

Sindicalismo en la frontera norte de México

(Ponencia preparada para la Mesa de Trabajo **Frentes culturales:**

Investigación e interpretación a lo largo de la frontera

México-Estados Unidos de Latin American Studies Association

XX International Congress, Guadalajara, México, a celebrarse

del 17 al 19 de abril de 1997).

Cirila Quintero Ramírez

El Colegio de la Frontera Norte

Dirección Regional de Matamoros

H. Matamoros, Tamps., abril de 1997.

Sindicalismo en la frontera norte de México.

Cirila Quintero Ramírez
El Colegio de la Frontera Norte
Dirección Regional de Matamoros

Esta ponencia tiene tres propósitos: primero, postular una categorización de la conducta sindical en las plantas maquiladoras de la frontera norte; segundo, delinear los rubros más importantes en los que pueden apreciarse los principales similitudes y diferencias entre las variantes sindicales, finalmente, postular algunas de las principales escenarios laborales y perspectivas sindicales que se perciben en el futuro de la región fronteriza. El análisis está basado en el estudio empírico de siete ciudades fronterizas, ¹. Asimismo, dado el dominio del sindicalismo oficial mexicano, se concentra en la reestructuración que este tipo de sindicalismo ha experimentado al interior de las maquiladoras.

I.- Hacia una tipología sindical en la industria maquiladora.

La industria maquiladora es uno de los sectores industriales más importantes de la manufactura mexicana. En la frontera mexicana, su

¹.- Las siete ciudades son: Matamoros, Nuevo Laredo, Reynosa, Piedras Negras, Ciudad Acuña, Ciudad Juárez y Tijuana. Un estudio más profundo de los mismas se encuentran en los trabajos: La sindicalización en las maquiladoras tijuanaenses, CONACULTA, México, 1990; Reestructuración sindical en las maquiladoras mexicanas, México, 1992, Tesis Doctoral, El Colegio de México, Sindicalismo en la frontera tamaulipeca, (Reporte de Investigación), Programa Cultural de las Fronteras/El Colegio de la Frontera Norte, 1993 y Sindicalismo en la frontera norte. Los casos de Chihuahua y Coahuila, CONACYT/El Colegio de la Frontera Norte, 1996 (en proceso).

importancia se incrementa. La región fronteriza entre México y Estados Unidos podría ser considerada como el espacio maquilador por excelencia. Según INEGI, en 1993, siete ciudades fronterizas concentraban el 55.8 % de los establecimientos y el 62.6 % de los empleos maquiladores, y en términos absolutos, la industria maquiladora de exportación (IME) generaba 542,074 empleos a nivel nacional, (INEGI, 1995, p.1). Dada la importancia de la IME en cuanto a generación de empleos resulta interesante conocer que condiciones laborales privan en ella. Uno de los elementos que puede servir para este análisis es el comportamiento sindical. La generalización de una industria maquiladora sin sindicatos ha quedado descartada en la frontera mexicana, ².

Las investigaciones realizadas sobre el tema han mostrado que aunque la tasa promedio de sindicalización se ha mantenido más o menos estable (57.6 en 1979 y 52.3 % en 1990), la evolución sindical en las maquiladoras ha sido distinta. No obstante, pese a las diferenciaciones, podrían postularse tres rasgos distintivos del sindicalismo en las maquiladoras:

1).- La hegemonía del sindicalismo oficial en sus distintas variantes: CTM, CROC, CRT, CROM, COR, al interior de las maquiladoras. Otras expresiones sindicales al interior de las maquiladoras son casi inexistentes

2).- La existencia de tres tipos de

².- En 1994, la industria maquiladora se había convertido en la oferta laboral industrial más importante de la frontera norte, en ese momento daba empleo a 566,379 trabajadores. El 88.4 % de los salarios y prestaciones de esta industria se pagaban en los municipios fronterizos.

organizaciones sindicales al interior de las maquiladoras: los sindicatos ya existentes en la localidad, que han conservado sin grandes variaciones su política sindical; los sindicatos que se conformaron **ex profeso** para las necesidades maquiladoras y los sindicatos que modificaron sus principales postulados de política sindical según los requerimientos de las empresas.

3).- Finalmente, la tendencia a la conciliación laboral por parte de las organizaciones sindicales, como medida necesaria para su permanencia en las maquiladoras, que puede ir de la aceptación total de las demandas empresariales a la búsqueda por el equilibrio entre demandas empresariales y los intereses obreros.

La reconstrucción y el análisis de historias sindicales particulares permiten señalar que la persistencia, moderada o fuerte, la expulsión o el rechazo de las organizaciones sindicales en las maquiladoras ha dependido de dos elementos centrales: la trayectoria histórica previa y/o de su capacidad de adaptación a los cambios por parte de la organización sindical, y algunas características de las industrias maquiladoras establecidas en cada región, como podría ser la solvencia económica y la posición desempeñada en la estructura productiva mundial, ³.

³.- Para estudios sobre sindicalismo en las maquiladoras Vid., Mónica Gambrill, "Sindicalismo en las maquiladoras de Tijuana. Regresión en las prestaciones sociales" en Reestructuración industrial: las maquiladoras en la frontera México-Estados Unidos, CONACULTA/COLEF, 1990; Cirila Quintero, Sindicalismo en las maquiladoras tijuanaenses, CONACULTA, México, 1990; Reestructuración sindical en las maquiladoras mexicanas, Tesis de Doctorado en Sociología, El Colegio de México, México, 1992 y Sindicalismo en la frontera tamaulipeca. El caso de Matamoros, Reynosa y Nuevo Laredo, El Colegio de la Frontera Norte/Programa Cultural de las Fronteras, Mexico, 1993. Vid., también Jorge Carrillo, Dos décadas de sindicalismo maquilador,

El enlazamiento entre características sindicales e industriales han llevado a un panorama bastante diferenciado entre algunas de las principales ciudades fronterizas, como lo muestra el siguiente cuadro:

C U A D R O 1

Industria maquiladora y sindicalización

| Ciudad | No. de empresas | No. de empleados | Sindicalización* (%) |
|----------------|-----------------|------------------|---------------------------|
| Tijuana | 531 | 77943 | 30 |
| Nogales | 60 | 18895 | 19 |
| Cd. Juárez | 254 | 132046 | 13 |
| Cd. Acuña | 46 | 18690 | 16 |
| Piedras Negras | 41 | 8943 | 100 |
| Nuevo Laredo | 55 | 15907 | 95 |
| Reynosa | 91 | 34731 | 100 |
| Matamoros | 95 | 37814 | 100 |

Fuente: Elaboración propia. Datos: INEGI, 1995, pp. 1-3; Williams (1992); datos JLCA y entrevistas con líderes sindicales de cada una de las ciudades.

* (Calculada en función de número de trabajadores).

Por otro lado, el análisis de la dinámica sindical de estas ciudades permite realizar un primer planteamiento de una tipología sindical, mediante la cual se integre algunas de las principales

Ed. Porrúa/Universidad Autónoma Metropolitana, México, 1994, y Edward Williams, The unionization of the maquiladora industry: the tamaulipan case in national context, Institute for Regional Studies of the Californias, 1992.

características empíricas que comparten estas realidades y su vinculación con el fenómeno sindical general, ⁴. La delineación de esta categorización, también, pretende coadyuvar en el entendimiento de la problemática sindical en las maquiladoras. El siguiente apartado delinea dos categorías: el sindicalismo subordinado y el sindicalismo tradicional, la cuáles agrupan las distintas experiencias sindicales que se encuentran en la industria maquiladora del norte de México.

1.- Algunas consideraciones metodológicas

En este trabajo, el sindicalismo será entendido como el proceso mediante el cual una organización laboral intenta conseguir una relación más equitativa y justa entre los factores de la producción y la interacción que estos mantienen en los distintos rubros que integran el ámbito fabril ⁵. Desde esta postura, las categorías que se enuncian a continuación pretenden señalar que tanto las experiencias concretas de las organizaciones sindicales en la maquiladora se han acercado a estas categorías.

Segunda precisión, aunque la maquiladora es una de las industrias clave de la reestructuración industrial mexicana, persisten en ella condicionantes laborales que han caracterizado a los espacios

⁴.- Una reflexión más amplia de esta temática ha sido realizada en el trabajo Reestructuración sindical en las maquiladoras mexicanas, El Colegio de la Frontera Norte, México, 1997, 286 pp.

⁵.- Para un discusión más profunda sobre el sindicalismo Vid., Cirila Quintero, Sindicalismo en la frontera norte. El caso de las maquiladoras, COLEF (en prensa), Tijuana, B.C, 1995.

fabriles nacionales. Por ejemplo, existe una participación activa de la entidad gubernamental en aspectos laborales nodales como son: la regulación de condiciones laborales; el reconocimiento de sindicatos y el arbitraje en los conflictos laborales, además se da una recurrencia constante al discurso corporativo, en las distintas localidades fronterizas, a través de la exhortación a una política de cooperación de los distintos sectores sociales para el desarrollo de México, matizando, con ello, las diferencias entre los factores de la producción.

Tercero, para una mejor comprensión del sindicalismo maquilador hay que tener en cuenta dos elementos contextuales importantes: la reestructuración del organigrama productivo mundial, en el cuál, la deslocalización productiva resulta central, y la adhesión del gobierno mexicano a una política de corte neoliberal, en donde la vinculación con el exterior y la productividad, con eficiencia y calidad, resultaron primordiales. A partir de estas consideraciones, la tipología presentada describe la respuesta que las organizaciones sindicales locales, insertas en una estructura laboral y sindical determinada, han dado a los requerimientos maquiladores durante tres décadas de establecimiento en territorio mexicano.

2.- El sindicalismo subordinado y la involución sindical.

La categoría de sindicalismo subordinado se desprende del análisis de la experiencia sindical en Tijuana y Ciudad Juárez. Esta acepción sindical tienen entre sus principales características

empíricas las siguientes: la protección gubernamental por parte de instituciones laborales locales, como las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje (JLCA); la marginación del contrato colectivo de trabajo como forma de negociación laboral, fundamentado en la supuesta colaboración para el progreso del país; una actitud pasiva a los requerimientos productivos actuales y la desvinculación parcial o total de sus agremiados.

A partir de estas consideraciones, y las reflexiones contextuales esbozadas en el primer apartado, **podría definirse al sindicato subordinado como la organización laboral inserta en una burocracia sindical que en una fase de reestructuración industrial ha perdido el control de la fuerza laboral y ha adoptado una política sindical que se caracteriza por la liberalización de la fuerza laboral, al interior de la planta, y una adecuación de los derechos obreros en favor de los requerimientos empresariales, como supuesta condición necesaria para el desarrollo industrial del país.**

En ese sentido, el sindicalismo subordinado se constituye en un retroceso cualitativo en cuanto a la búsqueda del equilibrio de los factores de la producción al interior del ámbito fabril. Debido a que no sólo renuncia al involucramiento en el ámbito productivo, como se demanda en este momento, sino que negocia las concesiones laborales que le daban fortaleza y legitimidad entre sus agremiados y en la región que se desarrolla.

Este comportamiento sindical, también, permite vislumbrar al sindicato como un elemento de explotación y control del trabajador

mediante una relación de colaboración irrestricta con el capital. La política sindical subordinada no se encuentra asociada a alguna central obrera en particular más bien es característica de instancias sindicales pragmáticas que tienen en la permanencia en las maquiladoras, a cualquier costo, su principal objetivo.

Finalmente, el sindicalismo subordinado no es homogéneo, existen matices. Las variantes fluctúan entre la vinculación mínima con sus agremiados y la subordinación total al empresario. Las condicionantes empíricas asignaran las distintas tonalidades a cada una de las variantes subordinadas. En ese sentido, habría que mencionar que tanto el sindicalismo subordinado como el tradicional son categorías analíticas y no refieren a una situación concreta determinada.

3.- El sindicalismo tradicional: un avance sindical

La categoría de sindicalismo tradicional se desprende del análisis de las ciudades de Ciudad Acuña, Piedras Negras, Nuevo Laredo, Reynosa y Matamoros. Entre sus principales características empíricas se encuentran: una trayectoria sindical consolidada y continua en la región; el privilegio del contrato colectivo como forma de negociación laboral al interior del ámbito fabril; una participación gradual en los requerimientos productivos y un sustento mínimo entre sus bases.

El sindicalismo tradicional evidencia una negociación sindicato-empresa, inserto en un contexto espacial y temporal específico, que busca un acuerdo en cuanto a necesidades empresariales y laborales.

Desde esta postura, el sindicalismo se convierte en un aspecto central para el desarrollo industrial y laboral local. Empresarios y sindicato se reconocen como actores centrales de la dinámica laboral local.

Al igual, que el sindicalismo subordinado, el sindicalismo tradicional no es homogéneo, tiene niveles que fluctúan entre el sindicalismo más defensivo, que sólo pretende mantenerse en las maquiladoras mediante la petición de demandas mínimas, y un sindicalismo más propositivo que no se circunscribe sólo a los aspectos laborales tradicionales, petición de salarios y prestaciones, sino que realiza propuesta en otros aspectos laborales centrales, como el ámbito productivo. Convirtiéndose en un avance cualitativo en la búsqueda de una mayor equidad en los distintos aspectos que conforman el ámbito fabril.

Desde esta postura, **el sindicalismo tradicional podría definirse como la organización laboral inserta en una burocracia sindical que busca su permanencia como interlocutor laboral en una fase de reestructuración industrial, mediante la conservación del control de la fuerza laboral en una localidad, y al interior de la planta, y practica una negociación contractual limitada por condicionantes laborales regionales.**

La adscripción de las distintas experiencias locales a una u otra categoría dependerá de su cercanía o lejanía con las características antes enunciadas para cada alternativa sindical. Es importante señalar que aunque estos comportamientos sindicales son

distintos no son excluyentes existen ámbitos en lo que se intersectan, como podría ser su pertenencia a la estructura corporativa mexicana y la conservación del contrato colectivo como forma de negociación laboral.

A manera de corolario, la exposición permite señalar como el comportamiento sindical presenta una distribución geográfica bastante bien definida. El sindicalismo subordinado puede ser localizado en el noroeste mexicano. Encontrándose su matiz más acentuado en Tijuana y el más débil en Ciudad Juárez. En tanto que, el sindicalismo tradicional se ubicaría en el noreste mexicano, teniendo la tonalidad más acentuada en Piedras Negras y la más débil en Ciudad Acuña.

II.- El sindicalismo maquilador en la frontera norte.

Similitudes y diferencias.

Este apartado delinea algunos de los principales rubros en donde podrían distinguirse mejor los contrastes de las dos variantes sindicales. En particular se enfatizan los rubros de trayectoria sindical; participación en la fijación de condiciones laborales, salarios y prestaciones: involucramiento en la producción y relación con los agremiados.

1).- La trayectoria sindical.

La historia sindical en cada una de las regiones resulta primordial en las diferenciaciones sindicales. Asimismo, la injerencia que las organizaciones han tenido en los sectores industriales claves de la localidad. De esta manera, trayectoria y fortaleza sindical se

convierten en diferenciaciones centrales. El sindicalismo subordinado surge en localidades con una trayectoria sindical no consolidada debido al faccionalismo sindical, como podría ser Tijuana. También emerge en espacios con escasa trayectoria industrial y sindical como el caso de Nogales. Finalmente, se conforma en localidades con una trayectoria sindical basada en el conformismo y la apatía, por ejemplo Ciudad Juárez.

Contrariamente, el sindicalismo tradicional surge en regiones con una trayectoria sindical consolidada y fuerte, traducida en un enlazamiento entre las conquistas logradas por los distintos sectores económicos en la región. También, se caracteriza por una hegemonía o dominio absoluto por parte de una central sindical en particular. Finalmente, dada su trayectoria histórica y su participación activa en los distintos sectores económicos, el sindicato es considerado un actor social importante. Este comportamiento especialmente se encuentra en Matamoros y Piedras Negras.

2).- Participación en las condiciones laborales.

Este apartado presenta una de las diferencias centrales entre sindicalismo subordinado tradicional y sindicalismo subordinado: la participación en las condiciones laborales, especialmente de salarios y prestaciones laborales. Para este análisis se ha utilizado los contratos colectivos vigentes en las maquiladoras de las ciudades estudiadas, debido a que en ellos se:

- a).- Establece las condiciones de trabajo y prestaciones, por lo general, superiores a las que por ley puede pretender un trabajador.

b).- Establece prestaciones para la organización sindical que representa a los trabajadores a cargo del patrón.

c).- Obliga al patrón a tratar con la representación sindical todas las cuestiones relativas a las condiciones de trabajo y prestaciones, y a partir de ello, protege al trabajador, a quienes es más difícil atenderlos en lo individual.

d).- Generaliza y uniformiza las condiciones de trabajo y prestaciones, limitando así al patrón, (Bouzas, 1989).

A partir del análisis de los contratos colectivos de los sindicatos en la maquiladoras se puede expresar que: el sindicato tradicional se distingue por la búsqueda constante de mejores condiciones salariales y laborales, expresadas en el contrato colectivo. En tanto que, el sindicato subordinado se ha marginado de la discusión de la definición de las condiciones laborales, dejando al libre albedrío de la empresa, su definición y, con ello, la importancia del contrato colectivo en aspectos laborales, es mínima, ⁶.

Así pues, parte del contrato colectivo muestra el avance sindical de los trabajadores como grupo social, en cuanto a cuestiones laborales al interior de las empresas. Tres son los elementos que marcan la diferenciación en cuanto a condiciones laborales: la participación del sindicato en la vida fabril del trabajador, desde el ingreso hasta el despido; la estipulación de cláusulas que

⁶.- Un primer estudio en torno a las condiciones laborales en las maquiladoras ha sido realizado en María Eugenia de la O y Cirila Quintero, "Sindicalismo y contratación colectiva en las maquiladoras fronterizas. Los casos de Tijuana, Ciudad Juárez y Matamoros" en Frontera Norte, Vol.4, jul/dic., El Colegio de la Frontera Norte, Tijuana, B.C., 1992, pp. 7'47.

garanticen la estabilidad industrial y laboral de las empresas y trabajadores, y la búsqueda de mejores salarios en cada revisión contractual.

El sindicato tradicional fluctúa entre un reconocimiento absoluto de su autoridad en cuanto a contrataciones, como es el caso de Matamoros y Piedras Negras, y un privilegio, más no el dominio, para sus agremiados en cuanto a contrataciones, como es el caso de Reynosa y Nuevo Laredo. Por el contrario, el sindicato subordinado no tiene ninguna preferencia, o esta es mínima, en las distintas contrataciones que realiza la empresa, como lo evidencía el caso de Tijuana y Ciudad Juárez.

En la búsqueda de una estabilidad industrial y laboral, ambos tipos de sindicatos se enfrentan a la alta movilidad que suponen las inversiones maquiladoras, supeditadas a las decisiones productivas mundiales. No obstante, los sindicatos tradicionales de Piedras Negras y Matamoros han conseguido estipular, a través del tiempo, una serie de cláusulas que impiden la emigración, sin la debida indemnización, de plantas maquiladoras.

En tanto que los sindicatos subordinados, temerosos de perder sus maquiladoras agremiadas, han excluído toda cláusula que implique el cuestionamiento a la movilidad de las maquiladoras, como es el caso de Tijuana; o bien ha adoptado una alta flexibilidad laboral que permite manejar la fuerza laboral según las necesidades empresariales, así lo demuestra el caso de Ciudad Juárez.

La problemática está altamente relacionada con la concesión de

plantas laborales al interior de las empresas. El sindicato tradicional sigue teniendo entre sus principales objetivos: la mayor obtención de plantas para sus agremiados, permitiéndole la firma de contratos temporales o recorte de personal, en casos excepcionales, especialmente cuando es condición necesaria para el mantenimiento de la empresa. El sindicato subordinado ha optado por la firma de contratos temporales para un alto porcentaje de su personal y sólo un pequeño núcleo tiene la planta laboral.

La crisis actual, en donde persiste una política industrial que exalta la conservación de las fuentes de trabajo, ha acentuado las diferenciaciones entre ambos sindicatos. Más aún ha escindido el sindicalismo tradicional en cuanto a la opinión de lo que se puede negociar en el mantenimiento de una fuente laboral y lo que no se puede negociar, así como la distinción entre una planta industrial con problemas económicos temporales y una inestable laboral y económicamente, ⁷.

La filosofía sindical predominante en torno a la inestabilidad/estabilidad industrial y laboral de cada región ha dado lugar a espacios favorables para el establecimiento de plantas inestables como Tijuana, y regiones caracterizadas por empresas con una permanencia industrial continua en la región, como es Matamoros.

⁷.- Un ejemplo de este conflicto intrasindicalismo tradicional, lo constituye el enfrentamiento entre Sindicato de Jornaleros y Obreros Industriales y de la Industria Maquiladora y el Sindicato de Plantas Maquiladoras de Matamoros registrado en marzo de 1997 en la maquiladora Kemet de México, planta dos.

En materia salarial, el sindicalismo tradicional mantiene un apego a la negociación mediante la fijación de incrementos monetarios, iguales o ligeramente superiores a los estipulados a nivel nacional. La recurrencia y/o aceptación de formas complementarias de pago (bonos de comida, de productividad, etc) es mínima. Los contratos colectivos de Matamoros, Nuevo Laredo y Piedras Negras, así lo evidencian.

Por el contrario, en el sindicalismo subordinado, el salario monetario formal estipulado en sus contratos constituye sólo una parte, no siempre relevante, del ingreso total del trabajador. La otra parte la constituyen el pago mediante bonos de apoyo por parte de la empresa a su personal, como bonos de transporte, comida, despensa, etc; o bien vinculados a la productividad, como sería el pagado al `mejor empleado del mes`, la `mejor línea de producción`, etc.

Ahora bien, algunos de los contratos colectivos estipulan el pago de dichos bonos, como sería el caso de Ciudad Juárez, otros no lo mencionan, tal es el caso de Tijuana, situación que conduce a una alta dependencia de tales concesiones de la voluntad del empresario. Empero, la característica común es que la cantidad o tipo de bono es estipulado unilateralmente por el empresario. El sindicato no tiene participación alguna.

3).- Participación sindical en la producción.

Este apartado enuncia otra de las diferencias centrales entre sindicalismo subordinado y sindicalismo tradicional: la

participación sindical en la producción. Tradicionalmente, en México ha existido un acuerdo tácito en cuanto a los terrenos de dominio de sindicato y empresa. El manejo de la mano de obra corresponde al sindicato y las decisiones en torno al proceso productivo a la empresa. La injerencia de uno u otro de los actores en terreno ajeno, puede desembocar en el debilitamiento de alguno de los actores.

Aunque no existen reglamentaciones que prohíban la injerencia de los actores en ambos territorios, las características defensivas del sindicalismo mexicano, más que ofensivo, ha convertido esta delimitación laboral en el comportamiento común de las empresas mexicanas. El sindicalismo maquilador ha fluctuado entre comportamiento más defensivo, limitándose al manejo absoluto de la mano de obra sin inmiscuirse en decisiones productivas, por ejemplo en Matamoros, y una actitud ofensiva moderada, negociando no sólo los aspectos referentes a al manejo de mano de obra sino opinando sobre algunos aspectos que inciden en la producción como la fijación de cuotas de producción, como acontece en Piedras Negras,⁸.

En el sindicalismo subordinado, la actitud ha fluctuado entre la participación colaboracionista y la marginación en la producción. La participación colaboracionista refiere a la supeditación de la

⁸.- Para un estudio más profundo acerca de la participación sindical en las maquiladoras Vid., "Del sindicalismo tradicional al sindicalismo subordinado", Ponencia presentada en el IV Reunión de Evaluación de El Colegio de la Frontera Norte, octubre, Tijuana, B. C., 1996.

fuerza laboral a los cambios productivos delineados por la empresa unilateralmente, como podría ser el caso de Ciudad Juárez; la marginación del rubro productivo da cuenta de una organización que no sólo sujeta salarios y prestaciones a los designios de la empresa sino que adopta la autoexclusión de la esfera productiva como la mejor forma de contribuir al desarrollo de la industria maquiladora, como sería el caso del sindicalismo de Tijuana.

Los sindicatos subordinados también se han distinguido por el autocercenamiento de sus contratos colectivos, al eliminar algunas cláusulas que le daban alguna participación en los ritmos de producción, como sería el caso de Ciudad Juárez,⁹, como una forma de contribuir a la elevación de la productividad y eficiencia.

El éxito relativo que se ha conseguido en algunas empresas mediante este tipo de flexibilidad, erróneamente ha fomentado que los sindicatos consideren que están contribuyendo al éxito maquilador. No obstante, la supuesta participación en la elevación de la productividad se limita a la supeditación de la fuerza laboral a los requerimientos empresariales más que a una política propositiva.

El pago a esta política sindical de cooperación mal entendida, se ha dado a través de la conservación de las cuotas sindicales, derivadas de los tradicionales descuentos a obreros o el pago

⁹.- Para una mayor información sobre el autocercenamiento de contratos colectivos por parte de los sindicatos, Vid., María Eugenia de la O, Innovación tecnológica y clase obrera, UAM/Miguel Angel Porrúa, México, 1994, 237 pp.

directo por parte de la empresa; el apoyo a delegados y dirigentes sindicales para asistir a congresos, y el mantenimiento de cláusulas contractuales, como la de exclusión, que garantizan el domino sindical sobre los trabajadores. La legitimidad a través de mejores conquistas, entre sus miembros ha sido relegada a un segundo plano.

4.- La relación con los agremiados.

El último rubro que marca fuertes diferencias es la relación que cada sindicato guarda con sus agremiados. El sindicalismo tradicional se distingue por tener un contacto directo con sus agremiados desde su reclutamiento hasta su despido. En ese sentido, el caso extremo de esta relación la constituye el SJOIIM de Matamoros en donde primero se es miembro del sindicato y luego empleado de la maquila.

Al interior del sindicato tradicional existen también las experiencias que marcan una relación menos intensa, como sería el caso de Reynosa, Nuevo Laredo o Ciudad Acuña, en donde si el sindicato no provee a la empresa de los trabajadores solicitados, la empresa puede contratar a quien desee, con la obligación de que una vez que lo contraten lo notifique al sindicato, para que este lo registre como sus miembros.

Es común a las distintas variantes tradicionales: primero, la relación cotidiana con sus miembros mediante el nombramiento de delegados sindicales por parte del Comité Ejecutivo (Matamoros), de los representantes de cada sección (Reynosa) o bien por la elección

directa de los agremiados de cada sindicato (Piedras Negras); segundo, el descuento de cuotas sindicales para distintos gastos de manutención del sindicato, así como para solventar los gastos de representación de sus dirigentes.

Desde esta manera, el dominio del sindicato de la vida laboral de sus agremiados, desde la contratación hasta el despido, y el descuento de cuotas mensuales, hacen que la existencia del sindicato no pase desapercibida para el trabajador, además están conscientes de que las mejoras o retrocesos que experimenten en sus ámbitos laborales se debe a la negociación que el sindicato realiza con la empresa.

Finalmente, existen otros tipos de acciones sindicales que han llevado a un mayor eslabonamiento con los agremiados, como podría ser la dotación de servicios públicos en sus colonias, la creación de escuelas como sería el caso de Matamoros, o la lucha constante por conseguir una mayor cantidad de casas de interés social para sus agremiados, como acontece en Piedras Negras.

El sindicato subordinado, por el contrario, fluctúa entre una relación mínima marcada por la firma de un contrato colectivo que fija las condiciones mínimas laborales, el control formal sobre los trabajadores y una desvinculación entre agremiados y sindicato. En este tipo sindical, aunque existe un contrato colectivo y se conservan las cláusulas de dominio sindical, los agremiados las desconocen debido a que no son notificados de su pertenencia a un determinado sindicato.

La explicación a la desvinculación trabajador/sindicato, la constituye el mayor enlazamiento que se registra con la empresa, siendo ella, incluso, la que cubre sus servicios, tal es el caso de Tijuana. En algunas variantes subordinadas, como Ciudad Juárez, las asambleas son cada vez situaciones más excepcionales, en otras como Tijuana, hace más de una década que las asambleas y cualquier otra manifestación de vida sindical han sido eliminadas.

Este apartado ha reflexionado en torno a cuatro rubros centrales que diferencian a los tipos sindicales registrados en la maquila. Dado que las categorías no son excluyentes y las características de los mismos pueden intersectarse, el cuadro siguiente intenta señalar por región que características tienen más peso en localidad: si las subordinadas o las tradicionales.

C U A D R O 2

Sindicalismo en la frontera norte.

| Ciudad | Trayectoria Sindical | Importancia del contrato colectivo | Participación en la producción | Relación con agremiados |
|----------------|----------------------|------------------------------------|--------------------------------|-------------------------|
| Tijuana | 1 | 0 | 0 | 0* |
| Nogales | 1 | 0 | 0 | 0* |
| Cd. Juárez | 1 | 2 | 1 | 1 |
| Cd. Acuña | 1 | 3 | 1 | 3 |
| Piedras Negras | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Nuevo Laredo | 2 | 2 | 2 | 3 |
| Reynosa | 2 | 2 | 2 | 3 |
| Matamoros | 3 | 3 | 2 | 3 |

Fuente: Elaboración propia.

Notación

0 = Nula Sindicalismo subordinado (mayoría 0 y 1)
 1 = Baja Sindicalismo tradicional (mayoría 2 y 3)
 2 = Media
 3 = Alta

* Conservan cláusula de exclusividad y exclusión formalmente.

III.- Perspectivas sindicales en la frontera: entre la simple comparsa y el protagonismo.

Este último apartado enuncia algunas de las principales perspectivas sindicales que podrían vislumbrarse en la frontera norte a partir del análisis de las siete ciudades. En tal ejercicio

primero se enunciará el escenario laboral supuesto y después la respuesta sindical correspondiente.

Primero, podría esperarse una acentuación de la política laboral nacional que exige una práctica sindical de colaboración y flexible que privilegie la calidad y la eficiencia, sin la retribución correspondiente; teniendo como objetivo central el desarrollo económico, olvidando el cumplimiento mínimo de los derechos tradicionales de los trabajadores mexicanos.

La respuesta sindical en ese caso podría ser el reforzamiento de una política defensiva o bien un sindicalismo que renuncie a las mejoras laborales y busque su continuidad en las maquiladores, conservando sólo el control de los trabajadores y renunciando a toda participación en la productividad. Sin embargo, la acentuación de la política laboral y la crisis económica actual también podría desembocar en el cuestionamiento y la movilización obrera en busca de organizaciones y liderazgos más representativos.

En ambas respuestas, el apoyo gubernamental mediante pactos laborales, que fijen topes salariales y exijan la elevación de la productividad y eficiencia de manera unilateral; y su participación directa en las relaciones laborales mediante las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje para impedir el surgimiento de organizaciones auténticas o controlar los movimientos laborales, resulta un elemento central.

Un segundo escenario sería la conformación de una política laboral diferenciada de acuerdo a ramas industriales y regiones, lo que

supone respetar diferencias salariales, vinculando la productividad con mejores ingresos y prestaciones. Este escenario tendría como objetivo central no sólo el desarrollo económico sino social y la búsqueda de una relación bilateral y equilibrada entre empresarios y sindicato, como medida necesaria para salir de la crisis económica actual e introducirse a la esfera internacional, con los menores rezagos económicos y sociales posibles.

La respuesta sindical esperada en ese escenario sería la participación activa por parte de los sindicatos, especialmente en los siguientes aspectos: el regreso al ámbito fabril y el abandono de la arena política, mediante su participación activa en el ámbito laboral y productivo, así como su reestructuración interna mediante liderazgos preparados y el involucramiento real con sus bases.

Finalmente, se encontraría una política laboral que buscará la desaparición de los sindicatos, y privilegiara la relación directa entre trabajadores y empresarios como la forma laboral más idónea para la reestructuración que México experimenta. Más que una respuesta, esta decisión sería resultado de un sindicalismo apático e indiferente a los requerimientos actuales.

Dada la reflexión expuesta, el tercer escenario parecería poco probable debido a la trayectoria laboral y sindical de México, además de las fuertes trayectorias sindicales regionales que subsiste en algunas localidades. Más bien, las perspectivas podrían situarse en los dos primeros escenarios.

El primer escenario remite a la consolidación del sindicalismo subordinado no sólo en el noroeste sino en regiones en donde el sindicalismo tradicional es débil. En ese caso, el sindicato asumiría un papel de simple comparsa en este momento de reestructuración industrial y apertura comercial. NO obstante, quienes le apuestan a este modelo sindical, no deberían menospreciar la capacidad de movilización obrera, en caso de injusticia extrema, especialmente en regiones como el norte de México, en donde las luchas sindicales han sido espóradicas pero ampliamente cuestionadoras.

El segundo escenario vislumbraría la consolidación de un sindicalismo tradicional preocupado por salarios y prestaciones laborales mínimas pero también por un involucramiento real en la productividad. Es decir, demandaría la transición de una práctica sindical defensiva a una propositiva, en los espacios con fuerte trayectoria sindical, convirtiendo al sindicato en un protagonista no sólo del desarrollo económico sino social. Empero, como base primordial de esta respuesta se necesitaría la garantía de una legislación, que no necesariamente debe ser nueva, respetuosa de los derechos y obligaciones de los dos factores de la producción, así como una mediación real, y no participación, por parte de la entidad estatal, mientras esta condición no se cumpla la relación laboral equilibrada y justa parecería ser más una quimera que una realidad posible.

B I B L I O G R A F I A

Acuerdo Estatal para promover una nueva cultura laboral, Ciudad Victoria, 5 de noviembre de 1994.

Arche, Emma. "Haciendo una breve historia", Encuentro Regional de Obreros de la Industria maquiladora de la zona noroeste, febrero, 1990.

Bustamante, Jorge. "Frontera México-Estados Unidos; reflexiones para un marco teórico", en Frontera Norte, Vol.1, núm.1, enero-julio, pp. 7-24

Carrillo, Jorge. Alberto Hernández, Mujeres fronterizas en la maquiladoras de exportación, CEFNOMEX, México, 1985

Contratos colectivos de Matamoros, Reynosa, Nuevo Laredo y Piedras Negras, distintas fechas.

Covarrubias, Alejandro. La flexibilidad laboral en Sonora, El Colegio de Sonora/Fundación Friedrich Ebert, Sonora, 1992.

Encuentro Obrero-Patronal de Piedras Negras, agosto, 1995

INEGI, Estadísticas de la industria maquiladora de exportación, septiembre, 1995.

Mendoza Reyes, Leocadio. Discurso de toma de protesta como Secretario General de la Federación de Trabajadores de Tamaulipas, 26 de septiembre de 1993, 9 pp. (Mimeografiado).

Quintero Ramírez, Cirila, Reestructuración sindical en las maquiladoras fronterizas, 1970-1990, Tesis de Doctorado en Sociología, El Colegio de México, 1992.

Quintero Ramírez, Cirila, Sindicalismo en la frontera norte. Los casos de Coahuila y Chihuahua, El Colegio de la Frontera Norte/CONACYT, 1994-1996 (en proceso).

Quintero Ramírez, Cirila, Sindicalismo en la frontera tamaulipeca. Los casos de Matamoros, Reynosa y Nuevo Laredo, Programa Cultural de las Fronteras/El Colegio de la Frontera Norte, 1993.

Trabis, Roland. Industrie et politique a la frontiere Mexique-USA. Le cas de Nuevo Laredo 1966-1984, Centre Regional de Publications de Toulouse, France, 1985

Williams, Edward, John Passé-Smith, The unionization of the maquiladora industry: the tamulipan case in national context, Institute for Regional Studies of the Californias, 1992.

H E M E R O G R A F I A

Revisión sistemática de El Bravo, diario matamorenses, 1970-1995.

Revisión sistemática de El Fronterizo, diario juarenses, 1970-1995

Revisión sistemática de El Zócalo, diario petenegrino, 1980-1995.

E N T R E V I S T A S

Nombre

Abreviaturas

José Angel González, dirigente
interino del sindicato de Ma-
quiladoras de Nuevo Laredo.

E.J.A.G., enero 1993

Tereso Medina
Secretario de Educación obrera
de la CTM en Coahuila

E.T.M, octubre 1993.

Rafael Morales de la Cruz,
dirigente cetemista de Reynosa.

E.R.M.C, octubre 1992.

Jacobo Ortega
presidente JLCA de Piedras Negras

E.J.O, octubre 1993

Luis Parra
Secretario de la Federación de
Ciudad Juárez-CTM.

E.L.CTM, octubre, 1995.