más apropiada.

3.2. El problema de jerarquizar los derechos laborales

Otro problema estructural del ACLAN corresponde a la jerarquía de los derechos laborales durante del proceso de arbitraje. Como ya se señaló, no se permite la formación del CEE para arbitrar disputas sobre los Principios de los derechos colectivos (la libertad de asociación y protección del derecho a organizarse, el derecho a la negociación colectiva, y el derecho de huelga) ni las Obligaciones; además, la convocación del Panel Arbitral, un prerequisite para instaurar sanciones a un gobierno en violación del ACLAN, solamente está permitida con relación a tres Principios (violaciones de seguridad e higiene en el trabajo, trabajo de menores y el salario mínimo). Esta estructura choca con la Declaración sobre los Derechos y Principios Fundamentales del Trabajo de la OIT – firmada por los tres países norteamericanos – la que no jerarquiza los derechos laborales.⁷⁰ Además, relegar los derechos colectivos al “tercer nivel” de violaciones laborales es repugnante tomando en cuenta que la represión del sindicalismo independiente es el pecado original que hace posible toda clase de otras violaciones en el sector laboral mexicano, ya que la mayoría de los trabajadores no cuentan con una representación sindical auténtica que aboga por sus derechos.⁷¹

Para remediar este problema, se debería poder constituir el CEE y el Panel Arbitral en casos relacionados con todos los Principios y Obligaciones del ACLAN, para que exista una amenaza real de sanciones si un gobierno consistentemente niega cumplir con sus compromisos

⁷⁰ Ibid.

⁷¹ Un artículo, entre muchos, que trata este punto es Richard Roman y Edur Velasco Arregui, “The State, the Bourgeoisie, and the Unions: The Recycling of Mexico’s System of Labor Control,” *Latin American Perspectives* 33, n. 2 (marzo 2006): 95-103. También ver el capítulo 1 de la presente tesis.

bajo el ACLAN. Un punto relacionado es eliminar una regla que desalienta la formación de un CEE, a saber, “que cualquier gobierno miembro del tratado que presente una queja sobre la aplicación de la ley en otra parte debe someter su propio desempeño en estos asuntos a un escrutinio igual...un perverso mecanismo de disuasión para quién pretenda recurrir a este comité.”⁷² Ya que es necesario consultar el CEE antes de convocar el Panel Arbitral – el único organismo con capacidad de imponer sanciones – esta regla estorba la acción punitiva en casos de violaciones graves.

3.3. Eliminar trabas en el sistema de arbitraje: la capacidad de iniciar investigaciones, obligar la participación de las empresas y tomar medidas punitivas contra ellas

Una tercera crítica tiene que ver con la limitación del alcance de las instituciones del ACLAN durante el proceso de arbitraje. Primero, las OAN solamente pueden iniciar investigaciones como respuesta a consultas públicas por parte de la sociedad civil. Incluso si una OAN está consciente del incumplimiento del acuerdo por parte de otro gobierno, no tiene ninguna capacidad de reaccionar sin que exista una petición pública. Tomando en cuenta que presentar una consulta pública requiere recursos significativos – a saber, mucho tiempo, dinero, contactos con organizaciones sociales en el país donde se presentará la queja, etc. – y las organizaciones sociales generalmente tienen recursos limitados, este requisito representa un cuello de botella para que las OAN investiguen el incumplimiento del acuerdo por otros países.

Segundo, no existe ningún proceso bajo el ACLAN para tomar acciones punitivas contra las empresas que violan los Principios del acuerdo, ni obligarlas a participar en buena fe en la resolución de conflictos. Como señala Alexander, no existe ninguna forma de presentar un caso

⁷² Polaski, “Perspectivas sobre el futuro del TLCAN,” 51.

contra una empresa, para forzar la reinstalación de trabajadores despedidos sin justificación, el pago de salarios caídos o la entrega de otras formas de compensación. Las OAN tampoco tienen el poder de citación con apercibimiento, de modo que la entrega de evidencia por las empresas es totalmente voluntaria.⁷³

Con relación a estas limitaciones de maniobra de las OAN, recomiendo una serie de reformas. Primero, que las OAN tengan la jurisdicción de investigar el incumplimiento del ACLAN por parte de los gobiernos sin tener que esperar hasta que presente una consulta pública con relación al asunto laboral en cuestión. Segundo, que las OAN tengan capacidad de obligar que las empresas entreguen evidencia con relación a sus investigaciones. Tercero, que las empresas estén sujetas también a los fallos del sistema de arbitraje. Específicamente, el Panel Arbitral debería poder elaborar un plan de acción para empresas violadoras, no solamente los gobiernos, e imponerles sanciones si no cooperan en su cumplimiento.⁷⁴

3.4. El remedio de violaciones laborales en el sitio de trabajo: pocos resultados concretos

Una crítica final del ACLAN es que, por sus numerosas debilidades estructurales, ha tenido un desempeño pobre en muchos casos para instigar cambios en las relaciones laborales, especialmente a nivel de fábrica. Incluso peticiones cuidadosamente elaboradas y coordinadas con altos niveles de activismo político que resultan en un reporte vindicador de la OAN pueden traducir en resultados casi nulos. El caso EU2000-01 (Auto Trim/Custom Trim) demuestra

⁷³ Alexander, “Experiences and Reflections,” 163.

⁷⁴ Según Davis (Entrevista), muchas empresas no rechazarían “un derecho privado de acción,” o sea, la posibilidad bajo el ACLAN de directamente registrar una queja en contra de una empresa, en vez de un gobierno. Los *think tanks* y organizaciones empresariales – como El Center for Global Development (Centro para el Desarrollo Global) y el U.S. Chamber of Commerce (Consejo Empresarial de Comercio de los EE.UU.) – cada vez más aseveran que la regulación del comercio tiene que actualizarse para no solamente enfocar en las acciones de gobiernos, sino en las cadenas de producción de las empresas. Las corporaciones frecuentemente pueden rectificar un problema laboral de una forma más directa que un gobierno, y por ende, es mucho más eficiente incluirlas directamente en los procesos de regulación comercial.

claramente este peligro. En 2000, los trabajadores de dos plantas automotrices – Auto Trim y Custom Trim – registraron una queja ante la OAN estadounidense con el apoyo de la Coalición por la Justicia en las Maquiladoras, así como de estudiantes de derecho.⁷⁵ El caso fue el primero en enfocar exclusivamente al fracaso de un país para cumplir con sus leyes de salud y seguridad en el trabajo.⁷⁶ Pese a la elaboración cuidadosa del caso junto a actividades impresionantes de movilización política, el caso no resultó en casi ningún avance significativo.⁷⁷ Un reporte favorable de la OAN en 2001 dio lugar a consultas ministeriales y una declaración ministerial conjunta en 2002. La declaración anunció un grupo de trabajo conjunto sobre las deficiencias en materia de salud y seguridad en el trabajo identificadas por los demandantes. Sin embargo, en los siguientes años, pese a la presión continua de los activistas laborales, los ministerios de trabajo no acudieron directamente a las quejas de los trabajadores, ignoraron sus recomendaciones para mejorar el cumplimiento de las normas sobre seguridad y salud en el trabajo, y no dejaron participar a los actores sociales en las consultas intergubernamentales.⁷⁸ Graubart califica el nivel de activismo y el nivel de apoyo por la OAN en esta campaña como “altos,” pero los resultados como “nulos,” con relación tanto a resultados concretos (a nivel de fábrica) como al avance de la agenda laboral más amplia (sobre los asuntos tratados en el caso).⁷⁹

En términos generales, todavía tiene bastante relevancia lo que escribe Damgaard después de cinco años de vigencia del ACLAN: “si el criterio de la medición [del ACLAN] es su eficacia para encontrar soluciones a conflictos laborales específicos, recibirá una calificación

⁷⁵ Monica Schurtman, “Los ‘Jonkeados’ and the NAALC: the Autotrim/Customtrim Case and its Implications for Submissions under the NAFTA Labor Side Agreement,” *Arizona Journal of International and Comparative Law* 22, n. 2 (2005), 312.

⁷⁶ *Ibid.*, 293. El caso Auto Trim/Custom Trim evidentemente es una excepción a la tendencia señalada por Buchanan y Chaparro sobre mayores resultados en casos que enfocan solamente en derechos protectores. Parece que el contexto político adverso a partir de 2000 tuvo más peso que esa tendencia en cuanto al resultado del caso Auto Trim/Custom Trim.

⁷⁷ Graubart, *Legalizing Transnational Activism*, capítulo 3, 125.

⁷⁸ Schurtman, “Los ‘Jonkeados’ and the NAALC,” 294.

⁷⁹ Graubart, *Legalizing Transnational Activism*, capítulo 3, 115.

muy baja.”⁸⁰ Algunos incluso argumentan que el ACLAN es contraproducente; aseveran que legitima los abusos de los trabajadores por un opresivo sistema neoliberal, fortalecido por el TLCAN, creando la apariencia espuria de mayores protecciones laboral sin realmente ofrecerles vías legítimas de negociación a los trabajadores.⁸¹ Esta visión condena la relegación de los Principios laborales a medidas de “ley suave” mientras que los derechos de capital gozan de protecciones de “ley dura” bajo el capítulo 11 del TLCAN.⁸²

4. Porqué no descartar el ACLAN como promotor de la justicia laboral

Independientemente de las numerosas críticas del ACLAN y las varias formas en que debería estar reformada, no carece de utilidad para promover los derechos laborales en América del Norte. Los argumentos relevantes para apoyar esta aseveración, que se ensayan a continuación, son los siguientes: (1) el hecho de que el ACLAN sea un mecanismo de “ley suave” no impide que sea útil para los activistas laborales; (2) los procedimientos del sistema de arbitraje alientan la cooperación transfronteriza entre activistas laborales; y, (3) incluso los casos que fracasan a nivel de fábrica pueden avanzar la agenda política más general de los activistas laborales, como ha sucedido con algunas de las peticiones en contra del gobierno mexicano.

4.1. La “ley suave” y su posibilidad para promover la justicia laboral

Graubart argumenta que la crítica de las instituciones del ACLAN por representar “ley suave” no es acertada. En realidad, el valor del sistema de arbitraje del ACLAN para los activistas laborales no es que tenga capacidad de forzar la acción de los gobiernos nacionales

⁸⁰ Bodil Damgaard, “ACLAN: Experiencias y tendencias después de cinco años,” en *Memorias: Encuentro Trinacional de Laboristas Democráticos* (México: Universidad Nacional Autónoma de México, 30 noviembre – 1 diciembre 1998), 109.

⁸¹ Ian MacDonald, “NAFTA and the Emergence of Continental Labor Cooperation,” *The American Review of Canadian Studies* (verano 2003), 183-184.

⁸² *Ibid*, 183. Aunque entiendo las frustraciones, no comparto esta visión, como se verá más adelante.

bajo un nuevo sistema de ley supranacional. Más bien, como otros “mecanismos quasi-judiciales transnacionales” en el derecho internacional, el valor del sistema de arbitraje del ACLAN para los actores sociales es que les permite legitimar sus quejas frente al Estado a través de un debate legal basado en principios establecidos en un tratado firmado por dicho Estado.⁸³ Por ejemplo, si una OAN acepta una queja laboral presentada por un sindicato y sus aliados, dicho sindicato logra forzar que su gobierno explique su comportamiento con relación a normas establecidas por sus leyes nacionales y los Principios laborales establecidos en el ACLAN. Un reporte favorable de la OAN hacia el sindicato le permite argumentar con mayor legitimidad que los abusos sufridos son verdaderos, y le brinda mayores capacidades para presionar a su gobierno y ganar atención mediática. Similarmente, las consultas ministeriales involucran a actores políticos con la autoridad para impulsar la resolución del abuso laboral.

Aunque los fallos de las instituciones del ACLAN carecen de fuerza obligatoria, son significantes si los activistas logran politizarlos para legitimar sus causas, movilizar apoyo público, y presionar a sus gobiernos.⁸⁴ De hecho, en un análisis de los primeros 21 casos presentados bajo el ACLAN (hasta el año 2003), Graubart observa

una correlación considerable entre las variables independientes de activismo político y validación por la OAN y la variable dependiente de resultados...con peticiones marcadas por altos grados de activismo político y validación de la OAN generalmente consiguiendo resultados favorables y [peticiones] marcadas por grados menores de activismo político y validación de la OAN alcanzando resultados mínimos.⁸⁵

En fin, el hecho de que el ACLAN sea “ley suave” no hace que siempre resulte en los mismos resultados pobres; en realidad, tanto la naturaleza del fallo de la OAN como la forma en que los

⁸³ Jonathan Graubart, “‘Politicizing’ a New Breed of ‘Legalized’ Transnational Political Opportunity Structures: Labor Activists Uses of NAFTA’s Citizen-Petition Mechanism,” *Berkeley Journal of Employment & Labor Law* 26, n. 1 (2005), 100. Otro ejemplo de “un mecanismo quasi-judicial transnacional” es la Comisión para los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

⁸⁴ *Ibid*, 101.

⁸⁵ Graubart, *Legalizing Transnational Activism*, capítulo 3, 120.

demandantes logren politizarlo son importantes para determinar el efecto concreto del sistema de arbitraje. La misma aseveración parece acertada en cuanto a las declaraciones ministeriales.

4.2. El sistema de arbitraje y la cooperación transfronteriza

Las reglas sobre las peticiones ciudadanas alientan la cooperación transfronteriza. Como se señaló anteriormente, los procedimientos del ACLAN requieren que las peticiones ciudadanas se presenten ante una OAN que no pertenezca al mismo país donde ocurrieron las presuntas violaciones laborales. Tomando en cuenta los recursos necesarios para desarrollar y litigar la querrela, es “sumamente difícil” que una organización lo haga sin la ayuda de aliados en otro país.⁸⁶ Activistas experimentados de los movimientos sindicales independientes reconocen que los casos bajo el ACLAN han contribuido a la solidaridad y la cooperación transfronteriza. Según Patricia Juan, abogada del Frente Auténtico del Trabajo (FAT), la colaboración transfronteriza para elaborar y presentar los casos bajo el ACLAN ha contribuido a visiones sindicales más amplias y mejores estrategias de lucha en el largo plazo. Dice que el ACLAN “ha servido para contactarnos muy bien...Nos ha formado con una visión amplia...[y] hemos crecido como sindicalismo...Estamos aprendiendo a trabajar juntos...no para solo presentar un caso sino para [desarrollar] estrategias más largas.”⁸⁷

Aunque no es posible presentar los diversos casos en los que el sistema de arbitraje ha alentado que las organizaciones laborales establezcan relaciones más profundas con sus contrapartes para llevar a cabo peticiones, vale la pena ensayar un ejemplo. En 1997, el FAT formó la Alianza de Trabajadores de Echlin con otros seis sindicatos norteamericanos que

⁸⁶ Tamara Kay, “Labor transnationalism and global governance: the impact of NAFTA on transnational labor relationships in North America,” *The American Journal of Sociology* 111, n. 3 (noviembre 2005), 737.

⁸⁷ Patricia Juan Pineda, Abogada, Frente Auténtico del Trabajo, Entrevista (México, D.F.: 10 octubre 2008).

también organizaban en la misma empresa manufacturera de partes automotrices.⁸⁸ Más de cincuenta organizaciones – muchas sin contacto previo – de los tres países, incluyendo estos siete sindicatos de la Alianza, presentaron un caso ante la OAN estadounidense. Sostuvieron que las autoridades mexicanas no habían cumplido con su responsabilidad de proteger la libertad de organización sindical, la seguridad y la salud de los trabajadores, específicamente en ITAPSA, una fábrica de la corporación Echlin localizada en la Ciudad de México que un sindicato afiliado al FAT intentaba organizar. La Alianza politizó el caso con manifestaciones en las sedes de Echlin, y fomentó la solidaridad a través del intercambio de delegaciones de trabajadores. Una petición subsiguiente presentada por la Alianza con relación a la corporación Echlin, esta vez ante la OAN canadiense, generó otra ronda de intercambios y acciones conjuntas. Según Kay, el caso de Echlin “demuestra que por el proceso de presentaciones ante la OAN, el ACLAN representó un mecanismo concreto para estimular nuevas relaciones y dirigir e impulsar las relaciones establecidas en pos del pasaje del TLCAN.”⁸⁹

4.3. Los cambios a nivel de la planta vs. el avance de la agenda laboral

Incluso los casos que no logran generar cambios a nivel de planta pueden ser significativos para avanzar en la agenda más amplia de los activistas laborales. Jonathan Graubart hizo un estudio detallado de las primeras 21 sumisiones públicas registradas bajo el ACLAN (hasta el año 2003), y sus conclusiones demuestran que los logros en términos de

⁸⁸ Los sindicatos de la Alianza incluyeron la UE, la United Steelworkers of America (Trabajadores Unidos del Acero de Estados Unidos, USWA), la Union of Needletrades, Industrial and Textile Employees (Sindicato de Empleados de la Costura, la Industria y el Ramo Textil, UNITE), la International Brotherhood of Teamsters (Hermandad Internacional de Camioneros, IBT), los Canadian Auto Workers (Trabajadores Canadienses de la Industria Automotriz, CAW), y los United Paper Workers (Trabajadores Unidos de la Industria Papelera, UPIP) [Joel Stillerman, “Transnational Activist Networks and the Emergence of Labor Internationalism in the NAFTA Countries,” *Social Science History* 27, no. 4 (invierno de 2003), 594].

⁸⁹ Kay, “Labor Transnationalism,” 741.

avanzar las agendas de los activistas fueron mayores que los logros concretos en el lugar de empleo. A continuación, se reproduce sus tablas que resumen los casos.⁹⁰

RESULTADOS CONCRETOS				
Nivel de éxito	<i>México como blanco</i>	<i>EE.UU. como blanco</i>	<i>Canadá como blanco</i>	<i>TOTAL</i>
Nada	8	2	2	12
Modesto	4	1	0	5
Significativo	1	2	0	3
No determinado	0	1	0	1
TOTAL	13	6	2	21

AGENDA LABORAL				
Nivel de éxito	<i>México como blanco</i>	<i>EE.UU. como blanco</i>	<i>Canadá como blanco</i>	<i>TOTAL</i>
Nada	5	0	1	6
Modesto	5	4	0	9
Significativo	3	2	1	6
No determinado	0	0	0	0
TOTAL	13	6	2	21

Como se aprecia, aunque más de la mitad (12 de 21) de los casos hasta 2003 no lograron generar cambios concretos a nivel de la fábrica, casi tres-cuartos (15 de 21) lograron niveles de éxito modestos o significativos en términos de avanzar la agenda de los activistas laborales.

La experiencia mexicana confirma que el ACLAN ha servido en algunos casos para avanzar de forma notable la agenda de los activistas laborales. El campo de acción política abierto por el ACLAN ha estimulado el debate sobre el sistema de relaciones industriales en México, particularmente la represión del sindicalismo independiente por la alianza entre las autoridades políticas y los sindicatos corporativos. Según Graubart, las numerosas presentaciones públicas contra el gobierno mexicano han evidenciado las siguientes prácticas discriminatorias hacia el sindicalismo independiente: (1) las *agencias laborales sesgadas* que niegan conferirle a los sindicatos independientes el registro en el lugar de empleo; (2) *los contratos de exclusión*

⁹⁰ Graubart, *Legalizing Transnational Activism*, capítulo 3, 116-117.

utilizados para justificar el despedido de los trabajadores que tratan de afiliarse con un sindicato independiente en vez de un sindicato corporativo; (3) *los contratos de protección* entre las empresas y los sindicatos que existen solo en nombre, que bloquean la formación de sindicatos independientes; y (4) *la intimidación y la violencia* contra trabajadores y activistas sindicales que tratan de organizar sindicatos independientes en el lugar de empleo.⁹¹ Graubart concluye que el sistema de arbitraje ha sido “una estructura de oportunidad política moderadamente positiva para activistas laborales con implicaciones potencialmente de muy gran alcance para reformar el sistema de relaciones industriales en México.”⁹²

Por ejemplo, a pesar de que las campañas sindicales independientes en ITAPSA (de la Corporación Echlin) y Han Young (de la Corporación Hyundai) fracasaron a nivel de fábrica,⁹³ las peticiones ciudadanas de ambos casos bajo el ACLAN generaron atención mediática y política⁹⁴ sobre los abusos laborales y un reporte vindicador de la OAN estadounidense que avergonzó el gobierno mexicano. Como se señaló anteriormente, al terminar las consultas ministeriales sobre los dos casos en 2000, los Secretarios del Trabajo de México y los Estados Unidos emitieron una declaración conjunta y un plan de acción en que el gobierno mexicano manifestó su apoyo a una serie de reformas laborales, incluyendo el voto secreto en elecciones

⁹¹ Ibid, cap. 3, 89.

⁹² Ibid, cap. 3, 124. En el capítulo 3, se analizará la teoría de la estructura de las oportunidades políticas con relación a los movimientos sociales. Pero ya que Graubart utiliza el término en esta cita, es importante señalar que esta teoría enfatiza la importancia de los recursos externos y el contexto político como los variables más relevantes para entender la formación de los movimientos sociales (incluyendo los movimientos laborales). Dependiendo del contexto, la estructura de oportunidades políticas puede englobar diversos aspectos del ambiente político: cambios en el acceso a la participación política, en los sistemas de alianzas entre actores, en la capacidad del Estado para reprimir demandas, en las estructuras legales o institucionales, o en los aspectos culturales y simbólicos del sistema político, entre otros aspectos [Ligia Tavera Fenollosa, “Movimientos Sociales,” en *Léxico de la Política*, compilado por Laura Baca Olamendi et. al. (México: FLACSO/Fondo de la Cultura Económica, 2000), 454].

⁹³ Ver David Bacon, *The Children of NAFTA: Labor Wars on the U.S.-Mexican Border* (Berkeley: University of California Press, 2004), capítulo 4 (sobre Han Young) y capítulo 6 (sobre Echlin).

⁹⁴ Por ejemplo, con relación a Han Young, los representantes David Bonier y Richard Gephardt señalaron a los abusos continuos del movimiento sindical como un ejemplo central en sus argumentos contra la extensión de “*fast-track*” en 1997. Rep. Bonier, en particular, “se convirtió en un aliado importante de los trabajadores de Han Young” (Bacon, *The Children of NAFTA*, 91-92). Además hubo protestas en diversos países, especialmente los Estados Unidos, en solidaridad con los trabajadores de Han Young (Ibid, 107-108).

sindicales.⁹⁵ Las dos campañas, según Graubart, crearon nuevas presiones para reformas laborales más tolerantes hacia el sindicalismo independiente: “Cualquier intento de pasar reformas que no incluyan el voto secreto y el registro público de contratos colectivos tendrá muy pocas probabilidades de aprobarse, en gran parte debido al impulso generado por la Declaración [Ministerial sobre] Echlin-Han Young.”⁹⁶ Patricia Juan Pineda concuerda que esta declaración ministerial dio legitimidad durante casi una década a los reclamos de sindicatos independientes, como el FAT, para que se respetara el derecho al voto secreto en las elecciones sindicales. Finalmente en septiembre de 2008, la Corte Suprema confirmó este derecho a elecciones de voto secreto.⁹⁷ Todo ello parece afirmar la visión que los casos del ACLAN pueden jugar un papel importante al avanzar la agenda laboral más amplia de los activistas laborales, incluyendo el sindicalismo independiente mexicano, aunque no mejoren la situación concreta en el sitio de trabajo.

5. Conclusiones: el uso estratégico y la reforma del ACLAN

Durante quince años, el ACLAN ha manifestado diversas debilidades estructurales, pero a la misma vez su uso estratégico por activistas les ha permitido dar algunos pasos modestos hacia delante en la promoción de los derechos laborales en América del Norte. Es importante que los activistas no abandonen el ACLAN sino que lo aprovechen estratégicamente para abogar por los derechos laborales, a la vez que presionen para su reforma en el largo plazo. El ACLAN, a pesar de sus debilidades, ha representado un instrumento modestamente eficaz para promover la agenda laboral del sindicalismo independiente en México, lo que contribuye a la meta de largo

⁹⁵ USDOL-BIA, “Agreement on Ministerial Consultations: U.S. Nao Submissions 9702 and 9703,” 18 mayo 2000, <http://www.dol.gov/ilab/media/reports/nao/minagreement9702-9703.htm>, consultado 23 noviembre 2008.

⁹⁶ Graubart, *Legalizing Transnational Activism*, cap. 3, 129.

⁹⁷ Para más información, ver: Julián Sánchez, “Avala el FAT fallo de Corte sobre voto secreto en recuentos sindicales,” *El Universal*, 20 septiembre 2008.

plazo de democratizar el mundo laboral y mejor proteger los intereses, los derechos y el bienestar de los trabajadores sindicalizados. Además, como se hizo evidente en el segundo apartado del capítulo, la eficacia del ACLAN ha variado con el transcurso del tiempo, dependiendo de las prioridades y posturas de los gobiernos de turno. Sería imprudente si los sindicatos independientes mexicanos y los activistas laborales en general abandonaran completamente el ACLAN como un campo de acción política, ya que en otro contexto político la utilidad del acuerdo para promover sus campañas y sus agendas laborales podría incrementarse.

Resumiendo las sugerencias propuestas a lo largo de la tercera sección del presente ensayo, se recomienda las siguientes reformas del ACLAN:

- Establecer un organismo independiente para vigilar el cumplimiento del ACLAN.
- Establecer procedimientos claros y transparentes sobre el tratamiento de las consultas públicas – entre ellos un código neutral y consistente de las OAN para determinar el rechazo o la aceptación de los casos, y límites razonables de tiempo para cada paso del proceso de arbitraje.
- Hacer que la violación de cualquier Principio u Obligación del ACLAN pueda convocar todos los niveles de arbitraje, incluyendo el CEE, el Panel Arbitral y hasta la designación de sanciones en los casos cuando no se coopere con el plan de acción.
- Eliminar la regla de escrutinio igual para la formación del CEE.
- Otorgarles a las OAN la jurisdicción de investigar el presunto incumplimiento del ACLAN por otro gobierno sin esperar hasta que se presente una consulta pública con relación al asunto laboral en cuestión.
- Conferir a las OAN la capacidad de obligar que las empresas entreguen evidencia con relación a sus investigaciones y sujetarlas a los fallos del sistema de arbitraje; permitir que el

Panel Arbitral pueda elaborar un plan de acción para las empresas (no solamente los gobiernos) e imponerles sanciones si no cumplen con sus obligaciones bajo dicho plan.

Aunque estas reformas del ACLAN no se alcanzarán fácilmente, el descontento en muchos sectores de América del Norte con el *estatus quo* crea la esperanza que en algún futuro se cohesione la voluntad y la visión política para promover formas de integración y gobernanza regional más integrales que eleven los derechos laborales a un estatus central. Un ACLAN fortalecido podría representar una herramienta particularmente importante para los sindicatos independientes mexicanos, ya que generaría mayores presiones exteriores para la reforma de las políticas y las prácticas laborales mexicanas.

Considerando que las posturas específicas de los gobiernos de turno tienen un gran impacto sobre el desempeño del ACLAN con relación a la promoción de los derechos y las condiciones laborales, y que los Estados Unidos es el país que claramente tiene el mayor peso para estructurar las características de la integración regional, la presidencia de Barack Obama ha despertado esperanzas de una posible reforma del ACLAN, probablemente como parte de una revisión más amplia del TLCAN. Durante su campaña, Obama señaló en repetidas ocasiones que apoyaba mayores protecciones laborales en los tratados comerciales, incluyendo el TLCAN. En el debate demócrata del 13 de diciembre de 2007, Obama pronunció, “No hay duda de que se tiene que enmendar el TLCAN. Ya he dicho que yo contactaría al presidente de México y el primer ministro de Canadá para asegurar que sean ejecutables los acuerdos laborales.”⁹⁸ Obama escribió un artículo periodístico en febrero de 2008 en que aseveró, “[N]uestra diplomacia tiene que pretender enmendar el TLCAN. Buscaré estándares laborales y medioambientales ejecutables – no acuerdos complementarios que han hecho poco para frenar los fracasos del

⁹⁸ On the Issues, “Barack Obama on Free Trade,” http://www.ontheissues.org/2008/Barack_Obama_Free_Trade.htm, consultado 22 noviembre 2008.

TLCAN.”⁹⁹ Obama hasta señaló que si sus parejas comerciales no estuvieran de acuerdo con una renegociación del TLCAN, Estados Unidos debería amenazar con salir del acuerdo.¹⁰⁰ En el tercer debate presidencial con John McCain, el 15 de octubre de 2008, Obama reiteró su compromiso de fortalecer las provisiones medioambientales y laborales del ACAAN y del ACLAN.¹⁰¹

Ahora bien, los políticos hacen muchos compromisos de campaña que no cumplen al llegar a la Casa Blanca. Entonces, es necesario revisar qué señales ha dado Obama desde que ganó las elecciones presidenciales. Aquí las señales parecen ambiguas. Por un lado, hay razones para pensar que Obama honrará su promesa de campaña. Después de la llamada del entonces Presidente-Electo Obama y Presidente Felipe Calderón, Robert Gibbs, el vocero de Obama, dijo, “[Obama] expresó su compromiso sostenido de mejorar el TLCAN con el fortalecimiento de las provisiones laborales y medioambientales...y propuso la creación de un grupo de consulta para trabajar con un conjunto de asuntos importantes para Estados Unidos y México, incluyendo el TLCAN.”¹⁰² Es posible que este grupo de consulta sirva para lanzar una reforma de buena fe del TLCAN, incluyendo sus aspectos laborales, que ahora se enuncian en el ACLAN. Además, en algunos sentidos el contexto político les parece alentador a los que abogan por dicha reforma. Un reporte reciente del *think-tank* progresista Public Citizen sobre las elecciones recientes de Estados Unidos estimó un incremento de veintiocho diputados y de siete senadores que son críticos del libre comercio; muchos de ellos incluyeron el comercio justo como un pilar central

⁹⁹ Barack Obama, “Barack Obama: I will repair our relationship with Mexico. I will repair the strained relationship with our southern neighbor,” *Dallas Morning News*, 20 febrero 2008.

¹⁰⁰ Sin autor. “Renegotiate NAFTA? Not anytime soon,” *CBC News*, 9 febrero 2009, <http://www.cbc.ca/money/story/2009/02/09/f-nafta-update.html>, consultado 23 febrero 2009.

¹⁰¹ On the Issues, “Barack Obama.”

¹⁰² Laura Carlsen, “Obama Reaffirms his Promise to Renegotiate NAFTA,” *Americas Program Column* (Washington, DC: Center for International Policy, 12 enero 2009), <http://americas.irc-online.org/am/5784>, consultado 23 febrero 2009.

de sus campañas.¹⁰³ También cabe recalcar que los sindicatos estadounidenses esperan cobrarle la cuenta a Obama por el apoyo organizativo y financiero prestado durante las elecciones. En una carta dirigida a Obama y al Primer Ministro Stephen Harper a mediados de febrero de 2009, el Canadian Labor Congress (Congreso Laboral Canadiense, CLC), la American Federation of Labor-Congress of Industrial Organizations (Federación Estadounidense del Trabajo-Congreso de Organizaciones Industriales, AFL-CIO) propuso una agenda laboral que incluye “reabrir y arreglar los fallos del TLCAN.”¹⁰⁴

La tendencia de la opinión pública también parece favorable. Según una encuesta de septiembre de 2008, el 61% de los canadienses estuvo de acuerdo con la renegociación del TLCAN para fortalecer los estándares medioambientales y laborales, lo que representó una subida de 16% desde marzo del mismo año.¹⁰⁵ En una encuesta de junio de 2008, el 56% de los estadounidenses reportó su apoyo para la renegociación del TLCAN.¹⁰⁶ En diciembre del mismo año, el 75% de los estadounidenses manifestó que el TLCAN había impactado negativamente a ellos y sus familias.¹⁰⁷ En una encuesta del periódico *El Universal* en diciembre de 2008, el 66% de los mexicanos consideró que la renegociación del TLCAN sería “bueno” para México, ante solo el 18% que opinó que sería “malo,” confirmando la conclusión de una encuesta del año anterior hecho por Mund Americas en la que solamente el 21% de los mexicanos aseveró que el TLCAN es benéfico el país, mientras que el 41% declaró que el TLCAN es malo.¹⁰⁸ Todo parece

¹⁰³ Ibid.

¹⁰⁴ AFL-CIO y CLC, “A New Prosperity Agenda for North America,” Carta al Presidente Barack Obama y el Primer Ministro Stephen Harper, 18 febrero 2009, <http://www.labourcouncil.ca/obamaletter.pdf>, consultado 24 febrero 2009. La AFL-CIO y el CLC mandaron la carta en anticipación de la visita de Obama a Ottawa, Canada, el 19 de febrero de 2009.

¹⁰⁵ Council of Canadians, “Growing Majority of Canadians Agree with Obama: Renegotiate NAFTA,” 26 septiembre 2008, <http://www.canadians.org/media/trade/2008/26-Sep-08.html>, consultado 24 febrero 2009.

¹⁰⁶ Carlsen, “Obama Reaffirms Promise.”

¹⁰⁷ Sin autor, “Enfrentará TLC de América del Norte su más dura prueba en 2009,” *El Milenio*, 30 diciembre 2008. La encuesta fue hecha por el *Wall Street Journal*.

¹⁰⁸ José Luis Calva, “TLCAN: la voz del pueblo,” *El Universal*, 18 de diciembre de 2008.

indicar que la mayor parte del pueblo de cada país está decepcionada con el TLCAN y apoya una renegociación del acuerdo, incluyendo sus provisiones laborales.

Por el otro lado, hay razones contundentes para sospechar que Obama no impulsará la renegociación del TLCAN. Aunque Obama tiene la autoridad de dirigir su gabinete, es importante señalar que los miembros más importantes de su equipo económico – Timothy Geither, Secretario de Tesoro, y Larry Summers, Asesor Económico Principal – son proponentes del libre mercado y tienden favorecer *el estatus quo* en cuanto al comercio. Su Representante de Comercio, Ron Kirk, ex-Alcalde de Dallas, Texas, denominó su ciudad como “la capital del TLCAN” y no les inspira confianza a los proponentes del comercio justo.¹⁰⁹ La nominación de Garry Locke como Secretario de Comercio, un partidario del libre comercio y del TLCAN, suscitó elogios del empresariado – aunque cabe señalar que el cargo casi siempre corresponde a un individuo con vínculos cálidos con el sector empresariado, y que Locke por lo menos ha hecho un compromiso retórico al comercio justo.¹¹⁰ Una excepción muy importante a la tendencia pro-empresarial de los altos funcionarios de la Administración Obama es su Secretaria de Trabajo, Hilda Solis, vista como una aliada comprometida y leal de los trabajadores y los sindicatos.¹¹¹ En un desarrollo muy alentador, Solis nombró a Sandra Polaski, una experta laboral

¹⁰⁹ Carlsen, “Obama Reaffirms Promise.”

¹¹⁰ En sus declaraciones ante el Comité del Comercio del Senado, Locke proclamó, “Más que el comercio libre...creo en el comercio justo. Este quiere decir que debemos hacer cumplir [nuestros tratados comerciales] y asignar una alta prioridad a los estándares medioambientales, laborales y de seguridad” (Sin autor, “Obama trade pick vows ‘fair trade’ push,” *AFP*, 18 marzo 2009, <http://www.google.com/hostednews/afp/article/ALeqM5iOrvKhxsF7LmxJpyRWKqa8GkDUAw>, consultado 30 abril 2009). La nominación de Locke fue aprobada por el Senado el 24 de marzo de 2009 (Doug Palmer, “Senate approves Locke as commerce secretary,” *Reuters*, 24 marzo 2009). Para unas visiones sobre la nominación Gary Locke, ver: Sin autor, “Trade-friendly Locke right fit for comerse,” *The News Tribune*, 25 febrero 2009; Andrew S. Ross, “Locke’s commerce nomination good for Bay Area,” *San Francisco Chronicle*, 27 febrero 2009; Rick Anderson, “Gary Locke: A Corporate Champion at Commerce. Our former governor takes to D.C. a record of favors for Boeing and Microsoft,” *Seattle Weekly*, 10 marzo 2009; y “President Obama Sounds Like a Free Trader, So Why Are His Actions Contradicting His Words?” *The Huffington Post*, 25 febrero 2009, http://www.huffingtonpost.com/gary-shapiro/president-obama-sounds-li_b_170000.html, consultado 1 marzo 2009.

¹¹¹ Sin autor, “Senado de EU confirma a Hilda Solis como secretaria de Trabajo,” *El Universal*, 24 febrero 2009; Rebecca Cole, “Solis confirmed as Labor secretary,” *Los Angeles Times*, 24 febrero 2009.

distinguida que ha reconocido diversos impactos laborales negativos del TLCAN y recomendado la reforma del ACLAN, como la nueva directora de la Agencia de Asuntos Internacionales del Departamento de Trabajo (ILAB, por sus siglas en inglés), la entidad que alberga la OAN estadounidense.¹¹² La pregunta clave es si los funcionarios más progresistas del Departamento de Trabajo tendrán la capacidad de influenciar las políticas comerciales y laborales de Obama – particularmente con relación al TLCAN y al ACLAN – pese las visiones pro-empresariales de su equipo económico y comercial.

Algunos acontecimientos recientes demuestran que por lo menos en el corto plazo, Obama no está dispuesto a negociar la reforma del TLCAN. Durante una visita a Canadá en febrero de 2009, Obama hizo declaraciones que señalan el ablandamiento de su postura anterior. Parece que Obama está conciente de que ni el Presidente Calderón ni el Primer Ministro Harper están de acuerdo con enmendar el TLCAN, y además, dada la aguda crisis económica, no quiere mandar señales de proteccionismo o comenzar una guerra comercial: “El Presidente Obama...advirtió el peligro de un <impulso fuerte> hacia el proteccionismo mientras el mundo sufre de la recesión económica global y dijo que su promesa electoral de renegociar el TLCAN de parte de sindicatos y los activistas medioambientales tendrá que esperar.”¹¹³ En contraste a su aseveración de campaña que Estados Unidos debería amenazar con salir del acuerdo si sus

¹¹² US Department of Labor, “Sandra Polaski sworn in as U.S. Department of Labor’s deputy undersecretary for international affairs,” Comunicado de Prensa, 30 abril 2009, <http://www.dol.gov/opa/media/press/ilab/ILAB20090433.htm>, consultado 30 abril 2009. Polaski ha escrito, por ejemplo, que “el TLCAN ha tenido resultados muy decepcionantes para los trabajadores mexicanos” con relación a la generación del empleo así como con los salarios, y que “las instituciones del ACLAN han generado muy pocos beneficios tangibles,” por lo que es recomendable su reforma (Polaski, “Perspectivas sobre el futuro del TLCAN, 35 y 53). Ben Davis del Centro de Solidaridad Laboral de la AFL-CIO comentó durante una reunión del 23 de abril de 2009 que con Polaski como directora de ILAB, vale la pena presentar nuevos casos ante la OAN estadounidense sobre violaciones laborales en México para averiguar si la Administración Obama estará dispuesta a presionar al gobierno mexicano para que cumpla con sus compromisos bajo el ACLAN. La primera queja presentada por la AFL-CIO probablemente se tratará del conflicto minero.

¹¹³ Michael D. Shear, “NAFTA Renegotiation Must Wait, Obama Says. President Warns Against Protectionism,” *Washington Post*, 20 febrero 2009.

contrapartes no estuvieran de acuerdo con la renegociación del TLCAN, “Obama dijo que quiere encontrar la forma de cumplir con su compromiso de campaña de fortalecer los estándares laborales y medioambientales – y le informó eso a Harper – pero enfatizó que nada puede interrumpir el flujo libre de comercio entre vecinos.”¹¹⁴ El 20 de abril, el Representante de Comercio Kirk declaró que la Administración no tiene planes actuales para renegociar el TLCAN para fortalecer los estándares laborales y medioambientales, aunque notó que el estudio todavía está en proceso. Planteó, “El presidente ha dicho que consideraremos todas las opciones, pero creo que [nuestras preocupaciones] pueden ser atendidas sin que sea necesario reabrir el acuerdo.”¹¹⁵ Parece evidente que en el corto plazo Obama no insistirá en renegociar el TLCAN.

Sin embargo, en el largo plazo, es menos claro si cumplirá con su promesa de campaña, particularmente con relación a fortalecer las provisiones laborales del TLCAN, que ahora se denominan en el ACLAN. Cuando pase la parte más aguda de la crisis económica, y sobre todo si se generan presiones más fuertes de políticos y activistas progresistas, se podrá abrir alguna ventana de oportunidad. Bajo esta luz, parece clave que la sociedad civil se organice y abogue por la reforma del acuerdo, para que el gobierno de Obama, así como los gobiernos canadiense y mexicano, se sientan presionados para tomar acciones contundentes. Idealmente la reforma del ACLAN tomará lugar dentro de una revisión global del TLCAN, pero independientemente de los detalles particulares de las negociaciones, espero que las reformas sugeridas en este capítulo hayan trazado un camino posible hacia un conjunto de estándares laborales fortalecidos y ejecutables.

¹¹⁴ Ibid.

¹¹⁵ Brian Knowlton, “Obama Doesn’t Plan to Reopen Nafta Talks,” *New York Times*, 21 abril 2009.

CAPÍTULO 3.

El transnacionalismo laboral en América del Norte: la formación y los retos del sindicalismo regional

Introducción

Desde la Segunda Guerra Mundial hasta fines de los ochenta, existieron muy pocos lazos transfronterizos profundos entre los sindicatos norteamericanos.¹ La mayoría de los sindicatos mexicanos se retroalimentaban por su alianza corporativa con el Estado, sin interés en tener más que relaciones formales con sindicatos de otros países. Muchos sindicatos estadounidenses padecían de una visión netamente proteccionista de la lucha obrera así como también una ideología anti-comunista y hostil a relaciones con sindicatos extranjeros progresistas, incluyendo los sindicatos mexicanos independientes. Los sindicatos canadienses tampoco miraban frecuentemente más allá de sus fronteras en sus luchas laborales, como se hizo evidente en su movimiento plenamente nacional en contra del Acuerdo de Libre Comercio Estados Unidos-Canadá (CUSFTA, por sus siglas en inglés), durante el que no buscaron aliados transfronterizos.²

¹ En este capítulo se utiliza el término *norteamericano* para referirse a toda la región de América del Norte, no como sinónimo de *estadounidense*. En la posguerra, la American Federation of Labor-Congress of Industrial Organizations (Federación Estadounidense de Trabajo-Congreso de Organizaciones Industriales, AFL-CIO) tuvo vínculos formales pero poco sustanciales con los sindicatos mexicanos corporativos, especialmente la Confederación de Trabajadores de México (CTM). En la primera campaña binacional sindical entre los Estados Unidos y México, en los ochenta, el Farm Labor Organizing Committee (Comité Organizador de Trabajadores Agrícolas, FLOC), un afiliado de la AFL-CIO, coordinó con un afiliado de la CTM en el sector agrícola sinaloense para enfrentar tácticas laborales agresivas de la empresa alimenticia Campbell's Soup Company [Jonathan Fox, "Lessons from México-U.S. Civil Society Coalitions," en *Cross Border Dialogues: U.S.-Mexico Social Movement Networking*, editado por David Brooks y Jonathan Fox (San Diego: University of California, Center for US-Mexico Studies, 2002), 355]. El Frente Auténtico de Trabajo (FAT) no formó lazos con sindicatos estadounidenses hasta los noventa, pero a partir de los setenta tuvo relaciones con la Confédération des syndicats nationaux (Confederación de Sindicatos Nacionales, CSN) [Dale Hathaway, *Allies across borders: Mexico's Authentic Labor Front & Global Solidarity* (Cambridge: South End Press, 2000), 173]. Sin embargo, estos casos representaron excepciones a la tendencia general de los sindicatos al concebir de sus estrategias sindicales en términos casi exclusivamente domésticos.

² Para un estudio de los movimientos sociales canadienses frente el libre comercio, ver Jeffrey M. Ayres, *Defying Conventional Wisdom: Political Movements and Popular Contention against North American Free Trade* (Toronto: University of Toronto Press, 1998).

Para los ochenta, los sindicatos norteamericanos ya enfrentaban diversos retos asociados con la crisis del Estado de Bienestar y las reformas de corte neoliberal, pero la propuesta del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) representó una amenaza suficientemente compartida y concreta para precipitar el forjamiento de nuevas alianzas transfronterizas dentro del sindicalismo norteamericano. Durante este periodo, el sindicalismo independiente mexicano, a pesar de su estatus minoritario y relativamente débil en el ámbito nacional, se colocó como un actor dinámico en los movimientos sociales ante el TLCAN.

Después de que el TLCAN entró en vigor, los lazos sindicales transnacionales no se disolvieron. Desde principios de los noventa se ha incrementado el número de campañas estratégicas emprendidas por coaliciones de sindicatos (y otros actores sociales) en América del Norte. Un grupo significativo de sindicatos norteamericanos, incluyendo algunos sindicatos mexicanos independientes, han pretendido profundizar sus alianzas sindicales transfronterizas y utilizar el sistema de arbitraje de quejas laborales bajo el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN) para fortalecer sus luchas laborales.

El objetivo de este capítulo es desmenuzar este nuevo fenómeno de transnacionalismo laboral, desglosando porqué surgió, cómo se ha sostenido, y cuáles han sido sus características y límites.³ Este objetivo representa un complemento importante para la tesis, matizando la visión sobre el TLCAN y sus efectos sobre los sindicatos mexicanos. El primer capítulo concibió al TLCAN como un elemento fundamental de las reformas neoliberales a partir de 1983, y analizó las formas en que éstas interactuaron con el sindicalismo mexicano – formado bajo el modelo

³ Como punto de partida, se puede definir el transnacionalismo laboral como “relaciones de cooperación y colaboración sostenidas a través del tiempo y las fronteras nacionales entre activistas laborales con relación a asuntos sustantivos” [Tamara Kay, “Labor transnationalism and global governance: the impact of NAFTA on transnational labor relationships in North America,” *The American Journal of Sociology* 111, no. 3 (noviembre de 2005), 716]. En el segundo apartado del capítulo, establezco una definición más completa, con base en las teorías de los movimientos sociales.

político del corporativismo del Estado y el modelo económico de la industrialización por la sustitución de importaciones, y por ende, en su mayor parte muy poco preparado para enfrentar los retos de la nueva era neoliberal. En el segundo capítulo se hizo un análisis más minucioso de un aspecto institucional del TLCAN – su acuerdo complementario sobre asuntos laborales, el ACLAN – desmenuzando hasta que punto éste ha servido como un instrumento para promover los derechos y las luchas laborales a nivel regional. Finalmente, este tercer capítulo hace un análisis más social, tratando de comprender cómo reaccionaron ciertos actores laborales ante la integración regional económica y formaron como contrapuesta estrategias incipientes de regionalización social. Si el TLCAN ejemplifica la regionalización económica “desde arriba,” las actividades transfronterizas de solidaridad sindical representan la regionalización social “desde abajo.” Este análisis es pertinente porque analíticamente reconoce la posibilidad de que los sindicatos no solamente sean sujetos sino agentes laborales activos, y porque puede iluminar estrategias de lucha sindical independiente más efectivas para la etapa actual de la globalización económica.

El trabajo se elabora en cuatro apartados. En la primera sección, se describe el contexto en que surgió el transnacionalismo laboral en América del Norte: los grandes retos del sindicalismo norteamericano ante diversas amenazas, incluyendo la crisis del Estado de Bienestar y de las políticas keynesianas, la reestructuración posfordista y la globalización de la producción, las transformaciones de los mercados de trabajo y las políticas estatales crecientemente combativas hacia la organización sindical auténtica. El enfoque regional de esta sección breve complementa tanto al capítulo introductorio de la tesis, que trazó la crisis internacional del sindicalismo a partir de los ochenta, como al primer capítulo de la tesis, que describió como esta crisis se manifestó a nivel nacional en México. Aunque las teorías de los

movimientos sociales en las últimas décadas han señalado que el agravio social no es suficiente en sí mismo para explicar el surgimiento de un movimiento, todavía parece importante trazar cómo la creciente sensación de crisis laboral en los tres países presentaba un punto de partida para los lazos transfronterizos que se formaron posteriormente.

En el segundo apartado, se define el concepto del transnacionalismo laboral, se traza una clasificación de las relaciones transfronterizas para diferenciar entre distintos niveles de intensidad, y se presentan varias teorías que se han elaborado desde fines de los sesenta para desmenuzar los movimientos sociales (incluyendo los movimientos laborales). Se adopta *el modelo de los procesos políticos* como el marco teórico central del capítulo, ya que sintetiza las contribuciones de diversas escuelas teóricas. Este modelo postula que tres variables estructuran la formación de los movimientos sociales: la estructura de las oportunidades políticas, los recursos internos de las organizaciones participantes, y los procesos subjetivos de micro-movilización entre los actores.

En la tercera sección, se aplica el modelo de los procesos políticos al caso del transnacionalismo laboral en América del Norte. Se argumenta que el surgimiento y el sustento del transnacionalismo laboral en América del Norte a raíz del TLCAN se explican primariamente por transformaciones favorables de la estructura de las oportunidades políticas y por los intensos procesos subjetivos de micro-movilización emprendidos por los sindicatos protagonistas, y en menor término, por la existencia de ciertos recursos internos en los sindicatos independientes (especialmente las experiencias previas de lucha independiente).

Habiendo ya descrito cómo surgió el transnacionalismo laboral en América del Norte, la cuarta sección traza los alcances y límites del fenómeno. Las experiencias del Frente Auténtico de Trabajo (FAT) y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM) demuestran

que el transnacionalismo laboral ha fortalecido modestamente el sindicalismo independiente en México. Sin embargo, es importante evitar la tentación de romantizar el fenómeno; por ende, la segunda parte del apartado final argumenta que sigue existiendo retos muy sustanciales para lograr formas de cooperación profundas, efectivas y sostenidas – y para producir con estas nuevas alianzas logros concretos que realmente mejoren el bienestar de los trabajadores de la región. Con relación a la pregunta de investigación de la tesis, el transnacionalismo laboral es un factor importante pero obviamente limitado para incrementar la capacidad, poder e influencia que tienen los sindicatos mexicanos independientes en sus luchas a favor de los derechos e intereses de sus agremiados.

1. La crisis del sindicalismo en América del Norte a partir de los ochenta

Como señala el capítulo introductorio de esta tesis, el sindicalismo entró en crisis en diversos países del mundo a partir de los ochenta. Una serie de causas interrelacionadas han minado el poder de los sindicatos para negociar los términos de las relaciones industriales: la crisis del Estado de Bienestar y de las políticas keynesianas, la reestructuración posfordista y la globalización de la producción, y las transformaciones de los mercados de trabajo, entre otras. Aunque estos factores interactúan en diversas formas dependiendo del país, el resultado – en términos cuantitativos – ha sido relativamente consistente a través del mundo: una caída significativa en la densidad sindical.⁴

Los países de América del Norte no fueron excepciones de la tendencia mundial de crisis sindical. En el Capítulo Uno, ya se hizo un análisis más completo sobre nuevos retos para el

⁴ Para un análisis de la densidad sindical en 24 países desde 1970 a 2003, ver Jelle Visser, “Union Membership in 24 countries,” *Monthly Labor Review* (enero 2006), 38-49. Se aprecia que la crisis del sindicalismo – por lo menos en términos cuantitativos – ha sido bastante generalizada.

sindicalismo mexicano ante las reformas neoliberales a partir de 1983 entonces a continuación solamente se rescatan algunos de los puntos centrales.

Los tecnócratas al mando del Estado mexicano promovieron un cambio rápido hacia un modelo económico basado en las exportaciones al mercado estadounidense, la liberalización comercial, la desregulación y la privatización de muchas empresas estatales, y los bajos salarios. Este nuevo modelo económico generó transformaciones importantes en el sindicalismo mexicano. Históricamente, a pesar de todas sus deficiencias enormes, los sindicatos charros canalizaron políticas salariales y programas de bienestar del Estado mexicano que sirvieron hasta cierto punto para compensar “una distribución de ingresos salarial y fiscal profundamente injusta y asimétrica, [y] para cohesionar a los trabajadores dentro un pacto social.”⁵ Sin embargo, a partir de los ochenta, los sindicatos del Congreso de Trabajo aceptaron las reformas económicas neoliberales, aunque perjudicaron la calidad de vida y de los salarios de los trabajadores; de esa forma, los sindicatos charros perdieron legitimidad ante los trabajadores y se erosionó aún más su capacidad – sin decir, su interés – para negociar desde una posición de fuerza con el Estado.⁶ A la vez, las expresiones más acabadas del corporativismo sindical, los sindicatos de protección y los sindicatos blancos, ganaron terreno con el aval del Estado y los empresarios. Fue así que los sindicatos corporativos se perfeccionaron como órganos represivos para mantener el control laboral. Finalmente, la postura hostil del Estado mexicano ante los sindicatos independientes se perfiló aún más, ya que un movimiento sindical independiente y fuerte amenazaría su política de mantener los bajos costos laborales como la punta de lanza de su modelo exportador de desarrollo nacional.

⁵ Maria Xelhuantzi López, “El sindicalismo mexicano: entre la coyuntura y la historia,” *El Cotidiano* 20, n. 128 (Nov-Dic, 2004), 19.

⁶ Javier Aguilar García, “El estado mexicano y las agrupaciones sindicales en el siglo XX,” *Quivera (Universidad Autónoma del Estado de México)* 7, n. 2 (2005), 255.

La gran precariedad sindical a partir de los años ochenta se evidenció en la tasa de sindicalización. Según un reciente estudio del sector formal de la fuerza laboral mexicana, la densidad sindical cayó casi un tercio desde 1984 a 1994.⁷ Además, analizando el periodo entre 1984 a 2000, los autores concluyen que el 76% de caída en la densidad sindical se explica por “cambios estructurales e institucionales en la capacidad de los sindicatos para organizar y retener los trabajadores.”⁸ Postulan que el cambio de la estrategia de desarrollo del Estado mexicano y la resultante actitud más hostil frente a los sindicatos probablemente han jugado un papel clave, ya que las autoridades federales y estatales tienen una gran capacidad para influenciar el registro de sindicatos y determinar las reglas del juego de la negociación colectiva entre los sindicatos y las empresas. En conclusión, antes de la propuesta del TLCAN, el sindicalismo independiente ya enfrentaba un entorno hostil compuesto por políticas neoliberales y un triángulo represivo de autoridades políticas, intereses empresariales y sindicatos corporativos.

Aunque el panorama nacional era especialmente hostil en México, en el resto de América del Norte el sindicalismo también enfrentaba grandes retos. Presionadas por la delicada coyuntura económica de los setenta y los crecientes niveles de competencia internacional, las corporaciones estadounidenses abandonaron el pacto capital-trabajo de la posguerra e iniciaron una serie de estrategias agresivas contra los sindicatos. Las corporaciones establecieron operaciones en nuevas regiones de los Estados Unidos (como el Sur) y en otros países (como México, bajo el Programa de Industrialización de la Frontera) donde el sindicalismo independiente era marginal, e innovaron nuevas estrategias de producción para frustrar las

⁷ David Farris y Edward Levine, “Declining union density in México, 1984-2000,” *Monthly Labor Review* (septiembre 2004), 11 y 16. Según sus calculos, entre 1984 y 1994 la densidad sindical (del sector formal) cayó 9% desde una cifra inicial de 30.3%, y después se disminuyó solamente muy levemente para llegar al 20.8% en 2000.

⁸ *Ibid*, 14. La restante 24% de la caída en la densidad sindical se explica por razones estructurales de la economía – es decir, transformaciones en las industrias de mayor importancia, los tipos de empleos, y las características demográficas de los trabajadores.

acciones sindicales, como la producción paralela y las fuentes múltiples de suministro. Cada vez más, las corporaciones amenazaban el cierre o la relocalización de sus fábricas durante las negociaciones sindicales.⁹

Junto a esta mayor hostilidad empresarial, el Estado dio un giro ideológico antitético al sindicalismo estadounidense. El Presidente Ronald Reagan tachó al sindicalismo de parásito social que contribuía a la inflación y abogaba por privilegios especiales, y montó un ataque frontal.¹⁰ Un hito fue la destrucción de la Professional Airline Traffic Controllers Organization (Asociación de Controladores Profesionales del Tráfico Aéreo, PATCO): en 1982, Reagan envió el ejército a las torres aéreas, despidió a miles de agremiados de PATCO que estaban en huelga, encarceló a los dirigentes sindicales e inició “una nueva época de relaciones laborales.”¹¹ De esa forma, el gobierno federal manifestó su apoyo a los empleadores para reemplazar a los trabajadores que se atrevieran ir a la huelga, mientras que los sindicatos recibieron una señal clara sobre los riesgos de interrumpir la paz laboral. Además, la acumulación de décadas de fallos judiciales que reinterpretaron la legislación progresista del Nuevo Trato para perjudicar a los sindicatos y debilitar la acción colectiva se sumaron con los nombramientos por Reagan de jueces conservadores a las cortes federales y de miembros abiertamente anti-sindicales a la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB, por sus siglas en inglés), fortaleciendo el Estado neoliberal y las corporaciones estadounidenses en sus campañas contra los trabajadores.¹² Finalmente, cabe señalar que a la víspera del TLCAN, los salarios de los trabajadores estadounidenses ya llevaban dos décadas en retroceso: desde su cima de \$8.99 en 1972, el salario

⁹ Barry Bluestone y Bennet Harrison, *The Deindustrialization of America: Plant Closings, Community Abandonment, and the Dismantling of Basic Industry* (New York: Basic Books, 1982), 166-167 y 179.

¹⁰ Melvyn Dubofsky y Foster Rhea Dulles, *Labor in America: A History* (Wheeling, Illinois: Harlan Davidson, 2004), 389.

¹¹ David Bacon, *The Children of NAFTA: Labor Wars on the U.S.-Mexican Border* (Berkeley: University of California Press, 2004), 151-152.

¹² Dubofsky y Dulles, *Labor in America*, 390.

promedio por hora cayó a \$7.99 en 1980 y \$7.52 en 1993 – una caída de casi 17% (en dólares constantes de 1982).¹³

Las transformaciones en el ambiente político estadounidense repercutieron en la tasa de densidad sindical. Evidente, el declive inició mucho antes: desde su cima histórica de 34% en 1954, la densidad sindical fue declinando hasta llegar al 13% en 2000.¹⁴ Pero aquí es importante señalar dos cambios significativos alrededor de 1980. Primero, a partir de 1978, la afiliación sindical comenzó a caer no solamente en relación con la fuerza del trabajo total (la densidad sindical), sino también en términos absolutos (el número de trabajadores sindicalizados).¹⁵ Segundo, mientras los cambios estructurales de los mercados laborales explican una gran parte de la caída de la densidad sindical durante las décadas de los sesenta y los setenta, a partir de la década de los ochenta cobraron mucha menos importancia. Un estudio de la caída en la densidad sindical entre 1984 y 1998 concluye que los cambios estructurales contribuyeron solo un 20% a la disminución total, mientras que el otro 80% se explicó por cambios en la probabilidad de que un trabajador (con un perfil constante) se sindicalizara. Dicha probabilidad parece haber caído por un conjunto de razones, entre ellos mayor oposición de los empresarios a la negociación sindical.¹⁶ Es decir, en las dos últimas décadas del siglo el problema central no fue tanto que los trabajadores hubieran cambiado de trabajo desde sectores sindicalizados a sectores no sindicalizados, sino que en casi todos los sectores, se habían incrementado significativamente los obstáculos políticos y los recelos patronales hacia la sindicalización. En conclusión, incluso antes

¹³ Executive Office of the President and the Council of Economic Advisers, *Economic Report of the President* (Washington, DC: 2006), <http://www.gpoaccess.gov/eop/about.html>, consultado 5 marzo 2009.

¹⁴ Bruce E. Kaufman, "Prospects for Union Growth in the United States in the Early 21st Century," en *Unions in the 21st century: an international perspective*, editado por Anil Verna y Thomas A. Kochan (Houndmills/Basingstoke/Hampshire: Palgrave Macmillan, 2004), 47. La densidad sindical en el sector privado fue aún menor que la cifra general para 2000: solo 9%.

¹⁵ Dubofsky y Dulles, *Labor in America*, 395.

¹⁶ Chris Riddell y W. Craig Riddell, "Changing Patterns of Unionisation: The North American Experience, 1984-1998," en *Unions in the 21st century: an international perspective*, editado por Anil Verna y Thomas A. Kochan (Houndmills/Basingstoke/Hampshire: Palgrave Macmillan, 2004), 162-163.

del TLCAN, los sindicatos estadounidenses ya enfrentaban posturas políticas y empresariales más hostiles y una crisis aguda de afiliación sindical.

En Canadá, la densidad sindical llegó a su cima histórica de más de 35% en 1975, pero a partir de medianos de los años ochenta comenzó una caída gradual hasta llegar al 32.5% en 1998, el nivel más bajo desde los fines de los sesenta. Mientras que esta erosión es comparativamente menor que los otros dos casos, no se explica por razones estructurales, sino por cambios en la probabilidad de que un trabajador con un perfil dado se sindicalice. En particular, un ambiente político más adverso y la proliferación de legislación anti-sindical parecen haber tenido un impacto significativo en la caída modesta de la densidad sindical en Canadá.¹⁷

Además, la experiencia del CUSFTA representó un hito para los movimientos laborales en Canadá. Mientras que los sindicatos estadounidenses no consideraban el CUSFTA como una gran amenaza, los sindicatos en Canadá – junto con otros actores sociales – se movilizaron contra el Acuerdo.¹⁸ Entonces, se podría argumentar que – aunque las caídas en la densidad sindical no habían sido tan pronunciadas en Canadá como en los otros países norteamericanos – en vísperas del TLCAN el sindicalismo canadiense ya percibía, hasta un cierto punto, la precariedad verdadera de su solidez aparente ante los procesos de integración económica regional y un ambiente político más adverso a la sindicalización.

A pesar de la creciente situación delicada de los sindicatos en los tres países de América del Norte con el transcurso de la década de los ochenta, la coordinación de las luchas sindicales a través de las fronteras era mínima. En los tres países, procesos como la globalización de la producción y de las empresas, la crisis del Estado de Bienestar y las reformas de corte neoliberal implicaban que las luchas sindicales nacionales serían cada vez menos útiles. Sin embargo,

¹⁷ Ibid, 147.

¹⁸ Bacon, *The Children of NAFTA*, 299.

dichos procesos son dispersos y graduales; no son focos de atención muy fáciles para el desarrollo de la acción política. El transnacionalismo laboral no se incrementaría notablemente hasta la propuesta del TLCAN, ya que el acuerdo representaría una amenaza más tangible y susceptible a la acción política. Por primera vez, ciertos sindicatos en los tres países, junto con otros actores sociales, elaborarían acciones conjuntas frente a las reformas económicas regionales. Sin embargo, antes de desglosar el surgimiento del transnacionalismo en América del Norte, es necesario elaborar un conjunto de conceptos teóricos que enriquecerán el análisis.

2. El transnacionalismo laboral en América del Norte: conceptos teóricos

En esta sección, se matiza el concepto de transnacionalismo laboral con las teorías de los movimientos sociales. Se define el transnacionalismo laboral y se establece un esquema que diferencia entre intercambios, redes, coaliciones y movimientos; la definición adoptada implica la existencia de relaciones transfronterizas con suficiente densidad e intensidad para considerarse como movimientos sociales. Luego se argumenta que el modelo de procesos políticos es un marco teórico efectivo para analizar el surgimiento de los movimientos sociales transfronterizos, incluyendo los movimientos laborales.

Como punto de partida, adopto la definición establecida por la socióloga Tamara Kay del transnacionalismo laboral: “relaciones de cooperación y colaboración sostenidas a través del tiempo y las fronteras nacionales entre activistas laborales con relación a asuntos sustantivos.”¹⁹ Especifico la misma unidad de análisis que Kay: las relaciones transnacionales entre los sindicatos norteamericanos. Se justifica esta determinación ya que – a pesar de los diversos actores que se desempeñan en los movimientos laborales en la actualidad (como tales las

¹⁹ Kay, “Labor transnationalism,” 716.

organizaciones no-gubernamentales), los sindicatos siguen siendo las organizaciones primarias encargadas de representar a los trabajadores en las relaciones industriales. Además, para que las relaciones transfronterizas entre sindicatos se consideren como el transnacionalismo laboral, “se deberían basar en la equidad, metas de largo plazo y el interés mutuo, e involucrar la participación significativa de las filas sindicales.”²⁰

Para alcanzar mayor especificidad analítica en el estudio de las relaciones transfronterizas entre los sindicatos, es útil adoptar un esquema presentado por Jonathan Fox para analizar las interacciones entre actores de la sociedad civil en América del Norte. Fox observa que a partir del debate sobre la propuesta del TLCAN, se ha dado una gran expansión de los *intercambios* de información, experiencias y expresiones de solidaridad entre las organizaciones sociales. Cuando estos intercambios se producen de forma sostenida a través del tiempo, se convierten en *redes* de relaciones continuas. Sin embargo, estas redes no necesariamente coordinan sus acciones y establecen acciones conjuntas. Ahora bien, si los actores de estas redes desarrollan metas comunes, confianza mutua y entendimiento recíproco, llegan a formar *coaliciones* con la capacidad de emprender acciones conjuntas. A pesar de este incremento en la intensidad en las relaciones entre las organizaciones sociales, el concepto de coalición no implica necesariamente el intercambio horizontal significativo entre los participantes, sino que generalmente un pequeño grupo de interlocutores dentro de dichas organizaciones maneja las relaciones mientras que las bases están mucho menos enteradas e involucradas en el proceso. Finalmente, el concepto de *organizaciones de movimientos sociales transnacionales* describe un grado mucho más alto de densidad en las relaciones: no solo los dirigentes de dichas organizaciones sino también las bases

²⁰ Ibid.

comparten la misma visión – metas comunes, la confianza mutua y el entendimiento recíproco – y participan en las acciones conjuntas.²¹

Este esquema de Fox también demuestra que el transnacionalismo laboral, según la definición previamente señalada de Kay, implica la existencia de relaciones sindicales suficientemente densas y amplias para considerarse como movimientos transnacionales. Relaciones de “cooperación y colaboración sostenidas a través del tiempo y las fronteras nacionales...[que] se basan en la equidad, metas de largo plazo y el interés mutuo” corresponden al nivel de coalición; y ya que el transnacionalismo laboral también requiere que las acciones transfronterizas sindicales involucren “la participación significativa de las filas,” estamos hablando no solamente de coaliciones transfronterizas sino de movimientos laborales transnacionales entre los sindicatos norteamericanos.²² Se elige esta definición más exigente y restringida del transnacionalismo laboral como un movimiento para distinguirlo de intercambios menos profundos, densos y sostenidos, y de esta forma, evitar visiones demasiado románticas sobre los intercambios transfronterizos en general.

Habiendo establecido que el transnacionalismo laboral requiere la existencia de movimientos laborales, y tomando en cuenta que se han generado varias corrientes teóricas para teorizar los movimientos sociales (entre ellos los movimientos laborales), es necesario establecer cuál es la corriente que se elige para este estudio y porqué. En el contexto de los grandes movimientos sociales de los años sesenta y setenta a través del mundo, los académicos rechazaron las teorías hasta entonces dominantes que habían compartido “un enfoque psicosocial de la acción colectiva y una visión de los movimientos sociales como el resultado de la

²¹ Fox, “Lessons,” 351. En realidad, los términos de *red*, *coalición* y *movimiento* se tienden a utilizar de forma casi intercambiable – incluso en mucha de la literatura académica. Sin embargo, la especificación rigurosa de los términos permite diferenciar entre distintos grados de intensidad y densidad de las relaciones transnacionales entre las organizaciones sociales – y específicamente para este estudio, los movimientos laborales.

²² Kay, “Labor Transnationalism,” 716.

descomposición social asociada a cambios estructurales, en particular al proceso de industrialización.”²³ En su lugar, surgió en los Estados Unidos la teoría de la movilización de recursos y subsecuentemente la teoría de las oportunidades políticas, y en Europa la teoría de los nuevos movimientos sociales.

La teoría de la movilización de recursos considera que el sufrimiento y el descontento son elementos relativamente constantes en la vida social, y por ende, son solamente secundarios para describir el surgimiento de los movimientos sociales. En cambio, considera que la formación de un movimiento social depende de “la movilización de los recursos necesarios para la acción colectiva.”²⁴ Dichos recursos no son solamente materiales, sino abarcan varias dimensiones de las organizaciones que emprenden la acción política, como su capacidad de reclutar miembros, el liderazgo, las redes de comunicación y el acceso al apoyo de otros movimientos y actores.

La teoría de las oportunidades políticas comparte el “enfoque racional-instrumental de la acción colectiva” de la teoría de la movilización de recursos, pero en vez de enfocarse primariamente en los recursos internos de las organizaciones sociales, subraya la importancia de los recursos externos y el contexto político como las variables más relevantes para entender la formación de los movimientos sociales.²⁵ Se plantea que “el surgimiento de un movimiento social depende fundamentalmente de los incentivos generados por la estructura de oportunidades políticas.”²⁶ Dependiendo del contexto, la estructura de oportunidades políticas puede englobar diversos aspectos del ambiente político: cambios en el acceso a la participación política, en los sistemas de alianzas entre actores, en la capacidad del Estado para reprimir demandas, en las

²³ Estas teorías incluían la de la sociedad de masas, de la frustración-agresión y del comportamiento colectivo [Ligia Tavera Fenollosa, “Movimientos sociales,” en *Léxico de la política*, compilado por Laura Baca Olamendi et. al. (México: FLACSO/Fondo de la Cultura Económica, 2000), 452].

²⁴ *Ibid*, 453.

²⁵ *Ibid*, 454.

²⁶ *Ibid*.

estructuras legales o institucionales, o en los aspectos culturales y simbólicos del sistema político, entre otros. En fin, los actores sociales tratan de aprovechar de las oportunidades que surgen en el contexto político para formar sus movimientos.

La teoría de los nuevos movimientos sociales enfatiza las dimensiones culturales, ideológicas y subjetivas del comportamiento colectivo. Enfatiza el papel de la modernización e industrialización en crear nuevas visiones sociales, sobre todo en las sociedades avanzadas capitalistas. Se argumenta que los nuevos movimientos sociales no visualizan al Estado como el blanco de la acción colectiva, sino que elaboran “visiones globales alternativas” y “nuevos espacios de vida” que están separados de las instituciones políticas formales.²⁷ Mientras que esta teoría correctamente reconoce la importancia de las dimensiones subjetivas, psicosociales, y culturales de la acción colectiva, no me parece acertado considerar que el surgimiento y las acciones de los movimientos sociales estén aislados del ambiente político formal. A pesar de algunas formas innovadoras de identificarse y proyectarse, los actores sociales – incluyendo los activistas sindicales norteamericanos – siguen tomando acciones netamente políticas dirigidas tanto hacia las instituciones supranacionales como hacia los Estados nacionales que regulan las relaciones sociales.

Concuerdo con Jeffrey Ayres que el debate sobre las teorías de los movimientos sociales es innecesariamente agudo, ya que los enfoques pueden ser complementarios en vez de contradictorios. Adopto su *modelo de los procesos políticos* porque sintetiza las contribuciones de las teorías de la movilización de recursos, de las oportunidades políticas, y de los nuevos movimientos sociales. Específicamente, enfatiza tres factores que influyen en la formación de los movimientos sociales:

²⁷ Ayres, *Defying Conventional Wisdom*, 12-14.

1. desarrollos favorables en la estructura de las oportunidades políticas;
2. su fortaleza organizativa y sus capacidades en términos de recursos;
3. la influencia de procesos subjetivos de micro-movilización, incluyendo la generación de la solidaridad y la conciencia inclusiva de los actores.²⁸

3. El surgimiento del transnacionalismo laboral en América del Norte: la aplicación de la teoría

En esta sección, se aplica los tres factores del modelo de los procesos políticos para explicar el surgimiento del transnacionalismo laboral en América del Norte desde principios de la década de los noventa. Específicamente, parece explicarse por desarrollos favorables en la estructura de oportunidades políticas y la influencia de los procesos subjetivos de micro-movilización, y en menor término, por los recursos y las capacidades internas de los sindicatos.

3.1. La estructura de las oportunidades políticas

A partir de la propuesta del TLCAN se dieron algunas transformaciones benéficas en términos de la estructura de las oportunidades políticas para promover los movimientos laborales a nivel regional: entre ellas, se destacan la amenaza tangible del Tratado para estimular la movilización política y el debate público, y subsecuentemente, el marco institucional del ACLAN como campo de acción política.

Las relaciones sindicales antes de la propuesta del TLCAN se limitaban casi exclusivamente a interacciones formales.²⁹ Sin embargo, la propuesta del TLCAN suscitó “una

²⁸ Ibid, 20.

²⁹ Kay, “Labor transnationalism,” 717-718. Según Kay, los intercambios sindicales antes de los noventa no constituyeron el transnacionalismo laboral, porque generalmente no fueron entre iguales, sostenidas a través del tiempo ni llegaban a crear intereses y comprensión mutuos.

explosión de diplomacia ciudadana” por parte de diversas organizaciones sociales, que se unieron para tratar de modificar o derrotar el Tratado.³⁰ La amenaza del Tratado fue un “blanco” tangible – una estructura de oportunidad política – para coordinar la serie de acciones emprendidas.

Un grupo significativo de sindicatos norteamericanos participaron en este proceso de movilización. En octubre de 1990, sindicatos de México y los Estados Unidos se reunieron en la Ciudad de México para discutir el TLCAN. En abril de 1991, la primera reunión trinacional de sindicatos tuvo lugar en Chicago, asistida por más de cincuenta dirigentes sindicales, y se declaró la meta de lograr la inclusión de una cláusula en el TLCAN comprometiendo a los gobiernos a la protección de los derechos laborales, sindicales y de migrantes. El mismo mes, se constituyó la Red Mexicana de Acción frene al Libre Comercio (RMALC), la que incluía casi cien organizaciones sociales – entre ellas, veinte sindicatos independientes – para coordinar la acción ante el Tratado en México. En octubre de 1991 en Zacatecas, paralelamente a las negociaciones oficiales, se promulgó un foro trinacional de “alternativas ciudadanas” al TLCAN, y desde entonces, cada reunión oficial estuvo acompañada por un foro alternativo. Ya que las reuniones oficiales no eran transparentes, estos foros recibieron cobertura considerable por los medios de comunicación. En 1993, diversas organizaciones coordinaron sus acciones para oponer el TLCAN durante el debate en el Congreso estadounidense, incluyendo la presentación del Tratado Alternativo.³¹

³⁰ David Brooks and Jonathan Fox, “Movements across the Border: An Overview,” en *Cross Border Dialogues: U.S.-Mexico Social Movement Networking*, editado por Brooks y Fox (San Diego: University of California, Center for US-Mexico Studies, 2002), 5.

³¹ Berta Elena Luján U., “Citizen Advocacy Networks and the NAFTA,” en *Cross Border Dialogues: U.S.-Mexico Social Movement Networking*, editado por David Brooks y Jonathan Fox (San Diego: University of California, Center for US-Mexico Studies, 2002), 212-215. La propuesta del Tratado Alternativo estuvo coordinada y firmada por la RMALC en México, la Alliance for Responsible Trade (Alianza para el Comercio Responsable) y la Citizen’s Trade Campaign (Campaña Comercial Ciudadana) en los EUA, y la Action Canada Network (Red de Acción Canadiense) en Canadá.

Aunque este florecimiento de diplomacia ciudadana no logró el objetivo de prevenir la firma y la entrada en vigor del TLCAN, sí estableció relaciones mucho más profundas entre las organizaciones civiles norteamericanas, incluyendo los sindicatos, y los sindicatos mexicanos independientes se posicionaron como actores importantes en estos procesos. Mientras los sindicatos corporativos del Congreso del Trabajo (CT) se disciplinaban a la voluntad estatal para apoyar al TLCAN – perdiendo legitimidad frente al sindicalismo estadounidense y canadiense – el FAT se perfiló como el sindicato mexicano que se opuso al Tratado más pública y activamente.

Este periodo también presenció el establecimiento de ciertas relaciones intersindicales que perdurarían con el transcurso de los años. Por ejemplo, en el foro de Zacatecas de 1991, el FAT y la United Electrical, Radio and Machine Workers of America (Sindicato de los Trabajadores de la Industria Eléctrica, Radio y Maquinaria de Estados Unidos, UE) establecieron su Alianza Estratégica, la que se ha convertido en probablemente el movimiento sindical transfronterizo más denso entre México y Estados Unidos, generando un abanico de campañas sindicales conjuntas, encuentros entre las filas sindicales y varias querellas bajo el ACLAN.³² Además, en términos del desarrollo de la conciencia y la solidaridad compartidas, hubo avances significativos, los que se examinarán con más detalle adelante. En fin, la amenaza del TLCAN generó mayores lazos de cooperación y transformaciones de visión dentro de una parte significativa del sindicalismo norteamericano, y produjo un debate más público sobre la integración económica y las relaciones laborales en América del Norte.

³² Muchos autores destacan la profundidad de la relación estrecha el FAT y la UE. Ver, por ejemplo: Bacon, *The Children of NAFTA*, cap. 6; Kay, “Labor Transnationalism”; y Manuel García Urrutia M., “The Authentic Labor Front in the NAFTA-Era Regional Integration Process,” en *Cross Border Dialogues: U.S.-Mexico Social Movement Networking*, editado por David Brooks y Jonathan Fox, 77-86 (San Diego: University of California, Center for US-Mexico Studies, 2002). Benedicto Martínez, Miembro de la Coordinadora Nacional del FAT, me afirmó lo mismo, caracterizando el lazo con la UE como la relación sindical transfronteriza más desarrollada y madura, aunque lejos de ser la única, que tiene el FAT [Entrevista (México, D.F.: 2 julio 2008)].

El segundo elemento que generó un mejoramiento en la estructura de oportunidades políticas para los sindicatos norteamericanos fue el ACLAN. Aquí es importante recalcar brevemente algunos de los argumentos del segundo capítulo de la tesis. Primero, el ACLAN es un “mecanismo cuasi-judicial transnacional” que no ejerce poder obligatorio arraigado en un nuevo sistema de ley supranacional, sino que permite que los activistas laborales señalen la subversión de las leyes domésticas por su respectivo Estado, a través de un debate legal basado en principios establecidos en el tratado oficial firmado por éste.³³ Los fallos de las instituciones del ACLAN no son vinculantes, pero cuando los sindicatos y sus aliados logran politizar dichas recomendaciones para legitimar sus causas, movilizar apoyo público y presionar a sus gobiernos, el sistema de arbitraje representa una herramienta significativa de acción política.³⁴

Segundo, las reglas sobre las peticiones ciudadanas alientan la cooperación transfronteriza. Considerando que el ALCAN requiere que las peticiones ciudadanas estén presentadas frente a una Oficina Administrativa Nacional (OAN) que no pertenezca al mismo país donde ocurrieron las violaciones laborales alegadas, y tomando en cuenta los recursos necesarios para desarrollar y litigar una querrela, es “sumamente difícil” que un sindicato lo haga sin pedir la ayuda de otros sindicatos u organizaciones sociales en el otro país.³⁵ Según Patricia Juan, una abogada del FAT que ha participado en numerosas demandas ante el ACLAN durante casi una década, la colaboración transfronteriza para elaborar y presentar una demanda ante el ACLAN promueve contactos entre organizaciones laborales en América del Norte, enseña a los participantes en las querellas a trabajar más cooperativamente y eficazmente y contribuye a

³³ Jonathan Graubart, “‘Politicizing’ a New Breed of ‘Legalized’ Transnational Political Opportunity Structures: Labor Activists Uses of NAFTA’s Citizen-Petition Mechanism,” *Berkeley Journal of Employment & Labor Law* 26, n.1 (2005), 100.

³⁴ *Ibid*, 101.

³⁵ Kay, “Labor Transnationalism,” 737. Por ejemplo, un abogado del FAT le comentó a Kay que “en nuestra experiencia uno de los estímulos más importantes de relaciones [sindicales transfronterizas] ha sido precisamente [las peticiones frente el ACLAN] porque sobre todo tienes que presentarlas en otro país. Si no tienes contactos no puedes presentar querellas.”

estrategias de lucha más amplias y de largo plazo.³⁶ En el capítulo anterior, por ejemplo, se relató cómo la presentación de dos casos bajo el ACLAN por la Alianza de los Trabajadores de Echlin ayudó a profundizar y ampliar las relaciones sindicales transfronterizas en América del Norte.

Tercero, el campo de acción política abierto por el ACLAN parece haber sido especialmente importante para los sindicatos mexicanos independientes. Como se argumentó en el segundo capítulo, las numerosas presentaciones públicas en contra del gobierno mexicano han destacado el sistema de relaciones industriales represivo y cerrado que estorba la expansión del sindicalismo independiente. Como ejemplo, se señaló cómo los casos EU97-2 (Han Young), EU97-3 (Itapsa) y CAN98-1 (Itapsa) ganaron altos grados de atención en los medios y dieron lugar a una declaración ministerial en 2000 en que el gobierno mexicano declaró su apoyo para el voto secreto en las elecciones sindicales, legitimando esta demanda del sindicalismo independiente y probablemente contribuyendo al fallo subsiguiente de la Corte Suprema en 2008 a favor de este derecho.

En fin, mientras que el ACLAN carece de fuerza obligatoria frente a los gobiernos nacionales, su proceso de arbitraje ha permitido a ciertos sindicatos norteamericanos, incluyendo los sindicatos independientes en México, la oportunidad de hacer alianzas transfronterizas para politizar y legitimar sus luchas laborales y presionar a sus gobiernos para que permitan mayor acción sindical independiente. A pesar de los resultados concretos frecuentemente decepcionantes de dichas acciones conjuntas, éstas tienden a promover la solidaridad entre los actores sindicales participantes. A despecho de sus limitaciones, el ACLAN representa una estructura de oportunidad política que promueve el transnacionalismo laboral en América del Norte.

³⁶ Juan Pineda, Patricia. Abogada, Frente Auténtico del Trabajo. Entrevista. México, D.F.: 10 octubre 2008.

3.2. La fortaleza organizativa de los sindicatos y sus capacidades en términos de recursos

¿Hasta que punto han sido claves la fortaleza organizativa y la capacidad en términos de recursos de los sindicatos para estimular el transnacionalismo laboral? Aunque existen muchas formas en que se podría entender estos términos, su origen en la teoría de la movilización de recursos implica un enfoque en los recursos internos, tanto en términos cuantitativos como cualitativos. A continuación, considero algunos indicadores que me parecen más pertinentes, y sobre los que tengo suficiente información para hacer algunas conclusiones provisionales.³⁷ Específicamente se considera los siguientes recursos: recursos cuantitativos (en términos financieros y en términos de agremiados), comunicativos (el papel de la nueva tecnología), y organizativos (autonomía frente al Estado y experiencias de lucha). Entre ellos, los recursos más importantes en impulsar el transnacionalismo laboral parecen ser los comunicativos y especialmente los organizativos.

No se detecta en la literatura existente evidencia de un aumento en los recursos cuantitativos de los sindicatos norteamericanos que han participado más vigorosamente en relaciones sindicales transnacionales. Al contrario, como se señaló en la primera sección del ensayo, en vísperas del surgimiento del sindicalismo transnacional en América del Norte, muchos sindicatos se encontraban en plena crisis. Parece razonable descartar que el transnacionalismo laboral se haya debido a aumentos en la cantidad de fondos o el número de agremiados de los sindicatos.³⁸

³⁷ Por ejemplo, no considero las capacidades personales de liderazgo de los dirigentes sindicales porque no tengo suficiente información para llegar a conclusiones confiables. No dudo, sin embargo, que este recurso pueda haber jugado un papel importante en el fenómeno del transnacionalismo laboral.

³⁸ Sin embargo, en ciertos casos, la inauguración de acciones transfronterizas parece haber fortalecido modestamente los recursos financieros de los sindicatos independientes. Por ejemplo, los United Steelworkers (Trabajadores Unidos del Acero, USW) establecieron un fondo de huelga para el FAT, y aportaron fondos para la presentación del caso CAN98-1 (Itapsa) (Kay, "Labor Transnationalism," 740).

En cuanto a los recursos comunicativos, es evidente que aumentaron al mismo tiempo que se comenzaron a expandir los vínculos sindicales transnacionales en América del Norte. La literatura sobre los movimientos sociales transnacionales destaca el papel de las comunicaciones electrónicas más eficientes y menos costosas en posibilitar interacciones mucho más densas tras las fronteras entre una variedad de actores sociales.³⁹ Por ejemplo, el FAT y la UE mantienen su alianza estrecha por contactos semanales, incluso diarios, y publican una revista laboral en línea.⁴⁰ Por ende, parece prudente reconocer el papel de la tecnología en permitir (aunque no necesariamente causar) relaciones sindicales transnacionales más densas.

Los recursos organizativos de ciertos sindicatos independientes, especialmente sus experiencias acumuladas de lucha y su autonomía organizativa, parecen haber sido significativas en la generación del transnacionalismo laboral en América del Norte. Relativamente pequeños sindicatos progresistas han estado en la vanguardia del sindicalismo transnacional.⁴¹ Sus historias de lucha e independencia frente al Estado les ayudaron a identificar oportunidades transnacionales e inaugurar acciones conjuntas. Por ejemplo, la Alianza Estratégica entre el FAT y la UE no se explica sin considerar las historias de ambos sindicatos. El FAT se fundó y se radicalizó bajo el sistema corporativo y represivo de relaciones laborales en México, y tras décadas de lucha logró sobrevivir y mantener su independencia frente al Estado; a partir de los noventa, se localizó como un actor central de las nuevas acciones sindicales transfronterizas. La UE, expulsada de la AFL-CIO hacia fines de los 1940s por su tendencia comunista, emprendió una trayectoria de sindicalismo progresista y desarrolló “un modelo organizativo agresivo que la mayoría de los sindicatos [estadounidenses] había olvidado después de la Segunda Guerra

³⁹ Stillerman, “Transnational Activist Networks,” 581.

⁴⁰ Kay, “Labor Transnationalism,” 731 y 734. La revista en línea se llama *Labor News and Analysis* y está disponible en http://www.ueinternational.org/Mexico_info/mlna.php.

⁴¹ Fox, “Lessons,” 359.

Mundial.”⁴² Antes de que se formara la alianza, la UE ya había desarrollado una visión tolerante y abierta hacia la cultura mexicana durante sus campañas para organizar inmigrantes mexicanos en Los Ángeles.⁴³ En fin, las trayectorias independientes y progresistas de estos dos sindicatos representaron similitudes considerables que les permitió inaugurar su Alianza Estratégica en 1991, involucrarse recíprocamente en sus luchas sindicales y formar vínculos fuertes de solidaridad. Bajo esta luz, su capacidad para reaccionar cooperativamente frente a las nuevas estructuras de oportunidad política presentadas por la propuesta del TLCAN y después por las instituciones del ACLAN parece estar relacionada con sus capacidades organizativas internas adquiridas tras historias de lucha independiente.

3.3. Los procesos de micro-movilización: hacia una cultura sindical transnacional

¿Cuál es el papel que han jugado los procesos de micro-movilización en la formación del transnacionalismo laboral? Primero, es necesario matizar este concepto. El nivel de la micro-movilización se refiere a las interacciones “cara a cara” entre activistas durante las cuales se construyen los significados subjetivos de los movimientos sociales; es decir, es el nivel donde “se crean, se interpretan, y se transforman las identidades colectivas, las quejas, y las oportunidades.”⁴⁴ Douglas McAdam, por ejemplo, considera que “la liberación cognitiva” – la transformación de la conciencia de los participantes de los movimientos sociales – estructura los movimientos sociales y determina hasta cierto punto su viabilidad. Estos procesos subjetivos de movilización representan un eslabón crucial para que los activistas identifiquen las estructuras de

⁴² Stillerman, “Transnational Activist Networks,” 585.

⁴³ Bacon, *The Children of NAFTA*, 183. Como evidencia de esta visión más tolerante de la UE, cabe señalar que condenaba las redadas de los agentes del Immigration and Naturalization Service (Servicio de Inmigración y Naturalización, INS) y se opuso desde el principio al estatuto del Acta de Control y Reforma Migratoria de 1986 (IRCA, por sus siglas en inglés) que convirtió en un crimen que un trabajador indocumentado tuviera empleo en los Estados Unidos.

⁴⁴ Ayes, *Defying Conventional Wisdom*, 18.

la oportunidad política y se lancen a la acción política. Es decir, actuar políticamente implica la socialización política del sujeto social.

Por eso, Kay considera que el transnacionalismo laboral no es un producto, sino un proceso de micro-movilización por el cual se crea “una cultura sindical transnacional basada en identidades complementarias cooperativas, definidas como la combinación del reconocimiento de interés mutuo con la acción conjunta.”⁴⁵ Los actores sindicales llevan a cabo estos procesos de micro-movilización en cinco etapas: (1) contacto, (2) interacción y formación de intereses, (3) crecimiento de confianza mutua, (4) acción (actividades y acciones conjuntas para atender a intereses y necesidades compartidas), y (5) identificación (reconocimiento de intereses mutuos). Además, Kay considera que el transnacionalismo laboral es un proceso de socialización amplia, no limitada a las cúpulas sindicales; las filas sindicales tienen que ser protagonistas en la creación de la cultura sindical transnacional.⁴⁶

En lo restante de esta sección, se argumenta que los procesos de micro-movilización son claves para generar y sostener el transnacionalismo laboral. Primero, las interacciones de las filas “desde abajo” pueden crear presiones “hacia arriba” para políticas que promuevan las relaciones sindicales transnacionales. Además, las acciones sindicales transfronterizas, incluso cuando no son exitosas en sus campañas concretas, pueden profundizar las identidades compartidas de los participantes y fortalecer sus capacidades para acciones futuras. Finalmente, algunos sindicatos en la vanguardia han llegado a pasar por las cinco etapas señaladas por Kay, y sus relaciones de amplia base parecen haber fomentado la cultura sindical transnacional.

En ciertas instancias, la socialización de las filas sindicales ha generado presiones hacia las cúpulas para incrementar y transformar las relaciones sindicales transfronterizas. La

⁴⁵ Kay, “Labor Transnationalism,” 725.

⁴⁶ Ibid.

transformación de la visión de la AFL-CIO hacia los sindicatos mexicanos es un ejemplo ilustrativo, ya que se generó en gran parte “desde abajo.” Dicha federación, después de la Segunda Guerra Mundial, se alineó con la visión anti-comunista del Estado; su Departamento de Asuntos Externos (DIA, por sus siglas en inglés) cooperó activamente con las agencias de inteligencia para reprimir movimientos laborales internacionales considerados como “radicales” o “comunistas.” La AFL-CIO adoptó posiciones proteccionistas y nacionalistas que definían los intereses de los trabajadores mexicanos y estadounidenses como contradictorios. Aún cuando existían relaciones sindicales transnacionales, la AFL-CIO consideraba que éstas deberían estar controladas por la cúpula directiva en Washington, y desconfiaba de acciones solidarias generadas “desde abajo” por las filas de los sindicatos locales. Lógicamente, la AFL-CIO limitó sus interacciones en México a la Confederación de Trabajadores de México (CTM), las que eran en todo caso solamente formales y de muy poca sustancia. Cuando sindicatos locales comenzaron a mandar las primeras delegaciones de agremiados a México para conocer sus contrapartes y las condiciones de trabajo allá hacia fines de los ochenta, la DIA consideró estas acciones como una amenaza, no como un desarrollo favorable.⁴⁷

La amenaza del TLCAN suscitó un abanico extraordinario de acciones transfronterizas, en gran parte creadas desde espacios locales y populares. Bacon escribe que “la participación de las filas sindicales se hizo un sello distintivo de la campaña contra el TLCAN.”⁴⁸ Según Stan Gacek – Jefe de Asuntos Internacionales de la DIA desde 1997 y anteriormente en el mismo cargo con un afiliado de la AFL-CIO, los United Food and Commercial Workers (Trabajadores

⁴⁷ Bacon, *The Children of NAFTA*, 302-304.

⁴⁸ *Ibid*, 303.

Unidos del Comercio y los Alimentos, UFCW)⁴⁹ – , las filas de los sindicatos locales en los Estados Unidos iban conociendo al sindicalismo independiente mexicano durante su activismo frente el TLCAN, y comenzaron a demandar a las cúpulas sindicales una transformación de la ideología nacionalista y anti-progresista ante los sindicatos mexicanos. Gacek asevera,

Nuestros afiliados locales demandaron que tuviéramos tantas relaciones con el movimiento independiente sindical en México como con el oficial... No cabe duda que [los vínculos transfronterizos de base] hayan tenido gran impacto. Eventualmente, la AFL-CIO descubrió que había otras voces en el sindicalismo mexicano – incluyendo el FAT – que estaban en contra del TLCAN, un hecho reconocido por varios afiliados nuestros. La base y el liderazgo local se preocupaban mucho sobre el TLCAN.⁵⁰

Según Gacek, el impulso para que la AFL-CIO reaccionara ante el TLCAN y estableciera lazos sindicales transfronterizos con sindicatos independientes en México partió de los afiliados locales.

Hasta cierto punto estos vínculos transfronterizos generados “desde abajo” abrieron el camino para una nueva visión de las cúpulas sindicales, bajo la cual el trabajador mexicano ya no era un enemigo y el sindicato independiente representaba un aliado estratégico frente la amenaza compartida de la integración económica regional. Cuando John Sweeney llegó a la presidencia de la AFL-CIO en 1995, respondió a las demandas generadas desde la base y lideró una transformación significativa de las políticas internacionales. Desde entonces, la AFL-CIO ha establecido el Centro de Solidaridad Laboral en la Ciudad de México, extendido sus relaciones transfronterizas a los sindicatos independientes, incluyendo desde 1997 los que están afiliados con la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), y participado en diversos casos bajo el

⁴⁹ La UFCW fue miembro de la AFL-CIO hasta 2005, cuando formó parte del grupo de sindicatos que cedió y estableció la federación alternativa Change to Win (Cambiar para Ganar, CtW) (CtW, <http://www.changetowin.org/about-us.html>, consultado 26 abril 2008.

⁵⁰ Bacon, *The Children of NAFTA*, 304-305.

ACLAN.⁵¹ En 2000, la AFL-CIO cambió formalmente su política migratoria y se opuso al IRCA, reflejando tanto una mayor apreciación de la importancia estratégica de organizar a trabajadores migrantes en los Estados Unidos como una visión más pluralista y multicultural.⁵² Actualmente, el Centro de Solidaridad Laboral sigue desarrollando actividades solidarias y varios afiliados suyos participan en campañas sindicales transfronterizas con sus contrapartes mexicanas.⁵³ El ejemplo de la AFL-CIO, entonces, demuestra cómo los procesos de micro-movilización pueden conducir hacia una nueva cultura sindical transnacional y traducirse en presiones para modificar las políticas oficiales sindicales.

Un enfoque en los procesos de micro-movilización también nos permite apreciar que acciones sindicales transfronterizas más intensas, incluso si no logran sus fines concretos, fortalecen la identificación compartida de los participantes y conducen hacia una cultura sindical transnacional. Jonathan Fox reflexiona lo siguiente sobre los actores civiles en México y los

⁵¹ Ibid, 305, 307-308.

⁵² Davis, Benjamin, Director del Programa en México, Centro de Solidaridad Laboral de la AFL-CIO, Entrevista (México, D.F.: 21 octubre 2008).

⁵³ Como dos ejemplos de afiliados de la AFL-CIO activos en México, Davis señala a los United Steel, Paper and Forestry, Rubber, Manufacturing, Energy, Allied Industrial and Service Workers International Union (Sindicato Internacional de los Trabajadores Unidos del Acero, Papel, Silvicultura, Goma, Manufactura, Energía, Industria y Servicios, USW) y a los Communications Workers of America (Trabajadores de las Comunicaciones de los Estados Unidos, CWA) (Ibid). Los USW firmaron una alianza con el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana (SNTMMSRM) en 2005 (USW, “Who We Are. Milestones in Our History,” http://www.usw.org/our_union/milestones?id=0008, consultado 6 marzo 2009). Los USW han apoyado el SNTMMSRM ante la represión del gobierno mexicano y el Grupo México. (El conflicto minero fue descrito en el Capítulo Uno de esta tesis.) En junio de 2005, los USW ayudaron a organizar manifestaciones en los Estados Unidos, Perú y México en solidaridad con el SNTMMSRM, en las que participaron más de 10,000 mineros [Dan LaBotz, “Mexican miners and steelworkers on strike. Fighting for Union Autonomy,” *International Viewpoint* (abril 2006), <http://www.internationalviewpoint.org/spip.php?article1055>, consultado 6 marzo 2009]. Además, Napoleón Gómez Urrutia, Secretario General del SNTMMSRM, se exilió con su familia a Canadá con la ayuda de los USW en marzo de 2006 y trabaja desde las oficinas de los USW allá [Doug Olthuis, Jefe del Departamento de Asuntos Internacionales y del Lugar de Trabajo, y Director Ejecutivo del Fondo Humanitario de los USW, Entrevista (México, D.F.: 16 marzo 2009)]. Los CWA tienen una alianza con el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM) desde principios de los noventa, y los sindicatos han presentaron dos casos bajo el ACLAN, MEX95-1 (Sprint) y EU96-2 (Maxi-Switch); actualmente los CWA y el Centro de Solidaridad apoyan el STRM en dos campañas de organización sindical. En el apartado final del capítulo, se hará un análisis más extenso de la alianza entre los CWA y el STRM.

Estados Unidos que han emprendido diversas formas de cooperación transfronteriza (incluyendo de índole laboral):

...su impacto ha sido mayor sobre *sí mismos* que sobre los procesos y objetivos más amplios que provocaron su aparición. Actores sociales organizados en cada sociedad han conocido mejor a sus contrapartes. Es probable que este mayor entendimiento mutuo tenga efectos de empoderamiento, por lo menos en el largo plazo. Actores con base amplia en ambas sociedades civiles ahora están cualitativamente más abiertos y experimentados con la cooperación binacional como nunca antes. Este capital social acumulado constituye un recurso político potencial para el futuro.⁵⁴

Esto implica que incluso cuando los esfuerzos de los activistas sindicales transnacionales fracasan en sus fines inmediatos, pueden adquirir identidades, visiones y capacidades de lucha valiosas para el futuro.

Actores experimentados de las campañas sindicales frecuentemente han reportado justamente eso. Se podría argumentar, por ejemplo, que la movilización transfronteriza contra el TLCAN fracasó en cuanto a sus resultados concretos: el Tratado fue aprobado por los tres gobiernos y entró en vigor a comienzos de 1994.⁵⁵ Empero, la movilización generó mayor conciencia y entendimiento mutuo entre los actores. Ron Blackwell, entonces Asistente al Presidente del Amalgamated Clothing and Textile Workers Union (Sindicato de Trabajadores Amalgamados de la Vestimenta y los Textiles, ACTWU)⁵⁶ dijo “si el TLCAN no hubiera existido, lo habríamos tenido que inventar porque nos forzó a organizarnos, nos unió para proponer alternativas para un futuro mejor, y luchar juntos para un futuro justo y sustentable.”⁵⁷

Bertha Luján, entonces Coordinadora Nacional del FAT, manifestó durante una entrevista que

⁵⁴ Fox, “Lessons,” 359.

⁵⁵ Una clarificación importante es notar que el ACLAN, a pesar de sus debilidades, sí les representó un logro sustantivo por lo menos a algunos de los activistas que participaron en los movimientos contra el TLCAN. Para esta visión, ver Luján, “Citizen Advocacy Networks,” 220.

⁵⁶ Después de varias fusiones desde medianos de los noventa, el ACTWU actualmente forma parte del sindicato UNITE-HERE (UNITE-HERE, <http://www.unitehere.org/about/history.php>, consultado 27 abril 2008).

⁵⁷ Luján, “Citizen Advocacy Networks,” 222.

antes del TLCAN el FAT casi no tenía relaciones transnacionales con otros sindicatos norteamericanos, ni tenía interés en establecerlas. No obstante, “el TLCAN nos permitió comprender que todos éramos parte del...mismo proceso de integración económica...[L]as mismas políticas laborales y económicas se aplican en los tres países, y enfrentamos los mismos enemigos.”⁵⁸ Estos comentarios por activistas sindicales experimentados evidencian que acciones sindicales transfronterizas – independientemente de sus logros concretos – pueden transformar profundamente la conciencia de los participantes.

Por lo menos algunos sindicatos en la vanguardia del sindicalismo transnacional han pasado por las cinco etapas señaladas por Kay para cultivar una cultura transnacional sindical, como demuestra la Alianza Estratégica entre el FAT y la UE. La Alianza se ha sostenido no solamente porque los sindicatos hayan cooperado en una serie de campañas sindicales⁵⁹ sino también porque han tenido una visión de largo plazo que enfatiza la construcción de capacidades organizativas y de conciencia mutua. El FAT y la UE han organizado múltiples intercambios de trabajadores (incluyendo tours de fábricas), abierto centros de educación obrera, organizado cursos preparatorios y universitarios así como programas intensivos de capacitación para activistas de base y mujeres, y pintado murales en Chicago y México celebrando la Alianza. Miembros de la Alianza han participado en programas de radio y televisión, y como ya se señaló, también se publica una revista laboral en línea. Además, ciertos sindicatos locales de la UE les dan la opción a sus agremiados de donar una cantidad suplementaria de sus cuotas mensuales al

⁵⁸ Kay, “Labor Transnationalism,” 727-728.

⁵⁹ Por ejemplo, durante la década de los noventa, el FAT y la UE cooperaron en campañas conjuntas para organizar maquiladoras afiliadas con la Honeywell Corporation (la maquiladora CASA) y General Electric (la maquiladora Honeywell), así como una fábrica afiliada con la Echlin Corporation (la fábrica ITAPSA), incluyendo demandas bajo el ACLAN (García, “The Authentic Labor Front,” 83-85; y Bacon, *The Children of NAFTA*, 163). Un ejemplo de una campaña conjunta en el territorio estadounidense fue cuando en 1994 el FAT ayudó que la UE organizara a trabajadores latinos en una fábrica en el estado de Wisconsin; la UE ganó el contrato (Kay, “Labor Transnationalism”, 732). Más recientemente, el FAT y la UE han presentado los casos MEX2006-1 y CAN2008-1 (Trabajadores de Carolina del Norte) bajo el ACLAN.

FAT.⁶⁰ La Alianza cree que estos diversos tipos de intercambios y cooperación desmontan “los estereotipos que existen en los dos lados de la frontera” y demuestran que “la manera más efectiva de educar a los trabajadores en los Estados Unidos y en México – y motivarlos a educar a otros – es a través de su contacto directo.”⁶¹

Evidentemente, los recursos y el énfasis sostenidos que la UE y el FAT han dedicado a la Alianza han promovido una cultura sindical transnacional entre las dos organizaciones. Según García, el FAT y la UE han llegado a “un nivel profundo de comprensión, incluyendo entre las filas sindicales, y con relación a asuntos de género y cultura... [P]ueden sostener diálogos profundos sobre estrategias compartidas, sin miedo de perder su autonomía.”⁶² Por su parte, Kay sostiene que los activistas del FAT y la UE “definitivamente han logrado la etapa quinta y final del transnacionalismo laboral, identificación.”⁶³

En conclusión, el caso de la Alianza Estratégica muestra que por lo menos en el sindicalismo transnacional de vanguardia, se ha podido generar una cultura sindical transnacional. Este enfoque en los procesos de micro-movilización enriquece el análisis previo con relación a las estructuras de oportunidad política. Para generar y sostener el transnacionalismo laboral, no es suficiente que existan nuevos campos de acción política que sirven para mejorar la estructura de oportunidades políticas, como la propuesta del TLCAN o la existencia del sistema de arbitraje del ACLAN. También los contactos personales entre los activistas sindicales – incluyendo las filas – repercuten en el trayecto por el cual se desarrollan las relaciones sindicales transfronterizas.

⁶⁰ Kay, “Labor Transnationalism,” 731; UE, “UE and Mexican FAT Federation,” sitio web.

⁶¹ UE, “UE and Mexican FAT federation.”

⁶² García, “The Authentic Labor Front,” 84 y 86.

⁶³ Kay, “Labor Transnationalism,” 731.

4. Alcances y límites del transnacionalismo laboral en América del Norte

En los primeros tres apartados, se ha desglosado en qué contexto y cómo surgió el fenómeno del transnacionalismo laboral en América del Norte. Para fines de los ochenta, la amplia crisis del sindicalismo norteamericano ya se hizo evidente, debido tanto a las reformas económicas de corte neoliberal como a la creciente precariedad del Estado de Bienestar, entre otras razones. Sin embargo, las teorías de los movimientos sociales desarrolladas desde los setenta nos enseñan que si bien los agravios sociales son necesarios no son suficientes para explicar el surgimiento y el mantenimiento de los movimientos sociales – y el caso del transnacionalismo laboral en América del Norte confirma esta observación. La nueva estructura de las oportunidades políticas – generada tanto por la amenaza concreta del TLCAN como el sistema de arbitraje del ACLAN – estimuló el activismo transfronterizo y una serie de encuentros que “rompieron el hielo” entre contrapartes sindicales antes desconocidos. En algunos casos, los recursos internos de los sindicatos – especialmente capacidades organizativas desarrolladas durante historias de lucha independiente – incentivaron el establecimiento de alianzas simbióticas, como la Alianza Estratégica entre el FAT y la UE. Finalmente, en los casos en los que se dieron procesos sostenidos y profundos de micro-movilización, la conciencia y el entendimiento mutuo creados por estos intercambios íntimos condujeron hacia la creación de una cultura sindical transnacional. Debido a este grupo de factores, los lazos transfronterizos sindicales en América del Norte son más numerosos y sostenidos que en la víspera de la propuesta del TLCAN.

Si los apartados anteriores del capítulo describieron cómo surgió el transnacionalismo laboral en América del Norte, esta sección final representa un intento para analizar brevemente los alcances y límites del fenómeno. En la primera parte de la sección, se analizan dos casos.

Primero, hago algunas observaciones adicionales sobre la experiencia del FAT, ya señalado en distintas instancias durante el capítulo. Segundo, describo de una forma más extendida la alianza entre el STRM y los Communications Workers of America (Trabajadores de las Comunicaciones de los Estados-Unidos, CWA). Aunque ambos casos demuestran que el transnacionalismo laboral ha fortalecido modestamente el sindicalismo independiente en México, es importante evitar la tentación de romantizar el fenómeno. Por ende, la segunda parte de esta sección final presenta una serie de factores que podrían limitar la expansión del transnacionalismo laboral en el futuro.

4.1. El transnacionalismo laboral como apoyo al sindicalismo independiente mexicano

Ya que se ha hecho referencia al FAT como un ejemplo central a lo largo de este capítulo, aquí solamente quiero recalcar que el FAT saltó a la vanguardia del sindicalismo transnacional oponiéndose vigorosamente al TLCAN desde el principio, por su papel central en fundar la RMAALC, su participación activa en las peticiones frente el ACLAN y su protagonismo en las nuevas alianzas sindicales. Brooks y Fox escriben que “el papel del FAT como un nuevo interlocutor transnacional lo trasladó a un papel más prominente y poderoso dentro de México.”⁶⁴ Entonces, el protagonismo del FAT en el ambiente sindical *transnacional* le ha ayudado a avanzar modestamente su agenda de promover el sindicalismo independiente en el ambiente *doméstico*. Dicho “efecto boomerang,” por el cual la participación en redes transnacionales abre nuevas oportunidades de lucha doméstica, es visto por los teorizadores de los movimientos sociales como particularmente importante para los activistas cuyos ambientes

⁶⁴ Brooks and Fox, “Movements across the Border,” 17.

domésticos carecen de recursos y se caracterizan por “estructuras cerradas de oportunidades políticas,” como los sindicatos independientes en México.⁶⁵

El FAT sigue demostrando un gran compromiso para participar en las acciones sindicales internacionales. Sigue manteniendo su alianza estrecha con la UE,⁶⁶ a la vez que promueve alianzas internacionales más diversas también. Como miembro de la UNT, el FAT colaboró activamente en 2007 y 2008 con organizaciones sindicales y no gubernamentales en el establecimiento del nuevo Observatorio Social en México que monitorea las acciones empresariales, gubernamentales y sindicales para crear una sociedad más igualitaria, así como la profundización de la campaña internacional en contra de los contratos de protección.⁶⁷ Finalmente, lleva tres años participando en la Alianza de Trabajadores de la Energía de América del Norte, una iniciativa para coordinar acciones de las organizaciones sindicales y sociales en el sector energético ante el Acuerdo para la Seguridad y la Prosperidad de América del Norte (ASPAN).⁶⁸ En fin, las actividades transfronterizas del FAT parecen haberlo fortalecido como sindicato y demuestra su compromiso para seguir trabajando en este rubro.⁶⁹

⁶⁵ Stillerman, “Transnational Activist Networks,” 581.

⁶⁶ Según Benedicto Martínez, Miembro de la Coordinadora Nacional del FAT, durante 2008 se profundizaron las relaciones entre trabajadores del sector público afiliados con el FAT y la UE (particularmente en los Estados de Carolina del Norte, Connecticut, y Virginia del Oeste). La solidaridad ayudó a prevenir la despedida injustificada de trabajadores de la UE. También dio lugar a una reunión en Virginia del Oeste de sindicalistas del sector público de Quebec, Japón, México e India, así como una delegación de representantes y activistas laborales que apoyaron la lucha de los trabajadores del sector público de Carolina del Norte para ejercer su derecho a la negociación colectiva [Sin autor, “Mexican Labor Year in Review – 2008,” *Mexican Labor News & Analysis* 14, n. 1 (enero 2009), http://www.ueinternational.org/Mexico_info/mlna_articles.php?id=142#954, consultado 25 abril 2009]. Como se señaló en el Capítulo Dos, la lucha en Carolina del Norte también incluye dos casos bajo el ACLAN, MEX2006-1 (Carolina del Norte) y CAN2008-1 (Carolina del Norte). El primer caso fue presentado en México por el FAT. El segundo caso fue presentado en Canadá, pero el FAT “coordinó la participación de varias docenas de sindicatos mexicanos así como el trabajo mediático en México” [Robin Alexander, “Introduction,” *Mexican Labor News & Analysis* 13, n. 12 (diciembre 2008), http://www.ueinternational.org/Mexico_info/mlna.php#143, consultado 25 abril 2009].

⁶⁷ Sin autor, “Mexican Labor Year”; Miriam Ruiz, “UNT y Fundación Ebert desarrollan un <observatorio social>,” *Criterios*, 28 junio 2007, <http://www.criterios.com/modules.php?name=Noticias&file=article&sid=11628>, consultado 25 abril 2009.

⁶⁸ La tercera reunión tuvo lugar desde el 16 hasta el 18 de marzo de 2009 en la Ciudad de México. Bajo los principios de solidaridad, sustentabilidad y soberanía, organizaciones sindicales y no gubernamentales establecieron nueve líneas de acción conjunta. Existen grupos de trabajo en cada país para avanzar la cooperación y la solidaridad.

Los CWA, el STRM y los Communications and Electrical Workers of Canada (Trabajadores de las Comunicaciones y la Electricidad de Canadá, CWC) firmaron una alianza trinacional en 1992.⁷⁰ Sin embargo, el STRM realmente ha privilegiado sus esfuerzos de trabajo conjunto con los CWA, mientras que las relaciones con los CWC son muchos menos desarrolladas.⁷¹ Pese que el STRM y los CWA no compartían la misma visión con relación al TLCAN,⁷² unieron sus esfuerzos para enfrentar retos compartidos de largo plazo, incluyendo cómo enfrentar ambientes políticos y empresariales hostiles a la organización sindical y los procesos de privatización, desregulación, diversificación y cambio tecnológico llevándose a cabo en el sector de telecomunicaciones.⁷³ Ambos sindicatos también compartían historias de lucha sindical auténtica.⁷⁴ Finalmente, las dos organizaciones negocian directamente o indirectamente

Para la resolución final de la conferencia, ver: Red Mexicana de Acción Frente el Libro Comercio, “Tercer Encuentro de Trabajadores de la Energía de América del Norte. México, D.F., 16 al 18 de marzo de 2009. Declaración Final,” http://www.rmalc.org.mx/principales/aspan/3er_encuentro_trabajadores_energia/decla_esp.php, consultado 25 abril 2009.

⁶⁹ Aquí es pertinente señalar que, aunque el FAT se fortalece por el transnacionalismo laboral, su motivo en profundizar la cooperación sindical transfronteriza no es la conveniencia, sino la promoción ética de la solidaridad de clase con sus contrapartes internacionales. Según Jorge Robles, “Solidaridad de clase significa que me <fortalezco> más, cuando más doy. Esto crea lazos naturales entre los solidarios, que en la práctica, los vuelve más fuertes para enfrentar la adversidad de la explotación y la opresión. Es una cuestión ÉTICA y no de conveniencia. Lo importante de la solidaridad, del apoyo mutuo, es el medio, la forma, la solidaridad en sí misma y no sus resultados. **El medio se transforma en fin, en sí mismo.**” Robles agrega que las relaciones transfronterizas no deben solamente ser estratégicas, sino también siempre éticas (Jorge Robles, Miembro de la Coordinadora Nacional del Frente Auténtico del Trabajo y de la Secretaría de Relaciones de la Unión Nacional de Trabajadores, Correo electrónico al autor, 29 abril 2009; aquí preservé el formato original del mail).

⁷⁰ María Xelhuanzi López, *El sindicalismo internacional* (México: Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, 2002), 246. Para ser preciso, la Alianza se firmó el 15 de febrero de 1992 en Bal Harbour, Florida, durante la convención anual de la AFL-CIO, cuyo entonces presidente, Lane Kirkland, atestiguó el encuentro (Ibid, 252).

⁷¹ María Xelhuanzi López, Profesora Investigadora de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México y Asesora del Secretario General del STRM, Entrevista (México, D.F.: 31 marzo 2009).

⁷² Fox, “Lessons,” 359. Los CWA peleó contra el TLCAN, mientras que el STRM no se opuso.

⁷³ CWA, “Telecom Globalization and De-Unionization: Three Case Studies in Resistance,” 21 febrero 2000, <http://www.cwa-union.org/issues/cohens-speeches/page.jsp?itemID=27349223>, consultado 29 marzo 2009, 1-4.

⁷⁴ Por ejemplo, Morton Bahr, el entonces presidente de los CWA (desde 1985), encabezó una huelga de 38,500 trabajadores de New York Telephone Co. (Teléfonos de Nueva York) en 1971 cuando era presidente del distrito 1 de los CWA. Por su parte, Francisco Hernández Juárez llegó a ser secretario general del STRM tras un movimiento democrático con apoyo amplio de los trabajadores (Xelhuanzi, *El sindicalismo internacional*, 247-248), aunque me parece que su permanencia a la cabeza de dicho sindicato durante más de tres décadas pone en duda los alcances de la democracia interna del STRM.

con la empresa de telecomunicaciones SBC. En 2004, los CWA representaban 100,000 trabajadores de SBC en 13 estados de la Unión Americana.⁷⁵ En 1990, Telmex fue privatizado y desde entonces, SBC – que compró AT&T en 2005 pero todavía conserva la marca – ha jugado un papel ejecutivo importante en Telmex, y actualmente es propietario de aproximadamente el 10% de Telmex.⁷⁶ Según Xelhuantzi, el STRM se ha enfocado particularmente en colaboraciones con afiliados de los CWA que trabajan con SBC-ATT.⁷⁷ En fin, aunque los CWA tenía 650 mil miembros ante los solamente 52 mil del STRM al establecer la alianza,⁷⁸ la existencia de intereses comunes claros abrió la posibilidad de acciones estratégicas conjuntas.

Durante los últimos diecisiete años, la alianza del STRM y los CWA se ha basado en el respeto mutuo, ha incluido la cooperación no solamente de los dirigentes sindicales sino también de los trabajadores agremiados, y con relación al STRM, ha fortalecido el sindicato en sus negociaciones contractuales y en sus campañas de organización. Aunque el trabajo conjunto ha incluido algunos fracasos y frustraciones, parece bastante evidente que la alianza ha sido positiva para el STRM y el sindicalismo mexicano independiente.

Una de las estrategias de la alianza ha sido, en un principio, presentar casos ante el ACLAN. A mediados de los noventa, los CWA y el STRM presentaron dos casos bajo el ACLAN, MEX95-1 (Sprint) y EU96-2 (Maxi-Switch). En el primer caso, 177 trabajadoras latinoamericanas – mayormente de origen mexicano – que vendían servicios de teléfono de larga distancia en la Conexión Familiar, un centro de llamadas de la corporación Sprint, fueron despedidas de forma súbita e injustificada en julio de 1994, ocho días antes de la celebración de una elección sindical. Ya que el 70% de las trabajadoras ya habían manifestado su intención de

⁷⁵ Jordan Smith, “SBC, CWA Reach Agreement,” *The Austin Chronicle*, 28 mayo 2004, <http://www.austinchronicle.com/gyrobase/Issue/story?oid=oid%3A212980>, consultado 26 abril 2009.

⁷⁶ Xelhuantzi, Entrevista.

⁷⁷ Ibid.

⁷⁸ Xelhuantzi, *El sindicalismo internacional*, 250.

votar a favor de sindicalizarse con los CWA en la solicitud para una elección sindical tramitada previamente con la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB, por su siglas en inglés), Sprint prefirió cerrar la Conexión Familiar y despedir a todas las empleadas, en vez de permitir que por primera vez se sindicalizara uno de sus establecimientos. Después de que una serie de audiencias ante la NLRB no logró la reinstitución de las trabajadoras y el pago de sus salarios perdidos, el STRM presentó una queja ante la Oficina Administrativa Nacional (OAN) de México en febrero de 1995 – el primer caso registrado contra Estados Unidos desde que el ACLAN entró en vigor el año anterior –, alegando que Estados Unidos no había cumplido con sus compromisos bajo el ACLAN, incluyendo la protección de los derechos a la libertad de asociación y de organizarse. La OAN de México reconoció las violaciones a los derechos de los trabajadores y recomendó las consultas ministeriales; dichas consultadas se llevaron a cabo en agosto de 1995 y produjeron un acuerdo para que el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos realizara un foro público enfocado en los impactos del cierre repentino de empresas sobre la libertad de asociación y el derecho de organizarse de los trabajadores.⁷⁹ El foro – en el que participó activamente Francisco Hernández Juárez, pese la petición de Telmex de que no fuera, así como una gama diversa de organizaciones no gubernamentales, políticos y activistas que apoyaron a la causa de las trabajadoras – y otros tipos de movilización política, fortalecieron la campaña a favor de las trabajadoras.⁸⁰ Desgraciadamente, nunca se logró la justicia para las

⁷⁹ Ibid, 326-327, 331, 333-334.

⁸⁰ Ibid, 336-338; Bacon, *Children of NAFTA*, 207; CWA, “Telecom Globalization,” 10-12. También cabe señalar que, después del foro, los secretarios de trabajo de ambos países pidieron a la Comisión para la Cooperación Laboral que realizara un estudio acerca de los efectos del cierre de plantas sobre la libertad de asociación y el derecho a organizarse en los tres países de América del Norte. Uno de los académicos que participó, Kate Bronfenbrenner de la Universidad de Cornell, analizó cientos de campañas sindicales en los Estados Unidos y concluyó que desde la ratificación del TLCAN se había duplicado la tasa de cierre de plantas después de elecciones de la NLRB. Sin embargo, el Departamento de Trabajo de Estados postergó la publicación del reporte durante meses con la intención de no debilitar la campaña de Clinton para ganar la renovación de sus privilegios de negociación comercial (*fast track*) en 1997 – la que en todo caso fracasó –, y eventualmente escondió las conclusiones de Bronfenbrenner en un

mujeres despedidas y eventualmente los CWA se decidieron dejar el litigio legal en las cortes de Estados Unidos debido a su alto costo, el cansancio de las trabajadoras después de años de lucha y la incertidumbre de que se podría triunfar.⁸¹ Pese los resultados desilusionantes con relación a la campaña de organización, Xelhuantzi considera que el caso fue muy importante para establecer altos niveles de confianza mutua y una relación duradera y respetuosa entre los CWA y el STRM.⁸²

En Cananea, Sonora, trabajadores de Maxi-Switch – una empresa subsidiaria de la corporación taiwanés, Silitek, que produce teclados sofisticados para computadores y videojuegos – fueron sujetos de represión y intimidación, recortes de salarios y despedidos injustificados, después de pedir el registro para su sindicato independiente afiliado con la Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios (FESEBS) y apoyado por el STRM.⁸³ En 1996, después de que la empresa, un sindicato de protección de la CTM, y funcionarios del gobierno unieron sus esfuerzos para reprimir el movimiento sindical independiente, el Local 7026 de Tucson, Arizona – cuya membresía incluía en una tercera parte trabajadores de origen mexicano – mandó una delegación para documentar el caso. Además, trabajadores del Local 7026 presionaron Maxi-Switch desde su fábrica en Arizona.⁸⁴ En octubre del mismo año, los CWA presentaron una denuncia ante la OAN estadounidense, alegando que Maxi-Switch, en colusión con la CTM y la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de

documento extendido de 191 páginas que se limitó principalmente a describir los marcos legales de los tres países sin condenar directamente las acciones de Sprint (CWA, “Telecom Globalization, 12).

⁸¹ Xelhuantzi, Entrevista. Para ser preciso, la NLRB eventualmente falló que el cierre de la Conexión Familiar fue motivado por su oposición al sindicato, no por motivos económicos – la excusa que Sprint había dado. Ordenó que Sprint volviera a contratar a las trabajadoras en otras divisiones de la empresa, y que les pagara por el tiempo transcurrido sin empleo. Sin embargo, Sprint apeló la decisión en el Corte Estadounidense de Apelaciones, el que descartó la decisión previa de la NLRB y aceptó el argumento de Sprint [Adelle Blackett, “Toward Social Regionalism in the Americas,” *Comparative Labor Law & Policy Journal* 23, n. 4 (verano de 2002): 929].

⁸² Xelhuantzi, Entrevista.

⁸³ CWA, “Telecom Globalization,” 12-13. El STRM también era afiliado de la FESEBS; además, Hernández Juárez fue su secretario general fundador.

⁸⁴ *Ibid*, 13; Bacon, *Children of NAFTA*, 208.

Sonora, había violado la ley mexicana y los compromisos adquiridos en el ACLAN con relación a la libertad de asociación y el derecho a organizarse.⁸⁵ Cuatro días antes de la reunión pública prevista para el 18 de abril de 1997, el gobierno mexicano anunció que daría el registro al sindicato independiente y encaminaría un proceso judicial para la reinstitución de los activistas despedidos.⁸⁶ La amenaza del caso bajo el ACLAN parecía haber generado la presión suficiente para que la campaña sindical triunfara, y los CWA, el STRM y la FESEBS retrajeron la queja. Sin embargo, posteriormente Maxi-Switch mudó la fábrica de Cananea a Hermosillo, Sonora, efectivamente rompiendo el movimiento sindical. Xelhuanzi culpó a un trabajo insuficiente de organización por parte del STRM para aguantar la relocalización de la fábrica y dar seguimiento al proceso de organización.⁸⁷ Sin embargo, la experiencia por lo menos afianzó más los lazos de cooperación y confianza mutua entre los CWA y el STRM, según entrevistas con activistas de los CWA que estuvieron involucrados en la campaña.⁸⁸ Si bien estos dos casos no se tradujeron en triunfos para las campañas sindicales, parecen haber pavimentado el camino de una relación duradera entre los CWA y el STRM en los años subsiguientes, tanto entre los dirigentes como entre algunos trabajadores de base.

La alianza entre los líderes sindicales de ambos sindicatos ha sido bastante fructífera. Primero, los líderes de los CWA y el STRM ordenan una parte importante de su trabajo conjunto y se comunican regularmente tras su participación en la Union Network Internacional (Red Sindical Internacional, UNI).⁸⁹ Segundo, representantes de alto nivel del STRM y los CWA han

⁸⁵ CWA, "Telcom Globalization, 13.

⁸⁶ Ibid.

⁸⁷ Xelhuanzi, Entrevista.

⁸⁸ Fox, "Lessons," 360. No quiero exagerar el efecto del caso de Maxi-Switch en desarrollar la alianza, ya que según Xelhuanzi, el caso de Sprint fue más importante en este sentido (Entrevista).

⁸⁹ La UNI afilia a 20 millones de trabajadores de 900 sindicatos a través del mundo. Su objetivo es "enfocar en acuerdos globales con motivo de lograr el poder y la paridad para los trabajadores en las empresas multinacionales" (UNI, "About Us," http://www.uniglobalunion.org/Apps/iportal.nsf/pages/20090122_jh47En, consultado 27 abril 2009). Los representantes del STRM y los CWA han ocupado cargos muy importantes en la UNI. Larry Cohen

celebrado reuniones conjuntas con SBC sobre asuntos de interés común, tales como la nueva tecnología, los recortes de empleados, la desregulación de las telecomunicaciones en México, y las políticas de la empresa hacia la organización sindical.⁹⁰ Según Xelhuanzi, la alianza con los CWA también fortalece a los representantes del STRM en sus negociaciones con Telmex, ya que dicha empresa respeta mucho las prácticas empresariales estadounidenses, particularmente las de su propietario parcial, SBC. Telmex incluso ha pedido en distintas instancias que el STRM consulte con los CWA para después imitar la forma en que los CWA y SBC han resuelto un problema parecido. Además, ya que el STRM intercambia información regularmente con los CWA, Telmex tiene menos posibilidades para engañar al STRM, ya que éste segundo es bien informado sobre las prácticas típicas en el sector de telecomunicaciones.⁹¹

La cooperación entre los CWA y el STRM no se ha limitado solamente a los líderes sindicales, sino también ha incluido la participación de los trabajadores. Los sindicatos han organizando reuniones para capacitar a activistas de base, promover el intercambio técnico entre trabajadores y fomentar la solidaridad. Por ejemplo, quince activistas de los CWA y dieciocho del STRM se reunieron durante tres días en Laredo, Tejas en 1995 para capacitarse en estrategias organizativas. Posteriormente, dos organizadores del STRM trabajaron en una campaña sindical con cinco mil camioneros hispanohablantes en Los Ángeles.⁹² En 2006, el Presidente y el Secretario/Tesoro del Local 6110 de los CWA pasaron una semana en México

(Presidente de los CWA desde 2005) fue Presidente del Comité Mundial de Telecomunicaciones entre 2001 y 2007 y Francisco Hernández Juárez (Presidente del STRM desde 1976) ha fungido como Vicepresidente para las Américas (CWA, "Larry Cohen, President," <http://www.cwa-union.org/about/national-officers/larry-cohen.html>, consultado 27 abril 2009; Xelhuanzi, Entrevista). La UNI se estableció el 1 de enero de 2000 por miembros del Communications International Union (Sindicato Internacional de Telecomunicaciones) que afiliaba trabajadores de cuello blanco y de servicios, la International Graphical Federation (Federación Gráfica Internacional) y el Media and Entertainment International Union (Sindicato Internacional de los Medios de Comunicación y los Espectáculos) [UNI, "About Us].

⁹⁰ CWA, "Telecom Globalization, 7.

⁹¹ Xelhuanzi, Entrevista.

⁹² CWA, "Telecom Globalization," 9.

para intercambiar experiencias con trabajadores del STRM, en una visita patrocinada por el Centro de Solidaridad de la AFL-CIO. Acompañaron a trabajadores del STRM en sus jornadas de trabajo, asistieron a un mitin sindical y a distintas reuniones. También compartieron sus experiencias sobre cómo adaptarse a las nuevas tecnologías que ya habían llegado a Estados Unidos y entonces generaban grandes preocupaciones entre los telefonistas del STRM. El intercambio permitió al STRM expandir su conocimiento tecnológico y fortalecer su posición en sus negociaciones con Telmex del mismo año. Además, los trabajadores reportaron haber disfrutado la oportunidad de intercambiar experiencias con sus contrapartes y establecido vínculos más fuertes de solidaridad.⁹³ En adición a estos dos ejemplos, cabe señalar que hubo una reunión conjunta del STRM y los CWA en San Antonio, Tejas, en 2005, y también se han hecho intercambios de técnicos de Laredo, Tejas y Nuevo Laredo, México.⁹⁴ Parece claro que la alianza CWA-STRM ha incluido la participación de las filas sindicales – no solamente los dirigentes máximos.

Finalmente, el impacto de la Alianza parece estar dando algunos resultados concretos a nivel de la organización sindical independiente en México. María Xelhuanzi López, Asesora del Secretario General del STRM, asevera que una capacitación organizada por los CWA en Oklahoma en 1995 le convenció que el trabajo organizativo del STRM necesitaba estar mucho mejor planeado y organizado. Desde entonces, ha pugnado por establecer un presupuesto anual fijo y dirigido hacia campañas estratégicas en el sector de las telecomunicaciones, en vez de apoyar y organizar a cualquier grupo de trabajadores “que nos caiga.”⁹⁵ Ahora, la alianza con los

⁹³ Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana y Communications Workers of America, “Alianza CWA-STRM: Programa de intercambio <de técnico a técnico>,” <http://www.strm.org.mx/POLITICA/encuentro/encuentro.htm>, consultado 29 marzo 2009, 2.

⁹⁴ Communications Workers of America, “CWA Techs Help Mexico’s STRM Prepare for Talks,” *CWA News* (1 marzo 2006), <http://www.cwa-union.org/news/cwa-news/page.jsp?itemID=27494808>, consultado 29 marzo 2009, 2.

⁹⁵ Xelhuanzi, Entrevista.

CWA y la AFL-CIO le ayuda a Xelhuanzi para abogar al interior del STRM por esta estrategia de organización más focalizada y agresiva. Muchos locales de los CWA, tras su Programa de Solidaridad Intersindical “Eduardo Díaz,” proveen fondos a los Centros de Solidaridad Laboral Internacional de la AFL-CIO.⁹⁶ En México, el Centro de Solidaridad de la AFL-CIO ha proporcionado los fondos para dos campañas de organización del STRM: una campaña pequeña en la oficina mexicana de Associated Press, y una mucho más extensa en los centros de llamadas de la empresa Atenco – una subsidiaria de Telefónica de España – donde los trabajadores actualmente sufren graves violaciones laborales sin capacidad para defenderse efectivamente, ya que actualmente el contrato lo tiene un sindicato de protección del infame Ramón Salvador Gámez.⁹⁷ En el caso de Atenco, la AFL-CIO ha organizado capacitaciones para los organizadores y pagado los sueldos de organizadores e infiltrados en los centros de llamadas. Si estas campañas logran sus objetivos, no solamente cumplirán con el deseo de estos trabajadores de organizarse en un sindicato independiente, sino también podrían justificar cambios internos en el STRM para afianzar un modelo organizativo más innovador y estratégico.⁹⁸ En conclusión, la alianza del STRM con los CWA ha representado una herramienta importante para fortalecer el sindicalismo independiente en México. Aunque las iniciativas no han dado siempre los resultados deseados, han ayudado a desarrollar lazos de cooperación basados en la confianza y el respeto mutuo, con

⁹⁶ CWA, “International Program,” 3.

⁹⁷ Xelhuanzi, Entrevista; Solidarity Center (AFL-CIO) y Union of Telephone Workers of the Mexican Republic, “Preliminary Report Regarding the Violation of Human Labor Rights in The Call Center Company Atento México,” Manuscrito proveído al autor (diciembre 2008), 3. Como señala el informe, Gámez “tiene largos antecedentes de utilizar la violencia para romper campañas de organización sindical independiente y actualmente es fugitivo de la justicia en México bajo demandas del abuso y la violación de niños” (Ibid). Las violaciones de los trabajadores en los centros de llamadas de Atenco, incluyen: despedidos injustificados; poca estabilidad laboral; fluctuaciones de pago y la negativa de pagar primas de productividad; no cumplir con programas establecidos de reparto de ganancias y otros beneficios como tiempo de vacaciones, el pago de tiempo extra y primas vacacionales; violación de normas laborales nacionales e internacionales, así como el código de conducta de Telefónica con relación a la libertad de asociación; discriminación en el lugar de empleo; y violación de normas básicas de higiene y seguridad en el trabajo (Ibid, 1-2).

⁹⁸ Xelhuanzi, Entrevista.

algunos efectos concretos y bastante alentadores. Junto con el ejemplo anterior del FAT, la experiencia del STRM destaca el papel importante del transnacionalismo laboral en contribuir al sindicalismo independiente mexicano.

Considerando que los procesos de integración regional generalmente se conducen por una élite de políticos y empresarios norteamericanos, sin mucha participación de los diversos actores de la sociedad civil,⁹⁹ el surgimiento de relaciones más diversas e intensas entre ciertos sindicatos crea la esperanza de un futuro distinto en que la negociación de las reglas del juego en el mundo laboral regional se lleve a cabo por formas más participativas y democráticas. En México, particularmente, es alentador que el sindicalismo independiente haya podido apalancar hasta cierto punto su mayor participación en las relaciones sindicales transnacionales para aumentar su perfil doméstico, así como fortalecer sus negociaciones patronales y sus luchas sindicales. Sin embargo, no conviene exagerar ni los alcances del sindicalismo transnacional hasta el presente ni sus perspectivas futuras. A manera de conclusión, se señalan algunos límites del sindicalismo transfronterizo en América del Norte y los retos considerables para expandirlo.

4.2. Los límites y los retos del transnacionalismo laboral en América del Norte

El transnacionalismo laboral se ha limitado a un conjunto relativamente restringido de sindicatos más progresistas e independientes.¹⁰⁰ Aunque sus visiones internacionalistas se han

⁹⁹ La manifestación oficial más reciente de integración regional, el Acuerdo para Seguridad y la Prosperidad en América del Norte (ASPAN), confirma esta aseveración. El ASPAN “ha sido atacado en los tres países ya que sus prácticas no están abiertas a la participación del público ni a la vigilancia de congresos, y sus grupos de trabajo se componen tan sólo de representantes gubernamentales y de grandes empresas” [Laura Carlsen, "Una disección de la Declaración Conjunta de la Cumbre de Líderes de América del Norte: el último asalto de Bush," Comentario del Programa de las Américas (Washington, DC: Center for International Policy, 29 abril 2008), <http://www.ircamericas.org>, consultado 30 abril 2008]. No es claro exactamente lo que vaya a pasar con el ASPAN bajo la Administración del Presidente Barack Obama.

¹⁰⁰ Por ejemplo, dos de las alianzas sindicales transfronterizas más profundas en América del Norte han sido entre parejas de sindicatos bastante progresistas e independientes: el FAT y la UE, y los CWA y el STRM (Fox, “Lessons,” 359).

generalizado hasta cierto punto dentro del sindicalismo norteamericano (como se ejemplificó anteriormente con el caso de la AFL-CIO), muchos de los sindicatos no han convertido las buenas intenciones en luchas conjuntas concretas. Por ejemplo, los “sindicatos mexicanos y estadounidenses han llevado a cabo innumerables discusiones, intercambios y conferencias que han dado lugar a muchas proclamas internacionales pero pocas alianzas consolidadas.”¹⁰¹ Algunos consideran que, en términos tanto del número y la densidad de las alianzas como también los logros concretos alcanzados, los sindicatos norteamericanos han progresado comparativamente menos que los otros activistas sociales, como los que abogan por la protección del medio ambiente.¹⁰² Según el esquema de Fox que divide las relaciones transfronterizas en cuatro niveles, tendríamos que concluir que una gran porción de relaciones se quedan al nivel de intercambios o redes – es decir, sin coordinar sus acciones y desarrollar metas e identidades comunes (como las coaliciones) ni involucrar activamente y abiertamente a sus filas sindicales (como los movimientos). Teniendo en cuenta que la definición del transnacionalismo laboral adoptado en este ensayo corresponde al nivel de movimiento social según el esquema de Fox, se puede deducir que – a pesar del notable crecimiento de relaciones sindicales desde comienzos de los noventa – el transnacionalismo laboral sigue siendo un fenómeno bastante marginal e incipiente en América del Norte.

Los límites para expandir el transnacionalismo laboral abarcan diversas dimensiones.¹⁰³ Primero, las visiones proteccionistas y hasta xenofóbicas se mueren difícilmente. Segundo, en algunas industrias los intereses de los trabajadores en los distintos países son contradictorios, por

¹⁰¹ Ibid, 358.

¹⁰² Ibid, 387-8; y Luján, “Citizen Advocacy Networks,” 220.

¹⁰³ Los primeros tres límites presentados en este párrafo son adaptados de Fox, “Lessons,” 354-355.

lo menos en el corto plazo.¹⁰⁴ Por estas dos primeras razones, algunos sindicatos siguen divididos sobre el valor de enfocarse en estrategias nacionales y proteccionistas o en estrategias internacionalistas y solidarias – como es el caso de los Teamsters.¹⁰⁵ Tercero, asimetrías de organización sindical por sector en los distintos países suelen dificultar el hallazgo de aliados apropiados, ya que ciertas industrias pueden estar sindicalizadas en un país pero no en otro, o quizá la estructura sindical en una determinada industria sea centralizada en un país pero dispersada en otro – como es el caso de la industria automotriz. Cuatro, durante mis investigaciones, percibí la existencia de distintas visiones e incluso algunos roces personales, dentro del movimiento del sindicalismo independiente en México. Sin exagerar el fenómeno, el hecho de que existan ciertas tensiones entre algunos actores que deben ser aliados parecería representar una traba al transnacionalismo laboral. Finalmente, un gran límite del transnacionalismo laboral es que, a fin de cuentas, los actores sindicales han enfrentado ambientes políticos domésticos caracterizados por grandes asimetrías de poder entre el trabajo y el capital, y en muchas instancias, por la hostilidad del Estado hacia los movimientos laborales.¹⁰⁶

En México, el ambiente doméstico es especialmente hostil a la expansión del transnacionalismo laboral. Primero, la dominancia del sindicalismo corporativo en México reduce profundamente el número de aliados sindicales apropiados en este país, ya que muchos

¹⁰⁴ Fox asevera que estos intereses conflictivos en el plazo corto son más notables en las industrias con “altos niveles de producción compartida como tales los textiles, las prendas y los automóviles” (Ibid, 354).

¹⁰⁵ La vacilación de los Teamsters entre estrategias nacionalistas y estrategias transnacionales se evidenció cuando el sindicato emprendió a la misma vez una campaña sumamente proteccionista e incluso “anti-mexicana en tono” para bloquear la participación de los camioneros mexicanos en el mercado estadounidense, junto a otra campaña en cooperación con sindicatos mexicanos así como los United Farm Workers (Trabajadores Agrícolas Unidos), para organizar a trabajadores migrantes en la industria de las manzanas en el estado de Washington, incluyendo la demanda MEX98-2 (Agricultores de las Manzanas) bajo el ACLAN (Ibid, 359).

¹⁰⁶ En la actualidad, México y Canadá tienen gobiernos de derecha que son más hostiles hacia los sindicatos, mientras que en Estados Unidos la llegada de Barack Obama y el control de ambas cámaras del Congreso por el partido demócrata crean expectativas para políticas estatales más positivas hacia los trabajadores. Es difícil predecir exactamente hasta qué punto estas esperanzas se vayan a cumplir.

sindicatos estadounidenses y canadienses rechazan asociarse con los sindicatos corporativos y éstos en todo caso tienen escaso interés en emprender acciones sindicales auténticas.¹⁰⁷ Segundo, los sindicatos corporativos conspiran activamente con el Estado y los patrones empresariales para aplastar las campañas sindicales independientes, incluso si están apoyadas por otros sindicatos norteamericanos. Este “triángulo de hierro” entre sindicatos corporativos, empresarios y las autoridades políticas explica muchos de los resultados decepcionantes de las campañas transfronterizas – entre ellos porqué los casos presentados bajo el ACLAN han tenido mayores niveles de éxito en intensificar los intercambios transfronterizos entre activistas laborales y suscitar el debate político sobre los abusos laborales que en producir cambios concretos a nivel de la fábrica, donde la represión laboral puede ser abrumadora. Esto refleja que, a pesar de sus múltiples posibilidades vigorizantes para el sindicalismo independiente, el transnacionalismo laboral no ha podido transferir suficiente oxígeno al sofocante ambiente laboral en México para transformar su estructura fundamental. La política estatal intolerante, la conspiración activa de los sindicatos corporativos y la debilidad relativa del sindicalismo independiente en México representan un cuello de botella no solamente para mejorar las condiciones de trabajo en el país sino también para expandir y profundizar los lazos transfronterizos sindicales en América del Norte. Ante estas dificultades estructurales, el tan anhelado “efecto boomerang” todavía se expresa de una forma bastante irregular.

¹⁰⁷ Por ejemplo, los United Auto Workers (Trabajadores Automotrices Unidos, UAW), los Canadian Auto Workers (Trabajadores Automotrices Canadienses, CAW), los USW y la UE rechazan la política oficial de la AFL-CIO de “interacción constructiva” (“*constructive engagement*”) con la CTM. Cooperan con el FAT, una federación cuya linaje independiente es bien establecido pero que tiene escasa presencia en ciertos sectores y regiones – lo que limita las posibilidades de campañas conjuntas. Los UAW, por ejemplo, al intentar expandir sus lazos transfronterizos desde los noventa, descubrieron que aparte del movimiento de trabajadores disidentes de la Corporación Ford y el sindicato independiente de Volkswagen, la gran mayoría de los trabajadores del sector automotriz eran afiliados de la CTM [Ian Thomas MacDonald, “NAFTA and the Emergence of Continental Labor Cooperation,” *The American Review of Canadian Studies* (verano 2003), 189].

Esto no quiere decir que el transnacionalismo laboral no se vaya a incrementar más en el futuro. Según Patricia Juan del FAT, “La transnacionalización de la lucha sindical está avanzando, está creciendo, se va construyendo de una forma muy bonita...y es una maravilla poder trabajar juntos, porque tenemos problemas comunes, y podemos resolverlos juntos.”¹⁰⁸ Juan opina que el transnacionalismo laboral es totalmente clave para determinar el futuro del sindicalismo. Benjamin Davis de la AFL-CIO predice que la cooperación transfronteriza seguirá madurándose y será “más estratégico y más institucional...Creo que habrá más [cooperación] en el sentido de alianzas de sindicatos que organizan trabajadores de la misma empresa” en vez de seminarios o simples declaraciones de solidaridad.¹⁰⁹ También opina que los activistas sindicales mexicano-estadounidenses, con experiencia en el movimiento sindical estadounidense y un entendimiento profundo de México, jugarán papeles cada vez más importantes en estructurar el futuro de transnacionalismo laboral en América del Norte¹¹⁰ – lo que crea la esperanza de que los recelos nacionalistas sigan disminuyendo ante nuevos consensos sindicales basados en intereses conjuntos y luchas compartidas.

En conclusión, el transnacionalismo laboral es un fenómeno cuyo futuro parece prometedor para las luchas sindicales en el contexto de integración económica regional y globalización económica. Volviendo a la pregunta de investigación de la tesis, el transnacionalismo laboral representa un instrumento innovador para incrementar la capacidad, poder e influencia los sindicatos mexicanos independientes para promover más eficazmente los intereses y derechos de sus agremiados, sin que este potencial se exprese automáticamente. Sin romantizar sus posibilidades, es claro que el transnacionalismo laboral puede representar un

¹⁰⁸ Juan, Entrevista.

¹⁰⁹ Davis, Entrevista.

¹¹⁰ Ibid.

recurso importante para los sindicatos independientes mexicanos mientras buscan el camino adecuado en un futuro de lucha muy dura y todavía incierta.

CONCLUSIONES.

Resumen del argumento y reflexiones finales

La hipótesis del estudio ha sido que el TLCAN, como parte de un proceso más amplio de integración regional y globalización económica, ha tendido a reducir la capacidad, poder e influencia de los sindicatos mexicanos para promover los derechos e intereses de sus agremiados; a pesar de algunos desarrollos alentadores dentro del sindicalismo independiente, el sindicalismo mexicano en su conjunto no ha podido transformarse, reaccionar a las transformaciones económicas y tomar posturas y medidas que representen auténticamente y eficazmente a los trabajadores. Sin embargo, esto no quiere decir que no haya habido luchas sindicales independientes comprometidas y dignas de elogio, complementadas en muchas instancias por nuevos procesos innovadores de cooperación transfronteriza, ni que no haya esperanzas de que en algún futuro otra correlación de fuerzas dentro del movimiento sindical y nuevas políticas laborales de los gobiernos permitan condiciones laborales más consistentes con el bienestar y la dignidad humana de los trabajadores. A continuación se hace un breve resumen de los argumentos para respaldar esta hipótesis, y posteriormente se presentan una serie de reflexiones finales sobre la investigación.

Como vimos en el primer capítulo, el sindicalismo mexicano en tiempos posrevolucionarios adquirió características consistentes con el corporativismo de Estado. El pacto laboral subordinado entre el partido hegemónico y los dirigentes charros por definición minó la autonomía de la mayor parte del movimiento obrero, y se retroalimentaba por una combinación de la cooptación – el incremento paulatino del bienestar obrero tras políticas públicas y salariales tutelares a la clase obrera – y la represión – la manipulación de los mecanismos legales así como el uso de la intimidación y la violencia en contra de los

movimientos sindicales independientes. Cuando el desplome definitivo de la ISI y la crisis de la deuda externa azotaron al país a principios los ochenta, la prevalencia del sindicalismo corporativo y subordinado hizo que la mayor parte del sindicalismo mexicano tuviera poca capacidad ideológica u organizativa – sin decir interés nulo – para reaccionar de una forma efectiva e independiente ante la erosión descomunal del bienestar obrero.

Tras una serie de reformas neoliberales, la economía mexicana se abrió estrepitosamente a los procesos de globalización económica y se rompió la complementariedad entre el desarrollo de los mercados internos y las políticas salariales y públicas relativamente favorables a la clase obrera. El Estado no solamente abandonó diversos compromisos sociales y laborales que históricamente habían fortalecido el sindicalismo, sino que también ejecutó un conjunto de reformas macroeconómicas y comerciales cuyas repercusiones en los mercados laborales tendieron a perjudicar al sindicalismo. Evidentemente, el TLCAN representó un hito triunfante para los tecnócratas y su visión de liberalizar y abrir la economía, así como minimizar la intervención del Estado en las relaciones económicas – todo con serias consecuencias para los trabajadores.

Ante estas transformaciones de los mercados de trabajo y del modelo de desarrollo nacional, las respuestas sindicales se han diferenciado notablemente. El sindicalismo corporativo ha optado por la defensa de sus privilegios tras su alianza con el Estado, pese a la erosión de las políticas de bienestar social y el deterioro espectacular de las condiciones materiales de la clase obrera. Los dirigentes charros, cada vez menos legítimos ante los ojos de los trabajadores, han manifestado su fidelidad al Estado tras de la regulación cuidadosa de sus demandas y la represión férrea del descontento obrero. Con el aval de las autoridades laborales y los gobiernos estatales y federales, los sindicatos blancos y de protección se han extendido notablemente. En

contraste a las posturas cínicas del sindicalismo corporativo, los sindicatos independientes han cobrado un nuevo protagonismo y desarrollado nuevas estructuras organizativas, sin convertirse en la tendencia sindical dominante – lo que es de esperar dado algunas limitaciones internas y sobre todo el entorno sumamente hostil hacia los movimientos obreros independientes. En conclusión, las reformas neoliberales, incluyendo el TLCAN, han creado nuevos retos que el sindicalismo mexicano en su conjunto no ha sido capaz de superar. El modelo de desarrollo nacional neoliberal impulsado por los gobiernos de turno, adverso a los sindicatos independientes y afianzado por la subordinación de los sindicatos corporativos, sigue impidiendo las reformas políticas y organizativas necesarias para promover el sindicalismo más democrático y representativo de los trabajadores.

Ya que el TLCAN estuvo acompañado por un acuerdo laboral complementario, en el segundo capítulo se indagó hasta qué punto el ACLAN ha servido para fortalecer el sindicalismo independiente en México y promover los derechos, los intereses y el bienestar de los trabajadores mexicanos. Evidentemente, el sistema de arbitraje del ACLAN está diseñado para tener poca capacidad obligatoria con relación a los Estados firmantes. Sin embargo, algunos activistas sindicales han acudido al ACLAN para afianzar modestamente sus luchas laborales. Mientras que los resultados concretos en el lugar de trabajo han sido altamente decepcionantes, los impactos han sido modestamente positivos para avanzar la agenda laboral de los sindicatos independientes en México y particularmente para estimular sus relaciones con aliados en Estados Unidos y Canadá. Dadas estas experiencias mixtas, es recomendable que los sindicatos mexicanos independientes no abandonen el ACLAN, sino que utilicen su sistema de arbitraje estratégicamente en el plazo corto y aboguen por su reforma en el plazo mediano – ya que

teóricamente un acuerdo fortalecido sería mucho más efectivo para promover los intereses y los derechos de los trabajadores mexicanos.

A partir del TLCAN, los sindicatos mexicanos independientes, junto a sus contrapartes norteamericanos, comenzaron a captar la importancia de la cooperación transfronteriza para hacer frente a la globalización de los procesos productivos y para afianzar las luchas contra las políticas gubernamentales y empresariales que perjudicaban el bienestar de los trabajadores en los tres países. En colaboración con sus aliados en Canadá y Estados Unidos, construyeron visiones de la regionalización social generada desde abajo como alternativa a la regionalización económica impuesta desde arriba. Por ende, el tercer capítulo pretendió explicar porqué surgió el transnacionalismo laboral, cómo se ha sostenido, y cuáles han sido sus características y límites. Con el marco teórico del modelo de los procesos políticos, se argumentó que el surgimiento y el sustento del transnacionalismo laboral en América del Norte a raíz del TLCAN se explican primariamente por transformaciones favorables de la estructura de las oportunidades políticas y por los intensos procesos subjetivos de micro-movilización emprendidos por los sindicatos protagonistas, y en menor término, por la existencia de ciertos recursos internos en los sindicatos independientes (especialmente las experiencias previas de lucha independiente). En algunas instancias, las alianzas transfronterizas han fortalecido a los sindicatos independientes mexicanos en sus luchas y negociaciones laborales, como evidencian los casos del FAT y el STRM. Pero con el fin de no romantizar el transnacionalismo laboral también se señalaron algunos retos sustanciales para expandir y profundizar la cooperación transfronteriza y lograr crecientes beneficios para los trabajadores de la región. Volviendo a la pregunta de investigación de la tesis, el transnacionalismo laboral puede incrementar modestamente la capacidad, poder e influencia de los sindicatos mexicanos independientes para promover los intereses y derechos de sus

agremiados. Más allá de su papel estratégico, también representa una innovación ética y solidaria que reconoce los destinos compartidos de los trabajadores de América del Norte y debe ser una pieza fundamental de sus luchas a futuro.

Habiendo recalcado los argumentos centrales de esta tesis, parece importante cerrar el trabajo con algunas reflexiones académicas y personales. Desde la perspectiva académica, ¿cuáles son las áreas del trabajo que beneficiarían de investigaciones futuras? Y desde la óptica personal, en el transcurso de mis investigaciones sobre el sindicalismo mexicano, ¿qué es lo que más me ha llamado la atención?

Uno de los elementos más importantes de este trabajo fue el trabajo de campo. Las entrevistas con distintos expertos laborales, las conferencias y solo muy recientemente, la oportunidad de cooperar un poco con el Centro de Solidaridad de la AFL-CIO, me han ayudado a entender mejor a los sindicatos mexicanos, al ACLAN y al transnacionalismo laboral en América del Norte. Pero reconozco que solamente he llegado a vislumbrar la punta del iceberg de un sector sumamente complicado. Si pudiera volver a hacer la investigación, comenzaría tanto las prácticas como las entrevistas desde el principio, para tener más experiencias concretas para complementar el análisis académico. Con relación a las entrevistas, sería interesante expandir el alcance de las entrevistas no solamente a más académicos y representantes del sindicalismo independiente, sino también a algunos representantes del sindicalismo charro, del sector empresarial, y de las instancias laborales del gobierno. Finalmente, contrastar las visiones de los agremiados y los representantes de algunos sindicatos sería un ejercicio excelente para indagar mejor hasta que punto los líderes representan los intereses de los propios trabajadores. Con relación al transnacionalismo laboral, habría sido útil coleccionar las visiones de más sindicalistas estadounidenses y canadienses.

Por añadidura, sería muy interesante hacer un estudio futuro comparativo sobre los efectos sindicales de los tratados de libre comercio. Como se señaló en el capítulo introductorio, la nueva etapa de la globalización económica a partir de los ochenta ha generado un proceso de reestructuración estatal-productiva global, causando una crisis del sindicalismo en diversos países del mundo. Los acuerdos de libre comercio han sido un elemento de esta reestructuración, y planteé que esta investigación podría iluminar los efectos sindicales de éstos cuando se firman entre países con relaciones asimétricas – o sea, entre países industrializados y países en vía de desarrollo. En estos últimos, la tradición histórica de sindicatos dependientes y auxiliares del Estado puede dejar indefensa la clase obrera durante el periodo de reestructuración productiva y transformación política que acompaña la firma de un tratado de libre comercio. Esta vulnerabilidad de los trabajadores también se puede exacerbar debido a sistemas judiciales y instituciones laborales frecuentemente caracterizados por la manipulación y la arbitrariedad políticas. Esta investigación sobre el TLCAN parece confirmar esta inquietud. Los sindicatos corporativos mexicanos claramente traicionaron a los trabajadores mexicanos durante un periodo cuando se transformaron las relaciones productivas y el Estado abandonó muchos elementos del pacto social. Pese al avance del sindicalismo independiente, su calidad minoritaria ante el sindicalismo corporativo obviamente ha restringido su impacto. Asimismo, la situación dominante del corporativo sindical limita el número de aliados apropiados en México para los activistas sindicales de Estados Unidos y Canadá, y por eso, la capacidad de los trabajadores para mejor defenderse ante algunos de los efectos negativos de la integración económica regional. También se vio cómo la corrupción y la falta de autonomía de las instituciones laborales, como las juntas de conciliación y arbitraje – en el contexto de gobiernos de turno comprometidos a mantener la paz laboral y los bajos salarios a toda costa para competir en los mercados

internacionales – han contribuido a abusos laborales extremos y fenómenos graves como la expansión de los sindicatos de protección. Pese a las sugerencias de este trabajo sobre los efectos sindicales preocupantes de los tratados de libre comercio entre países asimétricos, creo que sería necesario estudiar un caso comparativo para mejor responder a esta pregunta. Quizá sería apropiado estudiar las experiencias de los sindicatos canadienses ante el Acuerdo de Libre Comercio Estados Unidos-Canadá y posteriormente el TLCAN, para tener un punto de referencia para este estudio.

En términos personales, lo que más me ha llamado la atención es el desprecio sumamente extendido de la sociedad mexicana con relación a los sindicatos. En una encuesta de opinión de 1,572 mexicanos hecha en 2006, el 59% de los entrevistados reprobó el desempeño de los gremios del país, y en cuanto a su percepción de los dirigentes sindicales como personas, el 59% tuvo “el peor de los conceptos,” el 35% “ni buena ni mala,” mientras que solamente el 16% dijo que éstos “inspiran confianza.”¹ Según otra fuente, “alrededor de 70% de los ciudadanos no tiene confianza en los sindicatos: solo la policía y los partidos políticos muestran peores resultados.”² Mi impresión es que el rechazo público de los sindicatos puede incluso ser peor. Después de que los mexicanos me preguntan qué tema estoy investigando en la maestría, generalmente recibo casi siempre una respuesta que demuestra su baja opinión de los sindicatos. Quizá la persona nada más arquee la ceja, un gesto que parece implicar, “¡Pobre güero ingenio! ¿Por qué te metiste a estudiar este lío?” Muchos me han dicho algo como, “¿Por qué quieres estudiar los sindicatos si todos sus líderes son iguales – unos corruptos?” Una señora incluso se puso preocupada y me suplicó que me cuidara mucho, implicando que por el simple hecho de realizar una tesis de maestría sobre los sindicatos, mi vida estaba en riesgo.

¹ Arturo Rivero, “Desaprueban labor de sindicatos,” *Reforma*, 4 julio 2006.

² Svenja Blanke, “El sindicalismo mexicano: entre la marginación y la recomposición,” *Nueva Sociedad*, n. 211 (septiembre-octubre 2007), 110.

Como se hizo evidente en este trabajo, hay muchas razones legítimas para que esté tan desgastada la legitimidad de los sindicatos. Los vicios de los sindicatos corporativos – la corrupción, la falta de la democracia interna, el uso de intimidación y violencia y la casi completa negativa de luchar contra la erosión del nivel de vida de los trabajadores mexicanos desde los ochenta – han contribuido a esta imagen negativa. Como se señaló en el primer capítulo, el comportamiento real de muchos sindicatos independientes está lejos de cuadrar con su retórica renovadora y democrática.

Sin embargo, durante mis investigaciones se me hizo claro que muchos individuos sí laboran de forma honesta e incansable para promover la justicia laboral en México. Existen abogados, investigadores, dirigentes, activistas y organizadores que trabajan honestamente y comprometidamente por los derechos y el bienestar de los trabajadores. Por su parte, los obreros mexicanos, igual que todos los trabajadores del mundo, merecen la oportunidad de organizarse libremente y negociar desde una posición de mayor fuerza sus condiciones de empleo. Muchos han perdido sus empleos e incluso arriesgado sus vidas durante luchas para mejorar sus condiciones de trabajo y organizarse en sindicatos independientes. De ahí me surge una inquietud. Mi impresión es que los severos vicios de la mayor parte del mundo sindical mexicano han causado tanto desprecio en la opinión pública que la mayoría de los mexicanos ya no tienen interés en apoyar incluso las luchas sindicales auténticas. Me parece que un gran reto para los sindicatos independientes es transformar su imagen pública, lo que podría generar más apoyo social, y de ahí presión política a favor de sus campañas organizativas y las reformas laborales que les permitirían competir democráticamente para representar a los trabajadores. Todo ello implica una renovación de las prácticas de los sindicatos independientes que no son consistentes

con la propuesta de un mundo sindical democrático, honesto y transparente. Sin ello, difícilmente podrán invertir el desprecio actual del público mexicano con relación a los sindicatos.

Por último, me gustaría hacer una pequeña confesión al lector. La academia nos obliga a tomar posiciones, fundamentar nuestros argumentos con evidencia y escribir con confianza y consistencia. Por ende, quizá no haya sido evidente en este trabajo las muchas dudas que sigo teniendo sobre la mecánica del sector sindical en México. Recuerdo al principio del segundo semestre nuestra profesora de metodología pidió que todos los estudiantes compartiéramos con la clase el marco teórico de nuestra tesis. Cuando me tocó a mi, bromeé que mi marco teórico fue “el surrealismo sindical.” En realidad, la respuesta tuvo algo de verdad. Como un estudiante estadounidense que llegó a México con poco conocimiento sobre el sindicalismo mexicano, me ha costado entender el complejo y contradictorio mundo sindical. Mis argumentos en esta tesis representan mis intentos de buena fe para sintetizar lo leído y observado. Sin embargo, no quiere decir que investigaciones futuras no me harían reconsiderar algunos de mis planteamientos, ni que me considere experto sobre el tema. Durante este recorrido académico fascinante por el sindicalismo mexicano, he aprendido mucho, y estoy particularmente agradecido a los expertos, los maestros y los compañeros que me han ayudado en el camino. Pero tengo que ser honesto: mientras más aprendo, más me doy cuenta de lo mucho que todavía no entiendo. Pese a estos límites, ha sido un privilegio realizar estas investigaciones, y espero haber aportado algunas observaciones útiles e interesantes para mis lectores.

Fuentes de la investigación

I. Trabajo de campo

- Beevers, Gary. Vicepresidente Internacional; United Steel, Paper and Forestry, Rubber, Manufacturing, Energy, Allied Industrial and Service Workers International Union. Entrevista. México, D.F.: 16 marzo 2009.
- Blanke, Svenja. Representante en México, Fundación Friedrich Ebert. Entrevista. México, D.F.: 10 noviembre 2008.
- Bouzas Ortiz, José Alfonso. Investigador Titular y Profesor de Derecho, Universidad Nacional Autónoma de México. Entrevista. México, D.F.: 2 junio 2008.
- Candia, José Miguel. Consultor, Coordinación de Empleo de la Secretaría de Trabajo; y Profesor Visitante de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, Universidad Nacional Autónoma de México. Entrevista. México, D.F.: 11 octubre 2008.
- Davis, Benjamin. Director del Programa en México, Centro de Solidaridad Laboral de la American Federation of Labor-Congress of Industrial Organizations. Entrevista. México, D.F.: 21 octubre 2008.
- De la Cueva, Hector. Coordinador General, Centro de Investigación y Asesoría Sindical (CILAS). Entrevista. México, D.F.: 5 septiembre 2008.
- Hernández, Aleida. Candidata del Doctorado en Derecho, Universidad Nacional Autónoma de México. Entrevista. México, D.F.: 22 agosto 2008.
- Juan Pineda, Patricia. Abogada, Frente Auténtico del Trabajo. Correo electrónico al autor, 13 noviembre 2008.
- . Entrevista. México, D.F.: 10 octubre 2008.
- Martínez, Benedicto. Miembro de la Coordinadora Nacional del Frente Auténtico de Trabajo. Entrevista. México, D.F.: 2 julio 2008.
- Olthuis, Doug. Jefe del Departamento de Asuntos Internacionales y del Lugar de Trabajo, y Director Ejecutivo del Fondo Humanitario; United Steel, Paper and Forestry, Rubber, Manufacturing, Energy, Allied Industrial and Service Workers International Union. Entrevista. México, D.F.: 16 marzo 2009.
- Robles, Jorge. Miembro de la Coordinadora Nacional, Frente Auténtico del Trabajo; y Miembro de la Secretaría de Relaciones, Unión Nacional de Trabajadores. Correo electrónico al autor, 29 abril 2009.
- . Entrevista. México, D.F.: 2 octubre 2008.
- Yanz, Lynda. Coordinadora, Red de Solidaridad de las Maquilas. Entrevista. México, D.F.: 26 agosto 2008.
- Xelhuantzi López, María. Profesora Investigadora de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, Universidad Nacional Autónoma de México; y Asesora del Secretario General, Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana. Entrevista. México, D.F.: 31 marzo 2009.

II. Conferencias y Eventos

- Cátedra de Derechos Humanos, Universidad Nacional Autónoma de México. “El foro de derechos humanos laborales: La industria de la maquila en Puebla y Tlaxcala.” México, D.F.: 28 febrero 2008.
- Comisión de Derechos Humanos del Senado de la República y la Senadora Rosario Ibarra de Piedra. “La libertad sindical: un derecho humano.” México, D.F.: 22 agosto 2008.

Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Nuclear (anfitrión). “El tercer encuentro de trabajadores de la energía de América del Norte.” México, D.F.: 16-17 marzo 2009.

III. Fuentes consultadas

- Aguilar Garcia, Javier. *Globalización, trabajo y sindicalismo en México*. México: Itaca, 2008.
- . “El estado mexicano y las agrupaciones sindicales en el siglo XX.” *Quivera (Universidad Autónoma del Estado de México)* 7, n. 2 (2005): 250-288.
- . *Radiografía del sindicalismo en México*. México: Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical, A.C., 2005.
- Alcalde Justiniani, Arturo. “Reforma laboral absurda.” *La Jornada*, 14 febrero 2009.
- . “TLCAN y nueva política laboral.” *La Jornada*, 17 enero 2009.
- . “¿Dónde quedó el acuerdo laboral paralelo al TLCAN?” *La Jornada*, 17 febrero 2007.
- . “Balance sindical del gobierno de transición: promesas incumplidas.” En *Los sindicatos en la encrucijada del siglo XXI*, coordinado por Inés González Nicolás, 39-60. México: Fundación Friedrich Ebert, 2006.
- . “El sindicalismo, la democracia y la libertad sindical.” En *El sindicalismo en México: Historia, crisis y perspectivas*, editado por José González Guerra y Antonio Gutiérrez Castro, 161-176. México: Plaza y Valdés, 2006.
- Aldao Zapiola, Carlos M. (1992). *La negociación: un enfoque integral con específicas referencias a la negociación laboral*. Buenos Aires: Ediciones Macchi.
- Alexander, Robin. “Introduction.” *Mexican Labor News & Analysis* 13, n. 12 (diciembre 2008). Internet, http://www.ueinternational.org/Mexico_info/mlna.php#143, consultado 25 abril 2009.
- . “Experiences and Reflections on the Use of the NAALC.” En *Memorias: Encuentro Trinacional de Laboristas Democráticos*, 139-166. México: Universidad Nacional Autónoma de México, 30 noviembre – 1 diciembre 1998.
- American Federation of Labor-Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO) y Canadian Labor Congress (CLC). “A New Prosperity Agenda for North America.” Carta al Presidente Barack Obama y el Primer Ministro Stephen Harper, 18 febrero 2009. Internet, <http://www.labourcouncil.ca/obamaletter.pdf>, consultado 24 febrero 2009.
- Anderson, Rick. “Gary Locke: A Corporate Champion at Commerce. Our former governor takes to D.C. a record of favors for Boeing and Microsoft.” *Seattle Weekly*, 10 marzo 2009.
- Antal, Edit. “Controversias ambientales a diez años del TLCAN, desde la perspectiva de la Comisión para la Cooperación Ambiental de América del Norte.” En *Diez años del TLCAN en México*, editado por Monica Gambrill, 421-440. México: Universidad Nacional Autónoma de México, Centro de Estudios Sobre América del Norte, 2006.
- Audley, John J., Demetrios G. Papademetriou, Sandra Polaski y Scott Vaughan. *NAFTA's Promise & Reality: Lessons from Mexico for the Hemisphere*. New York: Carnegie Endowment for International Peace, 2004.
- Ayres, Jeffrey M. *Defying Conventional Wisdom: Political Movements and Popular Contention against North American Free Trade*. Toronto, Buffalo, London: University of Toronto Press, 1998.
- , y Laura MacDonald. “Deep Integration and Shallow Governance: The Limits of Civil Society Engagement across North America.” *Policy & Society* 25, n. 6 (2007), 23-42.
- Bacon, David. *The Children of NAFTA: Labor Wars on the U.S.-Mexican Border*. Berkeley: University of California Press, 2004.

- Banco Nacional de Comercio Exterior. “Sistema de Consulta del Comercio Exterior de México.” Internet, http://www.economia.gob.mx/work/sneci/estadisticas/COMERCIO_MEXICO.html#, consultado 14 marzo 2009.
- Bauman, Zygmunt. *La globalización. Consecuencias humanas*. México: Fondo de la Cultura Económica, 2001.
- Beck, Ulrich. *¿Qué es la globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización*. Barcelona/Buenos Aires: Ediciones Piados Ibérica/Editorial Piados, 1998.
- Bensusán, Graciela. “La reforma de la legislación laboral mexicana y el reemplazo de las estructuras corporativas.” En *Luces y sombras del sindicalismo mexicano*, 15-36. México: Fundación Friedrich Ebert, 2007.
- . “Los determinantes institucionales de los contratos de protección.” En *Contratación colectiva de protección: Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT)*, coordinado por José Alfonso Bouzas, 11-48. México: Universidad Nacional Autónoma de México-ORIT, 2007.
- , coord. *Diseño legal y desempeño legal: instituciones laborales en América Latina*, México: Universidad Autónoma Metropolitana, 2006.
- . “Diseño legal y desempeño real: México.” En *Diseño legal y desempeño real: instituciones laborales en América Latina*, coordinado por Graciela Bensusán, 313-409. México: Universidad Autónoma Metropolitana, 2006.
- . “Relación Estado-sindicatos: oportunidades para la renovación durante el primer gobierno de alternancia.” En *El sindicalismo en México: Historia, crisis y perspectivas*, editado por José González Guerra y Antonio Gutiérrez Castro, 253-279. México: Plaza y Valdés, 2006.
- . *El modelo mexicano de regulación laboral*. México: Plaza y Valdés, 2000.
- Blackett, Adelle. “Toward Social Regionalism in the Americas.” *Comparative Labor Law & Policy Journal* 23, n. 4 (verano de 2002): 901-966.
- Blackwell, Ron. “Labor Perspectives on Economic Integration and Binational Relations.” En *Cross Border Dialogues: U.S.-Mexico Social Movement Networking*, editado por David Brooks y Jonathan Fox, 69-76. San Diego: University of California, Center for US-Mexico Studies, 2002.
- Blanke, Svenja. “El sindicalismo mexicano: entre la marginación y la recomposición.” *Nueva Sociedad*, n. 211 (septiembre-octubre 2007): 109-123.
- Bluestone, Barry y Bennet Harrison. *The Deindustrialization of America: Plant Closings, Community Abandonment, and the Dismantling of Basic Industry*. New York: Basic Books, 1982.
- Bouzas Ortiz, José Alfonso (coord.). *Contratación colectiva de protección en México. Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT)*. México: ORIT-UNAM, 2007.
- . “Los contratos de protección y el sindicalismo mexicano.” En *El sindicalismo en México: Historia, crisis y perspectivas*, editado por José González Guerra y Antonio Gutiérrez Castro, 115-130. México: Plaza y Valdés, 2006.
- . “La experiencia normativa del trabajo en la comunidad económica europea.” En *Memorias: Encuentro Trinacional de Laboristas Democráticos*, 69-80. México: Universidad Nacional Autónoma de México, 30 noviembre – 1 diciembre 1998.

- Brennan Center for Justice, New York University School of Law. "North American Agreement on Labor Cooperation (NAALC) Complaint." Internet, http://www.brennancenter.org/content/resource/north_american_agreement_on_labor_cooperation_naalc_complaint, consultado 28 febrero 2009.
- Brooks, David y Jonathan Fox. "Movements across the Border: An Overview." En *Cross Border Dialogues: U.S.-Mexico Social Movement Networking*, editado por David Brooks y Jonathan Fox, 1-68. San Diego: University of California, Center for US-Mexico Studies, 2002.
- Browder, John O. "Section 7: Industrial Development I: Import Substitution Industrialization." *International Development: Policy and Planning*. Virginia Polytechnic Institute and State University: otoño 2004. Internet, <http://www.uap.vt.edu/classes/uap4764/classes.html>, consultado 9-octubre-2008.
- Buchanan, Ruth y Rusby Chaparro. "International Institutions and Transnational Advocacy: The Case of the North American Agreement on Labor Cooperation." *Comparative Research in Law & Political Economy Research Paper 22/2008*, v. 4, n. 5 (2008): 37 páginas.
- Calva, José Luis. "TLCAN: la voz del pueblo." *El Universal*, 18 diciembre 2008.
- Cadena Vargas, Edel. "Teoría e ideología neoliberal." *Quivera* 8, n. 1 (enero-junio 2006): 357-396.
- Candia, José Miguel. "Sector informal: ¿treinta años de debate bizantino?" *Nueva Sociedad* 186 (julio-agosto 2003): 37-45.
- . "Crisis del trabajo: ¿Derrota obrera o revolución tecnológica?" *Nueva Sociedad* 166 (marzo-abril 2000): 123-133.
- Carlsen, Laura. "Obama Reaffirms his Promise to Renegotiate NAFTA." *Americas Program Column*. Washington, DC: Center for International Policy, 12 enero 2009. Internet, <http://americas.irc-online.org/am/5784>, consultado 23 febrero 2009.
- . "Una disección de la Declaración Conjunta de la Cumbre de Líderes de América del Norte: el último asalto de Bush." *Comentario del Programa de las Américas*. Washington, DC: Center for International Policy, 30 abril 2008. Internet, <http://www.ircamericas.org>, consultado 30 abril 2008.
- . "The Price of Going to Market." Silver City, NM: International Relations Center – Americas Program, 19 septiembre 2005. Internet, <http://americas.irc-online.org/am/654>, consultado 14 marzo 2009.
- Casanova, Francisco. *Curso Universitario sobre el Sistema Político Mexicano*. Facultad de Estudios Superiores, Acatlán. Naucalpan, Edo. de México: Otoño 2007.
- Castels, Manuel. "Global Informational Capitalism." En *The Global transformations reader : an introduction to the globalization debate*, editado por David Held y Anthony McGrew, 303-310. Cambridge: Polity/Blackwell, 2003
- Caulfield, Norman. *Mexican Workers and the State: from the Porfiriato to NAFTA*. Fort Worth, Texas: Texas Christian University Press, 1998.
- Change to Win. Sitio web, <http://www.changetowin.org/about-us.html>, consultado 26 abril 2008.
- Clarke, Caroline M. "Assessing the Impact Regionalism has on Labor Rights and Employment Standards." *Ensayo presentado en la 48ª Convención Anual de la Asociación de Estudios Internacionales*, Chicago, Illinois, EE.UU., 28 febrero – 3 marzo 2007.
- Clegg, Hugh. *El sindicalismo en un sistema de negociación colectiva. Una teoría basada en la comparación de seis países*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1985.
- Cole, Rebecca. "Solis confirmed as Labor secretary." *Los Angeles Times*, 24 febrero 2009.

- Commission for Labor Cooperation. "The North American Agreement on Labor Cooperation." Internet, <http://www.naalc.org/naalc.htm>, consultado 13 abril 2008.
- . "Recent Trends in Union Density in North America." Washington: Secretariat of the Commission for Labor Cooperation, agosto 2003. Internet, http://www.naalc.org/english/pdf/april_03_english.pdf, consultado 13 abril 2008.
- Compa, Lance. *Justice for All: The Struggle for Worker Rights in México*. Washington: American Center for International Labor Solidarity, 2003.
- Commission for Labor Cooperation. "Annual Reports." Internet, http://www.naalc.org/publications/annual_reports.htm, consultado 2 mayo 2009.
- Communications Workers of America. "International Program of the CWA" (4 páginas). Internet, <http://www.cwa-union.org/issues/international>, consultado 6 marzo 2009.
- . "Larry Cohen, President." Internet, <http://www.cwa-union.org/about/national-officers/larry-cohen.html>, consultado 27 abril 2009.
- . "CWA Techs Help Mexico's STRM Prepare for Talks." *CWA News* (1 marzo 2006: 2 páginas). Internet, <http://www.cwa-union.org/news/cwa-news/page.jsp?itemID=27494808>, consultado 29 marzo 2009.
- . "Telecom Globalization and De-Unionization: Three Case Studies in Resistance." Artículo (21 febrero 2000: 17 páginas). Internet, <http://www.cwa-union.org/issues/cohens-speeches/page.jsp?itemID=27349223>, consultado 29 marzo 2009.
- Council of Canadians. "Growing Majority of Canadians Agree with Obama: Renegotiate NAFTA," 26 septiembre 2008. Internet, <http://www.canadians.org/media/trade/2008/26-Sep-08.html>, consultado 24 febrero 2009.
- Dabat, Alejandro. "Globalización, neoliberalismo y hegemonía. La primera crisis de la globalización y sus perspectivas." En *Análisis y perspectivas de la globalización: un debate teórico I*, coordinado por Ana María Aragonés, Aída Villalobos y María Teresa Correa, 17-42. México: Plaza y Valdés/Facultad de Estudios Superiores, Acatlán, Universidad Nacional Autónoma de México, 2005.
- Damgaard, Bodil. "ACLAN: Experiencias y tendencias después de cinco años." En *Memorias: Encuentro Trinacional de Laboristas Democráticos*, 95-122. México: Universidad Nacional Autónoma de México, 30 noviembre – 1 diciembre 1998.
- Davis, Benjamin. "Workers Freedom of Association Under Attack in México." AFL-CIO Center for International Solidarity, agosto 2008. Internet, <http://www.solidaritycenter.org/>, 7 octubre 2008.
- Dean, Matteo. *Tercerización y subcontratación en México*. México: Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical, 2004.
- De Buen, Néstor. "Nuevos intentos de reforma laboral." *La Jornada*, 22 febrero 2009.
- . "A cinco años del Acuerdo de Cooperación Laboral anexo al Tratado de Libre Comercio." En *Memorias: Encuentro Trinacional de Laboristas Democráticos*, 81-94. México: Universidad Nacional Autónoma de México, 30 noviembre – 1 diciembre 1998.
- De la Garza Toledo, Enrique. "Apéndice. La polémica acerca de la tasa de sindicalización en México." En *La Situación del trabajo en México*, editado por Enrique de la Garza y Carlos Salas, 486-496. México: Plaza y Valdés, 2006.
- . "El corporativismo y las nuevas luchas en las maquilas de México." En *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina*, compilado por Enrique de la Garza. Buenos Aires: CLACSO, 2005.

- . “Reflexiones acerca de la Reforma Laboral.” *Economía, Teoría y Práctica (Universidad Autónoma Metropolitana)* 19, n. 2 (2003): 25 páginas. Internet, <http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/articulos/reflexiones.pdf>, consultado 15 enero 2008.
- . “Mexican Trade Unionism in the face of Political Transition.” En *Labor Revitalization: Global Perspectives and New Initiatives*, editado por Daniel B. Cornfield y Holly J. McCammon, 28 páginas. Ámsterdam y Boston: Elsevier, 2003. Internet, <http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/articulos/mexitrad.pdf>, consultado 30 abril 2009.
- . “Sindicato.” En *Léxico de la Política*, compilado por Laura Baca Olamendi et. al., 669-674. México: FLACSO/Fondo de la Cultura Económica, 2000. Versión electrónica, <http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/capituloslibros/>, consultado 16 septiembre 2008 (15 páginas).
- . “Cultura y crisis del corporativismo en México.” En *Transición a la democracia y reforma de Estado en México*, coordinado por José Luís Barros Horcasitas, Javier Hurtado y Germán Pérez Fernández de Castillo, 236-268. México: Miguel Ángel Porrúa-FLASCO-Universidad de Guadalajara, 1991.
- DeLong, Bradford J. “After Thoughts on NAFTA.” *Berkeley Review of Latin American Studies* (otoño 2006): 17-21.
- Delp, Linda, Marisol Arriaga, Haydee Urita y Abel Valenzuela. *NAFTA’s Labor Side Agreement: Fading into Oblivion? An Assessment of Workplace Health & Safety Cases*. Los Angeles: UCLA Center for Labor Research and Education, marzo 2004.
- De Sebastián, Luis. *Neoliberalismo: Apuntes críticos de economía internacional*. Madrid: Editorial Trotta, 1997.
- Dombois, Rainer, Erhard Hornberger y Jens Winter. “Transnational Labor Regulation in the NAFTA – a Problem of Institutional Design? The Case of the North American Agreement on Labor Cooperation between the USA, Mexico and Canada.” *International Journal of Comparative Law and Industrial Relations* 19, n. 4 (2003): 421-440.
- Dubofsky, Melvyn, y Foster Rhea Dulles. *Labor in America: A History*. Wheeling, Illinois: Harlan Davidson, 2004.
- Executive Office of the President and the Council of Economic Advisers. *Economic Report of the President*. Washington, DC: 2006. Internet, <http://www.gpoaccess.gov/eop/about.html>, consultado 5 marzo 2009.
- Farris David, y Edward Levine. “Declining union density in México, 1984-2000.” *Monthly Labor Review* (septiembre 2004), 10-17.
- Faux, Jeff. “Obama’s Mexico Challenge.” *Dissent* (primavera 2009): 41-49.
- Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios (FESEBS). Sitio Web, <http://www.fesebs.org.mx/afil/afil.htm>, consultado 6 noviembre 2008.
- Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas. *Lo que daña a uno, nos daña a todos: la lucha de los mineros y metalúrgicos mexicanos por la independencia sindical*, marzo de 2008. Internet, <http://www.imfmetal.org/main/index.cfm?n=47&l=2&c=17554>, consultado 8 noviembre 2008.
- Flores, Julia. Reseña (sin título) de Ricardo Pozas Horcasitas, *La democracia en blanco: el movimiento médico en México, 1964-1965* (México: Siglo XXI, 1993). *Revista Mexicana de Sociología* 57, n. 1 (enero-marzo, 1995): 223-234.

- Fox, Jonathan. "Lessons from México-U.S. Civil Society Coalitions." En *Cross Border Dialogues: U.S.-Mexico Social Movement Networking*, editado por David Brooks y Jonathan Fox, 341-418. San Diego: University of California, Center for US-Mexico Studies, 2002.
- Frente Auténtico de Trabajo, y Unión Nacional de Trabajadores. "Propuesta Lozano: Abaratar los despidos y fortalecer al corporativismo," febrero 2009. Internet, <http://www.fatmexico.org/analisis/Iniciativa%20Lozano%20Feb%2009.doc>, consultado 24 marzo 2009.
- , y United Electrical, Radio & Machine Workers of America. *Public Communication to the NAO of Mexico*, 17 octubre 2006.
- Gambrill, Monica, ed. *Diez años del TLCAN en México*. México: Universidad Nacional Autónoma de México, 2006.
- García Flores, Jacinto. *Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte: Crítica Jurídica*. México: Porrúa, 2007.
- García Urrutia M., Manuel. "The Authentic Labor Front in the NAFTA-Era Regional Integration Process." En *Cross Border Dialogues: U.S.-Mexico Social Movement Networking*, editado por David Brooks y Jonathan Fox, 77-86. San Diego: University of California, Center for US-Mexico Studies, 2002.
- Gatica Lara, Ignacio. "El corporativismo sindical mexicano en su encrucijada." *El Cotidiano* n. 143 (mayo-junio 2007): 71-79.
- Giddens, Anthony. "The Globalization of Modernity." En *The Global transformations reader : an introduction to the globalization debate*, editado por David Held y Anthony McGrew, 60-67. Cambridge: Polity/Blackwell, 2003.
- Gómez Mena, Carolina. "Abandona el sindicato minero el Congreso del Trabajo." *La Jornada*, 10 mayo 2008.
- González Nicolás, Inés. "Presentación." En *Los sindicatos en la encrucijada del siglo XXI*, coordinado por Inés González Nicolás, 9-12. México: Fundación Friedrich Ebert, 2006.
- Granados Chapa, Miguel Ángel. "Golpismo en el Congreso del Trabajo." *Reforma*, 19 febrero 2006.
- Graubart, Jonathan. *Legalizing Transnational Activism: The Struggle to Gain Social Change From NAFTA's Citizen Petitions*. University Park, PA: Penn State University Press, 2008. Manuscrito del autor.
- , " 'Politicizing' a New Breed of 'Legalized' Transnational Political Opportunity Structures: Labor Activists Uses of NAFTA's Citizen-Petition Mechanism." *Berkeley Journal of Employment & Labor Law* 26, n. 1 (2005): 97-142.
- Gutiérrez Castro, Antonio. "Breve recorrido del sindicalismo mexicano." En *El sindicalismo en México: Historia, crisis y perspectivas*, editado por José González Guerra y Antonio Gutiérrez Castro, 17-42. México: Plaza y Valdés, 2006.
- Hathaway, Dale. *Allies across borders: Mexico's Authentic Labor Front & Global Solidarity*. Cambridge: South End Press, 2000.
- Held, David y Anthony McGrew, ed. *The Global transformations reader: an introduction to the globalization debate*. Cambridge: Polity/Blackwell, 2003.
- , "The Great Globalization Debate: An Introduction." En *The Global transformations reader: an introduction to the globalization debate*, editado por David Held y Anthony McGrew, 1-50. Cambridge: Polity/Blackwell, 2003.
- , *Globalization-Antiglobalization*. Cambridge: Polity, 2002.

- Held, David, et. al. "Rethinking Globalization." En *The Global transformations reader: an introduction to the globalization debate*, editado por David Held y Anthony McGrew, 67-74. Cambridge: Polity/Blackwell, 2003.
- Hemispheric Social Alliance, *Lessons from NAFTA: The High Cost of Free Trade*, junio 2003, www.rmalc.org.mx/documentos/HSA%20NAFTA%20IMPACT%20RPT%202003.pdf, consultado 14 marzo 2009.
- Herrera, Fernando y Javier Melgoza. "Evolución reciente de la afiliación sindical y la regulación laboral." En *La Situación del trabajo en México*, editado por Enrique de la Garza y Carlos Salas, 16 páginas. México: Plaza y Valdés, 2003. Internet: <http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/libros/situacion2003/situacion2003.htm>, consultado 9 octubre 2008.
- Hirsch, John. *El Estado nacional de competencia: Estado, democracia y política en el capitalismo mundial*. México: Universidad Autónoma de México, 2001.
- Hufbauer, Gary Clyde y Jeffrey J. Schott. *NAFTA Revisited: Achievements and Challenges*. Washington: Institute for International Economics, 2005.
- Human Rights Watch. *Comerciar con los derechos: La promesa incumplida del acuerdo paralelo al TLC*, abril 2001. Internet, <http://humanrightswatch.net/spanish/informes/2001/nafta.html#conclu>, consultado 15 noviembre 2008.
- Hyman, Richard. "The Future of Trade Unions." En *Unions in the 21st century: an international perspective*, editado por Anil Verna y Thomas A. Kochan, 17-29. Houndmills/Basingstoke/Hampshire: Palgrave Macmillan, 2004.
- Ianni, Octavio. *La era del globalismo*. México/Madrid: Siglo veintiuno editores, 1999.
- Kaufman, Bruce E. "Prospects for Union Growth in the United States in the Early 21st Century." En *Unions in the 21st century: an international perspective*, editado por Anil Verna y Thomas A. Kochan, 44-60. Houndmills/Basingstoke/Hampshire: Palgrave Macmillan, 2004.
- Kay, Tamara. "Labor transnationalism and global governance: the impact of NAFTA on transnational labor relationships in North America." *The American Journal of Sociology* 111, no. 3 (noviembre 2005): 715-753.
- Keohane, Robert O. y Joseph S. Nye, Jr. "Globalization: What's New? What's Not? (And So What?)." En *The Global transformations reader : an introduction to the globalization debate*, editado por David Held y Anthony McGrew, 75-83. Cambridge: Polity/Blackwell, 2003.
- Knowlton, Brian. "Obama Doesn't Plan to Reopen Nafta Talks." *New York Times*, 21 abril 2009.
- La Botz, Dan. "Mexican miners and steelworkers on strike. Fighting for Union Autonomy." *International Viewpoint* (abril 2006). Internet, <http://www.internationalviewpoint.org/spip.php?article1055>, consultado 6 marzo 2009.
- ". "Wildcat Miners' Strike In Mexico." *Z Magazine* (julio 2006). Internet, <http://www.zmag.org/zmag/viewArticle/13883>, consultado 10 mayo 2009.
- ". "Fidel Velazquez Sánchez: Embodiment of State-Unionism." *Mexican Labor News & Analysis* (22 junio 1997). Internet, <http://www.ueinternational.org/vol2spec.html>, consultado 23 marzo 2009.
- Leyva Piña, Marco Antonio y Cristina Elizondo Ruiz. "Los primero de mayo en el Gobierno de Fox: entre el corporativismo y la democracia." *El Cotidiano*, n. 138 (julio-agosto 2006): 109-122.

- Luján U., Berta Elena. "Citizen Advocacy Networks and the NAFTA." En *Cross Border Dialogues: U.S.-Mexico Social Movement Networking*, editado por David Brooks y Jonathan Fox, 211-226. San Diego: University of California, Center for US-Mexico Studies, 2002.
- ". "Estándares laborales y globalización: El caso del ACLAN." En *Memorias: Encuentro Trinacional de Laboristas Democráticos*, 123-138. México: Universidad Nacional Autónoma de México, 30 noviembre – 1 diciembre 1998.
- MacArthur, John R. *The Selling of "Free Trade": NAFTA, Washington, and the Subversion of American Democracy*. Berkeley: University of California Press, 2001.
- MacDonald, Ian Thomas. "NAFTA and the Emergence of Continental Labor Cooperation." *The American Review of Canadian Studies* (verano 2003): 173-196.
- Malkin, Elizabeth. "NAFTA's Promise, Unfulfilled." *New York Times*, 24 marzo 2009.
- McBride, Stephen y John Wiseman, ed. *Globalization and Its Discontents*. Londres: Macmillan, 2000.
- McBride, Stephen. "The Politics of Globalization and Labour Strategies." En *Globalization and Its Discontents*, editado por Stephen McBride y John Wiseman, 25-40. Londres: Macmillan, 2000.
- Middlebrook, Kevin J. *Labor, the State, and Authoritarianism in Mexico*. Baltimore/Londres: John Hopkins University Press, 1995.
- Modelski, George. "Globalization." En *The Global transformations reader: an introduction to the globalization debate*, editado por David Held y Anthony McGrew, 51-54. Cambridge: Polity/Blackwell, 2003.
- Narváez, Sylvia. "El Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) y la problemática del sindicalismo trinacional." *Nueva antropología. Revista de Ciencias Sociales* 59 (2001): 85-113.
- North American Forum on Integration. "NAFTA Timeline." Internet, <http://www.fina-nafi.org/eng/integ/chronologie.asp?langue=eng&menu=integ>, consultado 20 noviembre 2008.
- Obama, Barack. "Barack Obama: I will repair our relationship with Mexico. I will repair the strained relationship with our southern neighbor." *Dallas Morning News*, 20 febrero 2008.
- Obama, Barack y Joe Biden. Sitio Web de Campaña. Internet, <http://www.barackobama.com/issues/economy>, consultado 22 noviembre 2008.
- On the Issues. "Barack Obama on Free Trade." Internet, http://www.ontheissues.org/2008/Barack_Obama_Free_Trade.htm, consultado 22 noviembre 2008.
- Ordorica, Ana Paula. "El futuro del TLC según sus creadores." *Nexos* (mayo 2005): 47-51.
- Organización de Estados Americanos. "Sistema de Información sobre Comercio Exterior." Internet, http://www.sice.oas.org/ctyindex/MEX/MEXagreements_s.asp, consultado 14 marzo 2009.
- Palmer, Doug. "Senate approves Locke as commerce secretary." *Reuters*, 24 marzo 2009.
- Pastor, Robert A. "A North American Community." *Norteamérica* 1, n. 1 (enero-junio 2006).
- Peloso, Jennifer, ed.. *Free Trade, The Reference Shelf* 77, n. 2. New York: H.W. Wilson, 2005.
- Pensamiento, Daniel. "Llega CT a 40 años con dos presidentes." *Reforma*, 16 febrero 2006.
- Pérez, Abel Ruiz. "Perspectivas sindicales frente el nuevo gobierno." *El Cotidiano*, n. 146 (noviembre-diciembre 2007): 108-144.

- Pettigrew, Pierre S., Robert B. Zoellick y Fernando Canales. *NAFTA: A Decade of Strengthening a Dynamic Relationship*. Washington: Office of the United States Trade Representative, 2003. Internet, http://www.ustr.gov/Trade_Agreements/Regional/NAFTA/NAFTA_at_10/Section_Index.html, consultado 14 marzo 2009.
- Polaski, Sandra. “Perspectivas sobre el futuro del TLCAN: la mano de obra mexicana en la integración de América del Norte.” En *Diez años del TLCAN en México*, editado por Monica Gambrell, 35-56. México: Universidad Nacional Autónoma de México, 2006.
- . “The Employment Consequences of NAFTA.” Testimonio ante el Subcomité sobre Comercio Internacional del Senado de los Estados Unidos. Washington: 11 septiembre 2006.
- Poy, Laura y Antonio Heras. “A hurtadillas, se adjudica Gordillo presidencia <vitalicia> del SNTE.” *La Jornada*, 8 julio 2007.
- Public Citizen. “The Ten Year Track Record of the North American Free Trade Agreement: The Mexican Economy, Agriculture and Environment,” 16 diciembre 2003. Internet, <http://www.citizen.org/trade/nafta/index.cfm?ID=5137&relatedpages=1&catID=106&secID=1187>, consultado 20 noviembre 2006.
- Quiroz Trejo, José Othón. “Sindicalismo, núcleos de agregación obrera y corporativismo en México: inercias, cambios y reacomodos.” *El Cotidiano* 20, n. 128 (noviembre-diciembre 2004), 7-17.
- Red Mexicana de Acción Frente el Libro Comercio. “Tercer Encuentro de Trabajadores de la Energía de América del Norte. México, D.F., 16 al 18 de marzo de 2009. Declaración Final.” Internet, http://www.rmalc.org.mx/principales/aspan/3er_encuentro_trabajadores_energia/decla_es_p.php, consultado 25 abril 2009.
- Reyna Muñoz, Manuel. “El ACLAN y la globalización: un mundo cada vez más pequeño.” En *Memorias: Encuentro Trinacional de Laboristas Democráticos*, 57-68. México: Universidad Nacional Autónoma de México, 30 noviembre – 1 diciembre 1998.
- Riddel, Chis, y W. Craig Riddel. “Changing Patterns of Unionisation: The North American Experience, 1984-1998.” En *Unions in the 21st century: an international perspective*, editado por Anil Verna y Thomas A. Kochan, 146-164. Houndmills/Basingstoke/Hampshire: Palgrave Macmillan, 2004.
- Rivero, Arturo. “Desaprueban labor de sindicatos.” *Reforma*, 4 julio 2006.
- Robles Becerril, Emiliano, Luis Ángel Gómez, Jorge Robles y Dale Hathaway. *El Frente Auténtico de Trabajo: Cuarenta años de lucha libertaria*, 2a edición. México: El Atajo/FAT, 2006.
- Robles, Jorge. “Movimiento obrero en México.” Manuscrito del autor (marzo 2009): 16 páginas.
- . “Los contratos de protección: Un producto de la Ley Federal de Trabajo.” En *Contratación colectiva de protección: Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT)*, coordinado por José Alfonso Bouzas, 49-96. México: Universidad Nacional Autónoma de México-ORIT, 2007.
- , y Luis Ángel Gómez. *De la autonomía al corporativismo: Memoria cronológica del movimiento obrero en México (1900-1980)*. México: El Atajo, 1995.
- Rodrik, Dani. “Has Globalization Gone Too Far?” En *The Global transformations reader : an introduction to the globalization debate*, editado por David Held y Anthony McGrew, 379-383. Cambridge: Polity/Blackwell, 2003.

- Roman, Richard y Edur Velasco Arregui. "The State, the Bourgeoisie, and the Unions: The Recycling of Mexico's System of Labor Control." *Latin American Perspectives* 33, n. 2 (marzo 2006): 95-103.
- Ross, Andrew S. "Locke's commerce nomination good for Bay Area." *San Francisco Chronicle*, 27 febrero 2009.
- Ruiz Nápoles, Pablo y Juan Carlos Moreno-Brid. "Efectos macroeconómicos de la apertura y el TLCAN." En *Diez años del TLCAN en México*, editado por Monica Gambrill, 19-34. México: Universidad Nacional Autónoma de México, 2006.
- Ruiz, Miriam. "UNT y Fundación Ebert desarrollan un <observatorio social>." *Criterios*, 28 junio 2007. Internet, <http://www.criterios.com/modules.php?name=Noticias&file=article&sid=11628>, consultado 25 abril 2009.
- Salas, Carlos y Eduardo Zepeda. "Empleo y Salarios en el México Contemporáneo." En *La Situación del trabajo en México*, editado por Enrique de la Garza y Carlos Salas, 17 páginas. México: Plaza y Valdés, 2003. Internet, <http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/libros/situacion2003/situacion2003.htm>, consultado 21 octubre 2008.
- Sánchez, Julián. "Avala el FAT fallo de Corte sobre voto secreto en recuentos sindicales." *El Universal*, 20 septiembre 2008.
- Schurtman, Monica. "Los 'Jonkeados' and the NAALC: the Autotrim/Customtrim Case and its Implications for Submissions under the NAFTA Labor Side Agreement." *Arizona Journal of International and Comparative Law* 22, n. 2 (2005): 291-388.
- Scott, Robert E., Carlos Salas, Bruce Campbell y Jeff Faux. *Revisiting NAFTA: Still not Working for North America's Workers*. Washington, DC: Economic Policy Institute Briefing Paper n. 173, 28 septiembre 2006.
- Secretariado del TLCAN. *Tratado de Libre Comercio de América del Norte*. Internet, <http://www.nafta-sec-alena.org>, consultado 18 febrero 2008.
- Secretaría de la Comisión para la Cooperación Laboral. *Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte entre el gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, el gobierno de Canadá y el gobierno de los Estados Unidos de América, Septiembre 13, 1993*. Internet, http://sp.naalc.org/naalc_es/naalc-full-text_es.htm, consultado 20 noviembre 2008.
- Secretaría de la Economía. *Reporte Estadístico Trimestral sobre el Comportamiento de la Inversión Extranjera Directa en México, Enero-Diciembre 2008*. Internet, <http://www.economia.gob.mx/?P=1175>, consultado 14 marzo 2009.
- Secretaría de Trabajo y Previsión Social. *Indicadores de la Encuesta Nacional de Empleo, 2000-2004*. Internet, http://www.empleo.gob.mx/wb/BANEM/BANE_ene, consultado 14 marzo 2009.
- Shaiken, Harley. "Mexico, Labor Standards and the Global Economy." En *The State of Working Mexico*, coordinado por Enrique de la Garza y Carlos Salas. Washington: The Solidarity Center, 2003. Internet: <http://www.solidaritycenter.org/files/WorkingMexicoChapter1.pdf>, consultado 5 enero 2007.
- . "The New Global Economy: Trade and Production under NAFTA." *Journal für Entwicklungspolitik* XVII/3, n. 4 (2001): 241-254.
- Shapiro, Gary. "President Obama Sounds Like a Free Trader, So Why Are His Actions Contradicting His Words?" *The Huffington Post*, 25 febrero 2009. Internet,

- http://www.huffingtonpost.com/gary-shapiro/president-obama-sounds-li_b_170000.html, consultado 1 marzo 2009.
- Shear, Michael D. "NAFTA Renegotiation Must Wait, Obama Says. President Warns Against Protectionism." *Washington Post*, 20 febrero 2009.
- Sin autor. "Obama trade pick vows 'fair trade' push." *AFP*, 18 marzo 2009. Internet, <http://www.google.com/hostednews/afp/article/ALeqM5iOrvKhxsF7LmxJpyRWKqa8GkDUAw>, consultado 30 abril 2009.
- . "Cuenta con sindicato sólo 15% de los trabajadores formales." *El Periódico de México*, 26 enero 2009. Internet, <http://www.elperiodicodemexico.com/nota.php?sec=Nacional-Poblacion&id=220671>, consultado 24 marzo 2009.
- . "Trade-friendly Locke right fit for commerce." *The News Tribune*, 25 febrero 2009.
- . "Senado de EU confirma a Hilda Solís como secretaria de Trabajo." *El Universal*, 24 febrero 2009.
- . "Renegotiate NAFTA? Not anytime soon." *CBC News*, 9 febrero 2009. Internet, <http://www.cbc.ca/money/story/2009/02/09/f-nafta-update.html>, consultado 23 febrero 2009.
- . "Mexican Labor Year in Review – 2008." *Mexican Labor News & Analysis 14*, n. 1 (enero 2009). Internet, http://www.ueinternational.org/Mexico_info/mlna_articles.php?id=142#954, consultado 25 abril 2009.
- . "Enfrentará TLC de América del Norte su más dura prueba en 2009." *El Milenio*, 30 diciembre 2008.
- . "Canadian, U.S., Mexican Labour Organizations Charge North Carolina with Violating NAFTA Labour Standards." *Exchange Morning Post*, 23 abril 2008. Internet, <http://www.exchangemagazine.com/morningpost/2008/week17/Wednesday/0423028.html>, consultado 22 noviembre 2008.
- Smith, Jordan. "SBC, CWA Reach Agreement." *The Austin Chronicle*, 28 mayo 2004. Internet, <http://www.austinchronicle.com/gyrobase/Issue/story?oid=oid%3A212980>, consultado 26 abril 2009.
- Solidarity Center (AFL-CIO), y Union of Telephone Workers of the Mexican Republic. "Preliminary Report Regarding the Violation of Human Labor Rights in The Call Center Company Atento México." Manuscrito proveído al autor (diciembre 2008): 8 páginas.
- Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana y Communications Workers of America. "Alianza CWA-STRM: Programa de intercambio <de técnico a técnico>." Internet, <http://www.strm.org.mx/POLITICA/encuentro/encuentro.htm>, consultado 29 marzo 2009: 2 páginas.
- Stillerman, Joel. "Transnational Activist Networks and the Emergence of Labor Internationalism in the NAFTA Countries." *Social Science History 27*, no. 4 (invierno de 2003), 577-601.
- Tavera Fenollosa, Ligia. "Movimientos Sociales." En *Léxico de la Política*, compilado por Laura Baca Olamendi et. al., 450-460. México: FLACSO/Fondo de la Cultura Económica, 2000.
- Taylor, Frederick Winslow. *Principios de la administración científica*. México: Herrero, 1971.
- Teague, Paul. "Standard Setting for Labour in Regional Trading Blocs: The EU and NAFTA Compared." *Journal of Public Policy 22*, no. 3 (septiembre-diciembre 2002): 325-348.
- Teeple, Gary. "What is Globalization?" En *Globalization and Its Discontents*, editado por Stephen McBride y John Wiseman, 9-24. London: Macmillan, 2000.

- Tulio Esquina, Marco y Javier Melgoza. “La afiliación sindical en el siglo XXI.” En *La Situación del trabajo en México*, editado por Enrique de la Garza y Carlos Salas, 459-485. México: Plaza y Valdés, 2006.
- United Electrical, Radio & Machine Workers of America, y Canadian Association of Labour Lawyers. *Public Communication to the NAO of Canada*, 23 abril 2008.
- United Steel, Paper and Forestry, Rubber, Manufacturing, Energy, Allied Industrial and Service Workers International Union (USW). “Who We Are. Milestones in Our History.” Internet, http://www.usw.org/our_union/milestones?id=0008, consultado 6 marzo 2009.
- Union Network International (UNI). “About Us.” Internet, http://www.uniglobalunion.org/Apps/portal.nsf/pages/20090122_jh47En, consultado 27 abril 2009.
- UNITE-HERE. Sitio Web, <http://www.unitehere.org/about/history.php>, consultado 27 abril 2008.
- US Department of Labor. “Sandra Polaski sworn in as U.S. Department of Labor’s deputy undersecretary for international affairs,” Comunicado de Prensa, 30 abril 2009, <http://www.dol.gov/opa/media/press/ilab/ILAB20090433.htm>, consultado 30 abril 2009.
- . Bureau of International Affairs. “Status of Submissions under the North American Agreement on Labor Cooperation.” Washington: septiembre 2007. Internet, <http://www.dol.gov/ilab/programs/nao/status.htm>, consultado 16 febrero 2009.
- . “Agreement on Ministerial Consultations: U.S. NAO Submissions 9702 and 9703,” 18 mayo 2000. Internet, <http://www.dol.gov/ilab/media/reports/nao/minagreement9702-9703.htm>, consultado 23 noviembre 2008.
- Vargas Hernández, Clementina. “Resolución de conflictos en el macro legal del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte.” En *Diez años del TLCAN en México*, editado por Monica Gambrill, 441-450. México: Universidad Nacional Autónoma de México, Centro de Estudios Sobre América del Norte, 2006.
- Verna, Anil, y Thomas A. Kochan. “Unions in the 21st Century: Prospects for Renewal.” En *Unions in the 21st century: an international perspective*, editado por Anil y Kochan, 1-16. Houndmills/Basingstoke/Hampshire: Palgrave Macmillan, 2004.
- Villegas Rojas, Pedro S. “Fundamentación legal del sindicalismo mexicano.” En *El sindicalismo en México: Historia, crisis y perspectivas*, coordinado por José Merced González Guerra y Antonio Gutiérrez Castro, 43-63. México: Plaza y Valdés, 2006.
- Visser, Jelle. “Union Membership in 24 countries.” *Monthly Labor Review* (enero 2006), 38-49.
- Vite Pérez, Miguel Ángel. “La ideología neoliberal y la globalización económica.” *El Cotidiano* n. 142 (marzo-abril 2007): 84-91.
- Walton, Richard E., y Robert B. Mckersie. *Teoría de las negociaciones laborales*. Barcelona: Editorial Labor, S.A., 1974.
- Williamson, John. “What Washington Means by Policy Reform.” En *Latin American Adjustment: How Much Has Happened?*, editado por John Williamson. Washington: Peterson Institute for International Economics, 1990. Internet, <http://www.iie.com/publications/papers/paper.cfm?researchid=486>, consultado 15 febrero 2009.
- . “What Should the Bank Think about the Washington Consensus?” Ensayo preparado para el *World Bank Development Report, 2000*. Washington: Peterson Institute for International Economics, abril 1999. Internet,

- <http://www.iie.com/publications/papers/paper.cfm?ResearchID=351>, consultado 15 febrero 2009.
- Xelhuantzi López, María. “Qué es un contrato de protección.” En *Contratación colectiva de protección: Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT)*, coordinado por José Alfonso Bouzas, 97-120. México: Universidad Nacional Autónoma de México-ORIT, 2007.
- . “El sindicalismo mexicano contemporáneo.” En *Los sindicatos en la encrucijada del siglo XXI*, coordinado por Inés González Nicolás, 13-38. México: Fundación Friedrich Ebert, 2006.
- . “El sindicalismo mexicano: entre la coyuntura y la historia.” *El Cotidiano* 20, n. 128 (noviembre-diciembre 2004): 18-24.
- . *El sindicalismo internacional*. México: Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, 2002.
- . *La democracia pendiente. La libertad de asociación sindical y los contratos de protección en México*. México: Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, 2000.
- Zamora, José Gasca. “Una década de impactos regionales y territoriales del TLCAN en México.” En *Diez años del TLCAN en México*, editado por Mónica Gambrill, 193-204. México, Universidad Nacional Autónoma de México, Centro de Investigaciones Sobre América del Norte, 2006.
- Zapata, Francisco. *Tiempos neoliberales en México*. México: El Colegio de México, 2005.
- . “Crisis del Sindicalismo en América Latina?” Working Paper #302. Nueva York: Helen Kellogg Institute for International Studies, enero 2003. Internet, <http://www.nd.edu/~kellogg/publications/workingpapers/WPS/302.pdf>, consultado 9 junio 2009.