

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

„El sindicalismo mexicano entre la superación del corporativismo y el sindicalismo independiente.

Una investigación regulacionista al ejemplo del Observatorio Social de México“

Verfasserin

Tanja Theresia Trost

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Philosophie (Mag. phil.)

Wien, 2009

Studienkennzahl lt.
Studienblatt:

A 300

Studienrichtung lt.
Studienblatt:

Politikwissenschaft

Betreuerin / Betreuer:

Univ.-Prof. Ulrich Brand

*Para Inés, Jorge, Lety, Micha
y el movimiento obrero en México*

GRACIAS A

Ulrich Brand, Miriam Heigl,

Inés González Nicolás, Leticia Hernández, Jorge Robles, Micha Neunzig,
Svenja Blanke,

Santiago Petschen Verdaguer, María Lois Barrio, Rubén Chávez Cruz, Juan
Carlos Mesa,

Alice Hackl, Felix Trost, Dieter Trost,

Janina Rook, Thomas Opitz, Ilker Ataç, Philipp Mirtl, Alex Klammer, Mónica
Rodríguez Sosa, Tine Thelesklaf, Theo Thelesklaf, Robert Heinerman, Henrike
Wittich, Manuela Janosch, Lotje van Uhm, Christian Becker, Christian Ángeles,
Maximilian Eichinger, Harald Reiweger, Jule Fischer, Andreas Baer, Malte
Rosemeyer, Rainer Fliege, Nina Steiger, Andrei Ornelas, Lisa Heidecker,
Reinhart Patak, Silke Schimmerl, Daniel Streiff, Cedric Streiff, Lisa
Bardenbacher, Marina Weber, Stefanie Weber, Rita Robles, Martha Heredia,
Melanie Späthe.

LISTA DE ABREVIATURAS

ACAAN	Acuerdo de Cooperación Ambiental de América del Norte
ACLAN	Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte
AFL-CIO	Centro Americano de Solidaridad Sindical Internacional
ASPA	Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación de México
ASSA	Asociación de Pilotos Aviadores de México
CCPP	Contratos Colectivos de Protección Patronal
CE	Comisión Europea
CEDEC	Instituto de Estudios Contemporáneos
CEE	Comité Evaluador de Expertos
CEPREMAP	Centre d'Etudes Prospectives d'Economie Mathématique Appliquées a la Planification
CEREAL	Centro de Reflexión y Acción Laboral
CILAS	Centro de Investigación y Asesoría Laboral
CNDH	Comisión Nacional de Los Derechos Humanos
comp.	compa
COPRAMEX	Confederación Patronal de la República Mexicana
CROC	Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos
CROM	Confederación Regional Obrera Mexicana
CROC	Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos
CROM	Confederación Regional Obrera Mexicana
CSI	Confederación Sindical Internacional
CT	Congreso de Trabajo
CTM	Confederación de Trabajadores de México
CUT	Central Única dos Trabalhadores
DIEESE	Departamento Intersindical de Estadística e Estudos Socioeconómicos
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund (Central Obrera de los Sindicatos Alemanes)

EE.UU.	Estados Unidos [de América]
ENMT	Encuentro Nacional de Mujeres Trabajadoras
ETUC-CES	European Trade Union Federation
EZLN	Ejército Zapatista de Liberación Nacional
FAP	Frente Amplio Progresista
FAT	Frente Amplio de Trabajo
FESBES	Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios
FESMEX	Fundación Friedrich Ebert – Representación en México
FMI	Fondo Monetario Internacional
FNV	Federatie Nederlandse Vakbeweging [Central Obrera Neerlandesa]
GRREC	Groupe de Recherche sur la Régulation d'Economies Capitalistes
IED	Inversión Extranjera Directa
IOS	Instituto Observatório Social de Brasil
JCA	Junta de Conciliación y Arbitraje
LFT	Ley Federal del Trabajo
LO	Landsorganisasjonen i Norge [Central Obrera Noruega]
NIC	Nuevos países industrializados
OAN	Oficina Administrativa Nacional
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
OI	Organización Internacional
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONG	Organización No Gubernamental
ORIT	Organización Internacional Interamericana de Trabajadores
OSM	Observatorio Social de México
PAN	Partido Acción Nacional

PEMEX	Petroleros Mexicanos
PIB	Producto Interno Bruto
pp.	páginas
PRD	Partido de la Revolución Democrática
PRI	Partido Revolucionario Institucional
PT	Partido del Trabajo
RMS	Red de Mujeres Sindicalistas
RSE	Responsabilidad Social Empresarial
SASK	Suomen Ammattiliitojen Solidaarisuuskeskus (Centro de Solidaridad Sindical de Finlandia)
SITIA VW	Sindicato de Volkswagen en Puebla
SME	Sindicato Mexicano de Electricistas
SNTE	Sindicato Nacional de Trabajadores de Educación
SENTSS	Sindicato Nacional de Trabajadores de Seguro Social
ss.	siguientes
STIMAHCS	Sindicato de Trabajadores de la Industria Metal-Mecánica, Acero, Hierro, Conexos y Similares
STMMRS	Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
STRM	Sindicatos de Telefonistas de la República Mexicana
STUNAM	Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de México
SUTIN	Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Nuclear
TLCAN	Tratado de Libre Comercio de América del Norte
UAW	United Auto Workers
UE	Unión Europea
UNI TRABALHO	Red de Académicos de Estudios Obreros
UNT	Unión Nacional de Trabajadores
USD	US Dólar
ZEP	Zona de Procesamiento de Exportaciones

ÍNDICE

1. Introducción.....	9
2. La aproximación teórica de la escuela de la regulación.....	16
2.1. La relación salarial y el corporativismo.....	16
2.2. Dos conceptos claves: el régimen de la acumulación y el modo de la regulación	19
2.3. La cohesión de los procesos: la estructura hegemónica.....	20
2.4. El dilema de la regulación internacional.....	24
2.5. Unas notas críticas a las aproximaciones elegidas.....	28
3. México - ¿Un modelo fordista?.....	31
3.1. El modo de producción capitalista.....	31
3.1.1. El fordismo.....	32
3.1.2. El taylorismo primitivo y el fordismo periférico.....	34
3.2. El caso particular de México.....	40
3.2.1. El contexto económico.....	41
3.2.2. El movimiento obrero.....	48
3.2.3. La organización laboral en la industria.....	57
3.3. Un avance de los resultados.....	59
4. ¿Del corporativismo hacia un sindicalismo independiente?.....	62
4.1. El 'Proyecto Abascal' y las reacciones de los sindicatos.....	62
4.2. Una clasificación de los sindicatos mexicanos.....	64
4.3. Unas iniciativas contemporáneas de la lucha sindical democrática.....	68
4.4. La comprobación de la primera hipótesis.....	72

5. El marco jurídico-político para los sindicatos de la UNT.....	75
5.1. Las leyes nacionales.....	75
5.2. Las reglamentaciones internacionales.....	82
5.3. La posibilidad de participar en la regulación laboral.....	89
 6. El Observatorio Social de México.....	 92
6.1. Hacia la instalación del Observatorio Social.....	93
6.2. Una digresión: el modelo brasileño.....	97
6.3. El modo de trabajo del Observatorio Social de México.....	99
6.4. La comprobación de la segunda hipótesis.....	101
 7. Conclusión.....	 104
 8. Anexo.....	 110
8.1. Índice de tablas.....	110
8.2. Bibliografía.....	113
8.3. Entrevistas.....	123
8.3.1. Entrevista a Inés González Nicolás (FESMEX).....	123
8.3.2. Observatorio Social – el ejemplo de Brasil.....	129
8.3.3. Lista de las entrevistas no usadas en la tesis.....	132
8.4. Documentos adicionales.....	134
8.5. Abstracts.....	167

Introducción

México está en crisis: *“de enero de 2001 a noviembre de 2008 ocurrieron en el país 20 mil secuestros, 2 mil 500 por año, siete al día”* (La Jornada, 16.12.2008) y ya se ha registrado un aumento para esta guerra subió al doble, esto sin contar otras víctimas de delitos o violaciones de los Derechos Humanos (comp. Das Journal, 03.01.2009). En mayo de 2008 murieron casi la misma cantidad de personas como en Iraq (www.tagesschau.de, 10.06.2008). Mientras que el Pentágono habló de México de un “failed state” en diciembre pasado (comp. Süddeutsche Zeitung, 26.03.2009), el gobierno mexicano negó las acusaciones y acusó a los gobiernos extranjeros de una campaña de acoso en los medios de comunicación. Según un estudio de la Comisión Nacional de Los Derechos Humanos (CNDH) *“sólo uno de cada 10 delitos se denuncian de los cuales sólo dos son consignados [... lo ...] que representa un margen de impunidad de 98.76 por ciento”* (La Jornada, 16.12.2008).

Además, la crisis financiera mundial afecta la economía real con impactos en la población mexicana. Aunque el sistema financiero se encuentra estable, esto gracias a las reformas que sucedieron después del “efecto tequila” de los años 1994/1995, los pilares de la economía – las recaudaciones de: las remesas, el turismo, el petróleo y la industria- están decreciendo (comp. BDI, 12.01.2009). La desvalorización del peso mexicano intensifica la situación económica crispada que, junto con el alza de precios de los alimentos, los paros técnicos y de labores, así como los despidos actuales empeora progresivamente la situación social (comp. FESMEX, marzo 2009). El bajón de las cifras de las personas emigrantes hacia el vecino EE.UU. es otro indicador que nos hace pensar que un periodo difícil esta en vísperas de comenzar. El regreso de l@s migrantes impulsa el sector informal y la economía sumergida. Además la llamada gripa porcina ha peorado la situación, que se está manifestando en todos los continentes, y no por último ha enviado una imagen negativa de México al mundo.

En medio de estos conflictos, se encuentra el sindicalismo mexicano que ya hace muchos años

está en crisis. La renovación del sistema político no salió bien después de 70 años del gobierno del Partido Revolucionario Institucional (PRI) y el cambio político del año 2000 por el Partido Acción Nacional (PAN). El corporativismo, establecido después de la Revolución Mexicana para integrar la clase obrera al sistema político, continúa siendo la forma sindical preferida del gobierno mexicano y con ello, de los sindicatos corporativistas dependientes del Estado. El retorno al modelo neoliberal de los años 80 y la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) han concentrado la importancia del capital en el país y desfavorecido el factor humano de trabajo. Bajo estas condiciones económico-políticas, no se ha podido desarrollar un movimiento sindicalista independiente en todo el país. La aparición de los llamados sindicatos insurgentes en los años 60 y la fundación de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) en el año 1997 todavía esperan aun el desarrollo hacia la existencia de una representación sindical libre e independiente del Estado. Sobre todo cuando vemos que los sindicatos crecientes pierden miembros y así también poder en el sistema político (comp. Mielke 2008/ Ayala Valdés 2007/ Bensusán 2007). La intensificación de la división del trabajo a nivel internacional de las empresas transnacionales y el rol defensivo de México como un país productor, han empeorado la protección verdadera de l@s trabajador@s por los sindicatos dependientes y los gobiernos mexicanos a través de los años.

En la presente tesis quiero investigar qué tipos de sindicalismo hay en México y si el Observatorio Social de México es una medida adecuada para ayudar a los sindicatos mexicanos a defender los derechos laborales de l@s trabajador@s. Además será importante investigar cómo se desarrolló el movimiento obrero mexicano, cómo son las posibilidades de defensa de los derechos laborales según las reglamentaciones nacionales e internacionales y qué cambios se generaron a partir de las diversas crisis económicas que se sucedieran en el país desde el periodo de la industrialización. Considerando estos objetivos, mis hipótesis de trabajo son:

Las crisis económicas de los años 1973/1994, la crisis de la deuda externa del año 1982 y la entrada en vigor del TLCAN han causado una transformación del sindicalismo mexicano hacia un sindicalismo independiente que ha superado el sistema corporativista mexicano.

El Observatorio Social de México da la posibilidad a los sindicatos de la UNT de desempeñar sus roles como parte del sistema político-regulativo de las relaciones laborales y como defensores de l@s trabajador@s bajo las condiciones nacionales e internacionales.

En el sistema corporativista-mexicano, los sindicatos estuvieron y están relacionados altamente con las relaciones laborales y regulados por varios factores jurídicos, económicos, sociales y políticos, pero también por actores/actrices concret@s como el Estado, los partidos políticos, los propios sindicatos, la sociedad civil, es decir por una gran cantidad de relaciones socio-económicas y políticos. Dichas relaciones son visibles cuando el tiempo nos da la posibilidad de hacer una comparación entre ellas. Pero podemos decir que solo su reconocimiento social de relaciones le otorga la aceptación y la codificación en la vida cotidiana. Además la aceptación social de las relaciones garantiza también la continuidad de estas relaciones a base de su reproducción. Pero además, la representación sindical fue y es uno de los resultados de las condiciones laborales en las fábricas, plantas o empresas que se ajustan a la lógica del desarrollo económico y a los modos de producción. Lo más importante es que todas estas relaciones se reproduzcan con una cierta regularidad (comp. Lipietz 1985a: 110) y sobrevivan las crisis para que podamos hablar de un sistema estable. Entonces, los sindicatos terminaron formando parte del sistema productivo capitalista y ahora son una parte integral del Estado. Ésto, después del “*siglo de oro del fordismo*” y del cambio a las prácticas neoliberales que no solamente marcaron el cambio económico-político fundamental sino también ofrecieron la oportunidad para los sindicatos de fugarse del sistema corporativista. Por consiguiente, usaré las aproximaciones de la escuela de la regulación para responder a mis dos hipótesis porque me dan la posibilidad de explicar los procesos y factores que regulan el sindicalismo mexicano bajo una perspectiva compleja económica y política.

Con los movimientos estudiantiles y las discusiones sobre el marxismo (como “*la teoría de la historia*”) (Hirsch 1990: 12) y con ello, la insuficiencia de explicar todas las relaciones y estructuras de la sociedad capitalista moderna, empezó la búsqueda de nuevas aproximaciones para analizar los procesos contemporáneos. La teoría de la regulación nació por reflexiones marxistas de científicos de la macro-economía en los años 1970, principalmente por el análisis de Michel Aglietta (en 1977) sobre la evolución histórica del capitalismo en los Estados Unidos de América, por las discusiones del “Groupe de Recherche sur la Régulation

d'Economies Capitalistes” de Grenoble (GRREC) y los análisis del “Centre d'Etudes Prospectives d'Economie Mathématique Appliquées a la Planification” (CEPREMAP) de París (comp. Hirsch 1990: 16). La crisis económica mundial de aquellos años no solamente provocó la aparición de los nuevos movimientos sociales, del movimiento ecológico y del feminismo, sino también marcó el cambio en la opinión de la teoría keynesiana y del sistema capitalista.

La escuela de la regulación tiene sus raíces también en las interpretaciones marxistas estructuralistas de Louis Althusser, pero ha evolucionado en más direcciones y tendencias con enfoques y representantes. Hacemos resaltar en particular dos orientaciones fundamentales hasta los años 90: una orientación teórica a las instituciones (representado por Robert Boyer) y una orientación a las teorías hegemónicas neo-gramscianas del Estado y de la sociedad (representado por Bob Jessop) (comp. Röttger 2003). Pero con la internacionalización significativa de la economía y de las relaciones estatales frente a la globalización, se han aumentado también las orientaciones teóricas de la escuela de la regulación hacia las consideraciones entre otras¹ sobre la internacionalización del Estado (Joachim Hirsch 2002), la multiescalaridad de los actores/las actrices y la estructura hegemónica mundial o las sociedades periféricas (Sabah Alnasseri 2004). Así no podemos hablar de *una* escuela de la regulación unitaria. Aunque casi todos tienen en común las reflexiones básicas sobre las evoluciones de la sociedad capitalista (comp. Hirsch 1990; Kohlmorgen 2004), sus crisis periódicos (*los crisis seculares*) y sobre todo, los planteamientos del problema fundamental por qué ha durado el capitalismo con sus contradicciones sociales basado en la relación del capital. Además las preguntas siguientes están en el enfoque principal de estas aproximaciones que siempre han sido aproximaciones duales según sus consideraciones teóricas y contemporáneas (comp. Brand/ Raza 2003): Por qué siempre ha existido el cambio entre fases de crecimiento económico estable, de periodos de crisis y periodos de estancamiento. Las cuáles han sido las condiciones para superar las crisis. Por qué han habido distintas formas de crecimiento y de crisis en diferentes naciones y cómo se cambiaron los conflictos políticos y sociales a lo largo de la historia (comp. Hirsch citando Boyer 1986: 35 y ss.). Podemos decir entonces, que las teorías de la escuela de la regulación siguen estando en movimiento y teorizan constantemente los aspectos aún faltantes para completar sus teorías. Por eso, como la mayoría de las teorías políticas, tampoco estas aproximaciones habrían explicado nuestro

¹ Para informarse más sobre las orientaciones teóricas contemporáneas, véanse el primer capítulo del libro “Fit für den Postfordismus? Theoretisch-politische Perspektiven des Regulationsansatzes” de Brand, Ulrich y Raza, Walter del año 2003.

mundo en su complejidad.

Las investigaciones de este trabajo requieren una pluralidad de perspectivas². Para no perder la idea general, me concentraré en tres métodos: el análisis de fuentes primarias y de datos empíricos oficiales, la consulta de entrevistas de l@s integrantes del Observatorio Social de México y la observación participativa. El análisis de las condiciones laborales mexicanas es difícil de entender sin el análisis de los textos jurídicos (constitución, ley de trabajo, acuerdos bilaterales) porque solamente así se puede comparar la teoría con la práctica para mostrar los inconvenientes. La limitación de la duración y de los recursos financieros para esta tesis hacían necesario usar datos empíricos existentes, publicados por los Estados, las Organizaciones Internacionales, los sindicatos, ONGs y científic@s en libros, revistas o páginas webs. Así era importante comprobar las estadísticas usadas para no caer en el anzuelo de datos no científicamente manipulados. Estudios sobre proyectos parecidos al Observatorio Social (como la Campaña Internacional contra los Contratos Colectivos de Protección Patronal) servían para hacer posible una respuesta a las hipótesis. Además mis experiencias durante mis estancias en México y mi trabajo con los sindicatos se añadirá de pasada al análisis hecho a través de las entrevistas o las minutas y documentos operativos del proyecto.

Unas prácticas entre julio y septiembre 2007 con el enfoque especial en el mercado laboral y el sindicalismo en México me daban el impulso para esta tesis. Con mi compañero Micha Neunzig, he realizado un proyecto sobre nuevas estrategias sindicales para acompañar el proceso de la fundación del instituto científico, el Observatorio Social en México (OSM). Después quedaba dos cuatrimestres en Madrid donde me concentré en estudios sobre Relaciones Internacionales y América Latina y en el mejoramiento de mi español. Para terminar esta tesis, estaba otra vez en México D.F. entre octubre 2008 y enero 2009. Tras mi segunda estancia, era además asistente organizadora para la fundación del OSM. Eso me dio la oportunidad de participar en todas las reuniones oficiales y estar en contacto directo con l@s integrantes. La fase final de redactar esta tesis tenía lugar en Viena para llenar el vacío

² Además, la composición de esta tesis tiene en cuenta el uso no-sexista de la lengua española. En este lugar, no es suficiente escribir que el uso de la forma masculina incluye la forma femenina según un manual del Centro de Investigación para la Acción Femenina de España (1992: 11): *“Las propias normas gramaticales, que utilizan el masculino como genérico referencial para los dos sexos, han logrado borrar la presencia de lo femenino, silenciándolo y ocultándolo bajo lo masculino; porque el lenguaje no sólo refleja la sociedad, sino que la condiciona, limitando e, incluso, guiando su manera de pensar; ya que es un instrumento de clasificación e interpretación de la realidad.”* Con tal motivo, voy a usar el “@” para expresar el femenino y el masculino en la misma palabra en lugar de usar por ejemplo los/las trabajadores/as supuesto que sea más corto y usado en América Latina.

entre los dos continentes que se mostró en particular en las diferencias en los discursos científicos y en la falta del reconocimiento de las condiciones laborales de México por parte de las teorías europeas. Además podía alejarme un poco de mi objeto de análisis para componer una tesis crítica y de la manera más objetiva posible.

Habían algunos problemas durante las investigaciones: primero, el Observatorio Social de México no fue fundado en verano del año 2007 como era el plan. Entonces hice las entrevistas antes de la fundación pero con los actores/ las actrices importantes que han forzado el proceso del Observatorio Social en los últimos once años. Para investigar también las condiciones en México, estaba otra vez en el país casi con l@s mism@s actores/ actrices por tres meses entre octubre 2008 y enero 2009. El día 10 de noviembre 2008 instalamos el Observatorio Social de México oficialmente, pero lastimamosamente antes de acabar con ésta tesis, l@s integrantes del Observatorio no habían empezado con el plan de trabajo propuesto. Así las investigaciones para este trabajo reflejan el proceso de la fundación y sus primeros pasos entre julio de 2007 y enero de 2009. Así el enfoque central de la tesis cambiaba permanentemente hasta su fin en el sindicalismo mexicano en general y el Observatorio Social como un ejemplo que era el enfoque principal al principio de las investigaciones.

Segundo, la búsqueda de la aproximación teórica adecuada para analizar las hipótesis de esta tesis resultaba más difícil que pensaba al principio de las investigaciones, en razón de la creciente complejidad del tema. Sucedió por un proceso largo y sin duda, varias veces carcomiendo hasta su término, me acompañaba siempre la problemática de escribir un texto científico sobre un tema que – según de contenidos y las definiciones de mis cursos aprobados en mis universidades – tiene lugar en la periferia. Esta visión euro-centrista no solamente se basa en el concepto de mundo reproducido diariamente (lo que además le otorga estabilidad en las opiniones públicas) sino también influía el mundo científico y las doctrinas en las universidades. La que en particular para esta tesis significa que México es considerado un país (semi-)periférico según las teorías de la regulación. La clasificación del mundo en países del centro y países de la periferia transporta una desvalorización constante, pero sigue siendo la práctica en la mayoría de las teorías transversales de la ciencia política. Entonces, la decisión para una aproximación teórica se dificultaba con la exigencia de evitar la visión euro-céntrica para analizar los procesos “en el sur”. Por eso quiero indicar con énfasis el hecho de que para ésta tesis el concepto de la “periferia” debe tomarse y entenderse en esta tesis sin

desvalorización alguna. Además como una crítica permanente de su uso en las aproximaciones de la escuela de la regulación. Una revisión completa de los conceptos estaba fuera de serie de esta tesis y será indudablemente la tarea de trabajos en el futuro.

Luego la literatura sobre el sindicalismo mexicano no es muy actual. Existen pocos trabajos sobre todos los ámbitos del caso mexicano. La mayoría por ejemplo no tiene en cuenta la Unión de los Trabajadores (UNT) como actor porque nació en 1997. Hay casos de estudio sobre los problemas en el mundo laboral mexicano que incluyen los actores/ las actrices actuales que se encuentran en este trabajo, pero pocas trabajos universales o publicados en Europa.

La tesis está dividida en siete capítulos que después de lo actual, empieza con la parte teórica y la explicación de las aproximaciones de la escuela de la regulación. Luego veremos cómo los cambios en la producción han afectado México a base de su caso especial como país semi-periférico con una producción taylorista primitiva. También los cambios económicos y las consecuencias para los sindicatos mexicanos se encontrarán en el tercer punto. El capítulo cuatro que mostrará la historia del movimiento obrero dará una clasificación contemporánea del sindicalismo mexicano incluyendo las tendencias actuales y la respuesta de la primera hipótesis. Antes de analizar el Observatorio Social de México con respecto a la segunda hipótesis, veremos según la vista jurídica-política la defensa de los derechos laborales para evaluar las posibilidades de sus regulaciones. Pero también la situación social y los problemas actuales serán parte del capítulo cinco. El punto siguiente se dedicará al Observatorio Social de México, el modelo brasileño y con él, las nuevas posibilidades para los sindicatos mexicanos. Al final consideraremos los resultados del análisis y lanzamos brevemente una perspectiva al desarrollo del sindicalismo mexicano.

La aproximación teórica de la escuela de la regulación

La sociedad capitalista se conserva por la producción privada, el trabajo asalariado y el intercambio de bienes que requiere la propiedad y la apropiación privada para generar la plusvalía que fortalece el proceso de la acumulación del capital. Esta necesidad de maximizar el beneficio y la reproducción de estos procesos constantemente determina las estructuras sociales, provoca los cambios en los procesos laborales y el desarrollo técnico (comp. Hirsch 2002: 20).

En este capítulo veremos la base de la escuela de la regulación, los conceptos claves, los procesos nacionales e internacionales de la regulación y unas críticas a las teorías. No explicaré todas las aproximaciones de la escuela en este trabajo porque no se trata de una tesis puramente teórica pero la teoría me ofrece el contexto para poder luego realizar el análisis.

2.1. LA RELACIÓN SALARIAL Y EL CORPORATIVISMO

La *relación salarial* es una de las relaciones fundamentales para entender las aproximaciones teóricas. Atribuido a los principios de la industrialización y con ella, la separación entre los medios de producción y el productor/ la productora, ha empezado también el antagonismo entre el capital y el trabajo. Mientras “el patrón” dispone de los fondos del capital, “el obrero” dispone de su fuerza laboral que significa un desequilibrio fundamental en las relaciones laborales y sociales. El dilema es que la venta del obrero de su fuerza laboral al patrón genera el valor de uso que no es el mismo del valor cambio. Entonces, el obrero trabaja para la acumulación de la plusvalía del patrón sin plusvalorizar su mismo, con la consecuencia de la disposición del tiempo completo del patrón sobre el obrero. Esta discrepancia y la degradación de la vida de l@s trabajador@s culminó en los primeras huelgas en el siglo XIV cuando los manebos abandonaron el trabajo en Breslau. En los próximos siglos, en particular en el siglo XIX cuando la producción capitalista se manifestó, sucedían varias formas de huelgas y luchas la-

borales para solucionar conflictos laborales pero con una organización espontánea y efímera por parte de l@s trabajador@s. Bajo el modo de producción en la economía y sociedad feudal, era imposible organizarse en grupos de lucha debido a la prohibición de reunirse o afiliarse pacíficamente (comp. Korsch 1968: 62 y ss.).

En la transición de modo de producción feudal a la producción capitalista en la industrialización empezó la división de trabajo que cambiaba la organización de trabajo. En lugar de las manufacturas, las fábricas con sus máquinas reemplazaban las manos de obra y l@s trabajador@s se alienaban de su trabajo. Por la primera vez, la unidad entre trabajador/trabajadora y el producto desapareció como l@s trabajador@s perdieron la vista del modo de producción completo que había existido antes en la manufactura. Además, este modo nuevo hacía posible el aumento de trabajo femenino y juvenil porque no se requería más una fuerza física especial (comp. Abendroth 1965: 11 y ss.). Como los propietarios de las fábricas querían ganar el máximo beneficio, introdujeron el uso de las máquinas, lo cual tuvo consecuencias para l@s trabajador@s, algunas de ellas como horarios de trabajo más largos que antes, así como una intensificación del trabajo. Otras consecuencias eran una reducción salarial, la negación ante la ayuda económica para enfermedades y vejez, así como el trabajo forzado.

Los derechos a la libertad de reunirse y la introducción del sufragio paulatino para ciertos hombres, beneficiaban las fundaciones de los primeros sindicatos en Europa. Aunque el espacio de tiempo de las fundaciones era lo mismo en Europa y en los Estados Unidos (EE.UU.), las condiciones nacionales y la orientación estaban diferentes. Mientras la libertad de reunirse era garantizada en Inglaterra a partir del año 1825, Prusia la instaló en el año 1867. Pero de eso, antes había una tolerancia a favor de sindicatos que permitiría sus existencias. Pero en Inglaterra la huelga fue un acto ilícito hasta el año 1875 (Union Act). Así podemos ver un desarrollo propio de los Estados europeos o del hemisferio norte que correspondía también al grado de la industrialización (o a la orientación económica nacional) y al modo de la regulación para resolver conflictos de grupos internos del país.

Para la fase antes de la producción fordista que empezó después de la Segunda Guerra Mundial, Lipietz llama el desarrollo de dos versiones distintas³ de la regulación monopolista entre los liberales y los comunistas (1985b: 51):

³ No hay que decir que habían también modelos mixtos entre las dos extremas, como los sistemas políticos de Europa de Sudeste.

- a) El *movimiento obrero democrático*: El movimiento obrero contiene de la autonomía total en la versión social-demócrata o del New Deal de Roosevelt después de la Gran Depresión del año 1929. Con las medidas del consumo de las masas en la producción fordista, este modelo ha fraguado y determinó el régimen de la acumulación.
- b) La *regulación corporativista*: Por la estabilización de la demanda social sin aumentar el poder adquisitivo de las masas, la regulación se base en la polarización o militarización en el sistema político fascista (Italia, Alemania-Nazi, Portugal, España) o en un régimen de la sustitución de las importaciones del sistema político populista (México, Brasil, Argentina).

A partir de la fase después de la Segunda Guerra Mundial podemos diferenciar entre tres sindicalismos fundamentales (al lado de formas híbridas): el *modelo corporativista* (Alemania y Austria después 1945), el *modelo sindicalista* (Francia, Italia) y el *modelo pluralista* (Estados Unidos, Inglaterra) (comp. von Beyme 1983: 60 y ss.). La fuerza de los sindicatos también se evolucionaba con el grado de especialización de la división del trabajo. En los países con más especialización en los sectores industriales y una reserva escasa de mano de obra, los sindicatos cobraban más importancia que en países agrarios (comp. ibídem).

En el sistema corporativista, que ha sido el modelo político-económico mexicano según el modelo corporativista-fascista italiano de Benito Mussolini⁴, para los post-revolucionarios parecía ser la forma adecuada de resolver los conflictos entre el capital y el trabajo por la participación activa de los grupos conflictivos directamente en los procesos nacionales. Entonces, la relación salarial ha sido un factor importante para estabilizar las relaciones laborales en la sociedad mexicana. La intervención anticipada de los conflictos *per se* es una forma de la regulación en la lógica de las aproximaciones teórica de la regulación porque por un lado se trata de la estabilización de las relaciones entre l@s trabajador@s y los patrones/ las patronas (un conflicto socio-laboral), pero por otro lado, fue también para estabilizar el sistema económico (un conflicto económico) para manifestar el régimen de acumulación. Esta forma corporativista hacía posible la política económica con sus medidas de la sustitución de las importaciones y después la apertura económica en el caso mexicano.

⁴ Explicaré más la génesis del corporativismo y sus raíces en el capítulo 4 sobre la historia del sindicalismo mexicano.

2.2. DOS CONCEPTOS CLAVES:

EL RÉGIMEN DE ACUMULACIÓN Y EL MODO DE LA REGULACIÓN

La evolución del sistema capitalista sigue siendo la lógica de una sucesión de una crisis a la otra, caracterizadas por formaciones sociales con condiciones específicas de la producción (comp. Hirsch 1990: 19). De tal manera, aquel sistema es más que un modelo económico porque incorpora un sistema social (de la sociedad capitalista). Los cambios en las formas del capitalismo están marcados por fracturas en la manera de la organización de la producción, por una depresión económica grave o en una palabra, por el fin de un *régimen de acumulación*. Lipietz (comp. 1996: 120) describe el régimen de acumulación como un modo de la distribución sistemática y de la redistribución del producto social que establece una proporción de correspondencia para un periodo entre las condiciones de la producción materialista y su evolución⁵ y además del consumo público. Esta combinación entre la transformación de las relaciones de la producción y de la transformación del consumo real en una sociedad, constituye el régimen hasta su discordancia. Por lo tanto podríamos que observar el desarrollo de la producción fordista hasta los años 70 en los países industrializados⁶.

Podemos ver un segundo aspecto de la aproximación que es el componente político en el *modo de la regulación*. El modo de regulación sería “*la totalidad de las formas institucionalizadas, las redes, las normas implícitas y explícitas asegurando la compatibilidad de las maneras de comportamiento de un régimen de acumulación. Se incluye el estado de las condiciones sociales y las características conflictivas*” (Lipietz 1985b: 120). Los actores/ las actrices dependen de la forma del régimen de la regulación, implicando que el Estado no obligatoriamente tiene el monopolio de poder en el sistema capitalista.

Es importante decir que los actores/ las actrices del modo de la regulación no persiguen sus intenciones con un “plan de orientación” común sino la regulación de un régimen de acumulación es más un “golpe de suerte” (comp. Brand/ Scherrer 2003: 8). Es decir que haya leyes o normas nacionales del poder legislativo o internacionales de una Organización Internacional, pero hoy en día hay más actores/ actrices en un Estado a nivel nacional o a nivel internacional. De tal manera, no podemos hablar de *una* estrategia universal y común de tod@s l@s actores/ actrices que regulan el régimen de acumulación.

⁵ Es decir: el volumen del capital invertido y de la estructura del aparato de la producción y de las normas de la producción según la rama o del sector.

⁶ Veremos más sobre las características del fordismo y su forma mexicana en el capítulo siguiente.

2.3. LA COHESIÓN DE LOS PROCESOS: LA ESTRUCTURA HEGEMÓNICA

En la escuela de la regulación aparece también un tercer concepto fundamental: el de la *estructura hegemónica* (Lipietz 1994: 163). El concepto de la hegemonía deriva de la definición de Antonio Gramsci que dice que la hegemonía es un tipo de poder el cual es capaz de determinar e imponer sus intereses propios como el interés universal de una sociedad (comp. Becker 2008: 19). Hay grupos distintos, y no solamente el Estado, que podrían formar la hegemonía para regular la transformación de las normas en una sociedad que se cambian permanentemente, como el soberano en la forma del Estado. Normalmente se realiza por medidas de compromisos y del consenso social, y no como comúnmente se piensa que es necesariamente la tendencia sobre el desarrollo de una sociedad la que lo determina (comp. Brand/ Scherrer 2003: 3). Ésta estructura está a cargo de mantener juntos la sociedad por las medidas del consenso sobre las ideas universales y generales del régimen y del desarrollo. Por consiguiente, no solamente es suficiente una estructura compleja de instituciones, aparatos y organizaciones con el monopolio de poder, leyes aceptadas y un modo de obrar legítimo para regular la sociedad y con ella el régimen de acumulación, sino que se requiere también el consenso social sobre éstas prácticas sociales legítimas (comp. Hirsch 2002: 64). La formación de una estructura hegemónica no supedita al arbitrio de la clase imperante debido a la multiplicidad de actores/ actrices que participan en los procesos. El respaldo hegemónico es de necesidad imperiosa para estabilizar los regímenes de acumulación y los modos de regulación para posibilitar la convivencia de la gente en una sociedad (comp. ibídem: 65). Además, los procesos de la reproducción dependen de las relaciones entre e ínter las instituciones, con la sociedad, de la forma en que se arreglan los conflictos de las actuaciones sociales con las normas y valores que cree esta sociedad. Así se puede responder a la pregunta de cuál es el elemento que mantiene junta la sociedad y porqué la sociedad capitalista actúa conforme a las necesidades para acumular capital.

Una solución rápida y eficaz de resolver conflictos mantiene el régimen de acumulación hasta la crisis siguiente. Podemos diferenciar entre dos tipos de crisis: una *crisis pequeña* o una crisis dentro de la regulación respectivamente y una *crisis grande* o una crisis de la regulación (comp. Lipietz 1985a: 113). Se trata de una crisis pequeña cuando aparece “*una incompatibilidad de las anticipaciones y de la forma del comportamiento*” (ibídem) con las normas institucionalizadas de la estructura hegemónica, pero cuando el retorno a la lógica socio-económica sea posible por las fuerzas regulativas existentes. Las relaciones en la sociedad están en desorden y algunos pequeños condiciones cambian, pero la solución de este desorden o conflicto

solamente provoco una crisis pequeña sin destruir o reformar completamente el régimen de acumulación ni la manera de la regulación. Este retorno a la “normalidad” no es posible en una crisis grande por una desproporción del comportamiento social el cual se arregla por la regulación implantado por la sociedad y los esfuerzos de la reproducción de las relaciones socio-económicas. Según Hirsch se puede superar una crisis de la formación histórica con la penetración técnica-social de un modo nuevo de la producción y de las condiciones de reproducción en combinación con regulaciones cambiadas de las instituciones (comp. Hirsch 1990: 18). La escuela de la regulación define el desarrollo del capitalismo como una sucesión de formaciones en base a la opresión de los conflictos para poder así acumular capital a nivel internacional. Ésto porque han habido desarrollos distintos de las formaciones del capitalismo en los Estados y diferencias en sus instituciones y en sus modos de regulación.

Principalmente tenemos que diferenciar entre dos tipos de fuerzas primordiales en una sociedad que dan una respuesta a la pregunta de la cohesión social entre los dos procesos claves de la acumulación y de la regulación. Primero, hay una fuerza en el *interior* del sistema que quiere conservar las condiciones de un régimen de acumulación, es decir la clase poderosa, el Estado, las empresas u otr@s actores/actrices (o un paradigma de valores) porque éste régimen está con ventaja para su hegemonía. La segunda fuerza es la fuerza *contra* el sistema y su hegemonía que quiere superar el régimen de acumulación existente porque no tiene una ventaja. Un ejemplo es el movimiento obrero y su lucha contra la represión y su explotación en el sistema capitalista con una hegemonía del capital. Dicha fuerza también forma parte del sistema, ya que al movilizar su poder se está actuando al mismo sistema. El equilibrio entre las dos fuerzas, entre otros factores, conserva el régimen de acumulación con luchas para provocar unas crisis pequeñas (comp. Lipietz 1985b: 30). De tal manera, el movimiento obrero se encuentra en el dilema de ser parte del sistema, pero al mismo tiempo funciona como el equipo contrario del régimen capitalista. La solución de Lipietz para hacer un análisis es una consideración dual (comp. ibídem: 28): Por un lado, el movimiento obrero es una clase que lucha contra las condiciones desventajosas de sus partidari@s o una lucha por la hegemonía del sistema. Por otro lado, l@s obrer@s luchan para terminar el régimen de acumulación y su modos de regulación, lo cual significaría el fin del capitalismo.

También el Estado-nacional unifica una serie de dualidades y contradicciones en sí mismo. Primero, se entiende el Estado-nacional como el aparato de poder primero y centralista que gobierna en un cierto territorio sobre una cierta población según la teoría del Estado clásico de los tres elementos (comp. Jellinek 1966). Como el nacimiento del Estado-nacional coincidía

con la instalación del sistema económico capitalista y así con la sociedad capitalista en Europa, podemos decir que este monopolio de poder del Estado ha garantizado la formación de las relaciones capitalistas por existencia de las reglamentaciones universales para todos los grupos en la sociedad. Con sus intervenciones en las actuaciones de la clase presidiendo la economía, se realizaba una separación entre el Estado y la economía (comp. Hirsch 2002: 21). Entonces, el Estado es capaz de reunir los intereses, las ideas y los discursos diferentes en una estrategia hegemónica de coherencia y uniformidad en el espacio nacional (comp. ibídem: 67). Podemos llamar el Estado como el aparato principal de la regulación definiendo y permitiendo la continuación de las relaciones. Así el soberano es la estructura hegemónica con el monopolio de poder legítimo definiendo las formas y redes institucionales por estar codificando las relaciones salariales e institucionalizando el mercado y el dinero. Pero al mismo tiempo, hay una fusión entre el Estado y la economía a base de relaciones individuales (como entre funcionari@s y empresari@s) o relaciones sociales (p. ej. cuando el Estado actúa como empresario invirtiendo en la infraestructura y coopera con empresas hasta la cooperación en los modelos de Public Privat Partnership). Especialmente en los trabajos sobre la relación entre la economía y el Estado escritos desde los años 90, se encuentra menos la separación entre los dos componentes, sino están considerados como esferas conectadas o mejor dicho la economía es una parte integral del Estado (comp. Bieling/ Deppe 1999) debido a la internacionalización del Estado-nacional.

Segundo, estas contradicciones entre la separación y la fusión veremos también en la relación entre el Estado y la sociedad. Por un lado, por una vista abstracta, el Estado regula la sociedad que se compone de varios grupos luchando por la hegemonía en el territorio estatal. De tal manera, el Estado intenta realizar un equilibrio entre los intereses de los grupos que se manifiestan en varias formas, como, entre muchos, en partidos políticos, sindicatos o movimientos sociales por las reglamentaciones universales. Al final, la lucha de poder entre los grupos resulta en una hegemonía de un grupo o varios grupos, los cuales forman una clase hegemónica que gobierna el Estado (comp. Hirsch 2002: 26). Dice Hirsch que el Estado con sus estructuras y aparatos es la comprensión de los intereses nacionales gobernado por dicha clase hegemónica (comp. ibídem: 65). Esta estructura hegemónica también predomina el régimen de acumulación y así el modo de regulación. Por otro lado, es obvio que también en este caso existen relaciones individuales entre l@s integrantes del Estado y de la sociedad que tienen por consecuencia unas coincidencias personales y funcionales que hacen imposible una separación completa entre el Estado y la sociedad. A pesar del conflicto básico, de la relación sala-

rial, hay una multiplicidad de conflictos en la sociedad capitalista (que no se deben exclusivamente en la organización capitalista) como conflictos de la dominación, la explotación, la cultura, los géneros y muchos más. Por eso, el análisis completo del Estado no es imposible debido a la pluralidad de los factores.

En este punto quiero mencionar el concepto del Estado integral⁷ de Antonio Gramsci que hace visible las relaciones entre la sociedad civil y el Estado, y así como la sociedad civil influye la actuación estatal mientras diferenciaba entre la sociedad civil y la sociedad política. La sociedad civil contiene todos los grupos y todos los ámbitos sociales para formar el lugar de la lucha por el poder en el Estado, que resulta en la hegemonía del poder estatal. Entonces, la sociedad civil es el espacio de la legitimación y de la preparación del poder estatal. Al contrario, la sociedad política es la esfera de las organizaciones políticas (partidos políticos, sindicatos, etc.) donde se concentran los intereses de la sociedad civil y donde se realizan y muestran las estructuras hegemónicas y de poder (comp. Becker 2008: 19). Es importante decir que esta unidad en el Estado entre la sociedad política y la sociedad civil solamente se base en la obligación para que funcione la hegemonía.

Tercero, en muchos Estados de la periferia se han evolucionado otras prácticas y estructuras para estabilizar las relaciones económicas y sociales que ni se muestran en la obligación, ni en la hegemonía, sino en algunas prácticas clientelistas, dicho para grupos determinados en la sociedad (comp. ibídem /Heigl 2009: 47). Ya Gramsci subrayó otro factor entre la obligación y el consenso que es la corrupción y el fraude para “comprar” a l@s opositor@s que es un factor importantísimo para México. Pero también la práctica de llenar a su clientela política tenemos que diferenciar de la forma de establecer una hegemonía. Un ejemplo para estas prácticas son los partidos políticos que luchan por sus votantes y miembros en el territorio del Estado. En el caso de la ganancia de las elecciones y la formación del gobierno, estos partidos favorecen su clientela por el aumento de su bienestar debido a su lealtad (por ejemplo por la entrega de espacio habitable, alimentos o trabajo) (comp. Becker 2008: 20 y ss.). Debido a la incapacidad de establecer una hegemonía verdadera, los Estados periféricos llegan a formas autoritarias (comp. ibídem: 24) lo que no es la excepción sino se ha reproducido como la normalidad. Un factor adicional es la estructura social heterogénea con una clase capitalista fuerte que contiene el poder y una clase pobre que está excluida de los procesos políticos o aun más, del

⁷ En la idea del Estado integral veremos una conexión histórica interesante porque Gramsci la desarrolló bajo de las impresiones del fascismo italiano con el sistema corporativista-política de Benito Mussolini que era también correligionario del Partido Socialista Italiano como Gramsci hasta su exclusión del partido (comp. Fiori 1979: 96 y ss.). Por otra parte, el sistema corporativista italiano era el modelo para México después de la Revolución que integró también el movimiento obrero en forma de los sindicatos al sistema político.

acceso a los beneficios clientelares que podría resultar en conflictos sociales. En particular para América Latina, la concentración del poder político en una persona – como en la forma del caudillismo – es una práctica amplia, reproducida y reconocida que influye también las estructuras en las partes del Estado integral como los sindicatos.

Veremos claramente la importancia de dichas prácticas para unos grupos en el caso mexicano y el corporativismo que sigue siendo la forma política favorecida por el gobierno que implica la concentración del poder político en una clase hegemónica. Pero las privatizaciones, que empezaron en los años de los ochentas, han modificado la representación política por la creciente desregulación de los ámbitos antes nacionales y hoy en día privadas (comp. Hirsch 2002: 57). La terciarización de varios ámbitos y con ellos, la terciarización de los puestos de trabajo excluye grupos amplios de la representación de sus intereses. Estos cambios afectan también a los sindicatos, los cuáles han perdido mucha influencia por la falta de posibilidades de participar, así como también afectan más a la parte pobre y trabajadora que la clase poderosa. Por eso había un cambio también en las prácticas clientelistas de los partidos políticos a favor de la clase capitalista como veremos en el próximo capítulo. De tal manera, tenemos que considerar que hay una diferencia entre los tipos de la sociedad que nos interesará primordialmente en la composición de l@s integrantes del Observatorio Social de México porque no se trata únicamente de una organización de sindicatos sino también de otr@s actores/ actrices con baja representación (comp. 6.1.)

Al final, al principio de los análisis de la escuela de la regulación se concentraron en las condiciones nacionales sin un foco internacional de la regulación, lo cual no es sorprendente. Con los cambios en la manera de la producción, en los flujos del capital y la internacionalización de la división del trabajo, hoy en día y particularmente en el caso mexicano, tenemos que considerar también el nivel internacional de la regulación.

2.4. EL DILEMA DE LA REGULACIÓN INTERNACIONAL

El comercio a nivel mundial se explica por el fenómeno de la internacionalización o de la globalización. Los procesos predominantes son los económicos y financieros, los cuales tienen lugar en el hemisferio nórdico especialmente en las ciudades globales (comp. Sassen 2003: 67). Entre las dimensiones hay conexiones e intercambios realizados por una pluralidad de actor@s: Estados, Organizaciones Internacionales, Organizaciones No Gubernamentales, empresas transnacionales, medios de comunicación, individuos y grupos de intereses (comp.

ibídem). Básicamente podemos decir que en particular los países de la periferia y sobre todo grupos determinados en casi todos los países, no aprovechan en el mismo grado los efectos positivos de la globalización. En el caso mexicano registramos un aumento en los fenómenos de la migración laboral hacia los EE.UU., la precarización de partes amplias en la sociedad (en particular las mujeres) y la disminución de la soberanía estatal⁸.

Además, el comercio y la producción a nivel mundial se escapan de las reglamentaciones duras en los países de origen de las empresas para aprovechar las leyes laborales y normas para ahorrar estos gastos. Estas ventajas geográficas dejan aumentar el número de empresas multinacionales realizando la división de trabajo (comp. Jakobsen 2006: 7-12). Al mismo tiempo, podemos ver un aumento en las reglamentaciones internacionales hechos por Organizaciones Internacionales mientras una reducción del Estado de bienestar y del cumplimiento de dichas reglamentaciones, por ejemplo en el caso de los derechos laborales en la vida real. Esta discrepancia entre mas reglamentación y menos protección es una de las consecuencias del cambio de producción entre otras, es decir el aumento de desempleo (racionalización propia por l@s trabajador@s y asesoramiento de empresas) y del trabajo informal, la reducción de puestos de trabajo en el sector público y la serie de privatizaciones a favor del paradigma neoliberal donde el Estado cambia sus mecanismos de protección social, para acceder a un Estado en el que aumenta la pobreza y desigualdad social (comp. ibídem: 8).

El dilema de la regulación internacional está entonces en las teorías de la escuela de la regulación. Los procesos y dinámicas de las relaciones políticas y económicas internacionales se basen en las evoluciones y crisis de los Estados nacionales. Por consiguiente, las correlaciones nacionales entre la acumulación y la regulación crean el fundamento de la economía internacional y sus interdependencias políticas, económicas y militares supranacionales. Suponemos según ésta lógica la existencia de estructuras y dinámicas entre las sociedades nacionales (comp. Hirsch 2002: 74). El análisis de los procesos internacionales tiene que responder a la pregunta de qué manera los regímenes de acumulación y los modos de regulación nacionales están relacionados a nivel internacional y porqué se forman las crisis internacionales afectando los países del mundo en un periodo temporal similar. Además dicho análisis descubre las dinámicas internacionales de la acumulación y de la regulación y cómo los afectan las regulaciones de los Estados nacionales (comp. ibídem: 75).

⁸ Recomiendo los estudios y textos más amplios sobre los efectos negativos de la globalización de Joseph E. Stiglitz (El malestar de la globalización 2007) o de Saskia Sassen (¿Perdiendo el control? La soberanía en la globalización 2001 o Contrageografías de la globalización. Género y ciudadanía en los circuitos transfronterizos 2003) publicados también en español que contienen también casos mexicanos.

Los Estados-nacionales aspiran también en un sistema global de Estados a una cierta estabilidad, porque es necesario para crear un régimen de acumulación con éxito. Por consecuencia, este éxito depende de qué manera la economía nacional es capaz de integrar sus procesos en los procesos económicos mundiales y en la división de trabajo a nivel internacional. Una integración económica sin dificultades evita una estrategia opuesta entre la forma nacional y la forma internacional. Así, el capital puede operar a nivel internacional para buscarse sus espacios más lucrativos para un aprovechamiento ventajoso que podemos ver en las discusiones sobre el emplazamiento económico ideal (comp. *ibídem*).

Pero, partiendo de éste hecho, ¿cómo se explica la existencia de las economías desarrolladas de diferente manera? Sin duda, tenemos un sistema jerárquico de Estados según criterios económicos que se ha establecido por las estrategias nacionales de las estructuras hegemónicas y la competencia internacional para dominar la economía mundial con su modelo. De tal manera, algunos Estados pierden su posición por la predominancia de una potencia, muchas veces por su inestabilidad nacional. No debemos que olvidar que la fuerza y la potencia de un país depende de sus fuerzas políticas-sociales y de su estructura hegemónica para establecer un régimen de acumulación poderoso. Estas condiciones están determinadas también por la composición del capital y de la industrialización (o sea para establecer un régimen de acumulación nacional o para producir según las necesidades de otros Estados), del latifundio y de la clase obrera (comp. *ibídem*: 76). Así podemos deducir ésta jerarquía internacional según el grado de predominancia y de la dependencia de la estructura poderosa internacional.

En comparación con otras teorías políticas que se dedican al análisis del sistema internacional de los Estados, las teorías de la regulación no conocen un centro fijo (en el sentido geográfico como un país) como las teorías del sistema-mundo, de la dependencia o del imperialismo para analizar las fuerzas y las dinámicas entre los Estados según la vista de un centro con su periferia. En la teoría usada hablamos de una red de Estados-nacionales y regiones que son contrarios pero al mismo tiempo vinculados en los regímenes de acumulación y en los modos de la regulación mundial (comp. *ibídem*). En un mundo globalizado, las fronteras nacionales decrecientes permiten más que nunca intercambios económicos, financieros, sociales, culturales, individuales y políticos entre regiones y no solamente entre los Estados nacionales. Por ende, hoy en día, los análisis de los procesos y de las dinámicas son más complejos que hace 30 años.

Otro aspecto de los análisis debe ser de qué manera los espacios están relacionadas y con qué

intensidad. Así es posible de descubrir regímenes de acumulación y modos de regulación que existen entre los Estados y las regiones muchas veces con una fuerza y estabilidad socio-política y además cerrados para otros Estados u otras regiones. La *predominancia* económica de un espacio se manifiesta cuando existen un régimen de acumulación y un modo de regulación fuertes, que forman un “centro de dirección” de los procesos económicos, financieros y de los bienes, éstos en combinación con una ventaja tecnológica, y con la disposición de la industria clave de la época. La base de la propia expansión son los resultados de la producción, de la tecnología, del consumo y de la mano de obra de otros países. Según Hirsch, una predominancia de un país al lado de una correlación estable entre la acumulación y de la regulación, se produce por la combinación de la fuerza militar, la cantidad de la población, los recursos naturales, la dimensión del mercado interior nacional, de los conflictos sociales entre las fuerzas y la manera de la institucionalización de la solución de éstos conflictos (comp. ibídem: 78).

La *dependencia* se puede explicar de la misma manera. Hemos dicho que el centro de dirección requiere otros países que hacen posible su expansión. Ellos, por razones diferentes, a largo plazo que no son capaces de crear un régimen de acumulación y un modo de regulación que funcionen para desarrollar un modelo económico con una dinámica que funcione por sí mismo y con una sociedad estable para lograr un crecimiento económico suficiente (comp. ibídem: 79). A menudo hace falta un sistema de regulación operativo para regular los procesos de la acumulación del capital. La inestabilidad económica provoca una inestabilidad social que divide a la sociedad y que aumenta los conflictos, los cuales dificultan la creación de un modo de regulación eficaces. Las economías dominantes usan éstas fragilidades para sus expansiones y supeditan otros países. Como cada país tiene sus propias condiciones, no es posible de universalizar la estrategia de un centro de dirección para copiar el modelo porque el sistema capitalista mundial se define por espacios desarrollados de una manera distinta y por la existencia de la competencia entre los Estados nacionales (comp. ibídem: 80) y no se trata de un espacio cerrado y autárquico.

Debemos que considerar la lógica de la escuela de la regulación, el sistema de la *acumulación global* necesita unos modos de regulación también global es para estabilizar las dinámicas por la heterogeneidad geográfica, económica, social, cultural y política. Por consiguiente, los procesos de la acumulación y sus intercambios de los bienes, de la mano de obra y del capital, estas dinámicas necesitan una regulación institucional-política adecuada y con efecto. Pero en comparación con las dinámicas nacionales o entre los Estados nacionales, el sistema global no

tiene una construcción que funcione como una tutela por la falta de una regulación única, sino a base de una multitud de modos para regular el sistema complejo de varios espacios. Pero como cada Estado-nacional anda tras su propia estrategia para ganar en la competencia global, se ha formado un sistema de varias instituciones y organizaciones internacionales, grupos o estrategias internacionales (G7, G8, G20, OCDE, OTAN) entre los Estados-nacionales, pero también hay los actores/ las actrices como empresas transnacionales, partidos políticos u ONG's que regulan los procesos y dinámicas globales (comp. ibídem: 80).

El problema obvio es la falta de una estrategia de *regulación global* en común que tenga por consecuencia la necesidad de un equilibrio de los poderes entre los actores/ las actrices, pero sobre todo y lo más importante, sin la existencia de un “regulador en jefe”. Tampoco una estrategia dominante (como el sistema de Bretton-Woods) para establecer un régimen de acumulación es suficiente para cumplir el rol de la regulación porque hace falta la continuidad para garantizar la estabilidad de un régimen de acumulación. Por eso, el régimen global de la acumulación necesita una estructura hegemónica también para estabilizar la regulación internacional (comp. ibídem: 81). El modelo ideal de una hegemonía de este piensa en círculos largos para dominar el régimen de la acumulación mundial y al mismo tiempo para soportar el sistema de la regulación global a través de una ideología, la aceptación de tratados internacionales u otras reglas del juego global.

Podemos ver que bajo todas las premisas anteriores, la existencia de una estructura hegemónica es un “golpe de suerte”, pero sabemos por la historia que siempre ha existido alguno. La combinación de varios actores/ actrices en nuestros días también permiten la regulación del régimen de acumulación global, aunque se tratan de procesos y dinámicas más complejas. Pero las aproximaciones teóricas de la regulación nos permiten analizar la mezcla aun cuando hayan unas críticas fuertes a la escuela de la regulación las cuales están presentes en el punto siguiente.

2.5. UNAS NOTAS CRÍTICAS A LAS APROXIMACIONES ELEGIDAS

Las aproximaciones de la escuela de la regulación no toman en cuenta la teorización profunda de las relaciones sociales, entre ellas, las *relaciones de género*. En su texto “¡las mujeres – una clase!” del año 1984, Alain Lipietz dice que él no es un especialista para las teorías feministas, aún así, publicó el texto para reflejar los eventos del movimiento a favor de la despenalización del aborto de los años ochenta en Francia. El autor reconoce que las teorías de la regu-

lación no incluyen las relaciones de género que se expresa en un sexismo latente en la sociedad (comp. 1984: 186). Más, las mujeres explotadas por los hombres crean una clase propia de explotadas que él compara con la explotación del trabajador por el capital (personificado por el patrón) (comp. ibídem: 193). En comparación con la relación del capital con el trabajo, Lipietz dice que el hombre no se apropia el conocimiento de la mujer como lo hace el patrón con el conocimiento del trabajador.

Debemos considerar que las mujeres siempre han garantizado la producción materialista de la sociedad capitalista por hacer trabajos no remunerados (en el hogar, el cuidado de l@s niñ@s, “ser la taxista” para la familia, etc.) las cuales no están incluidos en los cálculos de la contabilidad nacional, los regímenes de acumulación y los modos de regulación. Éstos cálculos mencionados no serían los mismos sin el trabajo de las mujeres, por hacer los trabajos de la “economía subterránea” (ibídem: 189), o sea los trabajos invisibles en la sociedad. Lipietz llega a la conclusión que la lucha marxista contra el capital solamente puede ser ganada junto con los dos géneros (comp. ibídem: 196), pero que se debe diferencia más a las estructuras sociales que tienen en cuenta las posiciones distintas de género en las teorías de la escuela de la regulación.

Susan Ruddick da un paso más en su crítica cuando destaca una “ceguera de género” (*gender blindness*) en las aproximaciones elegidas⁹ (comp. Ruddick 1992: 295), que ella deriva del abandono de la parte de la regulación en comparación con los análisis de los procesos del desarrollo capitalista en la fase de la acumulación. Ruddick aduce los análisis faltantes sobre quién forma el grupo hegemónico, que ella destaca en el ideal del hombre blanco, de la clase mediana y de un país industrializado (comp. ibídem: 290-295). Por dicha ceguera, la predominancia masculina está considerado, como “lo normal” en su función del sujeto colectivo que contiene el poder de definir las condiciones sociales. Pero la definición de “lo normal” o del consenso refleja la historia y la perspectiva del género masculino (excluyendo la vista femenina) y de tal manera, el género hegemónico introduce la vista dualista o un sistema binario (comp. Butler 2007). Las relaciones dualistas no están tan delimitadas claramente en la realidad, lo cual tiene por consecuencia una mezcla entre los extremos que tienen que ser representados también en las aproximaciones de las teorías de la regulación.

Además, Ruddick se da cuenta de la connotación negativa de los mercados laborales periféricos que vienen con adjetivos femeninos para expresar su inferioridad en comparación con la

⁹ Un análisis más profundo de estas relaciones se encuentra en el libro de Lars Kohlmorgen “*Regulation, Klasse, Geschlecht. Die Konstituierung der Sozialstruktur im Fordismus und Postfordismus*” del año 2004 publicado en la edición del Westfälisches Dampfboot.

economía nacional (comp. 1992: 301). Siguiendo con su argumentación, la autora amplía su crítica de las teorías de la regulación por no considerar el racismo, es decir que el siglo de oro fordista no dio dado una ventaja (materialista) para todo el mundo, como la mayoría piensa. Diciendo que *“la nostalgia del fordismo desprecia el hecho que las mujeres y l@s 'people of color' estaban excluidos del compromiso fordista de los Estados Unidos o, mejor dicho, incorporad@s signifiante, pero en una manera invisible como una mano de obra impagada”* (comp. ibídem: 294-295), ella apunta la posición mala de las mujeres y l@s negr@s¹⁰ en el sistema económico.

La segunda crítica fuerte es la *perspectiva eurocentrista* dominante en las teorías de la regulación. Los ejemplos de los análisis vienen casi siempre de los países más industrializados que son parte de la hegemonía global por su predominancia económica. El dilema científica para los espacios menos desarrollados es la falta de consideraciones de sus condiciones regionales o estatales, incluyendo la “pinta imperialista” y la ignorancia de l@s científic@s de los espacios del “centro”. Por lo tanto, también en el año 2008 dicen l@ autor@s de la segunda edición del “Journal für Entwicklungspolitik” Ataç, Lenner y Schaffar, que el debate sobre el Estado se reduce a los países del mundo la OCDE (comp. Ataç et al 2008: 4). Esta constancia objetiva significa un dilema dual para México: en los análisis principales, el país no está incluido porque no se trata de un Estado industrializado como los Estados Unidos, Alemania o Francia, pero al mismo momento no es un país subdesarrollado para estar en los análisis de los estudios del desarrollo. México como país de la semi-periferia compara su destino con otros países latinoamericanos como Argentina, Brasil o Chile. De tal manera, es difícil de aplicar las aproximaciones de la escuela de la regulación completamente al ejemplo mexicano. En la parte siguiente veremos de qué modo de producción se trata en el caso de México. La segunda parte del punto tres tratará del caso especial mexicano como Estado de la semi-periferia y las consecuencias para los sindicatos debido a los cambios económicos.

¹⁰ El concepto de la “raza” se entiende como categoría científica según el uso en los Estados Unidos de América que no incluye su significación racista y fascista de l@s nacionalsocialistas en Alemania o Austria. Para evitar malentendimientos, usaré el concepto del “origen o clase social” incluyendo también el lugar de crecimiento y la socialización.

México – ¿Un modelo fordista?

Este capítulo se dedica a la teorización del estado del modo de producción mexicano para luego describir los procesos de los cambios en el movimiento obrero que tienen sus raíces en los cambios económicos. Al final veremos un pequeño avance de los resultados antes de responder a la primera hipótesis de esta tesis en el capítulo siguiente.

3.1. EL MODO DE PRODUCCIÓN CAPITALISTA

El concepto del modo de producción atribuye a la terminología del marxismo histórico que reconoce cuatro tipos de modos de producción: el modo de producción de la comunidad primitiva, esclavista, feudalista y capitalista. El modo de producción describe la manera de la producción de bienes materialistas en función con la evolución de una sociedad. En general, las relaciones de producción que las personas de una sociedad establecen entre sí mismos, están determinadas por el modo de producción. De tal manera, no cuenta el trabajo del individuo sino la productividad de cada uno se convierte en una parte de la productividad de todo la sociedad (comp. Nohlen/ Schultze 2005: 769 y ss.).

En esta tesis se considera el modo de producción capitalista o sea sus formas diferentes para explicar las aproximaciones teóricas de la regulación para México que ha tenido otra evolución en comparación con los países europeos industrializados. Los autores (europeos) de las teorías de la regulación consideran la crisis de los años 1970 con las crisis económica y ecológica como el punto de transición del modo de producción fordista. Para los países periféricos, este cambio en las prácticas de los países fordistas ha tenido consecuencias para su propia industrialización y su desarrollo social. Veremos las características elementares de dos modos de producción fordistas para luego determinarlo para México.

3.1.1. EL FORDISMO

El concepto del *fordismo* se refiere por un lado al modo de producción de Henry Ford (1863-1947) que instaló la producción en masa en sus fábricas de automóviles, así el tratamiento generoso por el reconocimiento de ciertos derechos laborales de sus trabajador@s¹¹. La organización científica del trabajo según los principios de Frederick Taylor (la separación de la planificación y de la realización del trabajo, una división laboral alta para precisar las etapas con instrucciones exactas y la motivación de los trabajador@s por la instalación de premios en metálico) ha revolucionado la producción y sobre todo influyó el modo de producción de Henry Ford. La producción en masa que era posible por el aumento de la producción, la precisión y estandarización y finalmente, la integración del sector obrero en las estructuras estatales, garantizaba la capitalización de la sociedad (comp. Hirsch 1996: 47-77). El conflicto “capital vs. trabajo” parecía superado por la sublimación del trabajador debajo del capital y así su entrada al bienestar materialista, su participación al consumo en masa y su prevención por el Estado de bienestar o social.

Por otro lado, el concepto del fordismo describe los procesos de la industrialización según las características de Ford y más, los procesos técnicos que han atravesado el pensamiento empresarial. Con los análisis de Gramsci del año 1929 sobre los EE.UU. y la aplicación del nivel micro de la empresa al nivel marco-económico, el fordismo entró a las ciencias económicas y más tarde, a las ciencias sociales (comp. Fuchs 1996: 71). En base de la falta de la simultaneidad de la penetración de todos los procesos con las prácticas del fordismo es mejor de hablar de una *fordización*.

Podemos marcar las características de la fordización según tres niveles: de la *organización laboral*, del *régimen de la acumulación* (la estructura macro-económica) y del el *modo de regulación* (el sistema de las reglas del juego) (comp. Lipietz 1997: 10). El espíritu de la época con respecto al pensamiento empresarial se definía por la ilimitación del mercado, de la

¹¹ El empresario Ford quería generar esta situación y no era un santo que batallaba para mejorar la situación de vida de sus trabajador@s. Pensando que con el pago de salarios más altos del promedio y una jornada laboral de ocho horas las condiciones laborales fueran suficientemente bien, los sindicatos no deberían entrar y actuar en las fábricas fordistas. Aquella práctica de la representación de l@s trabajador@s refleja el desarrollo del sindicalismo del movimiento obrero democrático de los EE.UU. Para evitar actividades sindicalistas, Ford empleó a Harry Bennett que se dedicó al servicio de atención de cliente. Sus prácticas fueron marcadas por intentos de intimidación para mantener alejados a los sindicatos. La huelga de brazos caídos del año 1941 del sindicato United Auto Workers (UAW) después de otras huelgas como la *Battle of Overpass* en 1937, ofreció la posibilidad de negociaciones tarifarias en algunas plantas de Ford, pero los sindicatos no fueron permitidos hasta que Ford y Bennett abandonaron la empresa en el año 1945 (comp. UAW 2008). La relación pacífica entre el trabajo y el capital no fue una naturalidad sino una lucha por muchos años. Es importante tomar en cuenta que el fordismo es una teoría económica capitalista y que no se trata de una práctica en favor de la clase obrera.

centralidad de la fábrica, de la estandarización de la producción, de la ampliación de la economía de escala y de la dependencia espacial del trabajo y del capital (comp. Revelli 1997: 2-10). Este pensamiento empresarial estaba en frente de un conflicto fundamental por la existencia de dos estructuras y dos voluntades (patrón-trabajador@) que se contradicen pero que son dependientes del uno al otro.

La organización según la lógica taylorista integró también la representación de la clase obrera en las estructuras estatales (hegemónicas) por la forma del Estado corporativista en los países del movimiento obrero de la regulación corporativista (comp. 2.1.) como en nuestro ejemplo mexicano. De aquí en adelante, los sindicatos eran una parte integral del Estado y representaban l@s trabajador@s y la clase nueva del fordismo: l@s emplead@s l@s cuáles se consagraban como el ideal de la sociedad industrializada con la ampliación del segundo y tercer sector (comp. ibídem). Los sindicatos institucionalizados y burocráticos representaban la población desde puntos centrales (antes: en la fábrica o sea en el lugar del trabajo), pero en la base de las leyes laborales existentes las cuáles han excluido la población del sector informal.

El fordismo era el modo de producción predominante hasta los años 80 del siglo pasado. Favorecido por la política económica keynesiana de los países industrializados, el fordismo segregó el sinónimo de un modelo social estatal, expresado en empresari@s con un sentido paternalista hacia sus trabajador@s. Con el final de los Acuerdos de Bretton Woods, comenzó la etapa de liberar los activos financieros, esto favoreció un cambio en las políticas económicas de los países industrializados y en los que estaban en vías de industrialización. Éstos Acuerdos de Bretton Woods predominaban en el modo de producción que hasta esa época, que se basaron en el pensamiento de que existían recursos naturales ilimitados. La crisis petrolera de los años sesenta, fue la expresión más importante al respecto (comp. Jakobsen 2006: 7-8) con las consecuencias para el paradigma del modo de producción, las cuales denomina Lipietz en sus textos del *fin de siglo de oro* (1998). El toyotismo¹² fue la

¹² El toyotismo, como su nombre lo indica, fue inventado en las fábricas de Toyota (según las ideas de los ingenieros Taiichi Ohno und Shigeo Shingo), la empresa japonesa de automóviles, esta forma de producción en cadena fue el modelo que caracterizó a la producción después de la crisis del petróleo de 1973. Sus expresiones principales son la *flexibilización* del trabajo, el aumento de la productividad por la producción *just in time*, el trabajo combinado que supera la mecanización e individualización del trabajador (antes rígido en el fordismo). De esta forma, comenzó una competencia más implacable por el dominio del comercio mundial, lo cual provocó la saturación de los mercados locales y regionales. Con ello, los bienes y productos llegaron más rápido que antes a l@s consumidor@s, con la consecuencia de un crecimiento en los niveles de distribución de la riqueza y del poder adquisitivo (comp. Revelli 15-18). Esto fue lo que alteró el modelo de producción fordista.

respuesta al aumento de la velocidad de producción para mejorar las fallas del fordismo con respecto a los retardos en la producción y el desperdicio de tiempo de las evaluaciones (comp. Revelli: 12-18).

También las relaciones sociales han cambiado debido a un descenso de la tasa del beneficio mundial, las crisis del petróleo, las limitaciones de la producción y la vulnerabilidad técnica causaban efectos desfavorables para la sociedad (comp. Hirsch 1986: 80 y ss.). Con la nueva flexibilidad laboral, se modificaron también los horarios laborales (por ejemplo semanas laborales de 30 horas) y el comportamiento del consumo por una ampliación de las necesidades. Sobre todo, el movimiento ecológico y feminista ha tematizado los problemas de la producción fordista y sus consecuencias para la naturaleza, y además para los países menos industrializados. En estas periferias del mundo se engrandecían las desigualdades sociales y la pobreza, no en último término, por los procesos de la internacionalización necesaria de la producción y la subordinación política debajo de la estructura hegemónica global, los EE.UU.¹³ En lo sucesivo, la doctrina neoliberal y el lema “There is no alternative” de Margaret Thatcher y Ronald Reagan ha predominado en sectores amplios de la política y de la economía hacia la competencia permanente en la sociedad y también entre las sociedades (comp. Hirsch 2002).

La internacionalización de la producción de los países del centro es importante para los países periféricos es porque de las limitaciones de la producción fordista. Esta nueva división del trabajo era necesario porque de las elites capitalistas de los países del centro que ofreció una nueva perspectiva de la industrialización que veremos en el punto siguiente.

3.1.2. EL TAYLORISMO PRIMITIVO Y EL FORDISMO PERIFÉRICO

El régimen de acumulación del hemisferio norte se generaba bajo de la hegemonía de los EE.UU. los cuales predominaban y restablecían la economía mundial después de la Gran Depresión y de la Segunda Guerra Mundial. De tal manera, el estilo americano y la fordización se extendía y con eso, la obligación de decidir para el resto del mundo, en particular para los países industrializados capitalistas por la acumulación intensa. Además, los Estados Unidos impulsaron la internacionalización creciente de la producción para aprovechar las ventajas de la economía de escala, la internacionalización del comercio, de los sistemas

¹³ Para más consecuencias del cambio del modo de la producción fordista para los países del centro: Kohlmorgen 2004, Hirsch 1986, Hirsch 2002, Brand 2003.

financieros y así, la nueva división del trabajo a nivel mundial. Pero al mismo tiempo se ha intensificado la nueva dependencia de la periferia o de la semiperiferia de los países del centro, en el caso de México, la dependencia del vecino del norte. Sobre todo, la fordización de la sociedad del país del centro y el comienzo de la división del trabajo a nivel mundial, han tercerizado también la explotación de la clase obrera a otros países periféricos.

Como hemos visto antes, entre otros factores, la gerencia de un régimen de acumulación es posible por las diferencias de las estrategias de los Estados-nacionales y de los conflictos internos en el país (comp. 2.3.). Estas diferencias temporales, técnicas o sociales entre las sociedades de los países hacían posible el modo de producción fordista a nivel global. Sin duda, la aproximación de qué la gerencia del régimen es posible por varias luchas de las clases o por los conflictos intensos entre los países, está dada por hecho si consideramos los conflictos de la Guerra Fría por la estructura hegemónica del mundo.

Además, la demanda de la población del mercado nacional que requería un sistema de salarios altos o sea una renta disponible alta, junto con un sistema de interlocutores sociales y una reproducción de las relaciones sociales¹⁴ han contribuido a la ideación del régimen de la acumulación (comp. Hirsch 1986: 46 y ss./ Fuchs 1996: 71). Junto con la política económica, según los paradigmas de Keynes para soportar la demanda, el crecimiento económico garantizaba el funcionamiento del lema político. También la segunda premisa, la existencia de un modo de regulación ha existido, por ejemplo con las Nacionales Unidas y sus organizaciones o agencias asociadas, las reglamentaciones supranacionales y las leyes nacionales. El funcionamiento de la regulación de los conflictos entre el capital y el trabajo aportaba una contribución decisiva, en otras palabras, ocurría el *golpe de suerte* para establecer un régimen de acumulación (comp. 2.2.).

Consideramos la posición económica, geográfica y de la organización laboral, sin duda podemos clasificar México – como país semiperiférico – al bloque económico de los Estados Unidos (comp. Fuchs 1996: 72). Después de todo, el vecino al norte es el socio comercial y el cliente más importante según la producción y la colocación del capital. Bien es verdad que el comercio de México con los países de la Unión Europea y con los países asiáticos

¹⁴ La relación social ha producido no solamente el aumento del bienestar para la población obrera y sus familias, sino también la relación entre los géneros con el hombre a la cabeza de la familia y el rol subordinado de la mujer. La vista de la familia como la unidad básica de la sociedad y su protección particular por las políticas de los Estados de bienestar, han intensificado la reproducción y el desequilibrio entre los géneros (comp. Kohlmorgen 2004). Este desequilibrio se empeora un tanto más para grupos sociales marginados en la sociedad capitalista.

(especialmente con China) está aumentando, sin embargo las relaciones económicas con EE.UU. es mayor.

Éstas relaciones económico-políticas con EE.UU. tienen una larga historia y sobre todo por la cercanía geográfica, intensa y amplia. Desde el principio de la formación de los Estados-nacionales, las intervenciones por parte de los EE.UU. marcan las relaciones bilaterales: Mientras las intervenciones se basaban primordialmente en la ampliación del territorio estadounidense, los EE.UU. reivindicaban también su hegemonía a todo el continente con la Doctrina Monroe del año 1823 y la frase popular “*América para los Americanos*” (sucedida por la “Política del Buen Vecino” de Roosevelt y la “Doctrina Trumann”, las cuales han marcado también las política exterior de los EE.UU. hasta el día de hoy aunque en maneras diferentes). Al comienzo del siglo XX en particular las primeras inversiones extranjeras directas por parte de empresas del vecino aumentaban y cumplían el rol de industrializar el país con respaldo del gobierno de Porfirio Díaz antes de la Revolución Mexicana¹⁵. La fase siguiente fue la del crecimiento hacia adentro con orientación económica y política al mercado interior, así como las nacionalizaciones en sectores claves. Esta orientación de México ofrecía menos posibilidades para la participación económica por parte de los EE.UU. La orientación económico-política se cambiaba con la apertura del país según la doctrina neoliberal, la cual se había fortalecido por las crisis económicas (1973/1994), la crisis de la deuda externa (1982) y el Consenso de Washington. Es decir, la orientación a las exportaciones y el ser productor barato para el vecino al norte empezó en los años 60's con las primeras maquilas¹⁶, pero se han intensificado por la integración de México en el curso del TLCAN hasta hoy en día. Veremos que las relaciones bilaterales se han ampliado las primeras relaciones políticas entre los dos Estados en sus relaciones económicas con distintos actores/actrices (algun@s de ell@s como empresas transnacionales). Aun con todo esto, pero también por las relaciones sociales debido a la migración laboral de l@s mexican@s hacia los EE.UU. también han aumentado. Más abajo consideramos las relaciones económicas en una manera más profunda, pero hasta el momento podemos decir que se trata de una relación desigual a favor de la hegemonía estadounidense, con efectos mayoritariamente desfavorables para l@s trabajador@s mexican@s y con amplias partes de la población, algunas de ellas como niño@s (comp. Graf 2004).

¹⁵ Recomiendo para una visión de conjunto de la política económica el libro “*Zur Politischen Ökonomie Lateinamerikas*” de Dieter Boris publicado en la edición VSA en el año 2001.

¹⁶ Para leer más sobre los efectos sociales de las maquilas, recomiendo el libro “*La industria maquiladora mexicana*” de Jorge Carrillo y Raquel Partida del año 2004 publicado por el Colegio de la Frontera Norte.

Alain Lipietz muestra en su análisis “*Die Welt des Postfordismus*”¹⁷ el fenómeno de la coexistencia de países con sistemas laborales distintos pero unidos e integrados en un bloque continental según la comparación de varias formas de la organización laboral (comp. Lipietz 1997). México es parte del régimen de acumulación de los EE.UU. y se mueve entre un *taylorismo primitivo* y un *fordismo periférico*. Según Lipietz, la mezcla antecedida entre un taylorismo inconcluso¹⁸, la sustitución de importaciones y el corporativismo provocado por el compromiso de una administración único (de un partido estatal y los intereses de una aristocracia laboral) es típico para los nuevos países industrializados (NIC) que se desarrollaban entre los años 1930 y 1970 (comp. ibídem: 14-15). Con los procesos transformativos del fordismo del centro hegemónico, la periferia tenía la oportunidad de desarrollarse también debido a su oferta excesiva de mano de obra barata (comp. Alnasseri 2004: 138). Estos países han progresado con una orientación de la flexibilidad de las relaciones laborales, industriales, geográficas y sociales para realizar una “racionalización” que dice Lipietz, trae algo más de una perfección del taylorismo. Para estos países cala la idea del segundo tipo de la división del trabajo que caracteriza Lipietz por la división laboral en la misma rama o del mismo sector para aprovechar los costos baratos del factor trabajo. Así, la concepción, la administración y los trabajos calificados quedan en el centro para organizar la fabricación y los trabajos no calificados (por ejemplo los Call-Center y la construcción) en los países de la periferia. La deslocalización discrecional no es posible por la necesidad de una cierta cercanía al país del centro para realizar una producción óptima y económica toyotista, por ejemplo la premisa de *just in time*¹⁹ (comp. Lipietz 1997: 20). Esta segunda onda de industrialización era posible por los nuevos inventos en la telecomunicación (internet de banda ancha y telefonar por internet) y los bajos costos de la transportación.

¹⁷ “El mundo del posfordismo” se basa en una ponencia enmarcada en la conferencia “Proceso de Regionalización y Perspectivas del Estado-Nación” en Guadalajara (México) en septiembre de 1995 y además en su libro “Mirages et miracles: problèmes de l’industrialisation dans le Tiers-Monde” del año 1995 publicadó en Paris.

¹⁸ Lipietz menciona tres factores para la incompleción: la organización laboral, el mercado interno y el comercio exterior, los cuáles no se pueden desarrollar según la lógica fordista. Sin embargo, Lipietz no toma en cuenta factores como la geo-estrategia, las condiciones previas por el colonialismo e imperialismo u otros factores históricos (comp. Alnasseri 2006: 142-143).

¹⁹ La reestructuración a la producción *just in time* ha requerido la puesta en marcha de las máquinas todo el tiempo, así que l@s trabajador@s han tenido que laborar en turnos más flexibles para que el capital expanda su potencial. Esto ha coincidido con la imposibilidad de evaluar permanentemente las etapas del trabajo, produjo la eliminación de las jerarquías burocráticas-militaristas hacia estructuras internas más flexibles en el orden y ejecución de la producción (comp. Revelli 1997: 21-25). Sin embargo, la fábrica toyotista no ha producido solamente bienes y productos, sino también desemplead@s, ya que obedece a un proceso de racionalización de la producción que se más eficaz al mercado mundial. Lo cual a derivado en el incremento de la presión a l@s trabajador@s, expresada en jornadas laborales más amplias y contratos laborales finitos que los a afectado fuerte (comp. ibídem).

El concepto del *taylorismo primitivo* (o sangriento) comprende el caso de la deslocalización de algunos sectores industriales que son fordistas y determinados en su cantidad del centro a la periferia con una re-exportación de los bienes producidos. Para la sociedad, este sistema de la organización laboral significa una explotación continua con salarios bajos, una alta intensidad laboral y jornadas laborales largas y flexibles en sus horarios. Según Marx, esta organización laboral no solamente fortalece la opresión de las mujeres sino también de toda la clase obrera con algunas consecuencias como la falta de los derechos laborales, sindicatos que dependen del Estado y formas violentas de represión como cárcel o torturas contra l@s opositor@s del sistema (comp. ibídem: 17). Antes se movilizaron las mujeres para producir los bienes y productos según las criterios tayloristas, pero sin el nivel de la mecanización adecuado (primitivo). Otro factor es una composición baja del capital técnico que no lleva a los países de la periferia hacia una industrialización de verdad, sino a la industrialización de algunos sectores y regiones importantes para la exportación, además de ésto, a un espacio de la especulación financiera para generar beneficios a corto plazo. Con esta organización laboral, la administración huela la medida de la sustitución de importaciones y depende del capital extranjero.

Por otra parte, el *fordismo periférico* diferenciaba más las etapas de trabajo hacia una división laboral con una separación geográfica del trabajo hecho por especialistas fuera del país productor al país con la superioridad técnica. Estos ámbitos de trabajo en la investigación y el desarrollo forman también el núcleo y los secretos que no pasan las empresas tan ligeramente a otros lugares. Además, el fordismo periférico requiere una combinación de una acumulación intensa con un crecimiento en las demandas del mercado interior o sea de la clase media y de la clase obrera para vender más bienes de consumo. Para beneficiar más al país con costos laborales bajos, las exportaciones hacia el centro deben ser más baratas para aprovechar la división del trabajo.

El fordismo periférico también contiene consecuencias para toda la sociedad: Por un lado, seguramente, la formación de una clase media ayuda un a país (semi-)periférico para estabilizarse económicamente cuando ésta está creciendo. Por otro lado, por la fordización no todos los individuos se benefician igualmente del progreso y caen en el sector informal por una cantidad de obrer@s excedente y mal educada. Pero para mantenerse, una sociedad fordista periférica requiere recursos financieros (capital) propios y el conocimiento para la construcción de los bienes (comp. Alnasseri 2004: 140). Por la falta del desarrollo de la

tecnología, l@s obrer@s siguen estando mal cualificad@s y mal pagad@s. A esta división le sigue una competencia negativa por la flexibilidad de los tratados laborales (sin intervención sindical) y la mano de obra más barata entre los países de la periferia.

Una de las consecuencias para los nuevos países industrializados es la orientación hacia la exportación, la cual ha creado nuevas adicciones con respecto a factores como fluctuaciones de cambio y de los precios internacionales, además una producción unidireccional con una negligencia del sector agrario y en particular en las fases de la conversión de las deudas. Éstos países han aceptado una limitación de su soberanía con la intervención de actores y actrices extranjero@s. Estas dependencias resultan en una participación alta de capital extranjero en las industrias más importantes y en los recursos naturales a raíz de privatizaciones amplias por la doctrina neoliberal. Joachim Becker (2008) denomina estas características un condicionamiento a una *estataliad periférica* (comp. 2.3.).

En su libro “*Periphere Regulation*”²⁰, Sabah Alnasseri presenta como Carlos Ominami adaptó y amplió la aproximación del fordismo periférico de Lipietz también para los NICs. Entonces, para México que se encuentra entre los dos conceptos anteriores, Ominami especifica más los regímenes de la acumulación de los países (semi-)periféricos y define el *régimen taylorista* (o régimen extrovertido) así: una formalización de la relación salarial, un proceso laboral desarrollado y técnico, una administración científica, una formación compleja de la organización laboral, un nivel bajo de los salarios, una integración fácil a la división del trabajo internacional, una inseguridad social para l@s trabajador@s con poco aumento de los salarios reales y una clase obrera controlada y disciplinada. Además de esto, ocurre la falta de un mercado interior fuerte y la necesidad de buscar nuevos mercados en el exterior con la consecuencia de un régimen orientado y dependiente del mercado mundial (comp. Alnasseri 2006: 151-152). Por ejemplo, la deterritorialidad de la producción ha tenido consecuencias para l@s trabajador@s de la fábrica, pero también los trabajadores de las fábricas proveedoras de materias primas o productos semiacabados sufren de esta desregulación de los estándares laborales (comp. Revelli 41-45). Sin embargo, este modelo ocasiona que la empresa principal no sea responsable de las condiciones laborales de sus proveedores aunque existan los acuerdos de la responsabilidad social empresarial (RSE). Ésta falta en las reglamentaciones nacionales de los países productores provoca la terciarización o la subcontratación en las propias empresas. Por ejemplo la creación formal de sectores independientes de la empresa

²⁰ En español: La regulación periférica.

pero que actúan como proveedores con poca responsabilidad y que evitan las posibilidades de sancionar a la empresa principal. De tal manera, también los sindicatos pierden influencia con la subcontratación, esto con la pérdida de afiliad@s y en los casos peores de los, la empresa instala un sindicato blanco para evitar que exista un sindicato democrático y autónomo que represente a l@s trabajador@s (comp. Jakobsen 2006: 8).

El régimen de acumulación del Estado periférico tiene respaldo en el sistema corporativista y por el modo de regulación que Hirsch caracteriza como (comp. 2002: 125-130): una nueva estructura de dominación (entre las metrópolis bajo de una hegemonía de los EE.UU.), una regulación en competencia (entre l@s actores/actrices estatales y nuevas formas en la sociedad capitalizada), una diferenciación geográfica o espacial, una internacionalización (de los sistemas de regulación), y además una transformación e internacionalización del “Estado amplio” (a base de la regulación por una mezcla de actores/ actrices estatales y privad@s). En particular, la intervención regulativa desde “afuera” en combinación con el corporativismo caracterizan el ejemplo mexicano y su relación con los EE.UU.

3.2. EL CASO PARTICULAR DE MÉXICO

México se encuentra entre dos mundos – el centro y la periferia – lo cual hace del país un puente entre el norte y el sur y al mismo tiempo no puede liberarse de esta posición. La frase popular de Porfirio Díaz “*¡Pobre México! Tan lejos de Dios y tan cerca de los Estados Unidos*” todavía parece mantenerse vigente. La economía mexicana es la segunda más grande de América Latina y en el 2008 el país contenía con una población de 97 483 412 habitantes, lo cual corresponde al onceavo lugar en la lista de los países más poblados del mundo. Su expansión espacial (1.964.375 km²) y su ubicación particular (88% en América del Norte, 12% en América Central), hacen de éste país uno con una naturaleza única, que van desde climas subtropicales hasta paisajes con desiertos.

México ya es un país emergente, desde 1994 es miembro de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y al mismo tiempo es una nación industrial (comp. Ministro Federal de las Relaciones Exteriores 2007). Tenía un PIB de \$ 850 mil millones de USD en 2006, lo cual hacía de México la potencia económica más grande de América Latina. Además disponía de una renta per capita de casi \$ 8000 USD y está caracterizado como un *middle income country*. Pero al mismo momento, hay una gran

desigualdad en la población (económica, social, de género) y un 26% vive en pobreza (80% de la población indígena) (comp. ibídem). Aunque la situación política parece ser estable, el Estado sufre mucho de la corrupción, la migración hacia los EE.UU. y la violencia del narcotráfico.

3.2.1. EL CONTEXTO ECONÓMICO

A continuación veremos brevemente cómo se generaron los procesos de acumulación en México y con qué medidas se intentó regular la economía nacional. Básicamente consideraremos la regulación por los gobiernos mexicanos y por los partidos políticos, los cuales eran casi idénticos debido al Estado integral-corporativista mexicano unipartidista. En base a la alta participación extranjera en la economía mexicana y sus consecuencias para el sindicalismo mexicano, consideraremos el desarrollo económico bajo del punto de vista de las inversiones extranjeras directas (IED).

UNA SINOPSIS BREVE DEL DESARROLLO ECONÓMICO DE MÉXICO HASTA LOS AÑOS 1970²¹

El desarrollo de la industrialización mexicana se diferencia de países centro-europeos (Inglaterra, Francia, Alemania) porque no era un desarrollo según las necesidades propias del país, sino que dependía de las necesidades de los países industrializados poderosos económicamente y de empresas nacionales capaces de invertir fuera de la patria. Para soslayar las limitaciones de los mercados nacionales y así la lógica de la economía de escala, las empresas estadounidenses y europeas participaban por inversiones directas en sectores específicos (minería, industria petrolera, textil, transporte, construcción, ferroviario y servicio) hasta los principios de la Revolución Mexicana con una tasa de la inversión total estimada entre 67 % y 73 % en 1910 (comp. Dussel Peters 2000: 10). Esta primera fase de la integración económica al mercado mundial funcionaba bajo la hegemonía de los Estados Unidos hasta la caída del sistema económico mundial debida a la Gran Depresión del año 1929, después siguió un retorno a la orientación del desarrollo nacional (Schmalz/ Tittor 2005: 14-19).

²¹ Recomiendo el libro “*Zur Politischen Ökonomie Lateinamerikas*” de Dieter Boris para tener un punto de vista conjunto del desarrollo económico y social de América Latina.

Con la instalación de la Constitución después de la Revolución Mexicana, las leyes laborales y leyes en torno a la propiedad de los recursos a favor del Estado mexicano, el nivel de las IEDs se mantuvo constante hasta la presidencia de Lázaro Cárdenas en el año 1934. Los cambios económicos, políticos y sociales favorecían el crecimiento económico hacia adentro por las medidas de nacionalización de industrias claves para la intervención del Estado. La consecuencia fue una reducción de las IEDs por 42 % hasta el año 1940 (comp. Dussel Peters 2000: 11) aunque no por esto se terminó por completo la participación extranjera en México. Especialmente en la fase de la Segunda Guerra Mundial hubo un cambio en las inversiones que sustituyeron la importancia del sector agrario por los sectores industriales y de servicios reordenando el mercado laboral mexicano. Al mismo tiempo, la consolidación del corporativismo y la integración de la clase obrera al sistema político era posible por la falta de una hegemonía opuesta. Dicen Schmalz y Tittor que la estrategia de acumulación y la promesa al respecto eran la participación en el sistema económico por parte de los grupos sociales, ésto en beneficio de cada uno, lo cual había sido la expresión del interés común para establecer una cierta alianza de las clases entre los grupos sociales (2005: 20).

En verdad, la estabilidad económica derivó de un aumento de las tasas del crecimiento económico hasta los años 50 que al mismo tiempo estabilizaba también la situación política, sobre todo en el sistema corporativista. La necesidad de tomar créditos del extranjero para financiar la orientación económica de la sustitución de las importaciones, la crisis petrolera y la flexibilización de los tipos de cambios eran también para México las razones del cambio de la orientación política hacia la hegemonía neoliberal abajo de los EE.UU. (Schmalz/ Tittor 2005: 20-23).

LA DESREGULACIÓN Y LAS AMPLIAS PRIVATIZACIONES²²

Antes de la primera crisis financiera, la Ley para Promover la Inversión Mexicana y Regular la Inversión Extranjera del año 1973 introdujo más mecanismos para manifestar la intervención del Estado para reservarse el derecho exclusivo para ciertas actividades económicas²³, para fomentar las empresas mexicanas²⁴ y para regular la participación

²² Recomiendo el libro “*Der Staat in der Privatisierung. Eine strategisch-relationale Analyse am Beispiel Mexikos*” de Miriam Heigl del año 2009 que se concentró más profundamente en las privatizaciones y las consecuencias para México.

²³ Las actividades económicas principales eran: el sector petrolero y los demás hidrocarburos, petroquímica básica, explotación de minerales radioactivos y generación de energía nuclear, minería, electricidad, ferrocarriles, comunicaciones telegráficas y radiotelegráficas.

²⁴ En sectores de radio y televisión, transporte automotor urbano, transportes aéreos y marítimos nacionales, explotación forestal y la distribución de gas.

extranjera máxima en las empresas mexicanas con una tasa de entre 40 % y 49 % (comp. Dussel Peters 2000: 11). Las empresas extranjeras que se permitieron entrar, gozaron de la producción y la venta de sus productos en un espacio económico protegido contra la competencia de otros países siguiendo las premisas tayloristas de la producción.

La crisis mexicana del año 1982 terminó definitivamente el “milagro mexicano” con la declaración de la quiebra estatal. El aumento de los tipos de interés, la política determinada del Banco Mundial y del FMI y la aceptación de los programas de los ajustes estructurales dirigían al paradigma neoliberal y la apertura económica del país (Schmalz/ Tittor 2005: 26). El gobierno mexicano era confrontado con limitaciones económicas en las áreas de la sustitución de importaciones, de la generación de empleo y de una base industrial para el aumento del PIB y PIB per cápita que se desarrollaban en contra de México.

La falta de nuevas tecnologías y de aprendizaje no había dejado integrar y participar a sectores importantes del país en el mercado mundial. Para superar este estado, el gobierno estaba buscando nuevas estrategias económicas que desembocaron en el Pacto Económico de 1987 en el cual México terminó definitivamente la época del crecimiento hacia adentro cuando se definieron las exportaciones y el sector manufacturero privado como nuevas pilas del crecimiento (comp. Dussel Peters 2000: 12). Bajo de la presidencia de Carlos Salinas de Gortari (el precursor del TLCAN), las IEDs se habían convertido en el financiamiento fundamental para el desarrollo de la economía mexicana por la desregulación económica, la liberalización arancelaria y la onda de privatizaciones de empresas estatales y paraestatales. Entre 1982 y 1993 se privatizaron más que unos 80 % de las empresas paraestatales para recaudar 300.000 millones de dólares hasta 1998 (comp. ibídem: 13-15).

El efecto tequila y la nueva crisis financiera en México por consecuencia de las crisis en Asia, Brasil y Rusia, disminuyó la tasa de las IEDs entre 1994 y 1999, pero se recuperó hasta hoy en día, aun así la población continúa sufriendo las crisis, una de ellas es la más reciente del año 2008 en la cual hubo un aumento de los precios para alimentos cotidianos. Para desregular la economía, se modificaron y ampliaron las leyes económicas y laborales²⁵ a favor del capital extranjero. Por consecuencia, la inversión de capital extranjero no requería la autorización menor de 49 % del capital de la empresa hasta el permiso de una participación con más que 50 % en los sectores con importante desarrollo tecnológico que genera además empleos. De tal manera, se aseguró también la compatibilidad con el TLCAN y otros

²⁵ Veremos los “Contratos Colectivos de Protección Patronal” como ejemplo de la desregulación a favor del capital extranjero con el respaldo de los sindicatos corporativistas en los capítulos 4 y 5.

acuerdos económicos bilaterales firmados después de 1994. Prosiguió con esto más desregulación al facilitar la “tramitología” para la constitución y el registro de empresas con capital extranjero (comp. de la Garza 1998: 31). Hoy en día, solamente 16 actividades económicas aún son propiedad del Estado mientras que se abrieron el resto de las actividades con reserva a la población mexicana (comp. ibídem: 21-23). El Estado mexicano ha perdido su influencia en muchos sectores de la economía por la desregulación neoliberal al mismo tiempo que lo ha hecho más dependiente del capital extranjero especialmente de los EE.UU. y de los países de la Unión Europea.

Aunque las IEDs generaron unos 1.300.000 nuevos empleos sobre todo en los sectores para la exportación en las manufacturas (en las maquilas) y en los servicios, las posibilidades de tener influencia también en los derechos laborales en las empresas está disminuyendo. Los flujos de capital se concentran no solamente en algunos pocos Estados (Distrito Federal, Estado de México, Chihuahua y Nueva León) sino también en algunos sectores específicos (industria, construcción y servicios) mientras que otros Estados y sectores no tienen la capacidad de participar en el mercado mundial. La orientación económica a favor de las exportaciones sin programas efectivos para aumentar la participación de sectores menos desarrollados, divide ocasionalmente al país en partes.

Para la representación sindical auténtica, las privatizaciones tenían consecuencias enormes hacia la abolición *de facto* del derecho de intervención: Los cambios en las estructuras del mercado laboral (menos trabajador@s en los sectores tradicionales con alta representación sindical y más empleador@s individuales a cuenta propia) y el aumento del sector informal, disminuyeron la influencia sindical (comp. Boris 1986: 158). Además los desplazamientos de ramas industriales completas (como la maquila) en las Zonas de Procesamiento de Exportaciones que se caracterizan por el pago bajo de impuestos para las empresas y la falta del acceso para los sindicatos (sobre todo los sindicatos independientes) (comp. Jakobsen 2006: 11) y la disminución de los salarios reales hasta unos 50% (comp. Boris 1986: 159), cambiaron el rol de los sindicatos al sistema político. Los procesos simultáneos de cambios profundos en los contratos colectivos (sin cambios en las leyes laborales y así sin discurso público) para que las empresas hubieran pagado menos prestaciones sociales, la abolición de descripciones fijos de las tareas de los puestos laborales para aumentar la flexibilidad de l@s trabajador@s, el crecimiento de puestos de trabajador@s de confianza y de eventuales por la

subcontratación o la terciarización²⁶ y también la introducción de nuevas tecnologías en las fábricas sin posibilidades de intervención de los sindicatos, simplificaron las privatizaciones. En particular las mujeres han sido afectadas por estos cambios, de repente eran necesarias como mano de obra barata en las maquilas que se basaban en una organización laboral del taylorismo primitivo (comp. 3.1.2.), en el sector terciario, en las empresas familiares o en el sector informal para mantener la familia (comp. Boris 1986: 171 y ss.). Sobre todo, las mujeres tenían que amortiguar los cambios sociales lo que resultó en una mayor participación femenina en iniciativas ciudadanas, pero no en una mayor representación de asuntos femeninos en la sociedad (comp. ibídem).

Es importante que decir que las privatizaciones tenían dos razones claves: primero, la necesidad de desregular el país después de la crisis de deudas del años 1982 según los programas del Banco Mundial y del IMF, pero segundo también por la necesidad política para re-estabilizar la estructura hegemónica nacional. Se organizaron los sindicatos y manifestaron en huelgas (en particular en el año 1983) contra los cambios neoliberales del gobierno mexicano que fue la primera oleada de huelgas después de la estabilidad por más que cuatro décadas en la historia mexicana²⁷. El aumento de los gastos de los alimentos, de la tasa de desempleo y otros factores sociales requerían medidas efectivas para re-alcantar el poder político que funcionó muchos años por la inversión de los beneficios de las privatizaciones amplias en proyectos sociales para aumentar otra vez la afirmación de capas sociales viviendo en pobreza mayoritariamente en las zonas rurales (comp. Boris 1996: 77 y ss.). Anne Tittor describe la fase de las privatizaciones como “privatizaciones populistas” por la necesidad de la re-estabilización del régimen político (comp. Tittor: 2005: 47). Tampoco el cambio político y el fin de siete décadas del gobierno priista han cambiado el curso económico, sino por el contrario, la fuerza a favor de las privatizaciones, del aumento de las IEDs y de la orientación hacia la exportación ha ampliado su influencia bajo del gobierno del PAN desde el año 2000.

²⁶ Según la Ley Federal de Trabajo, ni l@s trabajador@s de confianza ni l@s eventuales pueden ser miembros de un sindicato. Veremos más sobre esta problemática en el punto 5.1.

²⁷ Enrique de la Garza subraya que se trataba de huelgas para la propio clientela y que casi no ocurrieron huelgas de solidaridad con otros sectores. Especialmente los sindicatos corporativistas luchaban por fines templados con la tolerancia estatal, mientras los sindicatos insurgentes e independientes sufrían de represiones fuertes y fueron prohibidos por el derecho de la requisa (comp. Boris 1986: 52, 162/ Klec 1999: 71).

Un ejemplo actual es que en 2008, el PAN ha exigido privatizar Petróleos Mexicanos (PEMEX)²⁸ el cuál es una empresa paraestatal y garantiza con sus recaudaciones un 40% del presupuesto estatal. Además de eso PEMEX constituye una de las empresas petroleras más importantes y también, una de las más grandes del mundo (Fortune Global Ranking 2007). A consecuencia de esto hubo amplias protestas del Frente Amplio Progresista (FAP)²⁹, de los sindicatos y otros actores de la sociedad civil contra la privatización. Sobre todo el ex-candidato presidencial López Obrador proclamó que *“los gobiernos neoliberales dejaron de invertir en exploración, refinación, petroquímica, investigación y desarrollo tecnológico. Aunque parezca increíble, remató, ‘desde hace 25 años todos los gobernantes han mantenido como dogma la idea fija de privatizar a Pemex y no les ha importado arruinar a la industria petrolera para tener el pretexto de convertirla en un negocio de particulares’. Desde 1983, recordó, han pasado a manos de particulares más de mil empresas públicas: Teléfonos de México, Ferrocarriles Nacionales, minas, aeropuertos, Mexicana, Aeroméxico, los bancos; ya privatizaron 35 por ciento de la industria eléctrica nacional y ‘ahora quieren montarse en el negocio del petróleo’.”* (La Jornada, 25.02.2008). El 25 de abril de 2009, el periódico La Jornada anunció que según la opinión y la interpretación de expertos, el presidente Felipe “Calderón ya privatizó de facto la industria petrolera” (La Jornada, 25.04.2009) que es un ejemplo más que muestra que el gobierno mexicano sigue aferrado a la convicción de las privatizaciones y de la apertura económica³⁰ del país en contra del bienestar de su población.

LA DEPENDENCIA DE LOS ESTADOS UNIDOS

No debemos de olvidar que desde la conquista europea, los países latinoamericanos siempre han sido dependientes de un centro, un país o una región, es decir de un espacio hegemónico. Sotillo Lorenzo menciona en su texto sobre las “Relaciones Internacionales de América Latina” (2008) que *“América Latina ha sido una región donde se han aplicado medidas económicas homologadas por las instituciones económicas internacionales, con recetas*

²⁸ Un papel importante en las negociaciones lo tenía el ex secretario de Gobernación, Juan Camilo Mouriño, que murió en una caída de avión el 4 de octubre de 2008 en la Ciudad de México. Hay que mencionar que el entorno circulan rumores sobre el nexo entre el accidente y su que hacer político, los cuáles nunca van a ser confirmados ni rechazados.

²⁹ El FAP es una agrupación del PRD y del Partido del Trabajo (PT).

³⁰ Actualmente, México está en lugar 49 del Índice de Libertad Económica del año 2009 (The Heritage Foundation 2009) que muestra la independencia económica de los países del mundo mediante de componentes como la libertad empresarial, de la libertad de la corrupción o de la libertad de las inversiones y es considerada como un producto de un *think tank* importante de la política neoliberal de los EE.UU. Pero los índices como estos tienen un papel importante para la ratificación de los países en cuanto a las inversiones internacionales, y así para las IEDs.

universales que han ido cambiando con el devenir de los tiempos. Es otro más de los controles y poderes externos a los que han estado sometidas las economías latinoamericanas. El Consenso de Washington fue declarado recientemente fallecido, por las mismas instituciones que lo habían implantado como fórmula mágica para las economías latinoamericanas.” (197).

La independencia económica y la paz interna de un país establece la base para lograr ser un centro poderoso hacia un centro hegemónico. En el capitalismo del siglo XX los países latinoamericanos nunca han tenido la oportunidad de establecer un régimen de acumulación (nacional) propio por las intervenciones permanentes de actores y actrices de fuera de México (primero España y luego los EE.UU.), primordialmente por la *Doctrina Monroe* y sus consecuencias (comp. 3.1.2.) hasta las últimas intervenciones para combatir el narcotráfico que han afectado en particular Colombia y México³¹.

Pero, ¿qué significa la integración mexicana al régimen de acumulación estadounidense? En la historia del capitalismo, México nunca han dispuesto de una economía completamente independiente de los EE.UU. - una relación que se ha intensificado por la entrada en vigor del *Tratado de Libre Comercio de América del Norte* (TLCAN) o NAFTA por su siglas en inglés. De tal manera, los EE.UU. han controlado el mercado canadiense, el mercado mexicano y asimismo el *patio trasero* latinoamericano. Por las crisis económicas y la traslación de los poderes después de la Guerra Fría, es discutible si los EE.UU. siguen siendo ser el superpoder del mundo (Sotillo 2006: 229). Pero la influencia económica (como por la tasa alta de la participación a la economía mexicana) y la intervención política siguen teniendo una gran importancia en las relaciones bilaterales entre México y los EE.UU.

Por ejemplo, las relaciones económicas de México con sus socios EE.UU. y Canadá se elevaron desde la entrada en vigor del TLCAN. Según un estudio publicado en la Revista Mexicana de Política Exterior, “*su comercio se elevó en términos reales 86%, a una tasa promedio anual de 6,4%*” (Flores Quiroga/ de la Peña Rodríguez 2005: 24) para el periodo 1993-2004. Así los EE.UU. continuaron siendo el socio principal de México por la disminución arancelaria y la evaluación del peso mexicano frente al dólar en los años 1994-1995. Pero también el aumento en la demanda de las exportaciones mexicanas y con eso, la demanda reducida de México de productos norteamericanos han intensificado la inversión

³¹ Véase también en alemán: David Meyer y Martina Kaller-Dietrich (2005): *Geschichte Lateinamerikas im 19. und 20. Jahrhundert*, www.lateinamerika-studien.at/content/geschichtepolitik/geschichte/geschichte-titel.html (24.04.2009)

extranjera y el comercio en total. Once años con el TLCAN han provocado un aumento en la producción con una correlación en el empleo y tasas de inflación y de interés descendentes que han tenido por consecuencia un mejoramiento del perfil económico de México. Todavía las relaciones internacionales entre los tres socios podrían mejorarse con respecto a asuntos sociales o laborales para hacer beneficiar también l@s perdedor@s de la liberalización con medida de fondos de cohesión como los que existen en la Unión Europea (comp. ibídem: 21-50). Pero al mismo tiempo también existe la dependencia económica por la necesidad de las remesas y los puestos de trabajo en los EE.UU. que han fortalecido la migración hacia el vecino nortño. Actualmente, México está afectado profundamente por la crisis económica global debido a la dependencia de las exportaciones y de las IEDs que motivó al gobierno mexicano a pedir un crédito del IMF que sin duda, produjo una nueva dependencia financiera de una Organización Internacional (comp. Neues Deutschland, 22.04.2009).

Considerando la interdependencia estadounidense-mexicana no podemos hablar de un descenso de las relaciones entre los países. No obstante, éstos dos países se han flexibilizado de la misma manera en materia de relaciones laborales y en la organización laboral. Los Estados Unidos por su parte, no han consolidado su fuerza tecnológica y monetaria sino como México se han flexibilizado a favor de relaciones laborales inseguras y mal pagadas (comp. Lipietz 1997: 31-35). De tal manera, México sigue siendo fuertemente dependiente de los EE.UU., tanto de su conocimiento técnico como también de las IEDs y de las exportaciones hacia el vecino nortño para mantener su economía nacional y un cierto bienestar de la población.

3.2.2. EL MOVIMIENTO OBRERO

En general, l@s obrer@s se diferenciaban en más grupos que en Europa. Diversificad@s en trabajador@s como privilegiad@s y desemplead@s, podemos ver que además factores como el sexo y la etnia de l@s trabajador@s y más el sector económico, el tamaño, la intensidad del capital, la productividad y el emplazamiento de la empresa determina la clase social. Mientras l@s trabajador@s se diferenciaban más del ideal del hombre blanco, grande, de la ciudad y trabajando en una rama industrial orientada a la exportación, más estaban en desventaja.

Se puede clasificar la historia del sindicalismo mexicano en tres fases: (a) la instalación del corporativismo; (b) la aparición de los sindicatos insurgentes; y (c) el sindicalismo en el neoliberalismo frente a la globalización.

LA INSTALACIÓN Y LA GÉNESIS DEL CORPORATIVISMO

Los primeros sindicatos mexicanos se formaron al final del siglo XIX. Antes la industrialización no era posible por la falta de capital y de condiciones políticas inestables. La situación cambió en la Segunda República bajo la presidencia del Dictador Porfirio Díaz (1877-1911 con interrupciones). Con la estabilidad que se dio en la capital en el país, se construyeron las primeras líneas ferroviarias (comp. Domitria 1983: 788) que constituyeron un paso importante para conectar el país geográficamente y para fortalecer el intercambio económico.

La migración europea hacia México que ocurrió casi simultáneamente con la industrialización parcial, llevó consigo también las ideas e ideologías del socialismo europeo que polarizaron al país y las cuáles se manifestaron en la forma de la organización de l@s obrer@s. Christine Esterbauer muestra en su tesis el ejemplo de los mineros – una industria enfocada a la exportación con dueños extranjeros – y la imposición de sus posiciones por la fuerza contra las discriminaciones, las faltas de prestaciones sociales, de seguridad en el lugar de trabajo, el maltrato y el mal pago en combinación con la omnipresencia de la empresa (comp. 2007: 44 y ss.). Como la explotación minera había tenido un lugar primordialmente en el norte, en una zona desértica, la empresa garantizaba por el trabajo pero además por todo la infraestructura. Las luchas contra la opresión se dirigían directamente al patrón sin injerencia externa de otros sindicatos o grupos de mineros. La política económica de Porfirio Díaz, que favorecía el capital extranjero intensificaba la explotación de los mineros debido a la intervención militar por el Estado que reprimía las rebeliones violentamente (comp. ibídem). En la zona urbana, el anarco-sindicalismo no era tan exitoso con respecto a la heterogeneidad de las categorías profesionales y el empeño hacia el corporativismo.

En el año 1910, Francisco Madero ganó las elecciones presidenciales en México aunque Porfirio Díaz cometió pucherazo porque no aceptó los resultados verdaderos. Madero huyó a Texas (fue arrestado por actividades revolucionarias antes) donde proclamó la Revolución Mexicana en 1911. En él, l@s obrer@s encontraron un luchador para la clase obrera que les animaba a organizarse. Entre julio y diciembre del año 1911, los trabajador@s de tranvías y de la industria textil iniciaron huelgas en todo el país y fundaron la *Casa del Obrero Mundial* (la Casa). La Casa era una institución para fortalecer la educación y cultura de l@s trabajador@s, pero además era una institución para promover la igualdad entre hombres y mujeres. También después del asesinato de Madero en 1913, la Casa tenía un rol importante

organizando huelgas generales y formándose en una red de solidaridad entre l@s trabajador@s (comp. Brickner 2005: 67-72). Además de esto, los “batallones rojos” fueron fundados también entre las personas de la Casa que perdieron sus derechos para luchar en la Revolución.

Primordialmente, la Revolución Mexicana no era una revolución de l@s trabajador@s y campesin@s oprimid@s, sino la apertura violenta de grupos sin poder en las estructuras oligárquicas hasta este tiempo (comp. Xelhuantzi López 2002: 14). Como la nueva elite quería más poder, l@s trabajador@s de la industria hicieron un acuerdo con el Estado: Protección jurídica en la constitución y la integración de los líderes sindicales en las estructuras estatales a cambio del apoyo de reprimir la rebelión de l@s campesin@s bajo el mano de Zapata y Pancho Villa con los “batallones rojos” (comp. Robles 2008: 55 y ss.). Así, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 garantiza amplios derechos sociales, políticos, laborales y sindicales (especialmente en el artículo 123). Por lo tanto, en 1919 los sindicatos tenían que unificarse en la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) porque a los líderes políticos, les parecía peligroso tener sindicatos con orientaciones políticas diferentes en el país (comp. Domitria 1983: 788). La instalación de la CROM también marcó el fin del poder de la Casa. La clase obrera ha formado parte del Estado integral-mexicano desde el acuerdo hecho entre el Estado y l@s trabajador@s que subrayaba la necesidad de huelgas. Como consecuencia de esta colaboración, al principio del siglo XX., los tipos ideales del sindicalismo fueron el *sindicalismo blanco*³² en Monterrey por la Unión de Sindicatos Libres creada en 1919, que se convirtió en la Federación Sindical Independiente de Nueva León en el año 1936 (comp. Xelhuantzi López 2002: 16).

El corporativismo se estableció también por la sombra del fascismo de Mussolini, personificado por los dos ex-embajadores en Italia Manuel Y. de Negri y José Manuel Puig Casaunac, que habían tenido funciones claves en el nuevo sistema estatal y además la cercanía necesaria con la clase capitalista para impulsar su modelo del Estado corporativista en México (comp. Robles 2007: 72-81). Fuera de eso, la delegación de Guiseppe Garibaldi como diplomado en México, la campaña pública de Mussolini³³ del año 1924 y los procesos sucesivos hasta la promulgación de la Ley Federal de Trabajo en el año 1931 (comp. ibídem:

³² *Sindicalismo blanco*: Se trata de sindicatos que actúan a favor de la empresa con un líder sindical mandado por el gobierno o por la empresa y entonces no elegido por la base del sindicato (comp. 4.2.).

³³ “En agosto de 1924, el gobierno italiano mandó una gran comitiva internacional a visitar varios países de Latinoamérica para promover su imagen. La nave [italiana] tocó puerta en Veracruz. Iba cargada de una exposición de productos industriales y obras de arte: La delegación incluía a más de 700 personas relacionadas con la industria, el comercio, políticos y militares.” (Robles 2007: 79)

82-89) muestran el interés del modelo italiano-corporativista que tiene sus consecuencias hasta hoy en día para el sindicalismo mexicano (comp. 4.2. y 5.1.). Podríamos decir entonces que el modo de regulación mexicano que se basa en el corporativismo no fue un invento propio-nacional sino se trata de una copia de un sistema extranjero, en este caso el italiano.

Bajo la presidencia Lázaro Cárdenas (1934-1949), los objetivos de la Revolución Mexicana habían sido realizados, entre ellos la independencia del capital extranjero, la nacionalización de las industrias centrales (ferrocarriles, electricidad y petróleo). Pero en 1938 también privó a los sindicatos de su poder fundando la Confederación de Trabajadores de México (CTM) como sindicato central y la única representante de l@s obrer@s (comp. García Villanueva/Wannöffel 1993: 97). Los sueldos y salarios reales y las prestaciones intraempresariales subían a favor de l@s trabajador@s y su protección era garantizada por el gobierno mexicano en una guisa del *Pacto de Amistad y Solidaridad* y así el *charrismo*³⁴ (comp. Domitria 1991: 788). Más allá, los gobiernos mexicanos han creado una multitud de mecanismos para fortalecer el *sindicalismo de protección*: El Departamento del Trabajo (1911), las Juntas de Conciliación y Arbitraje (1927), la primera Ley Federal de Trabajo (1931), la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) (1941) y la Comisión de los Salarios Mínimos (1963). En las décadas del *crecimiento hacia adentro*, estos órganos siempre favorecieron a los sindicatos corporativistas (comp. Xelhuantzi López 2002: 16 y 18-21) y han regulado las relaciones laborales. De tal manera, los gobiernos mexicanos intervenían en las prácticas sindicales reprimiendo un sindicalismo democrático (comp. Aguila García 1982: 36). Sobre todo, estas estructuras no han ofrecido la necesidad de integrar mujeres e ideas feministas en posiciones de poder en los sindicatos. Así el liderazgo masculino sigue siendo la normalidad en el sistema corporativista (comp. Brickner 2005: 96).

LA APARICIÓN DE LOS SINDICATOS INSURGENTES

Como movimiento alternativo al corporativismo, a partir del año 1960 empezó el movimiento de los *sindicatos insurgentes* con la fundación del Frente Auténtico de Trabajo (FAT) en México. Promoviendo derechos sindicales independientes de la CTM y del corporativismo establecido, hasta el fin de los años 1970 gano un@s 30.000 afiliad@s en todo el país (comp. Brickner 2005: 82-85). Además fueron las mujeres trabajadoras de Ropa Irapuato las cuales

³⁴ *Charrismo*: se instalan el líder sindical por el gobierno para garantizar la subordinación del sindicato. Dussel Peters define el charrismo como la continuación de los caudillos que gobernaban en las regiones (comp. 2000: 40).

iniciaron una de las primeras reuniones del FAT en 1962 (comp. ibídem: 114). Hasta hoy en día, el FAT tiene un papel importante en el sindicalismo mexicano realizando proyectos sociales en aéreas rurales y urbanas y además están formando alianzas internacionales buscando estrategias sindicales afuera del país (comp. ibídem: 91-93).

En la fase final del *crecimiento hacia adentro*, el crecimiento económico se estancaba y el gobierno no podía ampliar el sistema del seguro social. El sistema corporativista funcionaba bien hasta la crisis del petróleo de 1973: Los salarios y los sueldos bajaban y a causa del proteccionismo estatal, los sindicatos no debían actuar libremente. Además el gobierno mexicano y las empresas multinacionales firmaban acuerdos tolerando condiciones laborales bajas para l@s trabajador@s (comp. García Villanueva/ Wannöffel 1993: 97). En compensación, estas empresas daban mejores salarios y puestos de trabajo seguros para sus obrer@s. En base al aumento de la presión de la economía al sistema corporativista, la elite sindicalista³⁵ y política no habían sido capaces de solucionar los problemas económicos para llevar al país al mercado mundial. Los sindicatos perdieron así a su importancia, pues las empresas ignoraban condiciones laborales que producían conflictos en la clase obrera porque el gobierno no podía cumplir su parte del acuerdo social (comp. ibídem). La inflación y los precios subían tan rápido que había un descenso real en los niveles de consumo y de vida para l@s mexican@s (comp. Aguilar García 1982: 40). Pero entre los años 1971 y 1977, también se movilizaron los sindicatos de tipo insurgente e iniciaron muchas huelgas para lograr un sindicalismo auténtico y democrático (comp. Xelhuantzi López 2002: 23-25).

En esta fase de la crisis, la cantidad de obreras aumentó significativamente (la primera vez desde los años antes de la Revolución mexicana) porque el salario del hombre no era suficiente para la familia. Aunque la constitución mexicana y la Ley Federal del Trabajo garantizan en leyes amplias para la protección al trabajo, discriminación de trabajadoras ha sido una práctica muy corriente (comp. Brickner 2005: 118). Esta discriminación ha fortalecido el movimiento feminista que ha logrado una multitud de objetivos hasta el día de hoy (entre muchos: el cambio de los artículos tres y cuatro de la constitución para la independencia del hombre). Además, la participación de mujeres ha ido en aumento desde hace los años 1970, más por la cifra de mujeres solteras y divorciadas o viudas que por la de mujeres casadas. Sobre todo, muchas mujeres trabajaban en casa o en empresas familiares con

³⁵ La convocatoria del líder sindical por el gobierno según el modelo del corporativismo ha distanciado el liderazgo y la base que se muestra en particular en el nivel local y el fenómeno del “movimiento obrero sin obreros” (comp. Klec 1999: 68).

poca representación sindical. Pero más mujeres trabajadoras no ha implicado más representación femenina en los sindicatos: En el año 2007 había solamente un sindicato en el cual mujeres tenían la mayoría en puestos de decisión (Sindicato Independiente de Trabajadores UAM) y no había otro sindicato por lo menos con una igualdad numérica entre hombres y mujeres (comp. López Martínez 2007: 50). Excepto del FAT y la Federación Democrática de Sindicatos de Servidores Públicos, más que 88 % de hombres están en puestos de decisión en las centrales obreras mexicanas (comp. ibídem).

EL SINDICALISMO EN EL NEOLIBERALISMO

La crisis de la deuda externa del año 1982 reforzó la miseria para l@s trabajador@s, al mismo tiempo que la justicia social, uno de los objetivos de la Revolución Mexicana, dejó de existir. El cambio de la producción del mercado interno a la producción orientada a la exportación y la instalación de una economía neoliberal con sus ajustes estructurales creaban condiciones favorables para la colonización de fábricas nuevas. Una consecuencia fueron los despidos colectivos (sobre todo en las empresas estatales), lo que aumentó la presencia del sector informal (comp. García Villanueva/ Wannöfffel 1993: 99-101). De tal manera, los sindicatos perdieron much@s afiliad@s porque nunca existió un sindicato ni para el sector informal ni para l@s desemplead@s.

Más cambios para la economía mexicana y el mercado laboral sucedieron después de la crisis: Primero la adhesión al Acuerdo General sobre Comercio y Aranceles del año 1986 implicaban más libertades para las empresas para estar en competición con otros países. Con la petición de condiciones laborales más flexibles, las empresas no tenían que asegurar las condiciones laborales según las leyes existentes. Se desplazó la producción hacia el norte del país sin llevar las estructuras sindicales. La función paternalista de las empresas para cuidar a sus trabajador@s perdió importancia (comp. García Villanueva/ Wannöfffel 1993: 101-102).

Segundo, la creación del espacio de libre comercio en el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) del año 1992 (entrada en vigor 1.1.1994) no ha cumplido las promesas para México³⁶. Por un lado, México recibía más capital, conocimiento y tecnología

³⁶ Al mismo día de la entrada en vigor del TLCAN, el Ejército Zapatista de Liberación Nacional (EZLN) empezó su rebelión en el Estado de Chiapas. De tal manera, hacen visible los efectos negativos para la población del sur (especialmente indígenas) de México y de América Central. La migración hacia el norte y los EE.UU., es solamente un fenómeno entre varios que muestra la desigualdad entre los países. Además, la industria fortalecida por el TLCAN en la zona transfronteriza en el norte, sufre ahora de la competencia con China.

extranjera ampliando la industria del norte mexicano. El acuerdo entre el Fondo Monetario Internacional (FMI) y México ha garantizado sueldos y salarios bajos (así violando la LFT) para la localización de plantas en la frontera con los EE.UU. Se formaron las maquilas, en las cuales predominantemente las mujeres han encontrado un puesto de trabajo en condiciones laborales pésimas. Por otro lado, el intercambio económico se intensificaba con su vecino del norte y no con otros países, produciendo otra dependencia, la de la inversión extranjera (comp. Sangmeister/ Melchor del Río 2004). Además del TLCAN, los tres países firmaron el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN) y el Acuerdo de Cooperación Ambiental de América del Norte (ACAAN) para arreglar también reglamentaciones laborales y ambientales (comp. 5.2.).

Pero al lado de todos los efectos negativos, también sucedieron movimientos positivos: La reducción del corporativismo en la crisis económica y los cambios al mercado laboral, hacían posible la creación de sindicatos autónomos y democráticos (Aguila García 1982: 37-43; García Villanueva/ Wannöfchel 1993: 109-111). En el año 1990, algunos sindicatos con una orientación claramente de la Revolución Mexicana, fundaron la Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios (FESEBS) para actuar con autonomía respecto del gobierno. Se dieron estructuras internas democráticas y se democratizaron también los procesos en las tareas típicas sindicalistas como por ejemplo en la negociación colectiva (comp. Xelhuanzi López 2002: 28-29). Pero la FESEBS no se liberó completamente del sistema corporativista y sigue relacionada con el PRI, el cual muestra una nueva forma del sindicalismo mexicano: el *neocorporativismo* (comp. Pérez Pérez 2002: 10).

El programa del gobierno de Salinas de Gortari, el presidente que allanó el camino para el TLCAN, también quería integrar los sindicatos a sus planes de la Reforma del Estado. Este concepto neoliberal prevía un nuevo sindicalismo para aumentar la productividad del país sin interrupciones sindicales. Su plan consistía en los siguientes ocho puntos (Pérez Pérez 2002: 8):

- 1) Un sindicalismo fuerte y representativo con capacidad de interlocución.
- 2) Necesidad de abandonar la estrategia de confrontación de principios del siglo.
- 3) Establecimiento de fórmulas de cooperación entre los factores de producción.
- 4) Preservación de la alianza histórica del movimiento obrero con el Estado.
- 5) Respeto a la autonomía sindical desde el punto de vista político gubernamental.

- 6) Perfeccionamiento de las relaciones laborales con obligaciones tanto para empresas como para sindicatos.
- 7) Urgencia de comprensión y disposición obrera para incrementar la productividad, bajar costos y coadyuvar a ganar mercados dentro y fuera del país.
- 8) Imprescindible crear desde la empresa una cultura de motivación y comunicación que otorgue incentivos, aliente y premie el esfuerzo obrero.

Esta propuesta marcó el cambio del modo de producción hacia un taylorismo perfecto según el movimiento democrático sindical. Sin duda, Salinas quería contener los nuevos movimientos sindicales en su país para reestablecer el sistema corporativista según el modelo del Estado integral (comp. 2.3.) completamente. Seis años después, el presidente Zedillo firmó con *“10 de las 39 organizaciones que conforman al Congreso de Trabajo [...] un documento de 12 cuartillas denominando “La nueva cultura laboral” [...] que [...] incluye compromisos generales, que van desde el establecimiento de principios éticos en las relaciones laborales, hasta metas para aumentar la productividad y los empleos.”* (ibídem). Con este pacto, el gobierno quería superar las discrepancias y diferencias entre l@s trabajador@s y l@s empresari@s para actuar eficazmente en la globalización.

En el año 1997, la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) se constituyó como una central obrera alternativa a las ya existentes corporativas o neo-corporativas. Ésta central obrera tiene sus raíces en las reuniones de la “Coordinadora Intersindical Primero de Mayo” que protestaba contra los procesos neoliberales del gobierno y del PRI. Antes, mayoritariamente los sindicatos de empresas ya privatizadas tenían el objetivo común de luchar contra el corporativismo laboral para una democratización y una mayor autonomía sindical y también para democratizar las estructuras internas en los sindicatos (comp. Xelhuantzi López 2002: 30). Éstos sindicatos iban en contra de las privatizaciones, del TLCAN y del fin de la práctica de los Pactos por la disminución *de facto* de los derechos laborales. También querían formar una resistencia contra el plan de Salinas de Gortari de establecer nuevas relaciones laborales (comp. Klec 1999: 214-218). Pero la UNT reclamaba también la ampliación de la sanidad, la vivienda y la enseñanza para toda la población, que son exigencias claramente clientelistas (comp. 2.3.). Por consiguiente, seis sindicatos salieron del CTM perdiendo unos 18 % de sus afiliad@s. Hoy en día, la UNT es la segunda central obrera más grande de México con sindicatos miembros de sectores estratégicos para el país (entre muchos: telecomunicación, líneas aéreas, universidades y seguro social) (comp. Brickner 2005: 90).

A partir del año 1990 las mujeres han empezado a organizarse afuera de las estructuras sindicales existentes, entre ellos en el Foro Nacional de la Mujer o en los Encuentros Nacionales de Mujeres Trabajadoras (ENMT). Los objetivos de estos grupos han sido la creación de mejor posibilidades de empleo para mujeres, la formación de unos grupos de presión para fortalecer derechos femeninos en las instituciones públicas, la eliminación de la discriminación de género y la iniciación de proyectos de empoderamiento, también para mujeres en áreas rurales (comp. ibídem: 133-140). Con todos los esfuerzos puestos en estos foros, no ha habido un tercer foro de ENMT hasta hoy en día. Todavía las mujeres trabajadoras enfrentan prácticas como violaciones, abortos forzados y tests de embarazo obligatorios en sus lugares de trabajo para que la empresa no tenga que pagar las prestaciones sociales según la LFT.

Otro ejemplo de grupos para fortalecer la conciencia de las desigualdades entre género lo es cuando las mujeres de sindicatos diferentes fundaron la Red de Mujeres Sindicalistas (RMS) en 1997. En talleres y seminarios hacen capacitaciones para mujeres en asuntos de liderazgo y del acoso moral y sexual a sus lugares del trabajo. Su concepto de una educación progresista (*“Educ-Action”*) *“emphasizes participation from members of the group, draws on the personal experiences of group members, and encourages critical thinking about power, social consciousness, and social change”* (Brickner 2005: 148). Apoyando a personas que hacen investigaciones sobre el tema de género y trabajo, se han hecho visibles la existencia del abuso moral y sexual en todo el país y además las estructuras que generan la discriminación. Sobre todo, la llamada de atención a la existencia de diferencias para trabajadoras y trabajadores también en los propios sindicatos, es un triunfo de organizaciones y redes como la Red de Mujeres Sindicalistas en México (comp. ibídem: 173-183).

En adelante, el trabajo del FAT sigue teniendo sus impactos en el movimiento de los sindicatos auténticos. Además de esto, la huelga del sindicato local de maestr@s en Oaxaca, el conflicto en la empresa Euzkadi, o el caso de los mineros del STMMRM muestran por lo menos una actividad sindicalista en México (comp. Blanke 2007), aunque en una manera muy lenta.

3.2.3. LA ORGANIZACIÓN LABORAL EN LA INDUSTRIA

Los dos núcleos industrializados están en el eje Monterrey - México DF - Puebla y en los Estados del Norte (Baja California, Sonora, Chihuahua, Coahuila y Nuevo León). En la zona metropolitana y Monterrey, las empresas tienen una fuerte orientación hacia una economía que se basa en la sustitución de importaciones mientras la fabricación en los Estados del Norte se orienta más en un taylorismo primitivo alto (comp. Dussel Peters 2000: 35-66). Esta zona del norte también es una de las Zonas de Procesamiento de Exportaciones (ZEPs) dónde las empresas pagan menos impuestos para reexportar las bienes a los EE.UU. Además se trata de zonas en las cuáles los sindicatos no tienen acceso para no disuadir inversionistas (comp. Jakobsen 2006: 11). Este desarrollo se explica en un tratado de libre comercio de los años 60 con los Estados del Norte, en ese momento se establecieron las primeras *maquilas* como por ejemplo, la de Baja California (comp. Invest in Baja California). El resto del país estaba – y continúa estando – menos industrializado, era rural y/o periférico lo cual mostraba una alta disparidad económica y social (comp. Fuchs 1996: 75-78, 2001: 10-13).

Lipietz localiza en la zona nortea una japonización de los modos de producción, esto pero con un desarrollo de resultados insuficientes para hablar de un ohnismo o un toyotismo, sino más bien de una “japonización cosmética” (comp. ibídem). Es decir que en las maquilas se separaron y estandarizaron las etapas de trabajo sin motivar a l@s trabajador@s con premios en metálico, por el contrario lo intentaron con prestaciones en especie la cual es una medida sin efectos para aumentar la productividad (comp. 3.1.1.). Bien es verdad que estudios sobre las relaciones industriales en México muestran que la producción en el norte de México es más flexible que la del sur (comp. de la Garza 1998: 253). Pero esta flexibilidad se basa en una disminución de los derechos laborales de l@s trabajador@s para ganar la competencia con otras empresas y/o países. Aun hace falta la flexibilización de las jerarquías o en la burocracia según el modelo fordista³⁷.

En general, se muestran dos tipos diferentes de la nueva organización del trabajo, primordialmente después de la crisis del año 1994: El primer tipo se distingue por el involucramiento de sus trabajador@s para establecer nuevas formas organizadoras, por ejemplo para flexibilizar las relaciones laborales. Este tipo de empresas, primordialmente empresas transnacionales, practican círculos de calidad, el trabajo en equipo, el control

³⁷ Por ejemplo existen pocas estrategias de participación en la toma de decisiones por l@s trabajador@s como por incentivos para aumentar la productividad por un salario participativo que es una de las características del modo de la producción fordista (comp. 3.1.1.).

estadístico del proceso para crear una cierta identidad de la obrera o del obrero con la empresa (comp. de la Garza 1998: 255). La participación de l@s trabajador@s implica también varios tipos de sindicatos: Los sindicatos independientes democráticos con relativa autonomía de la empresa, los sindicatos de protección con la influencia de las gerencias de la empresa y los sindicatos blancos o ausentes que no se involucran en los cambios de la organización y de la flexibilidad (comp. 4.2.). Otro tipo de empresa se orienta al objetivo empresarial de reducir los costos de la producción y de la administración para lograr una mayor intensidad de trabajo. En estas empresas, la organización taylorista fordista existe en todas las secciones o por lo menos en la mayoría de la producción con una jerarquía vertical y autoritaria y sin participación de l@s trabajador@s en la organización del trabajo (comp. ibídem: 256). Se puede decir que la participación del capital extranjero provocó mayormente el cambio de la producción. Pero estos cambios en la producción no han cambiado las condiciones laborales y tampoco han causado la entrada de sindicatos democráticos y autónomos para una representación real de l@s trabajador@s.

Sobre todo, la permanencia de las empresas y del capital extranjero se dirige a este sector. Mientras el acceso al mercado en los sectores de la telecomunicación, de la construcción y de la elevación de materias primarias y energéticas requiere un cálculo a medio o largo plazo, el sector financiero se puede instalar rápidamente, no en último termino por la difusión del Internet. En una crisis, las empresas en los sectores con cálculo a corto plazo podrían quitar su capital también muy rápido – en el caso del mercado mexicano donde este capital domina el sector – que sería fatal. Para empresas con cálculo a medio o largo plazo que necesitan una infraestructura como líneas de telefonía, el acceso al mercado mexicano no era fácil por la falta de las mismas. De tal manera, han tenido que invertir en una infraestructura propia que garantice una permanencia más larga y un beneficio para el país (comp. ibídem).

Hoy en día, las inversiones extranjeras directas (IED) tienen un papel importante para la economía mexicana. A pesar de su importancia macro-económica (realización del servicio de la deuda externa y el permiso de un déficit en la cuenta corriente), las IEDs han influido enormemente los cambios en la organización industrial y en las empresas a nivel local, regional y nacional (comp. Dussel Peters 2000: 9). *“La implantación de nuevas tecnologías, procesos y estándares, formas de organización, de vinculación intra e interempresa, de comercio intra e interindustrial, así como la integración en y de una red económica y social,”* (ibídem) han provocado el cambio en la opinión de las empresas en México en la

transformación del modo de producción del taylorismo primitivo hacia un fordismo (periférico) (comp. 3.1.2.). Estos tipos de empresas “[...] *que realizan la IED en México y a nivel internacional, son parte de una estrategia global [...]*” (Dussel Peters 2000: 33) y así un reto nuevo para los sindicatos nacionales. Es una cuestión de tiempo si México podrá superar su estado del toyotismo primitivo para lograr el estado del fordismo periférico. Todavía las disparidades geográficas y sociales predominan en el desarrollo mexicano y sufren de contragolpes internos y externos.

Por consiguiente, a primera vista, en estas zonas industriales se ha cambiado la organización laboral, pero con la falta de posibilidades de participación de grupos no-económicos. Además, para un fordismo periférico hace falta una regulación verdadera de los derechos laborales. Entonces, para cumplir los criterios de un fordismo periférico, se requiere un aumento en la calificación y en los salarios y una racionalización de las relaciones laborales en los sectores con predominancia del sistema corporativista (comp. ibídem) y sobre todo, un cambio en las leyes y reglamentaciones laborales para realizar esta flexibilización con beneficio para l@s trabajador@s. En total, la movilización de los recursos humanos siempre requiere una inversión con una rentabilidad a largo plazo en comparación con la flexibilización hacia un dumping de los salarios que afecta solamente un crecimiento a corto plazo.

3.3. UN AVANCE DE LOS RESULTADOS

México se encuentra geográficamente y económicamente entre dos mundos, lo cual ha tenido también consecuencias para el movimiento obrero del país. El TLCAN ha intensificado las relaciones económicas entre los socios norteamericanos, y también varias decisiones políticas han sido decisivas para el statu quo: La economía mexicana depende sólidamente de las inversiones extranjeras directas, sobre todo de los EE.UU. que ha producido una nueva dependencia según la lógica de las aproximaciones de la escuela de la regulación por la falta de un régimen de acumulación propio y los modos de regulación correspondientes. De tal manera, el gobierno mexicano sigue manteniendo su rumbo neoliberal para integrarse al régimen de acumulación estadounidense sin indicios de cambiar sus políticas.

Con la apertura económica después de la fase de la sustitución de las importaciones, podemos registrar un aumento en los IEDs y con ellas, unos cambios enormes en la organización laboral hacia una flexibilización laboral y la orientación a las exportaciones en la producción

de los Estados limítrofes de los EE.UU. Estas flexibilaciones provocaron cambios sustanciales para la población con la consecuencia de una migración laboral enorme hacia el norte y la zona metropolitana. Los gobiernos del PRI fortalecieron estos procesos con medidas como la renovación de las reglamentaciones laborales y las amplias privatizaciones en los sectores industriales en favor de los IEDs con consecuencias para los sindicatos como la prohibición de actuar en las Zonas de Procesamiento de Exportaciones. Tampoco el cambio político del año 2000 cambió el curso económico como lo hemos visto en el ejemplo de PEMEX. Por esta razón, para los sindicatos es importante conocer las estrategias empresariales para representar positivamente a sus miembros.

Pero también en la cuestión del sistema sindical, México se encuentra entre dos movimientos básicos: A lo largo de la historia se ha desarrollado el sistema corporativista influido por la migración europea y el fascismo italiano de Mussolini. El sistema corporativista está en frente del sindicalismo democrático de los EE.UU. (que era el sistema preferido de Henry Ford), y así, el sistema del centro del régimen de acumulación superdominante. Entonces, al sistema corporativista que, en este caso, requiere la unidad entre el gobierno y los sindicatos para establecer una estructura hegemónica, entraron políticas neoliberales para la segunda onda de supresión de los sindicatos al sistema político mexicano, últimamente por la difusión del plan de Salinas de Gortari y la implementación del gobierno de Zedillo. Los impactos de esta mezcla de sistema los veremos en el capítulo siguiente, el cual se dedica al sindicalismo mexicano contemporáneo.

El sindicalismo mexicano cambió con los primeros sindicatos insurgentes (como el FAT) que nacieron a partir de los años 60 a base de la falta del cumplimiento del pacto social por parte del gobierno mexicano por el desarrollo económico desfavorable. De tal manera, la fórmula de la integración de l@s obrer@s en modo de compensación de condiciones sociales favorables dejó de existir, lo que provocó el cuestionamiento del sistema corporativista. Entonces se desarrollaron nuevas formas sindicales como el neocorporativismo representado por la FESBES. En el curso contra las privatizaciones y el TLCAN, se fundó la UNT como central obrera del sindicalismo independiente, instalaron también el Observatorio Social de México. Pero hasta hoy en día, los sindicatos y las formas de protestas están en cambios si consideramos las huelgas de Euzkadi o las iniciativas feministas de las sindicalistas.

Concluyendo este capítulo podemos decir que México es un régimen taylorista todavía o en general, un país fordista de la periferia, pero con unos elementos toyotistas en la producción

flexible y orientada al sistema estadounidense. El privilegio de los bajos costos laborales (los cuales han causado un creciente intercambio económico entre los EE.UU. y México) está en competencia con la fabricación de los países asiáticos donde cuentan con menos reglamentaciones laborales y ecológicas que cuadran mejor con la lógica neoliberal de las empresas transnacionales. La falta de capital propio mexicano y la dependencia del capital externo en combinación con inconvenientes en el conocimiento técnico, en la infraestructura y del sistema político progresivamente inestable, podría disminuir estas ventajas económicas hacia una terciarización casi completa de la producción mexicana.

¿Del corporativismo hacia un sindicalismo independiente?

“En el universo complejo de sistemas y modelos laborales existen muy diversos tipos de sindicalismo que se han desarrollado en el mundo. El sindicalismo mexicano posee características sui géneris —en más de un sentido únicas— que comparativamente no se encuentran en otros sistemas laborales ni tipos de sindicalismo. El sistema laboral mexicano constituye, sin duda, un caso especial, un modelo en sí mismo en el plano internacional, aunque el ser un modelo no significa necesariamente que lo sea en un sentido positivo.”
(Xelhuantzi López 2002: 13)

4.1. EL 'PROYECTO ABASCAL' Y LAS REACCIONES DE LOS SINDICATOS

Con la apertura económica de México, la orientación hacia la exportación y la entrada de los IEDs, el pensamiento neoliberal tropezaba a la práctica corporativista mexicana donde los sindicatos eran una parte integral del Estado. Pero para generar inversiones extranjeras, los gobiernos mexicanos actuaban en favor de las empresas transnacionales y en contra de una representación sindical verdadera. Entre los tres sistemas sindicales, la idea corporativista perdió creciente su posición en el sistema político. Entonces, los ocho puntos del gobierno de Salinas de Gortari se entienden como la segunda onda de la integración de los sindicatos al Estado y parece igual a la imaginación neoliberal como vimos antes. Entonces, el gobierno mexicano obviamente está en contra de un movimiento sindical auténtico y democrático que se muestra también en la falta de la renovación del Ley Federal de Trabajo (LFT). Esta ley ni reconoce la flexibilización ni otras formas de la organización laboral nueva porque, hasta el fin de los años de la sustitución de las importaciones con una cierta satisfacción de l@s obrer@s, no era necesario hacer cambios fundamentales (comp. 5.1.).

Después de la victoria electoral del PAN del año 2000, el gobierno de Fox presentó el llamado *Proyecto Abascal*³⁸ para reformar la LFT. Esta reforma esencialmente recorta los derechos de l@s trabajador@s y amplía las posibilidades para los patrones y el Estado de intervenir en los procesos laborales. Con la necesidad de la flexibilización se cortaron los plazos de preaviso, se ampliaron el periodo de prueba a 180 días y sobre todo ahora, debido a una tramitología no transparente, el gobierno puede decidir sobre la legalidad de un sindicato y de las huelgas. Así, las reglamentaciones del Proyecto Abascal entrarían en contra del artículo 4 del Convenio 87 de la OIT que dice “*Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.*” La profesora mexicana Rosa Albina Garavito Elías introduce a su texto “*El Proyecto Abascal: refuncionalizar del sindicalismo corporativo*” con las palabras: “*De aprobarse una reforma laboral con las características del Proyecto Abascal, estaríamos frente a la legalización de las restricciones a la democracia y a la libertad sindicales, y del deterioro de las conquistas sociales de trabajadores. Estas reformas sustentarían la sobrevivencia de los sindicatos no representativos de los trabajadores, del corporativismo como pilar del viejo régimen. Un pilar que el llamado gobierno del cambio, en caso de hacer suya esta propuesta, terminaría por refuncionalizar.*” (Garavito Elías 2002). Las nuevas relaciones industriales favorecen claramente los sindicatos tradicionales y reprimen el movimiento sindical democrático y auténtico en México.

Por sorprendente que parezca, la UNT en la cual se reúnen los llamados sindicatos más democráticos de México, firmó el documento “*Consejo para el Diálogo con los Sectores Productivos*” que era el punto de partida del Proyecto Abascal (comp. Pérez Pérez 2002). Es discutible hasta que punto la UNT sea una central obrera neocorporatista o de verdad democrática y auténtica si está en favor de la integración nuevamente de los sindicatos al Estado mexicano. Hasta hoy en día, no se ha implantado dicho proyecto, pero podemos ver otra vez la preferencia política a las IEDs entonces hacia el capital y no hacia el trabajo en México.

La reintegración de los sindicatos al Estado es además un ejemplo brillante para demostrar el conflicto básico de los sindicatos: el dilema entre ser parte del sistema o estar en contra de el (comp. 2.3.). Por un lado, la UNT quiere representar a sus miembros en una manera democrática y auténtica y está en contra a la orientación política neoliberal. Pero por otro lado, la falta de integración y la actuación contra un sistema implica menos posibilidades de

³⁸ Carlos Abascal era secretario de trabajo en el gobierno Fox y era presidente de la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPRAMEX).

intervenir en los procesos laborales a base de la ley laboral. Entonces, respaldo las ideas de la profesora Bensusán cuando dice que *“el sindicalismo mexicano, tanto el oficialista como el independiente, se encuentra en pañales”* (La Jornada, 23.06.2006).

4.2. UNA CLASIFICACIÓN DE LOS SINDICATOS MEXICANOS

Una clasificación completa de los sindicatos mexicanos según criterios fijos no es posible debido a la heterogeneidad en que se ha evolucionado los últimos años. Podemos decir ya que el *mutualismo*³⁹ y el *gremialismo*⁴⁰ no tienen el papel que tenían hace 80 años. También el *anarco-sindicalismo* está destacable a base del reporte obligatorio al secretario de trabajo que hace casi imposible una actuación anarquista de los sindicatos en México.

Con base en varios estudios hechos sobre el sindicalismo mexicano (comp. Rott 1975, Domitria 1975, Lauth 1991, Köhler/ Wannöffel 1993, Steinert 2001, Xelhuanzi López 2002/ 2007), podemos concretar las formas del sindicalismo mexicano contemporáneo según sus características políticas en tres tipos generales (Xelhuanzi López 2002: 32 y ss.): a) el sindicalismo corporativista, b) el sindicalismo neocorporativista y c) el sindicalismo autónomo y democrático o independiente.

EL SINDICALISMO CORPORATIVISTA

El sindicalismo corporativista es la forma más común en México. *“Se distingue por su subordinación al gobierno, al los patrones y a los partidos políticos. Es un sindicalismo en extremo controlado, que se somete institucional, legal y políticamente al régimen.”* (ibídem: 33). Este sindicalismo tiene sus raíces en *“[e]l corporativismo italiano, es decir el proyecto fascista de Mussolini, consistió en la integración obligatoria de los ciudadanos al aparato de 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 cómo*

³⁹ *Mutualismo*: Al comienzo de la industrialización y del capitalismo, los mineros en el norte del país configuraron el concepto del apoyo mutuo en su lugar de trabajo a base de la necesidad para trabajar bajo de condiciones difíciles en las mineras. Aunque los mineros no se organizaban, podemos ubicar los primeros pasos hacia el sindicalismo mexicano en esta forma de la solidaridad (comp. Esterbauer 2007: 44).

⁴⁰ *Gremialismo*: Especialmente entre los años 1920 y 1930 después de la revolución, algunas profesiones demandaban unos privilegios a causa de su mejor calificación que afectaba solamente la elite social de l@s obrer@s en el país. Luego, está forma del sindicalismo perdió su importancia por la instalación definitiva del corporativismo (comp. ibídem: 46).

motivo de unidad.” (Robles 2007: 73/comp. 3.2.1., 3.2.2.). Estos sindicatos dependen al Congreso de Trabajo (CT) y siguen siendo la tradición corporativista junto con la cooperación del PRI para regular el sector obrero por este modelo sindical. La confederación de sindicatos más importantes es la Confederación de Trabajadores de México (CTM) con unos 500.000 de miembros (y una tendencia descendente: antes 2-5 millones). La segunda confederación importante es la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) con unos 90.000 miembros (antes 850.000) (comp. Steinert 2001).

Según Xelhuantzi López, “*el corporativismo se caracteriza por: a) controles sobre la ciudadanía; b) existencia de unidades monopolistas de representación social y de negociación sujetas a múltiples mecanismos de caución y condicionamiento (en el caso de México, la política de registros sindicales es un rasgo indiscutible de corporativismo clásico); c) adhesión forzosa o forzada de los individuos a las organizaciones reconocidas y filtradas por los mecanismos de control desde el poder; d) sanciones coercitivas (represión y violencia, entre otras); e) estructuras jerárquicas y autoridad organizativa (presencia de la autoridad en la organización social), y f) adoctrinamiento de interés*” (2006: 18). Vemos un sistema represivo de la regulación política por el sindicalismo hacia el control de la clase obrera.

Podemos diferenciar entre tres tipos subordinados: el *charrismo sindical*, el *sindicalismo blanco* y el *sindicalismo de protección*. El charrismo sindical se muestra en su concentración al líder sindical (sea el secretario general o el líder moral y normalmente del sexo masculino), en la dependencia al apoyo del gobierno y los patrones para llegar al poder, en una fuerte influencia de los partidos políticos y en la afiliación forzosa para sus miembr@s que no reciben ninguna representación de sus intereses en estructuras poco transparentes. Estos sindicatos no hacen una negociación colectiva por ser débiles en sus tareas de negociación a favor de sus afiliad@s (comp. Xelhuantzi López 2002: 33).

Los sindicatos blancos han aparecido principalmente en el norte de México, en el Estado de Nuevo León en la industria de Monterrey. Por acuerdos directos entre los patrones y los sindicatos, l@s trabajador@s no están representad@s y muchas veces no saben que son afiliad@s de un sindicato. De tal manera, un movimiento sindicalista de varias orientaciones políticas (católico, anarco-sindicalista o socialista) era reprimido a favor de los empresarios. La afiliación es también forzosa y forzada (comp. ibídem: 33-34). Otra expresión para estos tipos de sindicatos sea *sindicatos fantasmas* porque firman Contratos Colectivos de Trabajo directamente con la empresa sin conocimiento de l@s trabajador@s. De tal manera que el

gobierno no solamente favorece a las empresas sino que hace imposible un movimiento sindicalista democrático y auténtico (comp. Robles 2008: 49-96).

La última forma del sindicalismo corporativista son los *sindicatos de protección*, también regionales con primeras apariciones en el Estado de México en los años veinte y con un auge en los años cuarenta. En estos sindicatos, el gobierno mexicano favorece sindicatos de protección para su propio intervencionismo con medidas políticas. Creando agencias estatales para regular en conflictos laborales entre los patrones y l@s trabajador@s, siempre favorecen a los sindicatos corporativistas. En comparación con los sindicatos blancos, el sindicalismo de protección se ha generalizado en todo el país y no en sólo un Estado (comp. Xelhuanzi López 2002: 34).

EL SINDICALISMO NEOCORPORATIVISTA

En los años ochenta y noventa, después de la crisis de deuda externa mexicana del año 1982, también los sindicatos corporativistas buscaron nuevas estrategias. Pero a base de la legislación mexicana, esta intención se convirtió otra vez en una forma del corporativismo. A primera vista, se formaron sindicatos más autónomos del gobierno que los tradicionales. Pero también estos sindicatos reprodujeron las prácticas corporativas en sus estructuras internas como los sindicatos corporativistas (comp. ibídem: 34-35). Adentro de estos sindicatos, hay un movimiento para democratizar los sindicatos, pero hasta ahora con poco éxito. Estos sindicatos tienen menos afiliad@s que los sindicatos corporativistas tradicionales, pero sin embargo más fuerza política. Así en una manera cualitativa, influyen en comparación con la cantidad de sus afiliad@s el discurso político. Un ejemplo para este tipo es el Sindicato Nacional de Trabajadores de Educación (SNTE) con sus movilizaciones en dichos años. Otro ejemplo es la Federación de Servicios de Empresas de Bienes y Servicios (FESEBS) que no ha cortado su relación con el PRI completamente.

EL SINDICALISMO AUTÓNOMO Y DEMOCRÁTICO O INDEPENDIENTE

“Reconoce, cuestiona y denuncia, en primer lugar, los mecanismos de control y de subordinación a los que está sometido el sindicalismo, y se propone combatirlos en distintos niveles.” (ibídem: 35). Por tanto, estos sindicatos son los únicos que quieren destruir las estructuras creadas desde la Revolución Mexicana.

Entre ellos se pueden diferenciar dos tipos: el *sindicalismo autónomo* y el *sindicalismo autónomo y democrático*. Mientras los sindicatos autónomos luchan por un sindicalismo autónomo del sistema corporativista como el FAT o el Sindicato SME, los sindicatos autónomos y democráticos quieren además una democracia sindical y practican varios derechos sindicales, (voto universal, directo y secreto en las elecciones de l@s líderes). Uno de sus objetivos es la ratificación del gobierno mexicano del Convenio No. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) y el cumplimiento de otros Convenios y Acuerdos ya ratificados pero violados. Algunos sindicatos con estos objetivos, se unificaron en la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) en el año 1997 (comp. 3.2.2.). La UNT no cuenta con una gran cantidad de miembros (aprox. 27.000) pero tiene su importancia debido a que sus sindicatos miembros son importantes estratégicamente en México. Entre ellos son el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM), el Sindicato Nacional de Trabajadores de Seguro Social (SNTSS) y el Sindicato de Trabajadores de UNAM (STUNAM). Los últimos dos dan vueltas a las alternativas socialistas, sin conformidad en las prácticas neoliberales y son los impulsores que buscan encontrar alternativas al sistema social contemporáneo (comp. Steinert 2001). Una estrategia de un sindicato no implica automáticamente la voluntad de todo el sindicato con tod@s sus afiliad@s o de sus líderes sindicales quiénes tienen mucho poder en las propias estructuras (comp. Lauth 1991: 59). Pero algunos ejemplos de los últimos años mostraron que también la base (dicho l@s trabajador@s) puede hacer presión sobre los líderes sindicales que encabezan los sindicatos (comp. Blanke 2007: 7-14).

Pero también sindicatos aislados y algunas secretarías generales todavía están vinculados con partidos políticos. Por ejemplo, en las elecciones para conformar la Cámara de Diputados, el líder de STUNAM Agustín Rodríguez (El Universal, 22.04.2009) fue candidato, además de esto hubieron por lo menos negociaciones sobre pactos de apoyo para un presidente de la izquierda entre la UNT⁴¹ y el PRD en el año 2005 (La Jornada, 08.06.2009). Además las estructuras internas todavía están rígidas, ya que se democratizaron más si las comparamos con otras centrales obreras. El citado porcentaje de mujeres que tienen una posición de poder – como en la presidencia de los sindicatos (comp. 3.2.2.) – o en la falta de la representación indígena para incluir por ejemplo sus aspectos laborales, también es cuestionable. La UNT no representa completamente el ideal de esta categoría, pero podemos hablar de ella como de la

⁴¹ El día 5 de junio de 2009 se publicaron videos de apoyo en el portal youtube, entre ellos un video del Secretario General de la UNT Francisco Hernández Juárez www.youtube.com/watch?v=w7FbT1y5eZ8&feature=channel_page, 15.06.2009.

central obrera de los sindicatos más democráticos de México⁴².

Como las relaciones entre los partidos políticos y los sindicatos continúan entre la fracción izquierda del PRD y los sindicatos democráticos, no podemos hablar de un sindicalismo independiente⁴³ fuertemente representado por la UNT. El punto discutible es hasta qué intensidad un sindicato o una central obrera debería contraer alianzas con actores/ actrices estatales para hablar de un sindicalismo independiente. Así, los sindicatos democráticos están en el conflicto que hemos visto en el capítulo teórico en la pregunta qué quiere el sindicato: mejorar las condiciones *adentro* del sistema o luchar *contra* el sistema que en este caso, significaría el fin del Estado corporativista y podría ser también, el fin del propio sindicato. Por ende, a continuación hablamos de la UNT y sus sindicatos miembros, de los sindicatos más democráticos y auténticos sabiendo que no se trata de un sindicalismo independiente.

4.3. Unas iniciativas contemporáneas de la lucha sindical democrática

En lo esencial, veremos dos iniciativas contemporáneas del movimiento sindical en México. Se trata de dos iniciativas⁴⁴ de la UNT, en parte con los sindicatos de la CROC, con los objetivos de la democratización de los sindicatos mexicanos y de representar mejor l@s trabajador@s en México. Estas dos iniciativas no reflejan todos los movimientos en y de los sindicatos mexicanos, pero valen a modo de ejemplo para destacar dos problemas graves: la falta del conocimiento de las condiciones laborales reales y el aumento de los sindicatos fantasmas con consecuencias graves para l@s trabajador@s en México.

⁴² Otra clasificación de los sindicatos mexicanos es de Hans-Joachim Lauth del año 1991 y así antes de la fundación de la UNT. En su tesis define tres tipos de sindicatos autónomos (53): libre del Partido Revolucionario Institucionalizado (PRI); libre del Congreso del Trabajo (CdT) y libre de las empresas (*sindicatos blancos o amarillos*). Estos sindicatos autónomos tienen sus raíces en los movimientos de los *sindicatos insurgentes* de los años 70. Como vimos en el punto sobre la historia del movimiento obrero, se puede clasificar como el representante más famoso de estos movimientos. El concepto de un sindicato insurgente no se equipara con sindicatos libres o autónomos porque describe solamente que no pertenece al CdT y que se entiende como alternativa al *charrismo* tradicional (comp. ibídem). Aunque el PRI no es más el partido más fuerte declarando el presidente mexicano, sus estructuras siguen existiendo. En verdad que hoy en día la influencia del CdT y del CTM está mucho más bajo que en las décadas del gobierno del PRI, pero todavía representan según la cantidad más trabajador@s que otras centrales obreras. También la importancia de los *sindicatos blancos o amarillos* no ha bajado, por tanto los criterios de Lauth todavía tienen que ser considerados.

⁴³ Bien es verdad que existen otros sindicatos independientes de una central obrera, pero en esta tesis me enfoqué en los sindicatos de la UNT porque ellos instalaron el Observatorio Social de México.

⁴⁴ Tras mis estancias, trabajaba en los dos proyectos con la Fundación Friedrich Ebert y la UNT que me da la oportunidad de entender la problemática más profundo que solamente por un análisis de fuentes oficiales.

EL CONOCIMIENTO DE LAS CONDICIONES LABORALES EN MÉXICO

La transformación de la sustitución de importaciones hacia la apertura de la economía mexicana provocó un cambio enorme de las condiciones laborales para l@s trabajador@s en México. El mundo laboral está afectado por *“la segunda revolución industrial”* (Jakobsen 2006: 5). Cómo tod@s somos parte de la cadena productiva global (en roles sociales diferentes por ejemplo como consumidor@s o productor@s) y porque vivimos en un mundo en dónde la riqueza está distribuida desigual, los sindicatos necesitan nuevas estrategias *“para cumplir su rol de defensa de los derechos e intereses de l[@]s trabajador[@]s”* (ibídem: 6).

Las propuestas de Kjeld Jakobsen son actuar en dos caminos. Primero impulsar la transformación política y luchar por la transformación social (comp. ibídem). Las desigualdades de distribución de la riqueza y la pobreza son parecidas en Brasil (dónde Jakobsen trabajaba) y en México se muestra en el Coeficiente de Gini por ejemplo⁴⁵ (Lustig 2007). El segundo camino es *“el monitoreo de las políticas y el comportamiento laboral y social de las compañías multinacionales y de las empresas que forman parte de sus cadenas productivas”* (Jakobsen 2006: 6). Para él es fundamental entender las estrategias de las empresas multinacionales porque esta falta de conocimiento de los sindicatos permite a las empresas omitir los acuerdos para la protección laboral existentes (comp. ibídem: 7-18).

Para tener este conocimiento de la cadena productiva parcial de una empresa, los sindicatos nacionales tienen que tomar en cuenta no solamente la situación laboral en su país, sino la situación laboral de una empresa parcial en todos los países. Por eso, la actuación sindical no debe parar a las fronteras nacionales sino que requiere cooperaciones transfronterizas. Sin la perspectiva transnacional, los sindicatos no van a cumplir la defensa de sus trabajador@s porque las violaciones de los derechos laborales tampoco paran en las fronteras nacionales. Además hay mucho más actor@s en los países que se dedican al cumplimiento y a la regulación de los derechos laborales (ONGs, OIs, universidades, etc.). Este entendimiento de estas estrategias para la observación de las condiciones laborales y la cooperación transnacional de los sindicatos con otros grupos de presión, es la base del concepto del *nuevo internacionalismo sindical*. La socióloga María Xelhuantzi López nos da una idea del concepto: *“No existe hasta el momento una definición precisa de lo que significaría el nuevo internacionalismo sindical. Sin embargo, en el perfil dado por quienes lo acreditan y lo reivindican, tiende a hacerse una referencia permanente a fenómenos y procesos como el*

⁴⁵ En los capítulos siguientes veremos que similar son las condiciones nacionales en Brasil y en México.

nuevo orden económico mundial, la globalización, las nuevas tecnologías, los cambios en el trabajo humano y en los empleos y, finalmente, a las cooperaciones multinacionales, así como al reconocimiento de lo obsoleto y anacrónico a dichos procesos y fenómenos.” (2002: 341) Veremos en el capítulo seis cómo la UNT pone el concepto a la práctica en el ejemplo del Observatorio Social.

Otra premisa para hacer investigaciones objetivas en las empresas es un sindicalismo democrático y libre de la influencia de la empresa. Entonces, los sindicatos deben practicar un sindicalismo democrático verdadero, según la clasificación, (comp. 4.2.), es decir, no ser charrista y parte del Estado. Con informaciones, como las del Observatorio Social, los sindicatos podrían fortalecer sus propias estrategias para recuperar su papel de representar y proteger a los intereses de sus afiliad@s trabajador@s. La superación del marco corporativista además es necesario para no integrarse más en los procesos laborales según el paradigma de la democracia industrial (comp. 4.1.).

Con los objetivos de entender la cadena productiva global y sus consecuencias para l@s trabajador@s en México y la democratización de los sindicatos, se formó el Observatorio Social de México. Su tarea principal, el análisis de las condiciones laborales en las empresas privadas y públicas en México, es un primer paso para destacar las necesidades de l@s obrer@s en el mundo laboral contemporáneo. El segundo paso, la democratización de los sindicatos, sería una secuela del conocimiento que está en las manos de los sindicatos. Veremos en el capítulo seis cómo el Observatorio Social es una práctica para los sindicatos para re-interpretar su rol como defensores de l@s trabajador@s y reguladores.

LA LUCHA CONTRA LOS SINDICATOS FANTASMAS

En julio de 2007 se formaron varias organizaciones nacionales e internacionales para fortalecer “*la libertad, la autonomía y la democracia sindical*” en la Ciudad de México en la *Campaña Internacional contra los Contratos Colectivos de Protección Patronal* (Campaña Internacional contra los CCPP). Entre ellos⁴⁶ están la Universidad Autónoma de México (UNAM), la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), el Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL), el Centro de Investigación y Asesoría Laboral (CILAS) como actores nacionales y como actores internacionales la Confederación Sindical Internacional (CSI), la Organización Internacional

⁴⁶ Una lista completa se encuentra en el anexo 8.1.1.

Interamericana de Trabajadores (ORIT) y el Centro Americano de Solidaridad Sindical Internacional (AFL-CIO) y la Fundación Friedrich Ebert en México (FESMEX). La secretaría técnica está domiciliada en la FESMEX como organización no sindical para evitar conflictos políticos entre los sindicatos participantes.

El objetivo principal de la campaña es *“destacar, denunciar y erradicar los CCPPs en México”* que se caracterizan sustantivamente por los puntos siguientes (CCPP 2009a) :

- *“Los CCPP se firman entre representantes sindicales y patronales sin que en el proceso de discusión y aprobación intervengan la mayoría de las y los trabajadores que están sujetos al mismo.*
- *Los CCPP son detentados por titulares ilegítimos, no electos democráticamente, por la mayoría de las y los trabajadores que dicen representar.*
- *Los CCPP son administrados y/o revisados sin la intervención de la mayoría de las y los trabajadores”.*

La simulación de la contratación colectiva mayoritariamente es una medida de los sindicatos fantasmas o blancos en todo el país, pero con una centralización en el norte y en las zonas bien industrializadas. Según un estudio que acompañó a la campaña, los CCPP afectan entre 80 y 90% de l@s trabajador@s sin conocimiento del público mexicano (comp. Hessler 2006: 9-15). De tal manera, los CCPP protegen al patrón y no a l@s trabajador@s la cual es la tarea de un contrato colectivo según la LFT.

Con la denuncia pública de estudios de casos bajo de la participación de l@s interesad@s, la campaña internacional ya ha destacado unos 15 casos concretos. La estrategia común de l@s integrantes de la campaña contra los CCPP es una iniciativa única en México por la colaboración de las organizaciones nacionales e internacionales, pero también por la colaboración de los sindicatos de la UNT y de la CROC – dos organizaciones sindicales completamente distintas según la caracterización. Pero habían problemas en la campaña porque los sindicatos de la CROC (como de la CTM) son los proveedores más grandes de la simulación sindical. La existencia de discrepancias y de conflictos entre l@s integrantes acompañó la manera de trabajo y casi provocó el fin de la colaboración el año pasado. Gracias a la intervención de otros actores y otras actrices, la campaña todavía está trabajando y sigue

denunciando los casos especiales de la contratación colectiva con el fin de la protección patronal en México.

El trabajo de la Campaña Internacional contra los CCPPs todavía continua y el trabajo del Observatorio Social de México está empezando poco a poco. En comparación con la campaña, el OSM no actúa activamente contra las violaciones laborales sino pone la información sobre las condiciones laborales a la disposición del público, pero en especial a los sindicatos. Para entender más las condiciones laborales, además de las condiciones económicas y sindicales tenemos que considerar el marco jurídico de las reglamentaciones laborales y la situación social de la población en México para explicar el impacto del Observatorio Social a los sindicatos mexicanos en el capítulo subsiguiente.

4.4. LA COMPROBACIÓN DE LA PRIMERA HIPÓTESIS

A finales de las consideraciones sobre el desarrollo económico, político, social y sindical en los últimos dos capítulos podemos comprobar la primera hipótesis de la tesis. Las crisis económicas de los años 70 y 90, la crisis de la deuda externa y la entrada en vigor del TLCAN han causado una transformación del sistema sindical en México.

La primera crisis del año 1973 parece como la precursora del fin del crecimiento económico a base de la sustitución de las importaciones que terminó con el cambio al curso neoliberal del gobierno priísta en la temporada de crisis de la deuda externa del año 1982. Pero ya en los años 70, la población sufría el aumento de los precios para los alimentos y el costo de la vida por el descenso paralelo de sus salarios debido al fin del compromiso del Pacto de Amistad y Solidaridad (ésto garantizaba un cierto nivel de vida) (comp. 3.2.2.). Tampoco la Ley para Promover la Inversión Mexicana y Regular la Inversión Extranjera (que fue revisado en los años 90 para aumentar las privatizaciones) o los esfuerzos del gobierno al principio de la primera crisis, estabilizaron ni la economía, ni mejoraron las condiciones de vida de la población. Sin embargo, dichas crisis no provocaron un cambio del gobierno priísta por más de 70 años hasta el cambio al gobierno panista en el año 2000, pero sí habían cambios en el sindicalismo mexicano: Los primeros sindicatos insurgentes en los años 60 y 70 marcaron una apertura en el espectro sindical aunque tenemos que hablar de un cambio pequeño que era reprimido por el Estado y los sindicatos corporativistas. El neocorporativismo que se desarrollaba en los años 80, muestra una segunda sucesión del sistema sindical por el distanciamiento del gobierno. Pero no se distanciaron completamente si consideramos la

cercanía al PRI que todavía existe.

Los procesos en el curso de la entrada en vigor del TLCAN en el año 1994 y la ampliación de las privatizaciones provocaron una apertura adicional del sistema sindical con la unión del año 1997 de los sindicatos más democráticos y auténticos en la UNT lo cual se oponía al intento del presidente Salinas de Gortari y la realización del presidente Zedillo de la re-corporativización de los sindicatos al Estado por la promoción de las nuevas relaciones industriales que mostraron la orientación hacia las empresas (a la clase capitalista) y el alejamiento de la población (de la clase obrera) en México. La formación de una oposición sindical a las reformas neoliberales generaba la base para la UNT que hasta hoy en día lucha contra los cambios en el mundo laboral. Pero tampoco la UNT, está completamente independiente de un partido político, en este caso, del PRD. En comparación con otras centrales obreras, la UNT unifica a los sindicatos más democráticos y autónomos en México, aunque algunas decisiones hechas son discutibles como por ejemplo, su actuación en el Proyecto Abascal. Con la UNT están vinculados también sindicatos independientes como el FAT para colaborar en algunos proyectos y en algunas campañas. La colaboración en campañas y la participación de ONG's u otras iniciativas de la sociedad civil es un pequeño avance de la acción sindical. La lucha por la hegemonía o la mayor representación de l@s trabajador@s, no permite un clima relajado debido a la desconfianza.

Mayoritariamente, los sindicatos mexicanos siguen actuando en la tradición corporativista con respaldo del gobierno (antes del PRI, actualmente del PAN) y no cumplen su rol de representar verdaderamente a l@s trabajador@s en México. El programa del gobierno Calderón no prevé otra perspectiva para los sindicatos que el retorno al corporativismo y así la re-integración de los sindicatos al sistema político. El Proyecto Abascal ofrece más la posibilidad de controlar a los sindicatos debido a la tramitología poco transparente y además la posibilidad de prohibir sindicatos indeseables. Un problema grave todavía son los sindicatos blancos que tienen el respaldo político y del capital y que negocian la mayoría de los CCPPs con consecuencias enormes para la población. Tampoco iniciativas como la Campaña Internacional contra los Contratos Colectivos de Protección Patronal pueden formar un movimiento opuesto fuerte para establecer sindicatos democráticos, pero la colaboración con actrices y actores no sindicales es una acción inicial. La orientación hacia un nivel internacional de la campaña muestra una cierta solidaridad con l@s trabajador@s en otros países con el mismo problema, aunque el enfoque principal continua siendo la actuación en México. Otro problema es la ignorancia de las condiciones laborales reales de los miembros

sindicales, en particular las consecuencias exactas de la globalización y la división del trabajo a nivel internacional. Los sindicatos actúan más en una manera defensiva en vez de establecer nuevas estrategias. Ésto no es un problema particular en México sino de varios sindicatos en casi todo el mundo.

En total, no podemos hablar de un sindicalismo completamente independiente de partidos políticos o de los gobiernos que haya superado el sistema corporativista. Sin embargo, en comparación con los años sesenta, hay más diversidad entre el sindicalismo si consideramos las caracterizaciones. Pero hasta hoy en día, el gobierno mexicano trabaja en frente de un sindicalismo democrático y sigue siendo su curso corporativista. Al mismo tiempo, el narcotráfico, la crisis financiera y sanitaria y además, la escasez de alimentos de primera necesidad, debilitan el Estado mexicano que no parece tener la soberanía completa sobre su territorio nacional. Especialmente nuevas formas emancipatorias podrían utilizar la debilidad estatal para actuar y ganar importancia, pero vemos pocas iniciativas nacionales, con excepción de algunas regionales como la del EZLN en Chiapas.

El marco jurídico-político para los sindicatos de la UNT

Los procesos de la globalización han aumentado la colaboración internacional entre los Estados y más, han ocasionado un sistema complejo de varias estructuras y dinámicas entre las sociedades nacionales. Expliqué en la parte teórica (comp. 2.4.) que el régimen de acumulación global también requiere un modo de regulación mundial con una estructura hegemónica para garantizar la continuidad de un sistema estable. Un “centro de dirección” como tal obliga garantizar una regulación no solamente en su Estado-nacional sino también en su periferia. Sin duda, cada Estado-nación tiene de sus propias reglamentaciones, pero la internacionalización del trabajo amplió las reglamentaciones con respeto a los derechos laborales. Con este conocimiento, consideraremos las posibilidades de la UNT para participar en los procesos de la regulación laboral nacional e internacional según una perspectiva jurídica-política.

5.1. LAS LEYES NACIONALES

La mayoría de las leyes laborales en México entraron en vigor en la fase pos-revolucionaria hasta el fin del periodo de la sustitución de las importaciones (comp. 3.2.1.). La Ley Federal de Trabajo (LFT) del año 1931 deriva del artículo 123 de la Constitución Mexicana del año 1917 que preceptúa los derechos fundamentales del trabajo⁴⁷, también las primeras reglamentaciones para la acción sindical⁴⁸ y las obligaciones de las empresas⁴⁹. Los instrumentos estatales se supervisan por comisiones y juntas nacionales las cuales deciden sobre la legalidad de las acciones. También se reconocen estos derechos y dichas obligaciones

⁴⁷ Los derechos laborales fundamentales: el trabajo digno, la jornada laboral de ocho horas, el trabajo nocturno, la prohibición del trabajo infantil, el descanso del trabajo, el tiempo del embarazo, la existencia de un salario mínimo, la igualdad de género, el pago en monedas, etc.

⁴⁸ Las reglamentaciones para la acción sindical: el derecho a la huelga, la representación sindical en las empresas, las negociaciones colectivas, etc.

⁴⁹ Las obligaciones de las empresas: el pago de l@s trabajador@s, la responsabilidad en el caso de accidentes laborales o la asociación empresarial.

en la LFT aunque de una manera más elaborada. Su renovación del año 1980 adaptó nuevas formas laborales que corresponden a la flexibilización pero sin favorecer a l@s trabajador@s sino a las prácticas empresariales neoliberales (comp. Hessler 2006: 11).

Antes de considerar tres formas ejemplares de relaciones laborales en México, tenemos que conocer la práctica de la *titularidad* según la LFT. Dice el artículo 388 de la LFT: “*Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes: Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa [...]*” y luego, el artículo 389 LFT: “*La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo.*” El registro de un sindicato (y también de un contrato colectivo de trabajo) se efectúa por la Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) a nivel local mientras a nivel nacional se realice por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). Así solamente el sindicato que contiene la mayoría de miembros en la empresa es el sindicato oficial, dicho, el sindicato titulado con los derechos de representar a l@s trabajador@s y de negociar en las negociaciones tarifarias. De tal manera, el sindicato titulado tiene el derecho exclusivo también de proclamar una huelga u otras formas de protestas laborales. En las JCA hay una estructura tripartita (gobierno, empresarios, sindicatos) en dónde se encuentran normalmente representantes de los sindicatos corporativistas o sindicatos blancos según el modelo corporativista.

De los dos artículos derivan varios problemas para los sindicatos democráticos y, sobre todo para l@s trabajador@s: primero, los sindicatos democráticos no están representados en las JACs, lo cual implica también la falta de transparencia en los procesos de toma de decisiones (comp. Klec 1999). No es inusitado que se trata de procesos corruptos para establecer por ejemplo los CCPP con una representación fantasma, pero a favor de la estrategia empresarial (comp. Hessler 2006: 1-4).

Segundo, es muy común de registrar un sindicato de tipo blanco antes de abrir la fábrica. Esto tiene por consecuencia la falta de opción para l@s trabajador@s de organizarse y afiliarse en un sindicato democrático. A su vez, esto es una infracción contra el Convenio 87⁵⁰ de la OIT ratificado por México que permite “*el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de*

⁵⁰ Hasta hoy en día, el gobierno no ha ratificado el Convenio 98 sobre los representantes de los trabajadores y el derecho que “*los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.*” (Art. 1(1)).

observar los estatutos de las mismas.” (Art. 2). La titularidad de un sindicato no corporativista casi es imposible por la conformidad a la ley mexicana de las prácticas corporativistas legales y así, por la regulación política del Estado promoviendo el corporativismo para controlar l@s trabajador@s.

Tercero, el comienzo de trabajo implicaba no solamente la afiliación al sindicato titulado sino también al PRI que soportaba el sistema corporativista como vimos en los puntos anteriores (el principio closed-shop). Una comprobación de los contratos colectivos por la STPS garantizada por ley normalmente no tiene lugar en la realidad (comp. Hessler 2006: 1-4). Los procesos de la titularidad parecen tan poco transparentes con la falta de posibilidades para intervenir al sistema por partes independiente que la práctica corporativista sigue siendo la normalidad. A continuación veremos unas relaciones laborales reconocidas y no reconocidas por la legislación mexicana para valorar las consecuencias para los sindicatos democráticos.

LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE PROTECCIÓN PATRONAL⁵¹

Según expert@s, los *Contratos Colectivos de Protección Patronal* son - con un porcentaje de 80 a 90% - la normalidad de los contratos colectivos en México (comp. Hessler 2006: 9-15). Las empresas que tienen los CCPPs mayoritariamente, se domicilian en un Estado para no estar obligados a registrarse ante de la STPS, sino solamente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje autorizada, con prácticas corruptas más fáciles a nivel local que a nivel nacional. La cantidad de los CCPP se ha aumentado por la flexibilización a partir de los años 80 del siglo pasado a favor de las empresas e impulsado por la necesidad de las IEDs y la entrada en vigor del TLCAN sin cambios en los programas de gobierno del PAN hasta hoy en día.

Los CCPPs se firman sin conocimiento de l@s trabajador@s entre los patrones y el sindicato fantasma o blanco para coartar los derechos laborales y sobre todo, la acción sindicalista democrática. Por la imposibilidad de la titularidad de dos sindicatos en una empresa, vimos las dificultades para los sindicatos democráticos y la infracción de los derechos de l@s trabajador@s. Las consecuencias son violaciones de las leyes que llegan al trabajo forzoso, el trabajo infantil y maltratos físicos y psíquicos. Como una huelga obliga al sindicato titulado, es imposible luchar por sus derechos sin violar la LFT. Sobre todo, no hay la obligación de publicar oficialmente los contratos colectivos en vigor que tiene por consecuencia que el

⁵¹ Recomiendo el estudio de Kerstin Wittmütz del año 2004: *Die “Contratos de Protección” im Gewerkschaftssystem Mexikos: Rechtliche Hintergründe und sozial-politische Bedeutung*, www.fesmex.org/Documentos%20y%20Programas/Studie%20Contratos%20de%20Proteccion.pdf, 27.06.2009.

trabajador o la trabajadora no conoce su propio contrato colectivo cuando firma su contrato laboral. Una acción jurídica es casi imposible por la conformidad de la práctica a la ley, pero existen casos como por ejemplo del FAT contra la empresa Michelin. En este caso la FAT denunció la inconformidad del contrato colectiva al contrato marco de la rama industrial.

Entonces, la empresa decide sobre el contenido del contrato colectivo en los asuntos de las jornadas de trabajo, los días del descanso, vacaciones, y el monto de salarios y más puntos según el art. 391 del LFT según sus necesidades. Las consecuencias son reglamentaciones por ejemplo como en el contrato colectivo entre la CTM y la empresa Autopartes Internacionales de Queretaro del año 2001⁵². En la tercera cláusula se encuentran las frases: *“Las partes convienen en que para la realización de las labores amparadas por este contrato, la EMPRESA utilizará única y exclusivamente a trabajadores miembros del SINDICATO y al efecto, para ocupar vacantes definitivas, eventuales, por obra determinada o puestos de nueva creación, la EMPRESA enviará al SINDICATO el personal que requiera y éste lo afiliará dentro de los 2 (dos) días hábiles siguientes. [...] En el caso de que este personal no se afilie al SINDICATO en un plazo de 10 días hábiles será separado del trabajo, sin ninguna responsabilidad para la EMPRESA.”* Vemos en este contrato ejemplar la afiliación obligatoria al sindicato de la empresa sin respeto a la voluntad del trabajador o de la trabajadora. Estas cláusulas de exclusión están prohibidas por una sentencia del tribunal supremo del año 2001 pero no entró en la legislación laboral (comp. Hessler 2006: 6-7).

Pero aún hay más, en el quinto punto se arreglan las jornadas laborales y los descansos: *“[...] Las partes acuerdan que las jornadas diarias y semanales de trabajo de los trabajadores dependen de las necesidades de los clientes de la EMPRESA. [...] El día de descanso semanal será determinado y modificado por la EMPRESA de acuerdo a sus necesidades y requerimientos en las operaciones. [...]”* Según el art. 76 de la LFT *“[l]os trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.”* El contrato colectivo citado no infringe la LFT cuando un trabajador o una trabajadora disfruta de un descanso o de vacaciones. En este punto vemos la antigüedad de la legislación laboral mexicana como en el año 1931 el derecho a vacaciones era una avance enorme pero hoy en día, el estándar laboral en los países industrializados se diferencia mucho. Un mejoramiento a

⁵² Una copia del contrato colectivo se encuentra en el anexo 8.4.8. Se trata de la empresa que estaba involucrada al caso Itapsa como ser proveedor para la empresa francesa Michelin (comp. 5.2.).

favor de l@s trabajador@s sería una renovación de la LFT pero como hemos visto en el Proyecto Abascal, no está en el programa de gobierno el mejoramiento de las vidas de la clase obrera. Por lo menos para hacer públicas las condiciones laborales diarias, la acción sindical democrática y auténtica en iniciativas como en la campaña internacional descrita (comp. 4.3.) es muy importante.

L@S TRABAJADOR@S DE CONFIANZA⁵³

La dificultad de representación sindical también existe para el grupo profesional de l@s trabajador@s de confianza. Con esta categoría de personal se creaban puestos de trabajo definidos por la cercanía al patrón. Dice el art. 9 de la LFT: *“Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.”* Vemos que la definición de ser trabajador@ de confianza es muy general lo cual abusan las empresas para aumentar su beneficio económico. Como l@s trabajador@s de confianza teóricamente tienen la posibilidad de conocer los sucesos internos de la empresa, disfrutan de un sueldo mejor y gozan de un gran crédito en comparación con el resto del personal (art. 182 LFT). Pero para estar en una posición privilegiada, *“[l]os trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley.”* (art. 183). De tal manera, se impide el derecho de l@s trabajador@s de organizarse en el mismo sindicato como al resto del personal que tipifica también una infracción del Convenio 87 de la OIT. La no-afiliación de todo el personal al mismo sindicato provoca además una competición por las mejores condiciones laborales entre los grupos en vez de una comunidad solidaria. Sin definición concreta de las profesiones ocurre que también las secretarías en una oficina, l@s grafistas en un editorial o los choferes de la empresa tienen puestos con la denominación de ser trabajador@ de confianza.

También el despido está definido muy insuficientemente en el art. 185 LFT: *“El patrón podrá*

⁵³ Este punto se base en un estudio hecho en el nombre de la Fundación Friedrich Ebert en México de Siglinde Hessler del año 2004: *Die “Trabajadores de Confianza” in Mexiko. Rechtliche Grundlagen und praktische Umsetzung*, www.fesmex.org/Documentos%20y%20Programas/Studie%20Trabajadores%20de%20Confianza.pdf, 27.06.2009.

rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47.” La razón de la pérdida de confianza deja un margen amplio para justificar despidos normalmente injustificados pero legales por este artículo. En casos de duda, la Junta de Conciliación y Arbitraje puede decidir sobre la legalidad del despido, pero como vimos más arriba que falta normalmente la representación sindical democrática y auténtica, es incierto si deciden a favor del trabajador o de la trabajadora.

Aunque l@s trabajador@s de confianza no se organizan en el sindicato de la empresa, el sindicato titulado negocia sus condiciones laborales en las negociaciones colectivas sin posibilidad de participación de la parte de l@s interesad@s. Entonces, ell@s también dependen al sindicato con consecuencias parecidos al grupo anterior, aunque se gozan de salarios, un tratamiento y además de prestigio más alta en la población. Los privilegios dificultan la acción sindical democrática por el temor de pedir el estándar para luego sufrir de un peor tratamiento como ahora. Así se puede explicar porque ningún grupo social ha exigido la eliminación de l@s trabajador@s de confianza en los planes de reforma la LFT.

Para el sindicalismo democrático es difícil ganar la representación de l@s trabajador@s de confianza en una empresa porque la organización entre ell@s es casi imposible en la práctica. Pero hay casos de la representación como en el sector petrolero sin embargo, el registro de un tal sindicato es un proceso largo ante de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Con todo esto, l@s trabajador@s de confianza son otro ejemplo para argumentar que el gobierno desfavorece el movimiento sindical independiente cuando no concreta dichas leyes para liquidar los incertidumbres en los derechos laborales.

LA SUBCONTRATACIÓN DEL TRABAJO⁵⁴

El fenómeno de la *subcontratación*⁵⁵ se encuentra en todo el mundo y no es un problema particular del mercado laboral en México. Diferenciamos entre la subcontratación de la

⁵⁴ Este punto se base en un estudio hecho en el nombre de la Fundación Friedrich Ebert en México de Rebecca Fressmann con el título alemán “*Leiharbeit in Mexiko. Rechtliche Bestimmungen und sozial-politische Realität*” del año 2004, www.fesmex.org/Documentos%20y%20Programas/Studie%20Leiharbeit%20in%20Mexico.pdf, 08.05.2009.

⁵⁵ Definimos la subcontratación del trabajo según su denominación de la OIT como “[t]he persons [...] who perform work (referred to as “persons who perform this work”) where the work is performed personally under actual conditions of dependency on or subordination to the user enterprise and these conditions are similar to those that characterize an employment relationship under national law and practice but where the person who performs this work does not have a recognized employment relationship with the user enterprise.” (Fressmann 2004: 7).

producción, de la subcontratación de servicios y de la subcontratación del trabajo (comp. Echeverría/ Reynoso 1999: 13 y ss.). Se reconocen tres actores/ actrices importantes en la subcontratación: la empresa, la agencia de trabajo y el trabajador/ la trabajadora. La flexibilización de las relaciones laborales en México sustentable provocado por las IEDs ha producido nuevas formas de empleo como la subcontratación. En particular en las maquilas l@s trabajador@s son subcontratad@s y de tal manera, producen menos costos de producción por los salarios más bajos y un mejor perfil para las IEDs que está favorecido por el gobierno mexicano y el los gobiernos estatales de los Estados con la producción primordialmente taylorista primitiva (comp. 3.3.).

A lado de las consecuencias sociales para l@s trabajador@s como una vida en condiciones precarias y la falta de las prestaciones sociales, la subcontratación es un problema jurídico. Mientras el contrato entre la agencia de trabajo y la empresa es tratado según la legislación laboral, el contrato entre el trabajador o la trabajadora tiene el carácter de la legislación civil o mercantil con menos derechos con respecto de la representación sindical. Además muchas veces es dudable quién es el empleador debido a una desmarcación insuficiente en las leyes mexicanas. A decir verdad que existen los Convenios 96 y 181 de la OIT ratificados por México que arreglan la subcontratación, pero el fenómeno no entró a las reglamentaciones en la LFT. Así, otra vez el legislador no clarifica la pregunta jurídica con desventajas para l@s subcontratantes y a favor del capital.

Por los problemas jurídicos, naturalmente también la organización sindical es difícil cuando el contrato de subcontratación no tiene el carácter según la legislación laboral. L@s subcontratantes no solamente sufren de bajas condiciones laborales y de precariedad, sino que se sienten como personas menos valoradas en sus lugares de trabajo por la desigualdad. El sentimiento de no ser iguales rompe la unidad entre l@s trabajador@s en la fábrica, pero se requiere la solidaridad para formar una base de una organización común en un sindicato. Además, los contratos muchas veces son contratos colectivos de protección patronal negociados entre la empresa y un sindicato blanco con las consecuencias descritas arriba. La acción sindical democrática y auténtica casi no existe entre l@s subcontratantes y se dificulta por la práctica de las agencias de trabajo de no contratar o despedir a l@s sindicalistas.

Con las medidas jurídicas reconocidos en México es imposible contener dichas condiciones laborales porque se trata de un fenómeno global que requeriría una acción global. La terciarización de la producción a las periferias ha terciarizado también el problema laboral de las condiciones de vida para l@s trabajador@s con poca atención en los países del centro. De

verdad, el hecho de que México está involucrado en el régimen de acumulación de los EE.UU., se requiere un cambio en las relaciones laborales no solamente por la estructura hegemónica del país periférico sino también del centro. Entonces, la subcontratación es una política laboral a nivel global porque la práctica corresponde mayormente a la división laboral mundial causado primordialmente por la internacionalización de la producción. También en México, la gran mayoría de las empresas que usan la medida de la subcontratación operan a nivel internacional con sedes afuera de México. Estas empresas transnacionales producen en el país periférico debido a las condiciones favorables según la lógica taylorista.

En la Ley Federal de Trabajo todavía no se reconocen todas las formas laborales que existen en el país hasta hoy en día. Hemos visto en estos tres ejemplos como el gobierno mexicano conjunto con sus Estados favorece a las IEDs y a la exportación de sus productos para alcanzar su fuerza económica y de que manera desfavorece un movimiento sindicalista independiente en su país. En realidad, hay mucho más problemas en la legislación laboral que afectan los sindicatos democráticos en sus acciones y sus miembros cada día, entre ellos la falta del voto secreto en las elecciones sindicales o el registro oficial de sus miembros. Podemos decir, que la LFT no solamente regula las relaciones laborales entre l@s patrones y l@s trabajadores (entre el capital y el trabajo) sino que también regula la actuación de los sindicatos democráticos. En el punto siguiente veremos cómo se regulan las relaciones laborales a nivel internacional para luego dar una repuesta a la posibilidad de una regulación laboral internacional por la UNT.

5.2. LAS REGLAMENTACIONES INTERNACIONALES

El régimen de acumulación requiere un modo de regulación adecuado que es garantizado por una estructura hegemónica. Hemos visto una fuerte dependencia de la economía mexicana del capital extranjero y así de los EE.UU., que se muestra en el modelo neoliberal de los gobiernos priistas y panistas (comp. 3.2.1.). Según la lógica de las aproximaciones de la escuela de la regulación, en este caso, se garantiza el modo de regulación no solamente por la estructura nacional sino por la estructura hegemónica internacional (comp. 2.4.).

Hasta la crisis económica del año 1973 podemos hablar de una regulación eficaz en México por el compromiso corporativista del Pacto de Amistad y Solidaridad. Al mismo tiempo ha

empezado la transformación del imperio de los Estados Unidos⁵⁶ por la supresión del dólar que dejó de estar realmente respaldado por las reservas de oro que abrió el sistema de tipo de cambio flexible y la creciente subida de importancia de más monedas. La transformación estadounidense no solamente influyó a la economía mexicana (como hemos visto en el punto 3.2.1.), sino también provocó un cambio en la perspectiva política de un punto de vista de largo plazo hacia uno de mediano o corto plazo que se mostró en la orientación de las relaciones exteriores: En lo sucesivo, la política estadounidense se ha orientado a cubrir fines de actualidad e imaginables en lugar de tener “visiones transcendentales” que tienen sus raíces también en el cambio de la forma de gobernanza y en la presión del público con respecto a ganar la próxima reelección. Conforme a la teoría del punto 2.4., decimos que la transformación desestabilizó las relaciones laborales en México por la supresión de la continuidad del “regulador en jefe”. Como ésto dejó pensar en círculos largos que resultó en la falta de una compensación entre las fuerzas en México entre “el patrón” y “el trabajador”, las relaciones laborales creciente se precarizaron (comp. 3.2.2.).

Por supuesto habían más procesos que los descritos, pero sin duda, por la entrada de los IEDs y la orientación hacia la exportación junto con las amplias privatizaciones, se ha cambiado la organización laboral (comp. 3.2.3.). Pero también se ha intensificado la influencia de los EE.UU. en las condiciones laborales como lo hemos visto en el ejemplo de la subcontratación (comp. 5.1.) y la flexibilización de las relaciones laborales en los cuales en su mayoría, l@s actrices/ actores son empresas transnacionales que persiguen la maximización de la ganancia en México a lo sumo a mediano plazo. Como este modelo económico está respaldado del gobierno mexicano y también de la política económica estadounidense, el contexto jurídico-político se dificulta para los sindicatos democráticos, como para los sindicatos de la UNT.

A causa de la cercanía al gobierno de los sindicatos corporativistas y neocorporativistas que soportan el curso en favor de las empresas, consideramos en este punto cómo los sindicatos de la UNT podrían participar en los mecanismos de la regulación de las condiciones laborales a nivel global. Para esto consideraremos los siguientes tres niveles diferentes de la regulación global de las relaciones laborales relevantes para México: a) *los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo* (OIT); b) el *Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte* (ACLAN) y c) el *Acuerdo Global entre México y la Unión Europea*.

⁵⁶ En este punto no entraré en el discurso de las Relaciones Internacionales sobre la caída del imperio estadounidense o la existencia del poder único mundial, sino indico la transformación de la política exterior que tenía consecuencias para las relaciones laborales en México.

LOS CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO⁵⁷ (OIT)

La Organización Internacional del Trabajo tiene sus raíces en el movimiento obrero de las Internacionales Socialistas, en el Tratado de Versalles y es un organismo especializado de las Naciones Unidas con sede en Ginebra, Suiza. Según la constitución, su tarea principal es la promoción y el cumplimiento de las normas, los principios y de los derechos fundamentales en el trabajo⁵⁸ (comp. OIT 2003). Se realiza las tareas por una estructura tripartita en sus órganos (la Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo) que incluye la representación de los gobiernos, de l@s empleador@s y de l@s trabajador@s. México ya es miembro de la OIT desde el año 1931 con una oficina permanente en México D.F. (que se comparte con Cuba) y ratificó 70 de los 188 convenios, pero aún recibió ocho denuncias por su aplicación incorrecta (comp. ILOLEX, 23.06.2009).

Los Estados miembros tienen la obligación de informar sobre el estado de la aplicación de los convenios, pero también una Comisión de la OIT revisa su estado sobre todo en el caso de una denuncia o una queja por parte de los sindicatos nacionales o por la Confederación Sindical Internacional⁵⁹ (CSI). En su última observación individual, se reclamaron las violaciones del convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación del año 1948 ratificado por México en 1950. En particular los “*actos graves y arrestos arbitrarios de sindicalistas [... y ...] las dificultades para sindicalizarse en virtud de los contratos colectivos de protección y las cláusulas de exclusión*” (CEACR 2009) están en el enfoque de la crítica y exige el cumplimiento del dicho convenio. Se muestra el trabajo de la Campaña Internacional contra los Contratos Colectivos de Protección Patronal (comp. 4.3.) por gestionar el tema a la CSI y su aparición en la queja. El problema es la falta de posibilidades eficaces de sancionar⁶⁰ las violaciones que casi nunca resultan en un embargo comercial para el Estado denunciado.

⁵⁷ Al modo de acción de estándares laborales internacionales: Werner Sengenberger (2002): *Globalization and Social Progress. The Role and Impact of International Labour Standards*, Friedrich Ebert Stiftung: Bonn.

⁵⁸ Las nueve áreas de trabajo son la libertad sindical, negociación colectiva y relaciones de trabajo; las consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo; la igualdad de oportunidades y de trato; la seguridad social; la administración e inspección de trabajo; el trabajo forzoso; los pueblos indígenas; la eliminación de trabajo infantil y protección de l@s niñ@s o l@s menor@s; la política y promoción del empleo y la seguridad y salud en el trabajo.

⁵⁹ La Unión Nacional de Trabajadores es miembro fundador de la CSI en el año 2006, pero también son miembro la CTM, la CROC y otras centrales obreras mexicanas (comp. CSI 2008: 5).

⁶⁰ Artículo 33 de la Constitución de la OIT (1997): “*En caso de que un Miembro no dé cumplimiento dentro del plazo prescrito a las recomendaciones que pudiere contener el informe de la comisión de encuesta o la decisión de la Corte Internacional de Justicia, según sea el caso, el Consejo de Administración recomendará a la Conferencia las medidas que estime convenientes para obtener el cumplimiento de dichas recomendaciones.*”

Considerando la participación de los sindicatos en las estructuras principales, se muestra una imagen desfavorable para la UNT: en la última Conferencia Internacional del Trabajo que tuvo lugar entre el 15 y 17 de junio de 2009, de los 20 participantes no se encontró ningún/ninguna representante de los sindicatos de la UNT. Solamente se reunieron los sindicatos de la CTM y de la CROC o de representantes del Congreso del Trabajo en la Conferencia (comp. OIT 2009: 69). Y tampoco en el Consejo de Administración se encontró ningún/ninguna representante de la UNT sino la representante electa para representar los trabajador@s entre los años 2008 y 2011 es Hilda Anderson Nevárez, la Secretaria de Acción Femenil de la CTM (comp. OIT 2008).

Sin duda, hay muchos más datos para analizar pero los ejemplos actuales muestran la participación faltante de la UNT en los procesos de la OIT y así en la representación internacional de los trabajador@s mexican@s. La representación sindical a nivel internacional pasa por los sindicatos corporativistas conjunto con COPARMEX y STPS (comp. 3.2.2.) que refleja las estructuras de la regulación nacional de las relaciones laborales en México. Por la reproducción de las estructuras ya establecidas, la UNT no ha tenido la posibilidad de participar en las estructuras internacionales para formar alianzas eficaces sino la queja de la CSI contra los contratos colectivos de protección por el lobbying también de la Campaña Internacional indica pocas mejoras.

EL ACUERDO DE COOPERACIÓN LABORAL DE AMÉRICA DEL NORTE (ACLAN)

Simultáneamente con el TLCAN el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN) entró en vigor en 1994. En su página web, el Secretariado de la Comisión para la Cooperación Laboral apuntó la novedad del carácter del dicho acuerdo para garantizar la aplicación de los estándares mínimos laborales en los tres países (comp. ACLAN 2009) en lugar de negociar cláusulas sociales⁶¹ con cada empresa. El acuerdo intenta garantizar las leyes laborales vigentes en los Estados miembros sin establecer un nuevo estándar laboral. El ACLAN reconoce once principios básicos de las relaciones laborales⁶² que se asemejan a las

⁶¹ Al modo de acción de las cláusulas sociales: Christoph Scherrer/ Thomas Greven y Volker Frank (1999): Die Re-regulierung des Weltmarkts. Erste Erfahrungen mit Sozialklauseln, en: Kurswechsel, Heft 1, pp. 60-67 o en inglés: Christoph Scherrer/ Thomas Greven (2001): *Global Rules for Trade Codes of Conduct, Social Labeling, Workers' Rights Clauses, Westfälisches Dampfboot: Münster*

⁶² Los once principios laborales del ALCAN: la libertad de asociación y protección del derecho a organizarse; el derecho a la negociación colectiva, el derecho de huelga, la prohibición del trabajo forzado, las restricciones sobre el trabajo de menores, las condiciones mínimas de trabajo, la eliminación de la discriminación en el empleo, el salario igual para hombres y mujeres, la prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales, la indemnización en los casos de lesiones de trabajo o enfermedades ocupacionales y la protección de los trabajadores migratorios (ACLAN 1993)

diez áreas principales de la OIT. Sin embargo, en las negociaciones políticas, el gobierno mexicano intentaba bloquear este acuerdo por miedo a perder las ventajas como país productor (comp. Winter 2007: 124-163).

Las instituciones propias como la Comisión para la Cooperación Laboral que contiene de un Consejo ministerial y un Secretariado y colabora con la Oficina Administrativa Nacional (OAN) que existe en cada país asociado a la Secretaría laboral nacional (art. 8), intentan garantizar el cumplimiento del acuerdo. En caso de una queja y después de una consulta pública, la OAN recomienda o no recomienda una consulta ministerial (art. 22) que puede ser sucedida por la convocatoria de un Comité Evaluador de Expertos (CEE) (art. 23) o se pueden establecer comités consultivos nacionales o comités gubernamentales para recibir asesoría para resolver un conflicto (art. 17 y 18). El procedimiento de la solución de controversias se diferencia por el asunto y depende de los mecanismos nacionales (de la recomendación de la OAN) lo cual significa el control nacional sobre la aceptación de una queja. Además los procedimientos sucesivos se presentan tan complejos en su forma que se hace casi imposible la medida final, esto es, una sanción comercial contra un país (comp. Winter 2007: 163). Sobre todo, las prácticas de las OANs son llamativas, por ejemplo la oficina mexicana trabaja más lenta que las de los EE.UU. y de Canadá (comp. ibídem: 186-191).

Jens Winter describe ampliamente en su tesis de doctorado tres casos ejemplares, entre ellos el caso “Itapsa” (comp. ibídem: 202-211) en el cual la empresa Itapsa Export Processing Plant violó fuertemente el derecho de la libertad de asociación del Sindicato de Trabajadores de la Industria Metal-Mecánica, Acero, Hierro, Conexos y Similares (STIMAHCS) que es asociada al FAT. En este caso, la empresa ya había negociado un contrato colectivo de protección patronal con un sindicato de la CTM antes de abrir la planta (comp. 4.3. y 5.1.). Para el STIMAHCS, la sindicalización pública se hacía imposible por ser amenazada y golpeada por la empresa que resultó ganadora en las elecciones del sindicato titulado no-secreto conforme a la LFT mexicana. Después de un procedimiento de más de cinco años que era caracterizado por la lentitud y por la frialdad de los ministerios nacionales, se pusieron en implantar un plan de acción nacional que resultó insatisfactorio para el sindicato, pero el FAT logró la presencia del caso también fuera de las fronteras nacionales.

Más allá de que el caso Itapsa no se trate de una animación de los sindicatos para empezar un procedimiento parecido en el futuro, es interesante considerar la valoración del ACLAN de los sindicatos de la UNT que se diferencian por dos opiniones principales (comp. ibídem: 239-243): Mientras los sindicatos poderosos (por su importancia sistémica) como el Sindicato

de Telefonistas de la República Mexicana (STRM) no consideran el ACLAN como una medida importante, los sindicatos pequeños toman en cuenta la posibilidad de hacer público los casos como Itapsa. Pero los sindicatos democráticos⁶³ se ponen de acuerdo en que las medidas que ofrece el ACLAN son insuficientes para garantizar los derechos laborales básicos y sobre todo para avanzar y ampliar los derechos de l@s trabajador@s. El ACLAN muestra también los límites en la actuación de los sindicatos democráticos, porque las fuerzas nacionales (en forma de la OAN) deciden sobre la importancia y la legitimidad de las quejas. De tal manera, los procedimientos continúan siendo un asunto nacional y reflejan las prácticas regulativas nacionales que implican la imposibilidad de un sindicalismo independiente en México.

EL ACUERDO GLOBAL ENTRE MÉXICO Y LA UNIÓN EUROPEA

Desde el año 1999, los Estados miembros de la Unión Europea (UE) y los Estados de América Latina y el Caribe se reúnen periódicamente para celebrar las cumbres Unión Europea – América Latina y el Caribe, esto para intensificar y ampliar las relaciones. En 1997 se firmó el Acuerdo de Asociación económica, concertación política y cooperación (*Acuerdo Global*) entre la UE y México que entró en vigor el 1 de octubre del año 2000⁶⁴ (comp. CE 2006).

Todos los artículos del Acuerdo se refieren a la cláusula democrática: “*El respeto a los principios democráticos y a los derechos humanos fundamentales, tal como se enuncian en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, inspira las políticas internas e internacionales de las Partes y constituye un elemento esencial del presente Acuerdo.*”. En los próximos artículos se definen los puntos esenciales del diálogo político, del comercio y de la cooperación. Las partes de la sociedad civil, entre ellas los sindicatos europeos y mexicanos

⁶³ Jens Winter describe los sindicatos de la UNT como sindicatos independientes según la caracterización en sindicatos corporativistas e independientes que están en contra de la caracterización en el punto 4.2. de esta tesis.

⁶⁴ Fue el primer tratado de libre comercio de la Unión Europea con un país transatlántico y representa los acuerdos de la llamada tercera generación (Szymanski/ Smith 2005: 172-175). La firma de este Acuerdo culminó un largo proceso, iniciado en 1992, cuando el Presidente Carlos Salinas de Gortari solicitó a la Comunidad Europea un acuerdo comercial con México, que vendría a consolidar el proceso de apertura económica del país (comp. 3.2.1.).

(comp. CE 2002a: 3) se reúnen en los foros⁶⁵ para impulsar las relaciones bi- y multilaterales además de las económicas.

En el año 2002, el primer foro de la sociedad civil con participantes de todos países tuvo lugar en Bruselas. 31 personas de ONGs, instituciones gubernamentales y de centros de investigaciones presentaron sus propuestas sobre distintos temas de interés (comp. CE 2002b). En el segundo grupo, se discutieron también el establecimiento de un *Observatorio Social* para monitorear los derechos sociales e indígenas en México por los sucesos del caso Euzkadi en los cuales la empresa alemana Continental Tiger despidió a sus trabajador@s sin consultar al sindicato responsable. Por consiguiente, l@s participantes se preguntaron cómo evitar una situación así en el futuro (comp. CE 2002b: 6). Así, el Observatorio Social de México tiene sus raíces en estos foros de la sociedad civil europea-mexicana, pero por fin, no se evolucionó con estas redes sino por los sindicatos de la UNT (comp. 6.1.).

En el último foro de noviembre 2008, un 15 % de l@s participantes fueron representantes de los sindicatos europeos y mexicanos. Según la clasificación anterior (comp. 4.2.), solamente un 5 % de los sindicatos participantes son caracterizados como sindicatos democráticos y libres del Congreso de Trabajo de México (comp. anexo 8.1.2.). Sobre todo, participaron solamente dos sindicatos europeos (de España e Italia) con tres representantes en total, pero seis sindicatos mexicanos con 14 representantes, que nos muestra el desinterés de los sindicatos europeos al diálogo con la sociedad civil mexicana. En total, la European Trade Union Federation (ETUC-CES) mandó dos representantes, los sindicatos europeos tres y la Confederación Sindical Internacional (CSI) una representante (que fue su especialista para los temas de la Unión Europea), que significa una representación baja por otros sindicatos de Estados miembros de la Unión Europea.

Además, la distribución de l@s representantes según géneros fue desigual: Participaron 80 hombres y solamente 50 mujeres, entre ell@s 15 sindicalistas masculinos y cinco sindicalistas femeninas. Ninguno de los sindicatos se encontró en la mesa con el tema de la *cooperación*, pero había una participación casi igual en las mesas *diálogo político* (14 %), *comercio* (23 %) e *institucionalización del diálogo con la sociedad civil* (20 %) (comp. anexo 8.1.3.). Aquí también la distribución según los géneros muestra una demanda acumulada, ya que en tres

⁶⁵ En total tuvieron lugar tres foros pero sin resultados significativos, porque estas reuniones son más una plataforma para intercambiar ideas y enlazar contactos entre grupos de la sociedad que un gremio para tomar decisiones obligatorias. Los países miembros de la UE y en el caso de México, el gobierno mexicano convoca a los grupos de la sociedad civil para participar en los foros. L@s participantes tienen que financiar los gastos por su propio presupuesto o buscar recursos financieros de afuera, lo cual implica un esfuerzo grande de lobbying.

mesas la cantidad de hombres superó la presencia femenina. Solamente en la mesa *cooperación* las mujeres superaron los hombres, pero en la mesa no fueron representados los sindicatos.

En los resultados del tercer foro, se formuló otra vez la necesidad de un Observatorio Social en México para monitorear la cláusula democrática del Acuerdo Global para informar a la sociedad civil (comp. Castañeda Bustamante 2008: 13) y para fortalecer la cooperación entre las sociedades o el establecimiento de diálogos entre empresarios y sindicatos para lanzar procesos de diálogo sindical. Sin embargo vemos una falta de importancia de los foros en comparación con las cumbres, aunque para los sindicatos de la UNT hay la posibilidad de participar en los foros para lanzar campañas y publicidad cuando es garantizado el financiamiento de los gastos del viaje.

5.3. LA POSIBILIDAD DE PARTICIPAR EN LA REGULACIÓN LABORAL

Las posibilidades de actuación para los sindicatos democráticos en México de representar a l@s trabajador@s y para participar en las relaciones laborales siguen siendo restringidas por medidas regulativas según la lógica corporativista. Primordialmente, la titularidad que es una reglamentación y así conforme a la LFT, limita el impacto en las relaciones laborales de los sindicatos democráticos y favorece a los sindicatos cercanos al Estado. Éstas limitaciones son visibles claramente cuando se consideran las prácticas de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a nivel local o del STPS a nivel estatal en los procesos no transparentes del registro de los contratos colectivos. De tal manera, también el fenómeno de los Contratos Colectivos de Protección Patronal es tan popular en México que hace casi imposible la sindicalización de los sindicatos no corporativistas en favor del gobierno mexicano.

En el caso de los trabajador@s de confianza hemos visto que un grupo determinado de empleador@s está excluido de ser representado por un sindicato y trabaja con el miedo de ser despedido por “la pérdida de confianza del patrón”. La conformidad a la LFT obscurece la perspectiva de éxito de indemnizaciones por un despido injustificado. Además, la subcontratación muestra la imposibilidad de sindicalizar a todo el personal de una empresa por sólo un sindicato. Las consecuencias son una degradación del movimiento sindical y la falta de la sindicalización democrática. Como el gobierno mexicano continua con su modelo neoliberal que favorece al capital, para los próximos años no se espera un cambio fundamental en la legislación laboral. Ésta política económica implica también la

continuación de la hegemonía del capital (extranjero) y la promoción de las empresas privadas y transnacionales y así la violación de los derechos laborales (básicas) con conocimiento del poder político. Se nota la falta de la voluntad política para cambiar la situación laboral en México que se empeora además por la orientación del “centro de dirección”, es decir por las prácticas de sus empresas transnacionales (mayormente estadounidenses) respaldadas también por los gobiernos extranjeras.

En el caso de la regulación internacional de los derechos laborales y el impacto de los sindicatos de la UNT hemos visto tres problemas básicos: Primero, el Estado mexicano impide su participación en los órganos y estructuras oficiales como los de la OIT o en la OAN operando por el ACLAN que a primera vista hace imposible la participación física en la representación internacional de l@s trabajador@s de México. Segundo, el modo de producción casi similar entre el “centro de dirección” y su periferia (comp. 3.1.2.) aumentó la competencia entre los Estados que resultó en el empeoramiento de las condiciones laborales en México. La falta de voluntad de la estructura hegemónica y del gobierno nacional mexicano no prometen ningún cambio fundamental para la población mexicana ni para las posibilidades de los sindicatos democráticos. Sobre todo, hace falta una colaboración de los sindicatos democráticos junto con otros sindicatos, partes de la sociedad civil o otras fuerzas para crear una fuerte estructura hegemónica opuesta. Sin embargo, la CSI intenta llenar el vacío del poder del hegemon, pero la inexistencia de sanciones verdaderas y una jurisprudencia eficaz en México, dificulta la imposición de los derechos laborales básicos. Además, como hemos visto en el caso “Itapsa” el éxito de un proceso como tal es dudoso. Sobre todo hace falta una jurisprudencia internacional para sancionar los Estados pero también a las empresas que violan los derechos laborales.

Tercero, la heterogeneidad de los sindicatos que forman la UNT (considerando factores como el poder, el grado de organización o la importancia sistémica) produce una debilidad de su fuerza. Sobre todo, cuando un sindicato poderoso contiene medidas para un lobbying internacional y la posibilidad de imponer los intereses de sus miembros sin colaborar con otros sindicatos, mientras otros de la misma central obrera no contienen esta fuerza. En comparación, hemos visto el éxito pequeño de la Campaña Internacional contra los CCPPs y la posibilidad de participar cualitativamente en el discurso internacional por alianzas con otras organizaciones. Así la solidaridad entre los sindicatos democráticos es otro factor importante para participar en la regulación internacional para concentrar toda la fuerza en un punto como en una campaña o en una institución como el Observatorio Social de México que nació por la

iniciativa de los foros de la sociedad civil del Acuerdo Global.

No debemos olvidar que la clase obrera está afectada por más factores que solamente la falta de representación sindical conforme a la LFT, o por la opresión por parte del gobierno mexicano sino por fenómenos como la economía sumergida, l@s trabajador@s migrantes o la falta de la organización para profesiones como el trabajo domestico. Además el país se encuentra en una crisis financiera, de nutrición, de sanidad y está amenazada directamente por los crímenes del narcotráfico (comp. *I.*). A continuación consideramos el Observatorio Social de México como una medida para mejorar la representación sindical democrática y auténtica y así las condiciones laborales.

El Observatorio Social de México

“La estrategia sindical para enfrentar el poder de las empresas multinacionales debe ir mucho más allá de la simple representación y capacidad de movilización de los lugares de trabajo, que caracteriza el sindicalismo tradicional.” (Kjeld Jakobsen 2006: 24)

Los procesos transnacionales del mundo globalizado han desplazado, cambiado y trasladado las maneras de ver los procesos laborales y así las condiciones laborales a nivel local, nacional y global. El interés de los sindicatos del país de origen de la empresa transnacional de conocer las condiciones laborales en los países productores, se evolucionó como una medida de presión para mejorar su poder en las negociaciones. Además, aumentó el interés público en los países del centro sobre la situación de vida en otros países y así la cantidad de los reportajes en la prensa internacional que nos dan a conocer y transmiten los problemas graves del mundo. Otra señal es la tendencia de hacer campañas transnacionales mayormente iniciadas por las ONGs mundiales y el fortalecimiento de los intercambios estudiantiles para recoger firmas en el extranjero amplían el discurso público.

Pero también desde hace algunos años, los mecanismos de monitoreo en formas de observatorios brotan como setas tanto en la periferia como en los países del centro. Una explicación es la falta de los mecanismos de control estatales o insuficientes para realizar el rol de observar las condiciones laborales según la ley nacional. Otro factor importante es la minimización de l@s inspector@s por las racionalizaciones según el modelo del “Estado delgado”. Además las estadísticas “maquilladas” sobre accidentes laborales, trabajo forzoso o trabajo juvenil son dudosas por las relaciones corruptas entre l@s actores/ actrices responsables. Un tercer factor es la complejidad de los procesos en una sola empresa con actividades transnacionales y la falta de colaboración entre los sindicatos nacionales de la misma empresa que produce un desconocimiento de la situación laboral y de la cadena productiva. Entre muchos factores más ubicamos la problemática de la regulación nacional e

internacional (comp. 5.) para garantizar los derechos laborales. Mientras se organizaban los procesos laborales científicamente en los siglos de oro fordistas (comp. 3.1.1.), los cambios a la producción posfordista, sobre todo en los países periféricos como en nuestro ejemplo de México (comp. 3.4.), no provocaron un cambio significativo en la actuación de los sindicatos. Pero existen nuevas aproximaciones en la estrategia como lo hemos visto en algunas iniciativas contemporáneas (comp. 4.3.). También la estrategia del Observatorio Social de México intenta hacer reaccionar al mundo laboral de hoy.

6.1. HACIA LA INSTALACIÓN DEL OBSERVATORIO SOCIAL

Con el motivo de instalar un “[...] instrumento de observación, monitoreo y análisis de prácticas y comportamientos de instancias privadas y públicas, relativas a temas de interés ciudadano como la preservación del medio ambiente o la responsabilidad social de las empresas, cuyos resultados cuentan con un sólido sustento académico que permite a la ciudadanía demandar soluciones satisfactorias a situaciones que le atañen [...]” (OSM 2008), la central obrera mexicana UNT fundó el Observatorio Social de México el día 10 de noviembre de 2008 en México D.F.

La instalación del OSM empezó con los foros de la Sociedad Civil europea-mexicana (comp. 5.2.), fue influido por los modelos en Brasil, Argentina, Chile, España (que se diferencian por su modo de funcionar y su enfoque particular) y culminó en un proceso de varios años de trabajo entre la UNT y la Fundación Friedrich Ebert en México (FESMEX). En la primera etapa fundamental de la instalación del OSM l@s participantes sindicalistas tenían que valorar la importancia de un observatorio social por un lado para el mundo laboral en México y por otro lado, para su propio trabajo como sindicato. Esta fase duró unos años y se concretó en el primero taller en marzo de 2006 con el título “*Rumbo a un observatorio sociolaboral en México*” convocado por la UNT y la FESMEX en la cual se definieron los primeros fines, objetivos y propuestas o experiencias con observatorios parecidos para la formación de un propio observatorio (comp. 8.4.1.).

En la segunda fase, la FESMEX organizó una conferencia internacional también con participantes del Observatorio Social de Brasil para que l@s sindicalistas intercambien sus ideas de un observatorio. Paralelamente, la FESMEX anunció dos plazos para el proyecto “Hacia un Observatorio Social en México” en colaboración con ASA en la cual participaron Micha Neunzig y yo entre julio y septiembre de 2007. En estos meses, los dos investigamos

cómo sería posible instalar un observatorio en México. Además tenían lugar las primeras reuniones internas y con la UNT en las cuales formulamos algunas propuestas sobre la estructura, el financiamiento, los objetivos y las próximas etapas del proceso.

En la tercera fase entre otoño de 2007 y verano de 2008, se discutió internamente en la UNT la manera de la formación del observatorio el cual fue fortalecido por el viaje de una delegación de la UNT al Observatorio Social de Brasil en verano de 2008 (financiado por la FESMEX) *“para que se convencieran de la necesidad de que México también cuente con un instrumento de ese tipo. Después de que esta delegación de la UNT viajó a Brasil, vino un imagen más concreta de instalar el Observatorio [...]”* (Inés González Nicolás, 19.01.2009) que culminó en la cuarta fase hasta la instalación del Observatorio el día 10 de noviembre de 2009.

En la última fase, se definieron la estructura del OSM como *“flexible, ágil y eficiente”* (Documento Fundacional del Observatorio Social de México 2008) para garantizar la continuidad y una jerarquía fácil. Por consiguiente, llegaron al acuerdo de establecer solamente un *“Consejo Directivo, integrado por representante de sindicatos de la UNT y por personalidades de la sociedad civil”* y que se trata de un *“órgano renovable y colegiado”* (ibídem). Además acordaron que el Consejo Directivo podría *“establecer alianzas estratégicas con diversas organizaciones de la sociedad civil”* y contaría con un *“Coordinador Operativo”* y con un *“Coordinador Financiero”* (Minuta del 16.10.2008). En la reunión del 4 de noviembre de 2008 l@s participantes convinieron en el acuerdo de que el Consejo Directivo se formaría de once personas: siete personas por parte de los sindicatos de la UNT según sectores estratégicos para realizar los primeros estudios y cuatro personas de la sociedad civil que no fueron confirmados completamente⁶⁶ (comp Minuta del 04.11.2008). Los sectores y los sindicatos importantes serán:

⁶⁶ Participaron José Villaseñor y Graciela Bensusán en el acto de la instalación del Observatorio Social como representantes de la sociedad civil (comp. Inés González Nicolás, 19.01.2009).

SECTOR	SINDICATO
Aviación	ASPA, ASSA
Seguro Social	SNTSS
Telecomunicación	STRM
Automotriz (Volkswagen)	SITIA VW
Universitario	STUNAM
Tecnológico	SUTIN
Varios	FAT

En la última reunión del día 6 de noviembre y cuatro días antes de la instalación del OSM, se mostraron varios problemas internos entre los sindicatos. Así se explica la versión final del Documento fundacional que contiene menos informaciones que los acuerdos hechos antes. Además es interesante de considerar la participación por parte de los sindicatos y de la Fundación Friedrich Ebert del año 2008 (comp. anexo 8.1.4.). Asistieron en las siete reuniones en promedio 11,1 representantes, entre ell@s 3,7 mujeres y 7,4 hombres, lo que refleja la dominación masculina todavía existente en las estructuras sindicales (también en los democráticos). Sobre todo, es interesante ver el aumento de la presencia en la última reunión en comparación con la subpresencia en la reunión del 31 de julio que comprueba el supuesto de una participación irregular. Pero también podemos derivar la potencia del STRM en el proceso fundacional del OSM, que mandó más representantes que todos los otros sindicatos a las reuniones.

La observación participativa por mi parte ayuda a explicar algunos factores cualitativos en comparación con la sola presencia cuantitativa. Como no habían existido reglas de votación fijas, se imponían l@s participantes más fuertes y poderos@s aunque había existido una moderación, mayormente por parte de la FESMEX. Además se mostraron los conflictos parecidos al análisis de Jens Winter en su estudio sobre el ACLAN (comp. 5.2.) entre los sindicatos pequeños y grandes en la UNT. A causa de que el STRM hacía presión con el argumento de establecer un propio Observatorio Social porque el sindicato contenía los recursos financieros requeridos, los sindicatos pequeños se sometieron a la opinión de la mayoría después a unas discusiones. Solamente el FAT mostró que no se receló de conflictos en las reuniones fundacionales que culminaron más de una vez en una discusión dividida

sobre los principios básicos del sindicalismo autónomo-democrático.

En las reuniones para formar el Observatorio (comp. 8.4.2.-8.4.4.) no se concretaron definitivamente el rol de la sociedad civil en las estructuras del Observatorio Social. Aunque se discutieron quién participaría por parte de la sociedad civil en el Consejo Directivo, no había sido una discusión ni sobre la sociedad civil por si mismo ni sobre el rol particular en el Observatorio. En la última reunión del día 4 de noviembre (comp. 8.4.4.), l@s participantes tomaron el acuerdo de que participaran cuatro personalidades de la sociedad civil. Pero por falta del tiempo y por la dominancia de algunos representantes sindicales, la última reunión culminó en una discusión caótica y sin el objetivo serio de encontrar unas personalidades adecuad@s. Al final, se trató más de una decisión para “tener alguien para presentar” en el acto fundacional. Como hasta hoy en día, no se ha realizado la primera reunión oficial del Consejo Directivo del OSM, se nominaron a l@s participantes concret@s de la sociedad civil.

Un rol importante en todo el proceso de la instalación lo tuvo la Fundación Friedrich Ebert con su representación en México. La FESMEX acompañó la instalación de un observatorio desde hace la primera idea y fijó a la UNT como su contraparte del proyecto. Como fundación política alemana y de representación del DGB fuera de Alemania, la FESMEX ejercía su tarea de ayudar a democratizar el país así como dar una plataforma de intercambio para las fuerzas sindicales democráticas. Además, la FESMEX financió una serie de eventos, conferencias, reuniones y finalmente, el viaje de una delegación sindical a Brasil para conocer el Observatorio Social. Entonces, la FESMEX, como actora independiente, tenía el rol de ser mediadora entre l@s participantes del Observatorio. Pero por la existencia de las relaciones personales entre l@s actores/ actrices, la fundación no siempre actuaba como fuerza libre sino como una actriz más en las discusiones. Pero la FESMEX tendrá el rol de la mediadora también en el futuro del Observatorio sin participar activamente en las estructuras organizadoras porque no está representada en el Consejo Directivo. Al final, los sindicatos de la UNT tomaron el acuerdo sobre l@s integrantes del Consejo Directivo y escribieron el documento fundacional. Pero es seguro que el OSM se instaló solamente con el trabajo de la FESMEX que volvió el Observatorio Social muchas veces a la agenda política. De tal manera, en el futuro tenemos que tomar en cuenta la participación de la FESMEX como una parte integral del Observatorio sin su aparición en las estructuras oficiales.

Antes de considerar las tareas, el modo de trabajo y los objetivos amplios del OSM, haremos una pequeña digresión para conocer su modelo brasileño.

6.2. UNA DIGRESIÓN: EL MODELO BRASILEÑO⁶⁷

El Instituto Observatório Social en Brasil (IOS) se instaló por las iniciativas de sindicatos y organizaciones brasileños y europeos/ internacionales, pero en particular de la Central Única dos Trabalhadores (CUT) Brasil, en el año 1997 para monitorear los objetivos y el comportamiento de las empresas multinacionales en Brasil. En comparación con el Observatorio Social de México, una variedad de organizaciones forman la estructura organizadora del IOS, así los sindicatos de la CUT, el Departamento Intersindical de Estadística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), el Instituto de Estudos Contemporâneos (CEDEC) y la Red de Académicos de Estudos Obreros (UNI TRABALHO). La colaboración entre las organizaciones se refleja en composición en los órganos del IOS como en el Consejo Director, la Directoria Ejecutiva y en la Supervisión técnica. En todos los órganos, la CUT contiene de la mayoría de los votos sin da la posibilidad a otras organizaciones de bloquear su decisiones (comp. IOS 2009). El presidente del Consejo Director actual es Artur Henrique da Silva Santos, presidente de la CUT que es el sucesor de Kjeld Jakobsen.

Las investigaciones sobre los estándares laborales en una empresa nacional o multinacional se orientan a las nueve áreas de trabajo de la OIT (comp. 5.2.). Después de la presentación del proyecto al sindicato y a la empresa local y su permiso de realizar el estudio, sucede una fase de la investigación de literatura secundaria antes de empezar con el núcleo de la investigación: el estudio del campo. Primero, el grupo de investigador@s entrevistan a representantes del sindicato local y al personal de la administración de la empresa para tener una primera estimación de las condiciones laborales. Luego se consultan a un grupo representativo de trabajador@s de la empresa (aprox. a unos 20% del personal) a base de un cuestionario que pregunta los estándares laborales básicos, en su mayoría por preguntas cerradas. Para comparar los resultados de esta investigación con otras, unos 80% de las preguntas del cuestionario quedan iguales mientras unos 20% de las preguntas se dirigen a las necesidades propias de la rama, de la empresa, a la situación laboral peculiar u otros factores. Después se consultan también documentos y estadísticas de la empresa (por ejemplo sobre los accidentes del trabajo) para posteriormente analizarlas y para escribir el informe. Al final se presentan los resultados a nivel local al sindicato, a la administración y al sindicato pedido la investigación (comp. abajo). Para terminar, se realizan una reunión final para lanzar una

⁶⁷ Las informaciones de este punto se basen en una entrevista hecho por mi compañero del proyecto Micha Neunzig con Felipe Saboya, investigador del IOS del 19 de junio de 2007 en Berlín, del folleto de Kjeld Jakobsen (2006): El monitoreo de empresas multinacionales. Una visión del movimiento sindical, Fundación Friedrich Ebert: Montevideo y de la página web del IOS www.observatoriosocial.org.br, 10.07.2009 (anexo 8.3.2.)

estrategia para mejorar las condiciones laborales en la empresa investigada. En total, las investigaciones duran entre seis meses y un año, requieren un financiamiento entre aprox. 20 y 40 mil Euros incluyendo los gastos de viaje y los salarios para dos investigador@s por tiempo completo, dos investigador@s para realizar el estudio del campo y dos personas que terminen el proyecto y digitalizan el informe.

Por experiencia, se requiere el permiso de la empresa y del sindicato local para realizar un estudio representativo. Para el caso de que l@s investigador@s no tengan acceso a la empresa, se podría pedir ayuda del sindicato del país de la sede principal de la empresa o de la empresa propia para ejercer presión a la empresa local. También se intentan evitar la pre-selección de l@s entrevistad@s por la empresa para no trucar los resultados. Luego se realizan las entrevistas en un lugar libre del control de la administración y piden poco tiempo antes de la participación de l@s trabajador@s. Mayormente, las empresas de origen europeo están más de acuerdo con las investigaciones que las de los EE.UU. o de Japón que muestra otra cultura laboral y otras medidas de presión por ejemplo por los comités de empresa europeos.

Al principio de cada proyecto, es necesario tener la petición de un sindicato (nacional o internacional) y el financiamiento. Esto viene muchas veces de varias cooperaciones, en particular con centrales obreras de Europa (FNV, DGB-Bildungswerk, LO, SASK, AFL-CIO, Fundación Hans Böckler) o con la OIT. La infraestructura necesaria, dicho las dos oficinas en Sao Paulo (sede nacional) y en Rio de Janeiro (sede regional) se ubican en el edificio de la CUT. Además, l@s afiliad@s de los centros de investigación y de las universidades prestan sus oficinas, su tiempo de jornadas y el material. Así las investigaciones se realizan en un 60% en empresas con origen de la Unión Europea, un 20% de empresas brasileñas y un 20% con un tema especial como trabajo infantil o las cadenas de producción.

Otra parte integral de la estrategia del IOS es la publicación de la propia revista con cuatro ediciones por año en papel y en internet que contiene reportajes sobre la situación laboral en Brasil, campañas internacionales de los sindicatos o investigaciones con un tema especial. También se traducen algunos artículos en inglés para aumentar el alcance y para llamar más atención ante el lector internacional. La revista es financiada por el FNV y así tiene una tirada de 700-1000 copias gratis que se envían a instituciones del gobierno, a universidades, sindicatos y empresas.

Hasta ahora, el IOS realizó 96 estudios en 18 sectores que marca una gran avance en la

observación del comportamiento de las empresas nacionales y transnacionales en Brasil. Las investigaciones han tenido y tienen impactos para la actuación del sindicato local y es una herramienta de negociación para la negociación colectiva y para conocer las condiciones laborales en la propia empresa. Además, cada investigación llena el vacío de entender las estrategias empresariales a nivel nacional y global que era uno de los objetivos claves del IOS según Jakobsen (2006). Así el IOS consiguió una reputación nacional que facilita el acceso a las empresas para las investigaciones. Pero también goza de una reputación a nivel internacional como el IOS es modelo para otros países, entre ellos para México o también para un Observatorio Social de Europa (comp. Stelzl 2003). Por su conferencia anual (financiado por AFL-CIO) se alcanzaron un público internacional y ofrecieron una plataforma para formar redes nacionales e internacionales entre los sindicatos, también para iniciar campañas de presión.

6.3. EL MODO DE TRABAJO DEL OBSERVATORIO SOCIAL DE MÉXICO

La tareas principales del OSM serán observar, monitorear y analizar el comportamiento de instituciones privadas y públicas. Como el IOS, también el OSM quiere investigar el comportamiento directamente en las instituciones con ayuda de un estudio amplio y representativo. Estos estudios también se orientan a los áreas de trabajo de la OIT tanto como a la legislación nacional y sobre todo, a las experiencias del IOS. Por ende, se elaboró un primer cuestionario para el OSM que es una versión adaptada según las necesidades de México (comp. 8.4.8.). Es importante que se tratan de estudios científicos para aumentar la credibilidad pública que es una tarea difícil porque los sindicatos no gozan una reputación buena en la población mexicana debido a las prácticas corruptas y corporativistas a lo largo de la historia.

Para cambiar esta imagen, se plantearon integrar algunos institutos científicos a la estructura organizadora para garantizar la objetividad de los datos y de la realización de los estudios. El ejemplo brasileño muestra que la participación del DIEESE, de UNI TRABALHO y de CEDEC como institutos científicos relacionados a las relaciones laborales ha contribuido a una mejor credibilidad y reputación pública. En comparación, el Observatorio Social de México no incluye directamente a institutos parecidos sino que quiere cooperar por estudio con otr@s actores/ actrices. A largo plazo, no se excluyeron una participación de actores/ actrices no-sindicales (como en el ejemplo del IOS) sin embargo no se encuentran en la

estructura actual. Si bien es claro que hay cuatro votos para personalidades de la sociedad civil que implica una participación indirecta también de sus institutos o organizaciones, pero la falta de una definición concreta de sus roles muestra la falta de la voluntad de los sindicatos de la UNT de dar un poco de su poder en la estructura. Mientras en el ejemplo brasileño, los votos entre la CUT (seis votos) y los institutos (seis votos en total) en el Consejo Directivo están balanceados, los sindicatos de la UNT se reservaron la mayoría absoluta de los votos en el Consejo Directivo. Por lo tanto, es dudable, si los datos elaborados del Observatorio Social son científico-objetivos. Datos manipulados tendrían por consecuencia un descenso de la credibilidad de los estudios y del trabajo hecho. De tal manera, no se podría lograr el fin de mejorar la reputación pública de los sindicatos debido a la falta de la transparencia que sería garantizada por l@s integrantes de la sociedad civil. Así es de esperar si la publicidad nacional e internacional aceptarán los resultados de las investigaciones o también si se pueden elaborar los datos requeridos para encontrar nuevas estrategias sindicales (comp. 4.3.) como en la Campaña Internacional contra los CCPPs. En la campaña se encuentra esta mezcla entre los sindicatos y el mundo académico por lo cual las investigaciones científicas y la definición científica (con participación de los sindicatos) crea la base de la estrategia sindical sucesiva como la denuncia pública de los casos.

Otro elemento del OSM sería publicar un boletín sobre los estudios realizados y sobre temas del mundo laboral en México parecido a la revista del IOS. También se planearon una página web y organizar conferencias y foros nacionales e internacionales también con otros observatorios. Otro acuerdo en las reuniones fue que la sede del OSM se ubicará en un edificio del STRM (que parece a la sede del IOS) que muestra otra vez la dominación de este sindicato. Por un lado, esta ubicación garantizará la integración del OSM a los procesos de la UNT porque en las instalaciones de la STRM tienen lugar muchas reuniones formales e informales, pero por otro lado por esta razón es un lugar discutible para otros sindicatos.

En el punto clave del financiamiento se tienen varias propuestas. Primero, *“que el 50% de los fondos provengan de los sindicatos y el 50% de las fundaciones y cooperantes”* (4.11.2008, 8.1.4.). En la misma reunión, se propusieron que sería mejor tener varias fuentes de financiamiento para tener más independencia, por ejemplo un tercio de los sindicatos, un tercio de l@s cooperantes y un tercio del apoyo gubernamental. Otras fuentes serían centrales sindicales y sindicatos de Europa como FNV o el DGB que también financian partes del IOS. Para empezar, l@s participantes de las reuniones llegaron al acuerdo de que se estableciera un programa de trabajo inicial con un presupuesto para pedir fondos financieros de otras

organizaciones u otros sindicatos. La FESMEX declaró que se financiarían un viaje para una persona del OSM a Europa para estudiar *“las formas diferentes de observar a las empresas y buscar recursos con las cooperantes en Europa”* (ibídem).

El modo de trabajo planeado para el OSM no se diferencia en muchos puntos del modo en Brasil. Los canales de comunicación y de publicación son iguales (página web, boletín/ revista) y los pasos de la investigación también, aunque con contenidos adoptados para México. La gran diferencia es la composición de l@s actores/ actrices, la estructura organizadora y la ponderación de la sociedad civil. Mientras el Consejo Directivo del IOS tiene una ponderación de los votos iguales entre los sindicatos y otras organizaciones, la UNT mantiene de la mayoría absoluta de los votos. Por un lado, la UNT defiende la estructura con el plan de trabajo que refleja los siete sectores en los cuales se quieren empezar con las investigaciones. Además el Consejo Directivo será rotativo y así un elemento democrático, para que entren otros sindicatos después de la primera fase de investigaciones. Por otro lado, se argumentan que en comparación con Brasil, *“la investigación a empresas es muy complicada”* (ibídem) y que “Brasil está más acostumbrado a recibir a los investigadores” que México por experiencias en los últimos años. Otros proyectos entre los sindicatos y la sociedad civil resultaron en casos de sustracción o defraudación del financiamiento o de los resultados. Sin duda, este clima de falta de la confianza entre los sindicatos y el mundo académico es un factor importante en una colaboración entre ellos. La creación de un clima amigable es un fin a largo plazo que no se podría resolver solamente en el Observatorio Social. Sin embargo, la colaboración entre los sindicatos y l@s académic@s es insoslayable para garantizar resultados más creíbles qu los que se obtendrían sin la participación académica. Pero un análisis sobre el modo de trabajo no es posible hasta ahora por la falta de los primeros resultados.

6.4. LA COMPROBACIÓN DE LA SEGUNDA HIPÓTESIS

El Observatorio Social de México es una institución joven y no constitucionalizada en comparación con su modelo brasileño. El Instituto Observatorio Social en Brasil fue fundado en 1997, por ende, una comparación según los resultados es desproporcionada y anticipada. Pero ya hemos visto que existen diferencias en la estructura organizadora entre los dos modelos. Mientras el IOS tiene como fin elaborar datos científicos sobre las condiciones y relaciones laborales en empresas nacionales e internacionales para luego establecer una

estrategia de actuación del sindicato responsable, el OSM no cuenta con una participación alta de actores/ actrices no sindicales que se refleja en la estructura organizadora y tendría por consecuencia la falta de datos objetivos. Sobre todo, como hemos visto en los puntos tres y cuatro, la mala reputación en México ya existe por una historia de sindicalismo mayoritariamente corporativista y corrupta, la población no ha percibido al sindicalismo como la representación de sus intereses, aunque si los sindicatos de la UNT tienen un imagen mejor. Por eso, el Observatorio Social de México da la posibilidad a los sindicatos de la UNT de realizar sus roles como parte del sistema político-regulativo de las relaciones laborales, sino con una intensidad muy baja. Hemos visto en el capítulo cinco que los sindicatos de la UNT son excluidos de varios procesos del sistema regulativo a nivel nacional y también de los procesos de la regulación internacional. Estos sindicatos todavía no son considerados como la representación oficial y poderosa en México debido a la continuación del corporativismo. La oportunidad de cambiar y de mejorar las condiciones laborales poco a poco se mostró en la cooperación de vari@s actores/ actrices (*coalition buliding*) como en la Campaña Internacional contra los Contratos Colectivos de Protección Patronal por la cual la problemática de los CCPPs entró a un público internacional por la cooperación con la CSI (comp. 5.2.).

Pero también el OSM incorpora un dilema fundamental debido a la existencia de estrategias contrarias entre las fuerzas sindicales y de la sociedad civil. La central obrera UNT como cabeza del Observatorio contiene muchos sindicatos miembros con sus estrategias propias que consecuentemente no tienen que ser las mismas que la estrategia principal de la UNT. En particular, el FAT no es un sindicato miembro de verdad de la UNT sino una central obrera propia. Como hemos visto estas divergencias provocaron varios conflictos de poder en la práctica (comp. 6.1.), que resultan en discusiones y divagaciones sin fin hasta que todos sindicatos lleguen a un acuerdo en la UNT. Ésto modo de trabajo tiene gran impactos para el trabajo del Observatorio Social. De tal manera, hay que tener cuidado con los conflictos internos en la UNT en cuanto a tomar acuerdos en el Consejo Directivo del OSM por sus intereses y estrategias diferentes.

También la sociedad civil en sí mismo no es una actriz homogénea con una estrategia común sino que se compone de vari@s actores/ actrices con más estrategias que se podrían diferenciar de las de la UNT. Por ahí, como cada coalición de actores/ actrices, también en el OSM existe el dilema de varias estrategias. Sin embargo, tod@s l@s integrantes del OSM se reunieron con el fin de conocer el comportamiento de las instituciones públicas y privadas.

Éste fin forma el interés común y conecta a l@s actores/ actrices.

El Observatorio Social da también la posibilidad a los sindicatos de la UNT de realizar sus roles como defensores de l@s trabajador@s. Hasta ahora no existen datos creíbles sobre las condiciones laborales en México, lo cual tiene varias razones como la falta de estadísticas independientes, la titularidad que impide el acceso a las empresas u otros estudios. Sin embargo, ya algunos sindicatos y algunas organizaciones realizaron estudios sobre el comportamiento de algunas instituciones pero falta una investigación sistemática en ramas y sectores diferentes. Así, no se pueden comparar las condiciones laborales como por ejemplo de diferentes profesiones, de empresas de varios países o según una vista de género. Pero los sindicatos requieren estos datos para establecer estrategias con éxito y según las necesidades de sus trabajador@s miembr@s que están al final de la jerarquía en la cadena productiva global. Por eso, la objetividad es tan importante para no empeorar más la credibilidad pública actual. El paso importante e inicial es la constitución del Consejo Directivo para empezar con este trabajo para que no hubiéramos fundado el Observatorio Social sin contenido y efectos.

Sobre todo, la existencia del Observatorio Social en México da la oportunidad de cooperar con otros observatorios en otros países así sea del mismo continente o de todo el mundo. Como ya por ejemplo, hay varios observatorios sociales en América Latina, se podrían comparar mejor las condiciones laborales de empresas transnacionales o multilatinas en varios países. Los cuestionarios parecidos entre Brasil y México facilitan estas comparaciones por criterios científicos que usan casi la misma metodología. Los sindicatos europeos que apoyan a los observatorios en la periferia, tienen el interés de saber cómo se comportan las empresas de su país afuera de su radio de actuación. Estas cooperaciones serían un paso más para la cooperación internacional entre los sindicatos de varios países hacia una representación de l@s trabajador@s por encima de las fronteras nacionales, lo cual fue también la idea del Observatorio Social de Europa (comp. 6.2.).

Después de todo, la existencia del Observatorio Social de México no cambiará las relaciones laborales a corto plazo. Además, el proceso de cambiar significativamente las condiciones laborales requiere más esfuerzos que solamente un observatorio social, sino una estrategia común de todos los sindicatos afiliados a la UNT con una realización sustentable y continua. De tal manera, con la ayuda de los datos del Observatorio Social, los sindicatos de la UNT podrían mejorar la representación democrática de l@s trabajador@s en México.

Conclusión

El corporativismo sindical continúa siendo la práctica regulativa en el sistema político de México, pero en cada crisis económica se han formado más fuerzas sindicalistas que se han liberado de la lógica corporativista. Mientras que antes de la crisis económica mundial de los años sesenta el Pacto de Amistad y Solidaridad garantizaba un nivel salarial suficiente para el bienestar de la población (si bien que no toda la población beneficiaba del estándar de la vida de las zonas industrializadas) (comp. 3.2.2.), el sistema de los sindicatos charros, blancos y de protección funcionaba (comp. 4.2.). Pero el cambio político al neoliberalismo tanto a nivel mundial como a nivel nacional mexicano mostrándose en la apertura económica del país y las amplias privatizaciones (comp. 3.2.1.), provocó también nuevas formas sindicales empezando con los sindicatos insurgentes sucedidos de un sindicalismo neocorporativista hasta un sindicalismo democrático (sino en pocos casos un sindicalismo completamente independiente del Estado) (comp. 4.2.). Los gobiernos priístas, y respectivamente panistas, reaccionaron con medidas represivas legales e ilegales según la legislación mexicana para disminuir la fractura del corporativismo, por último con la promoción de sus planes de la reintegración de los sindicatos al Estado como en el llamado Proyecto Abascal (comp. 3.2.2. y 4.1.). A pesar de todos los esfuerzos hemos visto que no podemos hablar de un sindicalismo independiente en México como por ejemplo también los sindicatos de la UNT no han cortado completamente sus relaciones con los partidos políticos, aunque hay que decir que el PRD no forma parte del gobierno mexicano. Por consecuencia llamamos los sindicatos miembros de la UNT los sindicatos más democráticos (comp. 4.4.).

El fin del siglo de oro fordista en los países industrializados resultó en la segunda ola de la industrialización que permitió a los países periféricos participar en los procesos económicos de la cadena productiva mundial (comp. 3.1.). Para México como un régimen taylorista, esta integración al mercado mundial implicaba un aumento de la dependencia hacia los Estados Unidos, aunque ya antes habían existido fuertes relaciones entre los dos países (comp. 3.1.2.),

repercutiendo tanto en la organización laboral con consecuencias para las condiciones laborales, como en la orientación económica-política que favorece a las prácticas corporativistas (comp. 3.4.). La centralización de la industria mexicana en dos áreas generales que se diferencian por su organización laboral iba acompañada con nuevos esfuerzos para la representación sindical auténtica: Mientras en el norte del país se emplazaban mayormente las maquilas en las ZEPs sin posibilidad de acceso de los sindicatos insurgentes sino para la práctica de una simulación sindical, en la producción en el eje Puebla – México DF – Monterrey se encuentra una representación relativamente alta de los sindicatos. También las sedes de las empresas claves nacionales e internacionales y además las centrales obreras se ubican en la región metropolitana la cual es el centro político de México. Con la apertura económica del país y la entrada del capital extranjero (en ciertas ramas industriales) en formas de privatizaciones, inversiones y especulaciones, se cambiaron también los modos de producción hacia una alta flexibilización de los procesos laborales (comp. 3.2.3.). El modo de la producción se internacionalizó crecientemente que resultó en un aumento de su complejidad. Pero para los sindicatos democráticos hace falta una actuación sindical adecuada para representar a l@s trabajador@s también en la globalización. En los últimos años, se ha empezado a cambiar su estrategia, pero en una manera lenta y con la ayuda de otr@s actores/actrices como en la Campaña Internacional contra los Contratos Colectivos de Protección Patronal. También con la formación del Observatorio Social de México (comp. 4.3.) los sindicatos empezaron a cambiar su actuación para entender el comportamiento de las empresas para luego establecer nuevas estrategias sindicales.

Más dificultades para los sindicatos democráticos se muestran en las posibilidades de participar en la regulación laboral nacional (comp. 5.1.) e internacional (comp. 5.2.). Primero la titularidad y el registro ante la JCA o la STPS es una barrera, sobre todo porque los sindicatos de la UNT no son representados en los gremios administrativos del Estado. De tal manera, el fenómeno de los Contratos Colectivos de Protección Patronal es posible por la falta de transparencia y como en el segundo ejemplo de l@s trabajador@s de confianza, por la voluntad política de l@s responsables. El problema de la subcontratación (que es un fenómeno mundial) está relacionado con la integración mexicana al régimen de acumulación de los EE.UU. y la presión de la producción barata para ser un país productor para “el centro estadounidense”. Los tres ejemplos son posibles debido a la legislación laboral mexicana en la LFT que no ha cambiado fundamentalmente en las últimas décadas a favor de la clase obrera sino solamente en sintonía con la apertura económica del país.

En la regulación internacional, los sindicatos de la UNT tampoco tienen mucha influencia en los procesos o son representados en los órganos internacionales oficiales como por ejemplo en los órganos de la OIT. Pero por el lobbyismo y la colaboración con otr@s actores/ actrices de la sociedad civil como en la Campaña Internacional contra los CCPP, llamaron la atención de la CSI para la problemática y lograron su difusión. Además la denuncia en el caso “Itapsa” a base del ACLAN mostró que también los sindicatos pequeños pueden llamar la atención internacional. Sin embargo, el procedimiento del ACLAN no ofrece ser una medida adecuada para denunciar todos los casos existentes de violaciones de derechos laborales. También en los foros de la sociedad civil europea-mexicana nacen ideas como el Observatorio Social de México, estos se han realizado para mejorar las estrategias sindicales a la par de que la representación oficial por parte de la UNT fue muy grande. Pero en los tres casos se mostraron también problemas internos entre los sindicatos de la misma central obrera porque cada sindicato persigue su propia estrategia, lo que es también un problema del OSM.

Desde noviembre de 2008 existe el Observatorio Social de México en el papel pero aun falta ponerlo en acción (comp. 6.1.). Mientras su modelo brasileño IOS ya tiene una reputación honorable (comp. 6.2.), el modelo mexicano no ha empezado con los primeros estudios e investigaciones (comp. 6.3.). Hemos visto que el OSM da la oportunidad a los sindicatos de la UNT de mejorar la representación sindical y poder cooperar a nivel internacional para defender los derechos laborales de l@s trabajador@s en México. Además por la colaboración con otros países es posible denunciar los casos de la violación de los derechos para ejercer más presión a las empresas multinacionales. Pero principalmente, l@s actores/ actrices tienen que superar sus conflictos internos para perseguir una estrategia común en lugar de perderse en conflictos individuales (comp. 6.4.). Además para ganar fuerza, también el sindicalismo democrático debe mejorar su reputación pública sobre todo en materia de cooperaciones como en el OSM para que su público crea en los resultados de las investigaciones.

La regulación de las relaciones laborales (entre ellas la relación salarial en el modo de producción capitalista) todavía incorpora el conflicto básico del capitalismo entre el capital y el trabajo (comp. 2.1.). Los gobiernos post-revolucionarios siempre recurrían a la medida de la regulación corporativista para regular su régimen de acumulación (comp. 2.2.) (que esta una parte integral del régimen de acumulación estadounidense). Estas prácticas – que se reproducen constantemente – forman la estructura hegemónica (comp. 2.3.) en México que está determinada por vari@s actores/ actrices nacionales e internacionales por los fuertes impactos en los procesos económicos y políticos provenientes del extranjero. Pero como ni en

la regulación global para regular la acumulación global (comp. 2.4.) tanto como en la regulación nacional del Estado mexicano se muestra la voluntad de proteger a los derechos laborales en favor del “trabajo”, actualmente la estrategia global para fortalecer el “capital” está ganando la lucha por la hegemonía global. La situación laboral no se cambiará hasta el momento en el cual l@s regulador@s nacionales e internacionales persigan como estructura hegemónica la estrategia común de actuar en favor del “trabajo” para mejorar las condiciones laborales y con ellas, la situación de las poblaciones del mundo.

Los sindicatos miembros de la UNT se encuentran en el dilema de carácter dual de los sindicatos, esto es entre ser una fuerza adentro de las relaciones laborales del sistema político o una fuerza contra el sistema; y de tal manera también entre la decisión de ayudar a la superación de las crisis pequeñas o provocar una crisis grande sin retorno al sistema actual. Sin duda, la UNT como obrera central y sus afiliad@s no tienen la fuerza para empezar una nueva revolución mexicana y tampoco el Observatorio Social de México es una panacea para cambiar la situación laboral. El OSM es una estrategia para resolver los conflictos adentro del Estado mexicano, pero además es una estrategia para el beneficio de la clientela de la UNT y para mantener su poder en el sistema político (comp. 2.3.). En el Consejo Directivo del OSM solamente los sindicatos de la UNT tomarán las decisiones porque tienen el voto absoluto en el órgano contra la votación de la sociedad civil (comp. 6.3.). De tal manera, el OSM representará solamente a una parte de l@s trabajador@s en México, es decir a la clientela de los sindicatos. Otro problema no solucionado hasta ahora, es el del líder fuerte en los sindicatos (del estilo caudillo) que encontramos con una intensidad baja también en los sindicatos democráticos. Para cambiar fundamentalmente las relaciones laborales contemporáneas, la UNT debe que decidir si quiere representar a una clientela a favor o en contra del corporativismo para definir su estrategia común. Así, se deben cambiar su representación sindical a una acción sindical verdadera que implica también la participación activa de sus miembros y no una representación pura. Por eso, si se define la estrategia común de cómo mejorar las relaciones laborales adentro del sistema político actual, se debe de empezar con el trabajo en el Observatorio Social de México para ponerlo en acción.

En esta tesis no se logró completamente incluir una perspectiva de género como se quería poner en práctica (comp. 2.5.). Hemos visto que en el sindicalismo mexicano tanto en el corporativismo como en el sindicalismo democrático, todavía los hombres mantienen el control en los sindicatos, lo cual se muestra cuantitativamente en la representación femenina en las centrales obreras (aunque hayan algunas mujeres fuertes) y en la flaca participación de

las mujeres o cualitativamente en la orientación de los programas y los fines sindicales. El aumento de la actividad laboral por parte de las mujeres para mantener o lograr el bienestar de la familia que empezó fuertemente en los años sesenta, hasta hoy en día no implica una actividad sindical fuerte de las mujeres si no hay iniciativas como la RMS o los ENMTs. A pesar de promover la igualdad entre hombres y mujeres el cual era uno de los fines claves de l@s fundador@s de la *Casa*, las mujeres en México cuentan con una posición social subordinada en comparación con los hombres (comp. 3.2.2.). También en el Observatorio Social de México l@s integrantes no tomaron la decisión de tener una igualdad de género en el Consejo Directivo, esto a pesar de que tod@s l@s participantes me aseguraron en todo el proceso que sería importante incluir una perspectiva de género en las investigaciones del OSM. Pero nunca se definió la participación igualitaria entre hombres y mujeres en de las reuniones para su instalación. De tal manera, la exclusión de la participación y la experiencia femenina siguen siendo “lo normal” en el sindicalismo mexicano. Ésta práctica se reproduce en las relaciones laborales y sindicales y así también en las relaciones sociales.

La crisis económica, sanitaria, alimentaria y de seguridad provoca cambios grandes entre las fuerzas existentes en todo México. Por un lado, cada día mueren hombres, mujeres y niñ@s en la guerra contra los Cárteles cuyo resultado terminará en una tragedia para muchas personas y para la imagen del Estado mexicano. Por eso es poco seguro saber qué papel jugará el sindicalismo en los próximos años y si los sindicatos democráticos podrán lograr más fuerza para cambiar sustancialmente las condiciones laborales en México. De todas formas para “el trabajo” es necesario superar la perspectiva pura nacional para cooperar con sindicatos fuera de México y con otras organizaciones civiles nacionales e internacionales y así establecer una alianza contra “el capital”, el cual ya está actuando globalmente.

Nuevas estrategias como el modelo del *organizing*⁶⁸ podrían ayudar a liberar el sindicalismo mexicano del corporativismo y a aumentar la participación verdadera de la población en México en los sindicatos. Proyectos como el Observatorio Social ya incluyen algunos elementos del procedimiento de los años veinte del siglo pasado según Saul Alinsky, pero para realizar esta estrategia se requiere una re-organización profunda de las estructuras internas de los sindicatos que actualmente representan más una jerarquía fuerte y absoluta. Se mire por donde se mire, los sindicatos miembros de la UNT deben empezar a actuar en lugar

⁶⁸ Consejo de literatura sobre *organizing* como estrategia del sindicalismo: Brinkmann, Ulrich et al. (2008): *Strategic Unionism: Aus der Krise zur Erneuerung? Umrisse eines Forschungsprogramms*, VS-Verlag: Wiesbaden; Hälker, Juri (ed.) (2008): *Organizing. Neue Wege gewerkschaftlicher Organisation*. Supplement der Zeitschrift Sozialismus 9/2008, VSA-Verlag: Hamburg.

de marcar el paso para asegurar y aumentar su poder en el sistema político en México y sobre todo para mejorar las condiciones laborales de tod@s l@s trabajador@s.

Anexo

8.1. Índice de tablas

8.1.1. Integrantes de la Campaña Internacional contra los Contratos Colectivos de Protección Patronal

Organizaciones Nacionales (académicas, sindicales y de la sociedad civil):

- Universidad Autónoma de México (UNAM)
- Unión Nacional de Trabajadores (UNT)
- Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC)
- Asociación Sindical de Pilotos de Aviación de México (ASPA)
- Alianza de Tranviarios de México (ATM)
- Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL)
- Centro de Investigación y Asesoría Laboral (CILAS)
- Centro Nacional de Promoción Social (CENPROS)
- Red de Mujeres Sindicalistas (RMS)

Organizaciones Internacionales:

- Confederación Sindical Internacional (CSI)
- Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF)
- Federación Internacional de los Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Comercio y Servicios (UNI)
- Federación Internacional de los Trabajadores de la Educación (IE)
- Federación Internacional de los Trabajadores de Minería y Metalurgia (FITIM)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Petróleo y la Química (ICEM)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Sector Público (ISP)

Organizaciones Internacionales con Representación en México:

- Centro Americano de Solidaridad Sindical Internacional (AFL-CIO)
- Fundación Friedrich Ebert (FESMEX)

Fuente: CCPP 2009b

8.1.2. La participación de los sindicatos en el III. foro de la sociedad civil UE-MEX

SINDICATO	PAÍS	CANTIDAD (Hombres/ Mujeres)
Congreso de Trabajo (CdT)	México	2 (2/0)
C.R.O.C.	México	3 (3/0)
Unión Nacional de Trabajadores (UNT)	México	3 (3/0)
Frente Auténtico de Trabajo (FAT)	México	1 (0/1)
Sindicatos de Trabajadores Democráticos de Occidente	México	2 (1/1)
Sindicato Nacional de Trabajadores (SNT)	México	3 (3/0)
Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.)	España	1 (1/0)
Confederación Española de Directivos y Ejecutivos (CEDE)	España	1 (1/0)
Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL)	Italia	1 (0/1)
European Trade Union Federation (ETUC-CES)	Europa	2 (1/1)
Confederación Sindical Internacional (CSI)	Mundial	1 (0/1)

Fuente: UE (2008): III EU-Mexico Civil Society Forum, "Dialogue between the Civil Society and Institutions of the Mexican Government and the European Union" Brussels 13-14 November 2008, http://ec.europa.eu/external_relations/mexico/civil_society/conference/organisation.pdf, 17.12.2008.

8.1.3. La participación de los sindicatos en las mesas del III. foro de la sociedad civil UE-MEX

MESA	PARTICIPANTES EN TOTAL ⁶⁹	PARTICIPANTES DE LOS SINDICATOS ⁷⁰
Todas	130 (80/50)	20 (15/5)
A) Diálogo Político	43 (29/14)	6 (4/2)
B) Cooperación	22 (9/13)	0 (0/0)
C) Comercio	30 (23/7)	7 (5/2)
D) Institucionalización del diálogo con la Sociedad Civil	35 (19/16)	7 (6/1)

Fuente: UE (2008): III EU-Mexico Civil Society Forum, "Dialogue between the Civil Society and Institutions of the Mexican Government and the European Union" Brussels 13-14 November 2008, http://ec.europa.eu/external_relations/mexico/civil_society/conference/table.pdf, 17.12.2008.

⁶⁹ (Hombres/ Mujeres)

⁷⁰ (Sindicatos corporativistas / Sindicatos democráticos y auténticos)

8.1.4. La participación en las reuniones para instalar el OSM (según género)

Fecha/ Sindicato	23.07.2008	31.07.2008	19.08.2008	10.10.2008	16.10.2008	4.11.2008	6.11.2008
FAT	1/1	0/1	1/1	1/0	0/1	0/0	1/1
ASPA	0/1	0/0	0/1	0/2	0/2	0/0	0/2
ASSA	1/1	0/0	1/1	1/0	0/1	1/0	0/1
STUNAM	0/2	0/0	0/1	0/1	0/1	0/1	0/4
STRM	0/2	1/1	0/1	2/2	2/3	1/5	1/2
SNTSS	0/0	0/0	0/1	0/1	0/1	0/1	0/1
SITIA VW	0/0	0/0	0/0	0/0	0/0	0/2	0/0
SUTIN	0/0	0/0	0/0	0/0	0/0	0/0	0/1
Sindicato Banco Azteca	0/0	0/0	0/0	0/0	0/0	0/0	0/1
FESMEX	1/0	1/0	1/0	2/0	2/0	2/0	2/0
Mujeres/ Hombres	3/7	2/2	3/6	6/6	4/9	4/9	4/13
En total	10	4	9	12	13	13	17

La asistencia en promedio:

11,14 Representantes

3,7 Mujeres

7,4 Hombres

8.2. Bibliografía

ABENDROTH, Wolfgang (1965): *Sozialgeschichte der europäischen Arbeiterbewegung*, Frankfurt/ Main, pp. 11-62 (extracto).

ACLAN – EL ACUERDO DE COOPERACIÓN LABORAL DE AMÉRICA DEL NORTE (1993): *El texto integral del Acuerdo, 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, 27.06.2009.

ALNASSERI, Sabah (2004): *Periphere Regulation. Regulationstheoretische Konzepte zur Analyse von Entwicklungsstrategien im arabischen Raum*, Westfälisches Dampfboot: Münster.

ATAÇ, Ilker et al. (2008): *Kritische Staatsanalyse(n) des globalen Südens*, en: “*Periphere Staatlichkeit. Kritische Staatstheorie des globalen Südens*”, Journal für Entwicklungspolitik, vol. XXIV 2-2008, Mandelbaum edition südwind, pp. 4-9.

AYALA VALDÉS, Margarita Soledad (2007): *Sindicalismo bajo la perspectiva feminista*, en: Caminos hacia equidad, año 2, número 3, <http://www.uaemex.mx/faapauaem/docs/edesp/caminos%20hacia%20la%20equidad%202006/sindicalismo.html>, 23.01.2008.

BDI: *Auswirkungen der Finanzkrise auf die Wirtschaft der Länder Brasilien und Mexiko*, 12.01.2009, http://www.bdi.eu/Dokumente/Auenwirtschaftspolitik/Auswirkung_Finanzmarktkrise_auf_Brasilien_und_Mexiko.pdf, 14.04.2009.

BECKER, Joachim (2008): *Der kapitalistische Staat in der Peripherie: polit-ökonomische Perspektiven*, en: Ataç, Ilker et. al: *Periphere Staatlichkeit. Kritische Staatstheorie des globalen Südens*, Journal für Entwicklungspolitik, vol. XXIV 2-2008, Mandelbaum edition südwind, pp. 10-32.

BENSUSÁN, Graciela (2007): *Los determinantes institucionales de los contratos de protección*, en: Bensusán, Graciela/ Bouzas Otiz, José Alfonso et. al: *Contratación Colectiva de Protección en México*, Informe de la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT), México D.F.², pp. 13-48.

BIELING, Hans-Jürgen/ Deppe, Frank (1999): *Neo-Gramscianismus in der internationalen politischen Ökonomie*, trend online Zeitung, www.trend.infopartisan.net/trd0699/t020699.html, 05.06.2009.

BORIS, Dieter (1996): *Mexiko im Umbruch. Modellfall einer gescheiterten Entwicklungsstrategie*, Wissenschaftliche Buchgesellschaft: Darmstadt.

BORIS, Dieter (2001): *Zur politischen Ökonomie Lateinamerikas. Der Kontinent in der Weltwirtschaft des 20. Jahrhunderts*, VSA-Verlag: Hamburg.

BRAND, Ulrich/ Scherrer, Christoph (2003): *Contested Global Governance: Konkurrierende Formen und Inhalte globaler Regulierung*, en: Kurswechsel, Zeitschrift für gesellschafts-, wirtschafts- und umweltpolitische Alternativen, Heft 1, 90-103, http://www.renner-institut.at/download/texte/brand_scherrer.pdf, 21.03.2009.

BRAND, Ulrich/ Raza, Werner (ed.) (2003): *Einleitung: Der Regulationsansatz als Fordismus- oder Kapitalismustheorie?*, en: Brand/Raza: *Fit für den Postfordismus? Theoretisch-politische Perspektiven des Regulationsansatzes*, Westfälisches Dampfboot: Münster, pp. 7-16.

BRINKMANN, Ulrich et al. (2008): *Strategic Unionism: Aus der Krise zur Erneuerung? Umriss eines Forschungsprogramms*, VS-Verlag: Wiesbaden

BUTLER, Judith (2007): *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*, Ediciones Paidós: Barcelona.

CARILLO, Jorge/ Partida, Raquel (ed.) (2004): *La industria maquiladora mexicana. Aprendizaje tecnológico, impacto regional y entornos institucionales*, El Colegio de la Frontera Norte: Guadalajara.

CASTAÑEDA BUSTAMANTE, Norma (2008): *Balance del Acuerdo de Asociación Económica, Concertación Política y Cooperación entre México y la Unión Europea*, Asociación Latinoamericana de Organizaciones de Promoción al Desarrollo (ALOP), Fundación Heinrich Böll.

CCPP – CAMPAÑA INTERNACIONAL CONTRA LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE PROTECCIÓN PATRONAL (2009a): *Caracterización de los Contratos Colectivos de Protección Patronal en México*, <http://ccpp.iiiec.unam.mx/ini.html>, 25.08.2009.

CCPP – CAMPAÑA INTERNACIONAL CONTRA LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE PROTECCIÓN PATRONAL (2009b): *Integrantes*, <http://ccpp.iiec.unam.mx/ini.html>, 25.08.2009.

CEACR – COMMITTEE OF EXPERTS ON THE APPLICATION OF CONVENTIONS AND RECOMMENDATIONS (2009): *Observación individual sobre el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) México (ratificación: 1950) Pólubicación 2009*, www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/pdconvs2.pl?host=status01&textbase=iloilc&document=196&chapter=13&query=%23subject%3D01%40ref%2B%23ANO%3D2009&highlight=&querytype=bool&context=0, 23.06.2009.

CENTRO DE INVESTIGACIÓN PARA LA ACCIÓN FEMININA (1992): *Guía para el uso no sexista del lenguaje*, Ediciones Populares Feministas, Ministerio de Educación y Ciencia: Madrid.

CHAN-THIBERGHIE, Jennifer (2004): *Gender-Skepticism or Gender-Boom?* Poststructural feminisms, transnacional feminisms and the World Conference against Racism, en: *Internacional Feminist Journal of Politics*, 6:3 September 2004, pp. 454-484.

CE – COMISIÓN EUROPEA (1991): *Acuerdo marco de cooperación entre la Comunidad Económica Europea y los Estados Unidos Mexicanos - Declaraciones unilaterales - Canje de notas*, Diario Oficial n° L 340 de 11/12/1991 p. 0002 – 0015, [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:21991A1211\(01\):ES:HTML](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:21991A1211(01):ES:HTML), 25.01.2009.

CE – COMISIÓN EUROPEA (2002a): *First Forum EU-Mexico Civil Society Dialogue*, 26 november 2002, Bruselas, http://ec.europa.eu/external_relations/mexico/conf_en/sumfin.pdf, 25.01.2009.

CE – COMISIÓN EUROPEA (2002b): *First EU-Mexico Civil Society Dialogue Forum*, Report of the political affairs working group, http://ec.europa.eu/external_relations/mexico/conf_en/sumpol_en.pdf, 27.01.2008.

CE – COMISIÓN EUROPEA (2006): *The EU's relations with Mexico*, http://ec.europa.eu/external_relations/mexico/intro/index.htm, 25.01.2009.

CSI – CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL (2008): *List of ITUC affiliates*, www.ituc-csi.org/IMG/pdf/No_09__Appendix_List_Affiliates___04GC-2.pdf, 24.06.2009.

DAS JOURNAL: *Zahl der Toten im Drogenkrieg verfünffacht*, 03.01.2009, www.dasjournal.net/news/404/ARTICLE/16181/2009-01-03.html, 14.04.2009.

DE LA GARZA, Enrique (2001): *El sindicalismo mexicano frente a la transición política*, Humánitas. Portal temático en Humanidades, Cuadernos del Cendes / Año 18. No. 47, Segunda época, Caracas, mayo-agosto 2001, pp. 181-206.

EL UNIVERSAL (22.04.2009): *PRD incluye a Pedro Arturo López Obrador en las candidaturas*, www.eluniversal.com.mx/notas/592937.html, 08.05.2009.

ESTERBAUER, Christine (2007): *Die Bergarbeiter Mexikos – Autonome Gewerkschaftsbewegung als politische Alternative zum traditionellen Korporativismus. Untersuchung anhand des Fallbeispiels Nacozari de Garcías*, Diplomarbeit Universität Wien im Fach Politikwissenschaft.

FESMEX (Svenja Blanke): *Finanzkrise in Mexiko: Der große Tsunami aus dem nahen Norden*, Dialogue on Globalization, <http://library.fes.de/pdf-files/iez/global/06208.pdf>, 14.04.2008.

FIORI, Antonio (1979): *Antonio Gramsci. Live of a Revolutionary*, Schoken Books: New York

FORTUNE GLOBAL INDEX (2007): *Pemex*, <http://money.cnn.com/magazines/fortune/global500/2007/snapshots/6385.html>, 24.04.2009.

FRESSMANN, Rebecca (2004): *Leiharbeit in Mexiko. Rechtliche Bestimmungen und sozial-politische Realität*, www.fesmex.org/Documentos%20y%20Programas/Studie%20Leiharbeit%20in%20Mexico.pdf, 27.06.2009.

FUCHS, Martina (1996): *Mexiko: Postfordistische Regulation im nordamerikanischen Akkumulationsregime?*, Zeitschrift für Wirtschaftsgeographie, Jg. 40, Heft 1-2, Frankfurt am Main, pp. 71-79.

FUCHS, Martina (2001): *Transnationale Lernprozesse in Cd. Juárez, Mexiko: Von der Maquiladora zum Knotenpunkt im Globalen Industriennetzwerk*, INEF-Report, Heft 53, Duisburg, <http://inef.uni-due.de/page/documents/Report53.pdf>, 21.04.2009.

GARVARITO ELÍAS, Rosa Albina (2002): *El proyecto Abascal: refuncionalizar el sindicalismo corporativo*, El cotidiano, noviembre-diciembre, vol. 19, número 116, UAM, <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/325/32511609.pdf>, 07.05.2009.

GRAF, Mona (2004): *Geschichte der Nord-Südbeziehungen: Mexiko-Lateinamerika-USA*, www.univie.ac.at/.../VO_Geschichte_der_Nord-Sued_Beziehungen_Tabelle_6_Mexiko_USA.doc, 16.08.2009.

HÄLKER, Juri (ed.) (2008): *Organizing. Neue Wege gewerkschaftlicher Organisation*. Supplement der Zeitschrift Sozialismus 9/2008, VSA-Verlag: Hamburg.

HEIGL, Miriam (2009): *Der Staat in der Privatisierung. Eine strategisch-relationale Analyse am Beispiel Mexikos*, Nomos Verlagsgesellschaft: Baden-Baden.

HESSLER, Siglinde (2004): *Die "Trabajadores de Confianza" in Mexiko. Rechtliche Grundlagen und praktische Umsetzung*, www.fesmex.org/Documentos%20y%20Programas/Studie%20Trabajadores%20de%20Confianza.pdf, 27.06.2009.

HESSLER, Siglinde (2006): *Contratos de Protección: Schutzverträge zur Verhinderung einer gewerkschaftlichen Organisation*, en: Internationaler Metallgewerkschaftsbund: *Probleme gewerkschaftlicher Organisation in Mexiko. Bestandsaufnahme von 3 Problemfeldern*, www.imfmetal.org/files/06082117335179/IMB_Mexiko_Probleme_Arbeitsrecht7_ger.pdf, 27.06.2009, pp. 9-15.

HIRSCH, Joachim/ Roth, Roland (1986): *Das neue Gesicht des Kapitalismus. Vom Fordismus zum Post-Fordismus*, VSA-Verlag: Hamburg.

HIRSCH, Joachim (1990): *Kapitalismus ohne Alternative? Materialistische Gesellschaftstheorie und Möglichkeiten einer sozialistischen Politik heute*, VSA-Verlag: Hamburg.

HIRSCH, Joachim (2002). *Herrschaft, Hegemonie und politische Alternativen*, VSA-Verlag: Hamburg.

ILOLEX (2009): *México*, www.ilo.org/ilolex/spanish/newratframeS.htm, 23.06.2009.

IOS – INSTITUTO OBSERVÁTORIO SOCIAL EN BRASIL (2009): *Quem somos*, www.observatoriosocial.org.br/portal/content/view/6/31/index.php?option=content&task=view&id=6&Itemid=31, 15.07.2009.

INTERNATIONALER METALLGEWERKSCHAFTSBUND (2006): *Probleme gewerkschaftlicher Organisierung in Mexiko. Bestandsaufnahme von 3 Problemfeldern*, www.imfmetal.org/files/06082117335179/IMB_Mexiko_Probleme_Arbeitsrecht7_ger.pdf, 27.06.2009.

INVEST IN BAJA CALIFORNIA (2008): *Maquiladora*, Secretaria de Desarrollo Económico de Baja California, www.investinbaja.gob.mx/english/business/maquiladora.htm, 24.04.2009.

JAKOBSEN, Kjeld (2006): *El monitoreo de empresas multinacionales. Una visión de movimiento sindical*, análisis y propuestas, Friedrich Ebert Stiftung: Representación en Uruguay.

JELLINEK, Georg (1966): *Allgemeine Staatslehre*, Gehlen Verlag: Troisdorf.

KLEC, Gerald (1999): *NAFTA und Globalisierung in Mexiko. Der Arbeitssektor*. Diplomarbeit Volkswirtschaft, Universität Wien.

KOHLMORGEN, Lars (2004): *Regulation, Klasse, Geschlecht. Die Konstituierung der Sozialstruktur im Fordismus und im Postfordismus*, Westfälisches Dampfboot: Münster.

KORSCH, Karl (1968 [1922]): *Auf dem Weg zur industriellen Demokratie* (Arbeitsrecht für Betriebsräte), Frankfurt Main, pp. 58-151

LA JORNADA (23.08.2006): *Se resquebrajan sindicatos oficialistas mexicanos, crecen posibilidades del sindicalismo autónomo*, <http://clajadep.lahaine.org/articulo.php?p=7555&more=1&c=1>, 16.06.2009.

LA JORNADA (Victor Ballinas) (2008a): *“Se evidencian excesos en el uso de la fuerza pública que vulneran derechos individuales”. Hay que rediseñar la estrategia de seguridad; la actual fracasó: CNDH*, 16 de diciembre de 2008, p.3.

LA JORNADA (Almar Muñoz) (2008b): *Mouriño, principal promotor de la privatización de Pemex: AMLO*, 25.02.2008, www.jornada.unam.mx/2008/02/25/index.php?section=politica&article=004n1pol, 24.04.2009.

LA JORNADA (Roberto Garduño) (2009): *Calderón ya privatizó de facto la industria petrolera, afirman expertos*, 25.04.2009, www.jornada.unam.mx/2009/04/25/index.php?section=politica&article=014n2pol, 25.04.2009.

LA JORNADA (Renato Davalos, Angel Bolaños, Raul Llanos) (08.06.2009): *El PRD busca acuerdo con UNT para que apoye a su candidato presidencial*, www.jornada.unam.mx/2005/06/08/012n1pol.php, 08.05.2009.

LIPIETZ, Alain (1984): *Die Frauen – eine Klasse!*, en: Lipietz, Alain/ Krebs, Hans-Peter (ed.) (1998): *Nach dem Ende des “Goldenen Zeitalters”: Regulation und Transformation kapitalistischer Gesellschaften*. Ausgewählte Schriften, Argument-Verlag: Berlin, Hamburg, pp. 185-198.

LIPIETZ, Alain (1985a): *Akkumulation, Krisen und der Ausweg aus der Krise: Einige methodische Überlegungen zum Begriff “Regulation”*, en: Prokla 58, März 1985, pp. 109-137.

LIPIETZ, Alain (1985b): *Drei Krisen. Die Metamorphosen des Kapitalismus und die Arbeiterbewegung*, en: Lipietz, Alain/ Krebs, Hans-Peter (ed.) (1998): *Nach dem Ende des “Goldenen Zeitalters”: Regulation und Transformation kapitalistischer Gesellschaften*. Ausgewählte Schriften, Argument-Verlag: Berlin, Hamburg, pp. 24-58.

LIPIETZ, Alain (1990): *Kette, Schuss und die Regulation: Ein Werkzeug für die Sozialwissenschaften*, en: Lipietz, Alain/ Krebs, Hans-Peter (ed.) (1998): *Nach dem Ende des “Goldenen Zeitalters”: Regulation und Transformation kapitalistischer Gesellschaften*. Ausgewählte Schriften, Argument-Verlag: Berlin, Hamburg, pp. 77-115.

LIPIETZ, Alain (1994): *Das Nationale und das Regionale: Wie viel Autonomie bleibt angesichts der globalen Krise des Kapitalismus?*, en: Lipietz, Alain/ Krebs, Hans-Peter (ed.) (1998): *Nach dem Ende des “Goldenen Zeitalters”: Regulation und Transformation kapitalistischer Gesellschaften*. Ausgewählte Schriften, Argument-Verlag: Berlin, Hamburg, pp. 155-184.

LIPIETZ, Alain (1996): *Die neuen Beziehungen von Zentrum und Peripherie. Die Beispiele Europa und Amerika im Kontrast*, en: Lipietz, Alain/ Krebs, Hans-Peter (ed.) (1998): *Nach dem Ende des “Goldenen Zeitalters”: Regulation und Transformation kapitalistischer Gesellschaften*. Ausgewählte Schriften, Argument-Verlag: Berlin, Hamburg, pp. 116-154.

LIPIETZ, Alain (1997): *Die Welt des Postfordismus*, Forschungsgruppe, en: Europäische Gemeinschaften (FEG): Labour Markets and Employment Policy in the European Union, Nr. 10, http://lipietz.net/ALPC/INT/INT_FordistAllPdf/INT_FordistAllTxt.pdf, 15.04.2009.

MIELKE, Siegfried (2008): *Gewerkschaften*, en: Andersen, Uwe/Wichard Woyke (Hg.): *Handwörterbuch des politischen Systems der Bundesrepublik Deutschland*. 5., aktual. Aufl. Leske+Budrich: Opladen. Lizenzausgabe Bundeszentrale für politische Bildung : Bonn

MINISTRO FEDERAL DE LAS RELACIONES EXTERIORES (2007): *Mexiko – Wirtschaft*, www.auswaertiges-amt.de/diplo/de/Laenderinformationen/Mexiko/Wirtschaft.html, 26.01.2008.

NEUES DEUTSCHLAND (Andreas Knobloch) (22.04.2009): *Milliardenkredit für Mexiko. Zum ersten Mal setzt der IWF sein neues Kreditinstrument ein*, <http://www.neues-deutschland.de/artikel/147579.milliardenkredit-fuer-mexiko.html>, 14.06.2009.

OIT – ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1997): *La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo*, www.ilo.org/ilolex/spanish/constq.htm, 23.06.2009.

OIT – ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2003): *La OIT: Qué es, Qué hace*, www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2003/103B09_386_span.pdf, 23.06.2009.

OIT – ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2008): *Resultados de las elecciones al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo para el período 2008-2011*, www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_093825.pdf, 23.0.2009.

OIT – ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2009): *Lista de participantes - Cumbre de la OIT sobre la Crisis Mundial del Empleo, 15-17 de Junio 2009*, www.ilo.org/global/What_we_do/Officialmeetings/ilc/News/lang-es/docName--WCMS_108047/index.htm, 23.06.2009.

RÖTTGER, Bernd (2003): *Verlassene Gräber und neue Pilger an der Grabstätte. Eine neo-regulationistische Perspektive*, en: Brand, Ulrich/ Raza, Werner (ed.): *Fit für den Postfordismus? Theoretisch-politische Perspektiven des Regulationsansatzes*, Westfälisches Dampfboot: Münster, pp. 18-42.

RUDDICK, Susan (1992): *Das Gesellschaftliche konstruieren: Armut, Geschlechterverhältnisse und Familie im Goldenen Zeitalter*, en: Demirović, Alex (ed.): *Hegemonie und Staat. Kapitalistische Regulation als Projekt und Prozess*, Verlag Westfälisches Dampfboot: Münster, pp. 290-303.

SASSEN, Saskia (2001): *¿Perdiendo el control? La soberanía en la globalización*, ediciones bellaterra: Barcelona.

SASSEN, Saskia (2003): *Contrageografías de la globalización. Género y ciudadanía en los circuitos transfronterizos, traficantes de sueños*: Madrid.

SCHERRER, Christoph/ Greven, Thomas y Frank, Volker (1999): *Die Re-regulierung des Weltmarkts. Erste Erfahrungen mit Sozialklauseln*, en: Kurswechsel, Heft 1, pp. 60-67.

SCHERRER, Christoph/ Greven, Thomas (2001): *Global Rules for Trade Codes of Conduct, Social Labeling, Workers' Rights Clauses, Westfälisches Dampfboot: Münster*.

SENGENBERGER, Werner (2002): *Globalization and Social Progress: The Role and Impact of International Labour Standards*, Friedrich Ebert Stiftung: Bonn.

SOTILLO LORENZO, José Ángel (2008): *Relaciones Internacionales de América Latina*, en: Sotillo Lorenzo, José Ángel y Ayllón, Bruno (eds.): *América Latina en construcción. Sociedad, política, economía y relaciones internacionales*, Catarata: Madrid, pp. 192-243.

STEINERT, Robert (2001): *Bericht: Mexiko-Reise*, IMB-IPT, http://www.imfmetal.org/main/files/Mexico_2001_d.PDF, 15.04.2009.

STELZL, Bernhard (2003): *Gewerkschaften auf dem Globalisierungsweg. Die internationale Vernetzung der ArbeiterInnenvertretungen schreitet voran*, Lateinamerikanachrichten, Nummer 349/350, Juli/August 2003, www.lateinamerikanachrichten.de/?/artikel/538.html, 13.07.2009.

STIGLITZ, Joseph E. (2007): *El malestar en la globalización*, Punto de lectura: Madrid.

SÜDDEUTSCHE ZEITUNG (Peter Burghardt und Christian Wernicke): *Drogenkrieg am Rio Grande*, 26.03.2009, <http://www.sueddeutsche.de/politik/372/462984/text/>, 14.04.2009.

SZYMANSKI, Marcela/ Smith, Michael E. (2005): *Coherence and Conditionality in European Foreign Policy: Negotiating the EU-Mexico Global Agreement*, JCMS 2005, Volume 43, Number 1, pp 171-192.

TAGESSCHAU.DE (Michael Castritius): *Drogenkrieg in Mexiko. Opferzahlen wie im Irak*, 10.06.2008, <http://www.tagesschau.de/ausland/mexiko38.html>, 14.04.2009.

THE HERITAGE FOUNDATION (2009): *Index of Economic Freedom*, Mexico, www.heritage.org/index/Country/Mexico, 24.04.2009.

VON BEYME, Klaus (1983): *Gewerkschaften in kapitalistischen Industriestaaten*, en: Milke, Siegfried (Ed.): *Internationales Gewerkschaftshandbuch*, Leske und Budrich: Opladen, pp. 58-84.

WINTER, Jens (2007): *Transnationale Arbeitskonflikte. Das Beispiel der hegemonialen Konstellation im NAFTA-Raum*, Westfälisches Dampfboot: Münster.

WITTMÜTZ, Kerstin (2004): *Die “Contratos de Protección” im Gewerkschaftssystem Mexikos: Rechtliche Hintergründe und sozial-politische Bedeutung*, www.fesmex.org/Documentos%20y%20Programas/Studie%20Contratos%20de%20Proteccion.pdf, 27.06.2009.

WOYKE, Wichard (1995): *Internationale Beziehungen*, en: Mohr, Arnold: *Grundzüge der Politikwissenschaft*, Oldenbourg Verlag: München, pp. 605-674.

XELHUANTZI LÓPEZ, María (2002): *Sindicalismo internacional*, México DF.

XELHUANTZI LÓPEZ, María (2007): *Análisis Político-conceptual*, en: Bensusán, Graciela/ Bouzas Otiz, José Alfonso et. al: *Contratación Colectiva de Protección en México*, Informe de la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT), México D.F.², pp.97-120.

8.3. Entrevistas

8.3.1. Entrevista a Inés González Nicolás, Fundación Friedrich Ebert 19.01.2009

¡Hola Inés! Gracias para tener tiempo para mi como realicemos la primera entrevista hace casi un año y medio. Ha cambiado mucho en este ultimo año y ahora vamos a ver qué ha cambiado de verdad en este tiempo. Entonces, ¿qué piensas? **¿En qué estado está el Observatorio Social de México ahora?**

Bueno, después del día 10 de noviembre de 2008 que se formaliza la creación del Observatorio Social en México, la fase en qué hoy se encuentra es conformar el Comité que va a tomar las decisiones en el Observatorio. Ya están confirmados los sectores que van a ser parte del Observatorio, pero no están los nombres o apellidos de cada uno de los representantes de estos sectores. Entonces, en este mismo momento, las personas involucradas en la discusión inicial del Observatorio están por reunirse para determinar quién formará el Comité de cada uno de los sectores seleccionados para conformar el Comité. Eso va a ocurrir el próximo jueves que es día 22 de enero y lo que han decidido estas personas es que cada semana el Observatorio se reunirá para tomar decisiones, ahora en cuanto a su funcionamiento y posteriormente en cuanto a su trabajo lo que implica producir frutos como Observatorio.

¿Qué sindicatos van a ser parte del Observatorio?

Bueno, está el sector automotriz, el sector aeronáutico, el sector de telecomunicación, el sector universitario, está también el FAT que es un frente que agrupar diferentes organizaciones sindicales, más que cien organizaciones en donde se encuentran sindicatos de las empresas automotriz, autopartes, sindicatos de servicios, sindicatos de la maquila, eso es el FAT. Y me parece que otro sector representado se refiere al SUTIN que es un sindicato de la industria nuclear, pero también tiene que ver con el tema de las tecnologías. En este momento, no me recuerdo si están los del seguro social, pero el tema de seguridad sin duda es muy importante en este momento por lo que pasa en México y cómo las empresas se comportan conforme a la seguridad social. Y bueno, eso son los sectores de las organizaciones sindicales afiliados a la UNT, pero también hay cuatro posiciones que serán representadas por personas prestigiadas de la sociedad civil organizada que bueno, ahora tenemos asegurado a

dos personas, una es José Villaseñor que es representante de los movimientos democráticos sociales en México y de Graciela Bensús que es una académica muy reconocida del mundo de trabajo.

¿Y por qué solamente los sindicatos de la UNT formarán parte del Observatorio Social?

Bueno, es una ... ¿por qué solamente sindicatos de la UNT están en el Observatorio Social? Primero decir que la iniciativa al Observatorio Social en México es una idea que viene de muchas organizaciones de la sociedad civil cuyo la UNT tomó estos temas en sus manos y se comprometieron a discutir y discutir de hace muchos años a la instalación del Observatorio y bueno, ellos tomaron esta decisión de que ellos son un sindicato importante y él nos parece, nos los han dicho que tener un Observatorio Social significa un instrumento técnico-científico que puede dar una serie de elementos para que ellos puedan actuar sindicalmente. Por ahora, el Observatorio está formado respectivamente solamente por sindicatos de la UNT, pero esperamos que en lo largo plazo se puedan participar otras organizaciones en el Observatorio aunque porque estamos en México, también es cierto que la gran mayoría de los sindicatos son corporativistas, son del sector oficial y están inadecuado en dar una verdadera lucha a favor de que se respeten los derechos humanos y laborales en México. Y por lo tanto, efectivamente, aquí en México, la mayor utilidad que va a ser del Observatorio es a la UNT y creemos que es oportuno que sea la UNT quién vale a este proyecto como decimos que es una instancia científica que va a dar armas a la UNT y que hay muchas posibilidades para que la UNT lleve estas herramientas, estas informaciones y las ejecute. Por eso creemos quién debiera estar en el Observatorio es la UNT, sin embargo nos destacamos que en lo largo plazo, ingresen otros tipos de organizaciones.

¿Y por qué otros sindicatos democráticos o independientes como el SME no están adentro del Observatorio?

Por que el sindicato mexicano de electricista no formará parte del Observatorio, creo yo que no se encuentra primeramente porque no ha sido invitado por la UNT. Y dos, porque en el país este sindicato siempre ha actuado de manera individual en muchas de sus luchas, si se le invitaba a formar parte del Observatorio creo que el Observatorio nunca se iba a instalar. Por eso era importante instalar el Observatorio y después vamos a ir más adelante y invitar a más organizaciones como es muy difícil conciliar como consensuar una propuesta. Estoy segura

que con el SME discutiendo sí o no un Observatorio, seguramente el resultado ... no íbamos a tener resultados por ahora tendrían que para un par de años formalizar un Observatorio en México. Creo entonces que era importante formalizar este Observatorio para tener algo ya establecido.

¿Y qué piensas: Ya el Observatorio cumple sus propios objetivos según su composición y sus fines?

No, no pienso que hasta hoy en día el Observatorio cumple sus propios objetivos ni en su composición ni en su trabajo ni en su agenda. Creo que se cumple sus objetivos en cuanto a su formalización. Eso sí y ahora lo tenemos. Ya está ahí, se presentó ante la sociedad y se dijo que se han creado un Observatorio. Pero en este momento su estructura organizativa y cómo tomar decisiones está en discusión. Una vez que esta estructura este totalmente conformada, se tienen que sentar y discutir la agenda. Yo creo que estamos hablando de un par de meses de tener esto. Siempre definir los contenidos, definir la estrategia, definir el trabajo también implica para los sindicatos en este país muchas discusiones, largas discusiones y no tiene porque el Observatorio sea diferente. Digo yo, yo quisiera que fuera diferente, pero lo cierto es que se cruza una manera de ser práctica sindical en donde para poder arribar propuestas concretas si se llevan discusiones largas y yo creo que necesitamos un par de meses – estoy hablando de un trimestre – en el que ya se conforme bien la estructura, se conforme el lugar donde se va a operar el Observatorio con la logística suficiente y también con los pasos mínimos para empezar a producir, a dar frutos como un boletín, una agenda con qué empresas se va a monitorear, quién lo va a hacer, etc.

¿Y el Observatorio ya cumple sus fines por parte de la Fundación Ebert?

Sí, nosotros nos digamos como Fundación Ebert que ayudamos a instalar el Observatorio en México para terminar un largo proceso de discusión para que las organizaciones, las personas se pusieron de acuerdo y valorar la importancia de crear un observatorio, eso sí hemos logrado. Ya se instaló el Observatorio, sin embargo no lo hemos hecho ni para la UNT ni para los involucrados en el Observatorio y tampoco para la FES, digamos que la FES se ha fijado un paso siguiente sus objetivos y ahora el Observatorio tiene que actuar. No es el objetivo “dos”, pero el objetivo “uno” de que el Observatorio se instalaba se ha cumplido. El objetivo dos ahora es que opere, que funcione, que vaya a la empresa a investigar, a monitorear que

efectivamente el Observatorio en este año inicie un par de referencias para otros sindicatos y para los trabajadores en cuanto a la información que se necesita en el mundo de trabajo. Eso es nuestro segundo objetivo y seguramente los años siguientes vamos a crear otros objetivos hasta que llegue un momento en que nosotros decimos que no hay más objetivos con respecto que el Observatorio funcione y por consiguiente, nos retiramos. Pero los que nos propusimos de que en este país haya la necesidad de un Observatorio y por eso lo instalamos ahora.

¿Y para ti? ¿El Observatorio cumple sus objetivos para ti personalmente?

Para mi, la instalación significó muchísimo. Pensé que como es la política sindical en México, pensé que nunca se iba a lograr. Y a ver lo logrado significa un gran triunfo del trabajo de la Fundación Ebert y por supuesto de mi trabajo. Entonces, claro para mi el objetivo se ha cumplido pero sería más feliz con los primeros resultados del Observatorio. Entonces, en esto estamos, estamos esperando que los miembros del Observatorio se formarán con una agenda para ver de qué manera nosotros como Fundación Ebert podemos ayudar, contribuir a estas tareas que se han establecidas.

¿Cuáles fueron las etapas fundamentales hacia la formación del Observatorio Social?

¿Cuál es la historia del Observatorio?

El proceso de la formación del Observatorio Social fue un proceso muy largo y tuvo varias etapas. Primero que los sindicatos y las personas involucradas valoraran la importancia de un instrumento de esa naturaleza. Por lo tanto se discutió mucho su necesidad o no necesidad. Una vez que se valoró esa necesidad, la Fundación Ebert hizo las decisiones suficientes para contar con el intercambio con el Observatorio de Brasil y vino en su momento el presidente del Observatorio de Brasil con lo cual realizamos reuniones, eventos, para que ellos platicaron porque el Observatorio de Brasil ha sido importante y qué es lo que hacen, en qué ayuda a la democratización de las relaciones laborales en Brasil y una vez que hicimos esta discusión, conocimos esta experiencia, pasamos a una tercera fase en la cual enviamos a una delegación de sindicalistas de la UNT en el año 2008 a Brasil para que conocieran físicamente el Observatorio, platicaran con más integrantes del Observatorio, conocieran a los resultados del Observatorio. Financiamos este viaje para que se convencieran de la necesidad de que México también cuente con un instrumento de ese tipo. Después de que esta delegación de la UNT viajó a Brasil, vino un imagen más concreta de instalar el Observatorio, de formalizarlo y fue

así de que logró su formalización el día 10 de noviembre del 2008. Previa discusión cómo debería funcionar con qué objetivos, quién debería ser integrante del Observatorio, de los tiempos y en lo largo plazo qué debería ser este instrumento. No es que se instaló el Observatorio, se formalizó. Pero también se discutió la fortaleza que se puede tener a partir de quienes conforman el Observatorio, la importancia que tiene el que el Observatorio tenga la credibilidad que debe que tener en un país donde los sindicatos no tienen credibilidad. Entonces, tuvimos muchas discusiones, discusiones profundas, discusiones que cuando instaló el Observatorio en noviembre se pudo escribir un documento declarativo con los objetivos y para qué instalar el Observatorio. Eso me parece que no hubiese podido surgir esa declaración del Observatorio sin saber por qué y para qué necesitar un observatorio. Y muchas otras cosas, detalles que tienen que ver con esa formalización porque la formalización no se hizo en abstracto de sólo formalizar o poner un nombre o un título. No, la formalización si implicó muchos años de discusión y comprender por qué era importante, pero la dada realidad sindical en México y la dada forma de ser política y la forma cómo se construyen las acciones, consideramos importante que era necesario arribar a la formalización.

¿Qué piensas: Los objetivos, las tareas y la composición del Observatorio Social de México son suficientes en comparación con el Observatorio Social de Brasil?

Creo que nada es suficiente, nada sobra el Observatorio Social de Brasil es un observatorio ejemplar con mucha experiencia, con muchos apoyos financieros, con un reconocimiento social en Brasil muy importante. Nosotros en el Observatorio Social de México estamos surgiendo de una estructura pequeña. Está surgiendo con objetivos mínimos. Está surgiendo sabiendo que no tiene los recursos financieros como el Observatorio Social de Brasil. Es decir, para el caso de México, lo que hemos hecho, lo que hasta ahora que ha logrado es lo que tenemos, no es suficiente. Falta muchísimo, pero creemos que al interior del Observatorio Social sus miembros reconocen la importancia de caminar y con esos mínimos que hoy existen en el Observatorio se puede caminar. Pero no es suficiente. Falta muchísimo. Muchísimísimo. Y un reto muy grande que tiene el Observatorio sin duda es su credibilidad para dar informes, para dar datos, para dar estadística, para dar informes sobre el mundo del trabajo en México. Entonces, si nosotros nos comparamos con la estructura que es el Observatorio de Brasil, nosotros somos una cosa muy pequeña. Pero, la idea no es quedarse así. La idea es que en el largo plazo sea el objetivo alcanzar parecernos a otro observatorio como es el caso más exitoso de América Latina el Observatorio de Brasil. Sin embargo, es un

objetivo a largo plazo. Eso es, adonde se quiere llegar, pero por ahora, pues, tenemos esto y con esto vamos a trabajar y con el paso del tiempo, nos quedará más claro por dónde hay que poner mucho esfuerzo, mucho tiempo para consolidar por ejemplo, pues apoyos financieros, dónde buscar apoyos para un proyecto de este tipo en México. De qué manera, se puede potenciar lo poco que se tiene. Tenemos que aprender a eficientizar, lo que hoy tiene ese Observatorio. Pero el caminar, nos va a dar luz cómo y por dónde hay que priorizar las tareas que es una tarea prioritaria que en unos meses pudiera tener muy claro de todos sus miembros es este apoyo de financiamiento que requiere. Esta tarea es para la Fundación Ebert y para los sindicatos, pero creemos que es un reto que ese Observatorio tiene quedar frutos, tiene que empezar a tener credibilidad.

¿Hay algo más que quieres decir?

Algo más que quiero decir es que México después de Brasil es un país que recibe inversión directa extranjera de empresas importantes de todo el mundo y por supuesto de Alemania que llegan al país prometiendo respetar los derechos humanos y laborales y los estándares laborales que establece la OIT, pero nuestro país es muy flexible en cuanto a las normas laborales, en cuanto a la práctica sindical poco democrática, el respeto de estos derechos humanos, pero no se respeten estos derechos, no se cumplen con la normatividad nacional, ni con la normatividad internacional y por eso creemos que solo eso hay que observar a las empresas internacionales sino también a las multilatinas, a las empresas nacionales para que por lo menos se denuncie que están haciendo estas empresas porque la política económica, la política en total van a continuar deslocalizando estas empresas, pero estas empresas a lugar en que se ubiquen tienen que aprender que las legislaciones nacionales y regionales deben ser respetadas. Pero si no las denunciemos, si no estudiamos cómo es el comportamiento de estas empresas no podemos hacer ni denuncia ni nacional ni internacional, ni los sindicatos pueden ir al acción. Por eso creemos que un observatorio tiene que responder a esta necesidad porque en México no existe una institución que nutra, que nutra el país, que nutra la sociedad, que nutra los sindicatos o los trabajadores de cómo está el comportamiento en cuanto al respeto de los derechos humanos y laborales. Creo que el Observatorio tiene muchos desafíos, muchos retos porque la problemática del mundo de trabajo en México es que se peora más, el desempleo crece, el despido y las relaciones laborales, pues están convirtiendo cada vez más a la precarización y bueno, necesitamos un instrumento que demuestre, que demuestro no

solamente que sean discursos vacíos sin respaldo científica. Por eso necesitamos este instrumento para decir esto pasa en Bayer, esto pasa en la Daimler-Chrysler, esto pasa en cementos mexicanos. Por eso creemos que el Observatorio Social puede cumplir este objetivo en el largo plazo.

8.3.2. Observatorio Social – el ejemplo de Brasil

Organizaciones que forman parte del instituto observatorio social:

- CUT: Confederación de los Sindicatos Brasileños
- DIEESE: Departamento Intersindical de Estadística e Estudos Socioeconômicos
- UNI TRABALHO: Red de académicos de estudios obreros
- CEDEC: Instituto de estudios contemporáneos

Objetivo:

Monitorio de los objetivos y del comportamiento de las empresas multinacionales en Brasil.

Metodología general:

La investigación de los estándares laborales en una empresa multinacional está fundada en los 9 partes de la OIT.

Financiación de los proyectos internacionales por:

- FNV: Confederación de los Sindicatos de Holanda
- DGB-Bildungswerk: Fundacion de la Confederación de los Sindicatos Alemanes
- LO: Confederación de los Sindicatos de Noruega

Financiación de la infraestructura:

- El IOS no paga renta por su oficina porque se ubica en un edificio de un sindicato
- Los afiliados de los universidades prestan sus oficinas, tiempo de jornadas y material.

Cuando empieza un proyecto del IOS:

Es necesario una petición de un sindicato (internacional o brasilero) y la financiación de ese sindicato por su proyecto.

Los Pasos de Investigación:

Diseñar el proyecto y presentarlo al sindicato local y la empresa local.

Durante la negociación, se conduce la investigación de literatura secundaria (Internet, periódicos y revistas, reportes científicos, etc.).

Estudio del campo:

- Entrevistas con personas del sindicato local y de la administración de la empresa local
- Consulta de un grupo representativo de 20% de los trabajadores a base de un cuestionario.

80% de las preguntas del cuestionario quedan iguales, 20% son substituidas por preguntas que están adaptadas a la situación de la empresa a base de las entrevistas y la investigación primaria. La mayoría de las preguntas del cuestionario son cerradas, unas pocas abiertas.

- Obtención de documentos específicos de la empresa (accidentes del trabajo, etc.)

Análisis del material y escritura de un informe.

Presentación del reporte al sindicato local, la administración local, al sindicato del otro país.

Reunión final con el sindicato local para discutir el reporte y desarrollar una estrategia para mejorar las condiciones laborales en la empresa.

Duración, equipo y gastos de un Proyecto de Observación conducido en una empresa multinacional:

- Duración: entre 6 Meses y 1 año.
- 2 investigadores por el tiempo completo.
- 2 investigadores temporales para es estudio del campo.
- 2 personas que digitalizan el informe al terminar el proyecto.
- Gastos de aproximadamente 20.000 – 40.000 Euro, salarios y gastos de viaje incluidos.

Condiciones de investigación:

- Primera condición de la investigación es el acceso a la empresa. Por eso es necesario que tanto la empresa local como el sindicato local estén de acuerdo con la investigación.
- Por eso muchas veces es necesario que los sindicatos y los consejos de trabajo de otras sucursales de la empresa multinacional en otros países ejerzan presión sobre la oficina central de la empresa multinacional. Entonces tiene que dar instrucciones a la administración local para permitir la investigación. Para conseguir eso o los sindicatos pueden usar su posición fuerte en la empresa multinacional o pueden hacer una campaña de presión.
- Además es preciso que los investigadores conduzcan la selección de los trabajadores consultados sin la influencia de la empresa. Por eso, les piden la participación a los trabajadores solamente poco tiempo antes de la entrevista.
- Se necesita un lugar dentro de un edificio de la empresa en que los trabajadores y los investigadores sean libres de intimidaciones o control de la administración.

Investigaciones sin permiso:

- Si no hay un permiso de la empresa local, el IOS termina el proyecto sólo con un informe de la investigación de literatura secundaria.

- Una vez el IOS probó una investigación sin permiso afuera de una empresa. Pero la investigación resultó difícil. Además los resultados no eran representativos.
- Las empresas multinacionales que están de acuerdo con una investigación son las de los países de la UE. Las de los EEUU y de Japón no están de acuerdo.

El Instituto:

- El IOS tiene dos oficinas: Una en Sao Paulo, con 10 personas de staff científico y 5 de staff administrativo (además 2 Periodistas), y otra en Río de Janeiro con 3 personas de staff científico (es posible que los números difieran).
- Las investigaciones del IOS son:
 - 60% en empresas multinacionales de origen de la UE
 - 20% en empresas brasileras
 - 20% de otra manera, como investigaciones temáticas, por ejemplo:
Investigaciones de trabajo infantil, de cadenas de producción o pequeños proyectos para la OIT o la FES.

Revista:

- El IOS tiene una revista en que cada 3 meses publica reportajes sobre la situación laboral en Brasil.
- La revista da empleo a dos periodistas.
- La revista es financiada por el FNV.
- La revista es gratis, tiene una tirada de 700-1000 copias que se envían a instituciones del gobierno, a personas de la academia/ los universidades, a sindicatos, a empresas. Además la revista se publica en Internet.
- Algunos reportajes de la revista se traducen al inglés para tener publicidad internacional en Internet.

Conferencia anual:

Cada octubre o noviembre, el IOS organiza una conferencia anual con la ayuda financiera de la AFL-CIO.

Contactos Internacionales:

- Por la fundación del RedLat (una red de institutos latinoamericanas de ciencia social, que investigan el mundo laboral en apoyo de los sindicatos) existe una unión suelta de intercambio entre los diferentes institutos y situaciones nacionales.
- Por sus contactos a confederaciones de sindicatos e institutos sociolaborales de la UE, el IOS gana apoyo, un intercambio entre sindicatos, trabajadores e investigadores.

Efectos:

- Los efectos dependen de la situación que está en la empresa investigada.
- Para los sindicatos, el informe es una herramienta de negociación de tarifarias, porque con el informe prueba representativamente cuáles son los problemas en la empresa.
- La iniciación de redes nacionales entre las fábricas de la empresa después del informe final junta los sindicatos empresarias.
- En el inicio de las observaciones era difícil convencer a las empresas a permitir las investigaciones en su empresa.
- Ahora, por la experiencia de muchos años y muchos informes tienen una reputación que facilita al IOS ganar el permiso de investigar dentro de una empresa.
- El Observatorio Social produce una conciencia pública del mundo laboral en Brasil.
- Además, el IOS alcanza un público internacional con la información exacta que ofrece a los sindicatos internacionales (por ejemplo en campañas de presión).

La información se basa en una entrevista con Felipe Saboya, investigador del IOS, el 19.06.07 en Berlín y en el folleto de Jacobsen, Kjeld: “El monitoreo de empresas multinacionales. Una visión del movimiento sindical”, FES (2006).

8.3.3. Lista de las entrevistas no usadas en la tesis

- Alfonso Bouzas, Investigador y catedrático en la UNAM, México DF, 06.09.2007.
- Martha Heredia Figueroa, Vicepresidencia de Equidad y Género de la UNT/ STRM, México DF, 19.09.2007.
- Jorge Robles, Presidencia Colegiada de la FAT, México DF, 19.09.2007
- Rita Robles, Investigadora en el Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL), México DF, 13.09.2007
- Inés González Nicolás, Coordinadora del Dialogo Sindical y de Género, Fundación Friedrich Ebert, México DF, 06.09.2007.
- Mar Pontí Faura, Coordinadora del Observatorio Social de España, Barcelona, 15.11.2007

Cuestionario:

(igual en todas las entrevistas y una versión adaptada para el Observatorio Social de España)

El mercado laboral en México

1. ¿Qué son los problemas más graves del mercado laboral en México de hoy?
2. ¿Por qué hay esta situación?
3. ¿Qué impacto tiene el gobierno mexicano actual en esta situación?
4. ¿Cuáles categorías profesionales son las más afectadas?
5. ¿Qué género es lo más afectado u afectada?
6. ¿En Su opinión, qué medidas políticas y económicas necesita México para mejorar su situación laboral?

El Observatorio social

1. ¿Qué rol tiene Usted en el Observatorio Social?
2. ¿En Su opinión, cuáles tareas y objetivos tiene el Observatorio Social?
3. ¿Quién formará parte del Observatorio social?
4. ¿A quién se dirige el Observatorio social y qué es su clientela?
5. ¿Que podría cambiarse con el Observatorio Social en México?
6. ¿Cómo va a financiarse el Observatorio Social? Con qué recursos? De quién?
7. ¿Es posible hacer una cooperación con Observatorios Sociales de otros países?
8. ¿En Su opinión, se cambiará algo de la situación de los trabajadores / las trabajadoras con el Observatorio Social?

Género

1. ¿Cómo van a ser las oportunidades para mujeres para participar en el Observatorio Social?
2. ¿En cuáles tareas van a participar?
3. ¿Con la participación de las mujeres, el Observatorio Social va a diferenciarse de otros proyectos de la sociedad civil? Si sí, qué cambiará con ellas?
4. ¿El Observatorio Social va a diferenciarse en cuanto al contenido también?
5. ¿Se incluirían también consideraciones de género en las investigaciones?

Gracias para ayudarme con mi tesis!

8.4. Documentos adicionales

8.4.1. Informe Seminario: Rumbo a un Observatorio Social en México México, D.F., 25 y 26 de junio de 2007

Del Programa:

Este evento forma parte del programa 2007 del Diálogo Sindical de FESMEX. Corresponde al Subobjetivo 2.1 Kursbogen. Se llevó a cabo en coordinación con la Unión Nacional de Trabajadores de UNT.

Objetivos del Evento:

- Conocer la experiencia del observatorio social de Brasil.
- Analizar las condiciones para que en México exista un observatorio social.
- Estudiar el objeto y los alcances de un observatorio Social para México

De los contenidos más importantes:

- El alto grado de inversión de empresas multinacionales y nacionales ubicadas en México, demandan la búsqueda de mecanismos que permitan la observancia del cumplimiento de los derechos humanos y laborales establecidos en la legislación nacional e internacional.
- El Observatorio Social de Brasil, es la experiencia más avanzada en América Latina, que goza de credibilidad social y sus estudios han servido para negociar cambios efectivos a favor de los trabajadores, en gran parte de las empresas investigadas.
- El Observatorio Social, no es una instancia política, sino un espacio técnico, científico, que tendrá que construir su propia legitimidad social ante la urgente necesidad de incidir positivamente en el mundo del trabajo.
- Un observatorio que realice diagnósticos, monitoreos, investigación y divulgación sobre el comportamiento de las empresas multinacionales y nacionales, en relación al cumplimiento de los derechos fundamentales como la libertad sindical, contratación colectiva, trabajo infantil, trabajo forzoso, discriminación de género, medio ambiente, seguridad social, responsabilidad social de las empresas.
- La colaboración en el Observatorio Social, de los sindicatos democráticos, organizaciones civiles, investigadores y académicos universitarios, permitirá realizar estudios autónomos, con resultados objetivos, dotados de credibilidad que sirva de punto de encuentro y de acción entre la sociedad y el mundo del trabajo.
- Se requiere un Observatorio Social que provea información y conocimiento reciente y potencie el trabajo que las organizaciones participantes ya realizan en forma de monitoreo, y puedan ser aprovechados sistemáticamente por los sindicatos en sus diversas acciones por la defensa y mejores condiciones de trabajo y de sus derechos.
- El Observatorio Social se propone investigar las cadenas de producción y el impacto de las empresas en el entorno en que se desarrollan, que incida en la responsabilidad social empresarial.
- La presencia del Sr. Kjeld Jakobsen, Expresidente del Observatorio social de Brasil, permitió analizar el papel del observatorio, su organización, la importancia de las alianzas internacionales sindicales, el rol de los académicos, así como el marco de referencia para la investigación de las empresas.

Conclusiones:

Se acuerda que la creación de un Observatorio Social en México, será el espacio común en el que se articulen los sindicatos, organizaciones civiles y académicos.

Se tiene previsto que el Observatorio Social se conforme en un plazo no mayor a 60 días, para lo cual se convocará a una serie de talleres y reuniones preparatorias, con el objetivo de consensuar los mínimos para la instalación de un observatorio social.

El Observatorio en México estará integrado por la UNT; organizaciones civiles como: Red Puentes; Comercio Justo; Equipo Pueblo; Red Mexicana Frente al Libre Comercio; Red de Abogados Laboristas; CENPROS, FAT, CILAS, CEREAL, CETLAC (Cd. Juárez y Monterrey), Red de Mujeres Sindicalistas, Red del Observatorio Ciudadano de Medios Electrónicos; así como académicos de la Universidad Nacional Autónoma de México y de la Universidad Autónoma Metropolitana.

De los asistentes:

Se contó con los Presidentes Colegiados de la UNT Francisco Hernández Juárez y Agustín Rodríguez Fuentes. Asistieron representantes sindicales de alto nivel de las organizaciones sindicales afiliadas a la UNT y de organizaciones civiles que se ocupan de la promoción de la responsabilidad social empresarial, en promedio un total 50 personas.

México, D.F., 26 de junio de 2007.

Inés González Nicolás

8.4.2. Minuta reunión Observatorio Social, 10 octubre 2008, 9hrs. FESMEX

Asistieron: Mauricio Aguilera, Horacio Vázquez (ASPA), David González, David Rodríguez, Martha Heredia, Teresa Macías (STRM), José Olvera (STUNAM), Ivette Azamar (ASSA), Alejandro Barsot (SNTSS), Beatriz Lujan (FAT), Svenja Blanke e Inés González (FESMEX).

Acuerdos:

- Instalar el observatorio el día 10 de noviembre, 17 horas en Casa Lamm.
- Se establece crear comisiones de trabajo para avanzar en los principales ejes del OS.

Comisiones de trabajo:

- Objetivo del Observatorio. - José Olvera y Martha Heredia
- Estructura del Observatorio. - Mauricio Aguilera y Horacio Vázquez (en base a la presentación de Jorge Robles)
- Financiamiento del Observatorio. - Horacio Vázquez e Inés González
- El rol de las organizaciones de la sociedad civil en el Observatorio. - Jorge Sandoval

e Inés González

- Próxima reunión jueves 16, 9 horas en la FESMEX.

Aportaciones vertidas a considerar:

Definir una estructura mínima, ni tan laxa, ni tan forzada (o gris), visible para la búsqueda de financiamiento.

Fondar el OS con el apoyo de los sindicatos.

La coordinación del OS, debe desprenderse del Consejo, rolarlo.

La FESMEX propone el apoyo para que en 2009 un miembro del OS viaje a Europa para buscar recursos y para su propia capacitación en la UE.

Los académicos serán parte a solicitud de investigaciones específicas del OS.

8.4.3. Minuta reunión Observatorio Social, 16 octubre 2008, 9 hrs. FESMEX

Participantes: Martha Heredia (STRM), Teresa Marcias García (STRM), David Rodríguez (STRM), David González (STRM), José Olvera (STUNAM), Iván Enríquez (ASSA), Horacio Vázquez (ASPA), Mauricio Aguilera (ASPA), Jorge Robles (FAT), Alejandro Barsot (SNTSS), Inés González (FES), Tanja Trost (FES)

ORDEN DEL DIA

- 1.- Objetivos del OS
- 2.- Estructura del OS (rol de la sociedad civil)
- 3.- Financiamiento
- 4.- Asuntos generales

Acuerdos:

El rol de los académicos, será por acuerdo con las universidades, a través de convenios, conforme a las necesidades que demande el Observatorio Social, será un vínculo institucional.

Se acuerda que David Rodríguez, STRM, solicitará un espacio, en Serapio Rendón, a Francisco Hernández Juárez, para que ahí opere el Observatorio Social.

Objetivo del OS: Observar e investigar el comportamiento laboral y social de las empresas y gobierno, para fortalecer las estrategias sindicales que eleve la calidad de vida de las y los trabajadores.

La estructura del OB será: Un Consejo Directivo, integrado por representante de sindicatos de la UNT. Estableciendo alianzas estratégicas con diversas organizaciones de la sociedad civil, contando con:

Coordinador Operativo

Coordinador Financiero

8.4.4. Minuta reunión Observatorio Social, 4 de noviembre 2008, 9 horas, FESMEX

Participantes: David Rodríguez (STRM), Nabor J. Trujillo (SITIAVW), Juan Tellez Aviles (SITIAVW), Ivette Azamar (ASSA), Alejandro Barsot (SNTSS), José Olvera (STUNAM), Martha Heredia (STRM), Jorge Sandoval (STRM), Rafael Marino (STRM), Jorge Castillo (STRM), Victor Enrique Fabela Rocha (STRM), Inés González (FESMEX), Tanja Trost (FESMEX);

ORDEN DEL DÍA:

- 1.- Financiamiento
- 2.- Conformación del Consejo del Observatorio Social
- 3.- Evento 10 de noviembre: Instalación del Observatorio

1.- FINANCIAMIENTO

Se propone que el 50% de fondos provengan de los sindicatos y el 50% de fundaciones y cooperantes.

Es necesario establecer un programa de trabajo inicial, para a partir de ello establecer un presupuestos y necesidades administrativas.

¿Qué criterios de financiamiento debería tener el observatorio?

-Independencia.- no depender de una sola fuente de financiamiento, tener varias. 1/3 parte sindicatos, 1/3 cooperantes. Apoyo gubernamental 1/3.

El observatorio debe definir su propia forma de monitoreo.

El primer año es crucial para el arranque del observatorio, marcara pautas.

La UNT tomó el acuerdo en su congreso de que las diferentes presidencias hicieran sus programas de trabajo y plantear sus presupuestos, por lo cual es importante en esta misma lógica plantear la necesidad de recursos para el observatorio.

FESMEX.- Eventualmente apoyaría con un boletín informativo o algún otro instrumento prioritario de comunicación del Observatorio. Apoya para que una persona viaje a Europa para estudiar las diferentes formas de observar a las empresas y buscar recursos con las cooperantes en Europa.

La FNV sostendrá entrevista con FHJ y es hay que considerar la oportunidad para plantear la solicitud de fondos para el Observatorio. Se requiere un plan para la FNV. Sí hay que hacer la relación directa con la FNV.

Un tema importante para abordar por el Observatorio es el de Jóvenes y mujeres trabajadores.

El Presupuesto debe considerar el : gasto corriente (explotar los medios electrónicos, local, administración... Hay materiales ya elaborados que se pueden potenciar por el Observatorio, vía convenios con las universidades (El Colmex , la UNAM, la UAM). El Observatorio puede ser aglutinante de todos los materiales. Cómo el OS retoma el esfuerzo ya realizado de las universidades, de manera que las universidades se conviertan en cooperantes con los materiales ya elaborados.

El OS es el observador del comportamiento de las empresas principalmente. Más el gobierno.

El local de Serapio Rendón está autorizado para que ahí opere el OS.

Los investigadores tienen una intención académica, pero no es su prioridad las necesidades públicas. Un convenio de utilidad de las investigaciones, tiene que hacerse por encargo del OS. Con quién, cuándo, cómo y para qué. Primero definir la prioridad del tema y después quien lo va hacer.

Con qué tema se puede comprometer el OS el 10 de noviembre, por ejemplo, No hay un mapa nacional de los CCPP. Falta un mapeo de las empresas en que están los sindicatos

afiliados a la UNT.

Entre menos coyuntural es el tema, será más profundo, alejarse de las coyunturas porque siempre las coyunturas se impondrá sobre otra coyuntura, las coyunturas son inagotable.

Investigación de campo (tal vez sí hay que pagarla, los académicos apoyar con la metodología y otros, pero es el OS hacer el trabajo de investigación de campo)

No debemos cerrarnos a la investigación de coyuntura, porque los sindicatos tienen necesidad política de atender y posesionarse políticamente, como las afores, la crisis alimentaria, la crisis financiera internacional... esta tarea es de la comisión política. La comisión política tiene la responsabilidad de entregar a la UNT temas políticos coyunturales, como el de los ahorros en la Afores, no el observatorio, qué tanto está desempeñando la CP para responder a los temas.

La investigación siempre llega tarde al evento.

Un tema importante es el outsourcing y los CCPP, son prácticas antiguas, el aspecto coyuntural de las pensiones y la UNT debe saber qué es lo que pasa.

Convocar a las instituciones para el apoyo. El PNUD tiene metodología. Elaborar un documento para que este consejo lo discuta como parte de inicio del OS.

El Consejo debe ser apoyado por un grupo técnico para plantear un proyecto y ser discutido.

La investigación a empresas es muy complicada, Brasil está más acostumbrado a recibir a los investigadores, no es así en México. Hacer estudios sistemáticos de ciertos temas, no coyunturales.

Acuerdos.- Formar una comisión para hacer un cálculo rápido de lo que tenemos que hacer como parte de un programa de trabajo. Con 1 o 2 temas, no más. Que sean temas estructurales, que estén más allá de la Coyuntura, no es competencia con la Comisión Política.

El 10 de noviembre no anunciar con qué presupuesto, pero sí con un programa mínimo.

EVENTO 10 NOVIEMBRE

Se acuerda elaborar un documento para darle lectura el 10 de noviembre, una declaración fundacional del OS, un documento contundente, se puede anunciar un tema de inicio, 3 a 4 cuartillas y puede ser. Elaborar un pequeño tríptico para repartirlo en el evento. Un boletín para el Pleno de mañana 5 de nov., un boletín de prensa para que los medios cubran el evento. Qué pretende el OS. (objetivo, a quién va dirigido, para qué, por qué, cómo vender que este OS es diferente y no una moda o uno más. Abordar los términos generales del OS, la coordinación colegiada ...).

Para el Pleno UNT, hacer una solicitud a la vicepresidencia colegiada para convocar con el 10 noviembre.

Debe contener el documento: cuál es el tema, puede ser una mezcla de CCPP, no se ha hecho el mapeo. Y el mapeo de los sectores representados en la UNT, a nivel de empresas.

Qué es lo que tenemos que hacer para que el OS no sea parte de la moda y tome la importancia en el país.

El documento puede contener:

Objetivos.-

Ejes enunciativos de trabajo del OS

Estructura del OS (sindicalistas y personalidades) (rol de las universidades y las ONG's, a través de convenios institucionales)

Local.- Aprobado el local de Serapio Rendón (falta mobiliario solicitar al pleno el apoyo, línea telefónica, internet, ...)

Comisión para el documento del 10 noviembre:

Jorge Castillo

Alejandro Barsot

Pepe Olvera
Martha Heredia
Ivette Azamar

Asesoría.- J Sandoval y Rafa Marino

Rafa y Pepe presentan informe en el pleno para mañana 5 nov., con la introducción de que se está dando cumplimiento a un acuerdo de la UNT. Hay que obtener una vez más el aval e informar y evitar que se envíe el asunto a la Comisión Política. Se acuerda que Alejandro Barsot comente al Químico Ferrusquia y al Dr. Valdemar; Pepe Olvera informa a Agustín Rodríguez y Rafael y demás compañeros del STRM informan a FHJ, para que los tres presidentes colegiados asistan al evento del 10 nov., los compañeros de VW informan e invitan a Víctor Cervantes.

Barsot elabora el tríptico.- Miércoles tarde envía la propuesta a todos y Tanja coordina las observaciones.

Rafael.- coordina el docto. Para el Pleno.

Jorge Castillo.- coordina el docto. Fundacional y reproducen 120 ejemplares para el 10 nov.

2.- En la presidencia colegiada van a definir quienes integran el observatorio

Hacer una sugerencia a la dirección colegiada de quienes formaran el comité del OS.

Invitar un número de personalidades para formar parte del Consejo Directivo.

Se acuerda que el Consejo se forme de 11 personas:

7 de los sindicatos de la UNT. Los sectores y sindicatos serán: Aviación (Assa, ASPA), seguro social, telefonistas, VW, Universidad, FAT, ciencia de la tecnología (Sutin) . Propietarios y suplentes. (el criterio de los sindicatos es que Sí deben ayudar a que el observatorio crezca y sea lo que se pretende).

Es un proceso (armar una lista de espera para los siguientes sectores y sindicatos...).

Va ser rotativo el consejo y en el siguiente periodo entran otros sectores y sales.

Se acuerda entregar el poster en el Pleno de la UNT

Se acuerda 4 votos para personalidades de la sociedad organizada y se proponen (1.- Rolando Cordera, Elio Villaseñor, Clara Jusidman 3.- Jose Woldenberg, 2.- Graciela Bensusán. Alberto Montoya. ...) . En el pleno se proponen los nombres ordenado. 4.- Miguel Angel Granados Chapa. Marcela Lagarde de los Ríos. Luis Emilio Jiménez Cacho.

Acuerdos para confirmar a personalidades:

José Olvera.- Rolando Cordera y Pablo González Casanova

Martha.- Marcela Lagarde

Enrique Fabela.- Luis Emilio Jiménez

Jorge Sandoval.- Clara Jusidman y Elio Villaseñor

Jorge C. y Rafael.- Pepe Woldenberg

Rafael.- Graciela Bensusán , Alberto Montoya

FESMEX.- Miguel Angel Granados Chapa.

Es importante considerar que los miembros de la sociedad organizada, van a poner sobre la mesa el tema de la transparencia sindical, hay que considerarlo y tomarlo en cuenta y de ser posible para que el tema se plasme en el documento fundacional

Invitados especiales van en la primera de Casa Lamm

Todos invitamos al evento, para asegurar la asistencia y cause impacto.

Todos aseguran la presencia de sus secretarios generales.

Invitaciones a las universidades de la zona metropolitana.- Apoya Pepe Olvera

FESMEX invita a: Flacso, UDG, Colef, UAM, COLMEX...

Se acuerda que la próxima reunión será el jueves 6 noviembre, 10 horas, oficina Rafael Marino.

Orden del día:

Programa del día 10 de noviembre (Fesmex hace una propuesta)

Revisión tríptico

Revisión documento fundacional

Revisión de invitados especiales

Revisión del cintillo en el periódico (Propuesta por FESMEX) (Eduardo Torres, apoyarse...)

Avances de las invitaciones a los sindicatos, universidades, etc.

Invitación a los medios de comunicación ¿Quién lo hace?

Ign, TT/041108

8.4.5. Documento fundacional



Los sindicatos que constituyen la **Unión Nacional de Trabajadores** llegamos a la culminación de un proyecto, que viene forjándose de tiempo atrás, que no tan sólo implica el compromiso de los sindicatos, sino que es, una respuesta a una preocupación que va creciendo en el seno de la sociedad mexicana. Como sabemos, el mundo laboral mexicano, ha sido generalmente menospreciado y sólo es digno de atención en momentos de conflicto.

Sabemos que la situación laboral en México cubre una complejidad de procesos que muchas de las veces esconden prácticas y tendencias indeseables, ilegales y generadoras de vicios y corrupciones, que impiden a todo nuestro sistema político y laboral, un acceso más franco y abierto a la democracia que todos aspiramos.

En efecto, uno de los pilares más sólidos del régimen de Estado corporativo que se ha prolongado más allá de la alternancia partidista, se encuentra justamente en las prácticas empresariales nocivas sobre las relaciones laborales, así como en la interpretación y aplicación de la norma jurídica. En este sentido, parecería que el debate es puramente funcional, en el que el principal objetivo sería lograr una mayor flexibilidad del factor trabajo, sobre todo en lo que se refiere a los costos laborales, cuando en realidad el problema es más profundo; de lo que se trata es de cambiar el actual orden de cosas que impide la modernización, la democratización del mundo del trabajo y nuestra transición a la democracia.

En una economía en crisis con altos índices de desempleo, el hecho de tener un trabajo es considerado un privilegio no importando las condiciones en que éste se desempeñe. En realidad, el mundo laboral es un mundo de espacios oscuros, de prácticas ilegales y excluyentes de los derechos de nuestra población trabajadora y que, oculta, en buena medida, los intereses que quieren conservar el *status quo*, cuyo principal objetivo es el control y la disciplina política de la población trabajadora.

Este orden ha funcionado durante casi ocho décadas. Pocos lo ponen en duda y muchos son los que desconocen su realidad cotidiana. ***El Observatorio Social Mexicano*** se plantea cubrir esa necesidad, creando mecanismos e instrumentos de observación y análisis para el diagnóstico, seguimiento y evaluación, que permitan adentrarnos y profundizar en el conocimiento de las prácticas y comportamiento laboral de las instancias públicas y privadas en el ámbito de la producción y de los servicios en México.

La UNT reconoce como un valor democrático, la transparencia y rendición de cuentas, ante las respectivas instancias sociales y sindicales. Asimismo, de esta manera queremos contribuir a abrir un horizonte de debate, de análisis, de construcción de proyectos y, finalmente, de un objetivo compartido de transformación del mundo de trabajo con base en el diálogo, la equidad, la justicia social, que nos lleve hacia empresas e instituciones modernas, eficientes, respetuosas de la bilateralidad, de los derechos laborales y medio ambientales; sobre todo, un desarrollo y fortalecimiento de la vida democrática del mundo del trabajo; así como, observar las prácticas laborales del gobierno como uno de los principales empleadores.

Por lo tanto, uno de los objetivos fundamentales del observatorio consiste en monitorear e investigar el comportamiento laboral y social de las empresas privadas y públicas, para fortalecer las estrategias sindicales con vistas a elevar la calidad del trabajo y de vida de las y los trabajadores.

El Observatorio Social Mexicano, tiene la intención de convertirse en un referente nacional e internacional en diagnósticos y evaluación de las prácticas laborales de las empresas en México. Para ello, contará con la coordinación de un grupo de sindicatos, apoyado y fortalecido con personalidades de reconocido prestigio y con trayectoria de lucha en las mejores causas nacionales.

Iniciamos, así, un proceso de monitoreo, análisis e información y de observancia de los derechos integrales de los trabajadores y las trabajadoras del país. En síntesis, un proceso que permita un mejor conocimiento de nuestra realidad laboral para contribuir en la reformulación de las políticas públicas y de las relaciones laborales.

En este orden de ideas y en consecuencia de uno de los acuerdos del X Congreso de la **UNT**, se ha tomado la decisión de constituir el Observatorio Social Mexicano.

La estructura del Observatorio será flexible, ágil y eficiente en la toma de decisiones. Para ello, se ha optado por:

- Establecer un Consejo Directivo, integrado por representantes de sindicatos de la UNT y por personalidades de la sociedad civil.
- El Consejo Directivo sería un órgano renovable y colegiado.

Las primeras tareas del **Observatorio Social Mexicano** serán:

- a. Elaboración de un reglamento de trabajo
- b. Programa de trabajo
- c. Sistemas y mecanismos de comunicación y difusión.

Los resultados se dirigen a:

- A los sindicatos y las sociedad civil.
- A los centros de conocimiento, investigadores, académicos y estudiantes.
- A las instituciones de decisión política y los medios masivos de comunicación.

8.4.6. INFORME: INSTALACIÓN DEL OBSERVATORIO SOCIAL DE MÉXICO

Contraparte: Unión Nacional de Trabajadores (UNT)
México, D.F., Casa Lamm (Álvaro Obregón 99, Col. Roma)
10 de noviembre de 2008

Del programa:

Este evento forma parte del programa de trabajo de la FESMEX del año 2008, es parte de la democratización de los sindicatos, correspondiente al subobjetivo 2.1 del Kursbogen 2008. Este evento tuvo como contraparte a la Unión Nacional de Trabajadores.

Del objetivo del evento:

Instalar el Observatorio Social de México, un proceso de varios años de trabajo entre la UNT y FESMEX.

Exponer los objetivos del Observatorio a la sociedad civil mexicana y además a las y los ciudadanos.

Reflexionar sobre los caminos para fortalecer las estrategias sindicales en un mundo globalizado para contribuir al avance democrático del país.

De los contenidos más importantes:

La instalación del Observatorio Social de México fue una nueva etapa en el proceso de encontrar nuevas estrategias sindicales en un mundo globalizado. El objetivo del Observatorio es hacer investigación en empresas públicas y privadas sobre las condiciones laborales de los y las trabajadores en México; investigar el comportamiento del gobierno en asuntos de los derechos laborales; centralizar esta información en un espacio y así crear un punto de encuentro para la sociedad civil nacional e internacional. Con estas informaciones, los sindicatos mexicanos van a fortalecer sus estrategias para potenciar la libertad sindical.

El observatorio, es el espacio técnico científico, que llena un vacío de información laboral, al observar el comportamiento de las empresas y del gobierno, en materia laboral. Con sus aportes, los sindicatos, trabajadores y la sociedad en general, contarán con información para la acción, en el caso sindical, para fortalecer la práctica y las negociaciones bilaterales empresa – sindicato.

En esta mesa, se planteó la falta de la representación de las y los trabajadores en el espacio público. Con el Observatorio Social de México, la ciudadanía del país estará informada sobre las condiciones laborales mexicanas. Es muy posible que el Observatorio va a ayudar a fortalecer la libertad sindical, además de constituirse como un mecanismo activo y no pasivo para hacer público los problemas de las y los trabajadores en México.

Se señaló en este evento que el Observatorio es un nuevo recurso de poder para las y los trabajadores. Las experiencias del Observatorio Social de Brasil (existente desde hace once años) muestran que tener un Observatorio Social en el país es fundamental en un mundo globalizado. Hasta ahora ni los científicos ni los sindicatos conocen sus necesidades verdaderas para actuar con todo su fuerza para sus afiliados. Con este conocimiento y la transformación en actuación, la calidad de empleos va a subir.

El observatorio, por ahora, estará integrado por organizaciones sindicales afiliadas a la UNT y con personalidades de la vida pública mexicana, se trata de 11 consejeros, 7 son de origen sindical y 4 de la sociedad civil. El Observatorio establecerá convenios de cooperación con las universidades, por un lado para potenciar los estudios ya realizados y por otro para nuevos materiales de investigación, conforme a las necesidades que requiera el Observatorio.

Conclusiones:

El evento logró los objetivos y quedó formalizada la instalación del observatorio social mexicano. Este evento protocolario, reunió a destacadas y destacados sindicalistas, mujeres y hombres del movimiento amplio; las y los asistentes manifestaron su interés de seguir participando en procesos de esta naturaleza, para seguir discutiendo temas relevantes de la vida nacional.

Los retos que más apremian, es la importancia de que se entreguen a los sindicatos, aportes informativos y de investigación en materia laboral.

Participantes:

Participaron hombres y mujeres de varios sindicatos del país, mujeres y hombres de diversas edades, incluyendo a destacadas personalidades del ámbito académico y de las organizaciones sociales nacionales e internacionales y la prensa.

Inés González Nicolás / Tanja Trost (México D. F., 13 de noviembre de 2008)

8.4.7. Los primeros pasos del Observatorio Social de México – una propuesta

El día 10 de noviembre de 2008 instalamos el Observatorio Social de México en Casa Lamm. Ahora es tiempo para empezar con el trabajo que nosotras vemos primordialmente en estos cuatro niveles siguientes:

- c) *Funcionamiento del Observatorio Social de México (OSM):* Antes de poder empezar con el trabajo, el OSM requiere unas cosas para funcionar como equipo de trabajo.
- d) *Definición de los métodos e indicadores de las investigaciones y sobre todo, los sectores y las empresas:* Para que la tarea nuclear del Observatorio Social– las investigaciones sobre las condiciones de trabajo en las empresas públicas y privadas nacionales e internacionales – pueda tener éxito y para que no vaya a fracasar, la definición científica es indispensable.
- e) *Las primeras investigaciones:* Estas primeras investigaciones tienen que ser estratégicas para presentar investigaciones ejemplares y para recibir la confianza de la sociedad y de tod@s a quien se dirige el OSM.
- f) *La difusión de las investigaciones:* Las informaciones derivadas de las investigaciones del OSM tienen que ser difundidas a tod@s l@s interesad@s para que ell@s puedan usar las informaciones para fortalecer sus estrategias. Sin la difusión de las informaciones, el OSM trabajará sin atención pública.

Ad. 1) Funcionamiento del OSM:

- a) Escribir un *ESTATUTO* en dónde se regula la cantidad de los sindicatos y las personas de la sociedad civil que entran, la estructura (consejo, asamblea,...), la votación de l@s representantes, los mecanismos para tomar decisiones, el marco jurídico, los objetos sociales, los cargos existentes,...
- b) Definir l@s *SOCIAS* y *SOCIOS* del OSM a nivel nacional e internacional entre los universidades, ONGs que se dedican a los derechos laborales y humanos, centros de investigación y fundaciones que se dedican a los temas relacionados con “trabajo”, otros sindicatos a nivel internacional que pueden facilitar las investigaciones y las campañas que ya hacen investigaciones en los temas del OSM.
- c) Además el OSM debería negociar y firmar *CONVENIOS* con sus socias/os (como los universidades mexicanos) para que ell@s puedan realizar las investigaciones continuamente para evitar negociaciones para cada estudio (un borrador de convenios).
- d) Buscar *RECURSOS FINANCIEROS* para financiar el OSM. Antes se necesita un cálculo de los gastos únicos, anuales, mensuales, por cada investigación,... Además la/ lo responsable tiene que abrir un cuenta bancario para garantizar el pago de los gastos independientemente. Así se puede hacer una lista de cooperantes de quiénes pueda pedir recursos financieros.
- e) Crear y establecer la *OFICINA* con mobiliario, una infraestructura con líneas de teléfono y de internet y a lo mejor una pequeña biblioteca con libros básicos del tema.
- f) Emplear *PERSONAL* para el OSM que se dedica exclusivamente a sus tareas. Especialmente al principio es necesario tener personas que ponen toda su energía al proyecto y que forman un equipo que puede trabajar conjunto. Se tienen que establecer los caminos de comunicación internas y externas. Según nuestra experiencia, nosotras proponemos tres personas (comunicación interna y externa, ayuda técnica y organizativa) para que sea posible comunicar e informar siempre todos las/os participantes del OSM.
- g) Esta oficina también necesita un *BANCO DE DATOS* para administrar sus contactos para las investigaciones, de las/os integrantes del OSM, la prensa, para invitar a eventos, para difundir el boletín,...

h) Instalar una *PÁGINA WEB* para informar sobre las actividades y sobre todo sobre la existencia del OSM. En un mundo globalizado es indiscutible tener una página web (por lo menos en español e inglés, mejor también en alemán y francés) para tener mejor distribución de las informaciones. Además para ser encontrado por personas es necesario tener una representación en el internet. Con la página web vienen también correos electrónicos para las personas que trabajan en el OSM.

i) Para facilitar el trabajo del OSM, el personal tiene que hacer una investigación sobre los estudios del tema que ya existen para evitar doble trabajo y para establecer una *COOPERACIÓN INTERNACIONAL* porque la cooperación con otras partes de la sociedad civil es necesario. Ejemplos son los Observatorio de Brasil, Chile, España,... que ya existen para hacer una comparación de las condiciones laborales también en otros países que en México.

Ad. 2) Definición de los métodos y de los indicadores para realizar investigaciones objetivas y científicas. La fuerza del OSM sería tener datos autorizados con valor para los sindicatos y también para el mundo científico nacional e internacional. También el OSM necesita un mapeo para saber en qué sector y en qué empresas empiezan las investigaciones para calcular el tiempo necesario.

Ad. 3) Empezar con las investigaciones y calcular el tiempo realista de la duración para que los sindicatos puedan pensar en campañas y estrategias usando los datos del OSM (p.e. para las negociaciones colectivas).

Ad. 4) La difusión de los resultados de las investigaciones requiere canales de difusión distintas como radios, periódicos, boletines, informaciones en páginas web, hacer eventos y conferencias,... Fuera de canales de otras organizaciones o socias/os, el OSM también necesita un boletín propio electrónico y impreso para tener la independencia de difundir sus informaciones cuándo quiere. Nuestra propuesta es un boletín impreso cada tres meses con un boletín electrónico cada seis semanas que puede informar más rápido.

Inés González y Tanja Trost

8.4.8. El contrato colectivo de la empresa Autopartes de Querétaro

 SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE COMUNICACIONES,
ACTIVIDADES COMERCIALES Y DE SERVICIOS DE LA REPUBLICA MEXICANA,
C.T.M.

REGISTRO NO. 5802

COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL

GOBIERNO FEDERAL
SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
SECRETARÍA DE ECONOMÍA
SECRETARÍA DE HACIENDA Y CREDITO PÚBLICO
SECRETARÍA DE ENERGÍA
SECRETARÍA DE FOMENTO ECONÓMICO
SECRETARÍA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y CALIDAD
SECRETARÍA DE JUSTICIA Y FALLO
SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES
SECRETARÍA DE SALUD
SECRETARÍA DE TURISMO
SECRETARÍA DE VIVIENDA Y OBRAS PÚBLICAS
SECRETARÍA DE CULTURA

OCT. 31 2001

ASUNTO: SE REMITE ORIGINAL DEL
CONTRATO COLECTIVO CELEBRADO
CON LA EMPRESA AUTOPARTES
INTERNACIONALES DE QUERETARO S.A.
DE C.V. PARA SU DEPOSITO

C. PRESIDENTE DE LA JUNTA LOCAL
DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE QUERETARO
PRESENTE.

JUAN MANUEL CALLEJA MONTES DE OCA Y VÍCTOR MANUEL CALLEJA MONTES DE OCA, en nuestro carácter de Secretario General y Secretario de Finanzas del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE COMUNICACIONES, ACTIVIDADES COMERCIALES Y DE SERVICIOS DE LA REPUBLICA MEXICANA, personalidad que acreditamos con la Toma de Nota expedida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que se exhibe, señalando como domicilio para todo lo relacionado el ubicado en Ave. Carrizal No. 28, Despacho "B", Fraccionamiento Carrizal, Querétaro, Qro., C.P. 76030 respetuosamente comparecemos para exponer:

De conformidad a lo establecido por el artículo 390 y demás aplicables de la Ley Federal del Trabajo, venimos en términos del presente escrito a exhibir el original y cinco copias del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la organización sindical que representamos y la empresa AUTOPARTES INTERNACIONALES DE QUERETARO, S.A. DE C.V., y que regulará las relaciones colectivas de los trabajadores en el domicilio de la empresa ubicado en:

Avenida 5 de Febrero No. 2113 Zona Industrial Benito Juárez, Querétaro, Qro.,

Por lo antes expuesto,

A USTED C. PRESIDENTE, atentamente pido:

ÚNICO.- Tenemos por verificado el depósito del Contrato Colectivo de Trabajo antes mencionado, para que surta todos los efectos legales.

PROTESTAMOS LO NECESARIO

Querétaro, QRO, a 1 de noviembre, 2001.

LIC. JUAN MANUEL CALLEJA
MONTES DE OCA
SECRETARIO GENERAL

LIC. VÍCTOR MANUEL CALLEJA
MONTES DE OCA
SECRETARIO DE FINANZAS



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE COMUNICACIONES,
ACTIVIDADES COMERCIALES Y DE SERVICIOS DE LA REPUBLICA MEXICANA,
C.T.H.

REGISTRO No. 5502

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE COMUNICACIONES, ACTIVIDADES COMERCIALES Y DE SERVICIOS DE LA REPUBLICA MEXICANA, REPRESENTADO POR CONDUCTO DE LOS SEÑORES JUAN MANUEL CALLEJA MONTES DE OCA Y VICTOR MANUEL CALLEJA MONTES DE OCA, EN NUESTRO CARÁCTER DE SECRETARIO GENERAL Y SECRETARIO DE FINANZAS RESPECTIVAMENTE, Y QUE EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARA "EL SINDICATO" Y POR LA OTRA LA EMPRESA AUTOPARTES INTERNACIONALES DE QUERETARO, S.A. DE C.V., REPRESENTADA POR LOS SRES. VIVIANE COHEN MEUSNIER, JORGE A. DE REGIL Y RICARDO MARTÍNEZ ROJAS EN SUS CARACTERES DE REPRESENTANTE LEGAL Y ASESORES JURIDICOS RESPECTIVAMENTE, Y QUE EN LO SUCESIVO SE LE DONOMINARÁ "LA EMPRESA" DE CONFORMIDAD A LAS SIGUIENTES:

CLAU S U L A S

PRIMERA.- Las partes celebran y ejecutan este documento, reconociéndose mutua y recíprocamente su capacidad legal para obligarse en los términos de este Contrato Colectivo.

SEGUNDA.- La EMPRESA reconoce al SINDICATO como la organización que representa el mayor interés profesional de los trabajadores a su servicio.

La EMPRESA se obliga a tratar todos los asuntos relacionados con el trabajo de carácter colectivo con los representantes sindicales. La EMPRESA, sus representantes y empleados de confianza, reconocen la obligación que tienen de abstenerse de intervenir en los asuntos internos del SINDICATO.

TERCERA.- Las partes convienen en que para la realización de las labores amparadas por este contrato, la EMPRESA utilizará únicas y exclusivamente a trabajadores miembros del SINDICATO y al efecto, para ocupar vacantes definitivas, eventuales, por obra determinada o puestos de nueva creación, la EMPRESA enviará al SINDICATO el personal que requiera y éste lo afiliará dentro de los 2 (dos) días hábiles siguientes.

En caso de que el SINDICATO no proporcione el personal solicitado dentro del plazo fijado o las personas que proporcionen no reúnan los requisitos exigidos, la empresa podrá contratar libremente, pero el personal así contratado, deberá solicitar su ingreso al SINDICATO, el cual se obliga a admitirlo cumpliéndose así con los requisitos estatutarios.

Las partes convienen en que las prestaciones y beneficios que se acuerdan en las cláusulas que después se señalan serán para los trabajadores de planta o con contrato por tiempo indeterminado, teniendo la Empresa la facultad de estallar las prestaciones o beneficios para los trabajadores eventuales, por obra y tiempo determinado.

En el caso de que este personal no se afilie al SINDICATO en un plazo de 10 días hábiles será separado del trabajo, sin ninguna responsabilidad para la EMPRESA.

CUARTA.- La Empresa podrá contratar en forma independiente todos aquellos servicios que no sean directamente relacionados con la producción, pudiendo contratar en forma independiente los servicios de mantenimiento, almacenamiento, mecánicos, construcción, remodelación,

ENDIQUE RESSAMEN 520
03000 MEXICO, D.F.

TELE. 5630-4100
5630-4330
FAX. 5630-8330



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE COMUNICACIONES,
ACTIVIDADES COMERCIALES Y DE SERVICIOS DE LA REPUBLICA MEXICANA,
C.T.H.

REGISTRO NO. 2002

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

limpieza de instalaciones, oficinas, limpieza de la planta y en general cualquier otro servicio que se requiera de acuerdo a las necesidades de la misma.

QUINTA.-EL SINDICATO reconoce y está de acuerdo que las condiciones de trabajo se regularán de acuerdo a las siguientes disposiciones:

- a) Los trabajadores tendrán derecho a recibir los salarios que le corresponda, de conformidad con el tabulador de salarios anexo al presente contrato. Los trabajadores están obligados a entregar a la EMPRESA los recibos correspondientes al pago de sus salarios o de cualquier otra cantidad cubierta por la EMPRESA, incluyéndose las deducciones aplicables. El Sindicato y la Empresa acuerdan que el pago de los salarios y cualquier otra prestación a que tengan derecho los trabajadores podrá ser realizado a través de depósito bancario o cualquier otro sistema de pago, pudiendo ser electrónico, que la empresa implemente en el futuro. *

En consecuencia de lo anterior la ficha de depósito o el medio electrónico de comprobación que tenga la empresa será prueba suficiente de que al trabajador le fue pagado su salario o prestaciones correspondientes. →

- b) La Empresa y el Sindicato podrán acordar cualquier jornada de trabajo y cualquier turno durante la semana, de acuerdo con las necesidades de la Empresa y en términos del artículo 59 de la Ley Federal de Trabajo. *

Las partes acuerdan que las jornadas diarias y semanales de trabajo de los trabajadores dependen de las necesidades de los clientes de la EMPRESA. Por lo anterior, la EMPRESA, tiene derecho a establecer y modificar las jornadas diarias y semanales de los trabajadores en la medida que fuese necesario, para satisfacer las necesidades de los clientes de la empresa. *

- c) Los trabajadores tendrán derecho a gozar de los días de descanso que por cada jornada semanal determine la Empresa. El día de descanso semanal será determinado y modificado por la EMPRESA de acuerdo a sus necesidades y requerimientos en las operaciones. En caso de que el trabajador labore en día domingo, tendrá derecho a que se le cubra una prima dominical equivalente al 25% de su salario base diario. *

- d) La Empresa otorgará los siguientes días de descanso obligatorio: 1° de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1° y 10 de mayo, 15 y 16 de septiembre, 2 y 20 de noviembre, 12, 24 y 25 de diciembre y 1° de diciembre de cada 6 años cuando corresponda la transmisión del Poder Ejecutivo Federal. *

Queda entendido por las partes, que derivado de las operaciones y necesidades de trabajo de la EMPRESA, los trabajadores quedarán obligados a laborar en los días de descanso obligatorios mencionados anteriormente. En dichos casos, la EMPRESA se obliga a cubrir sus salarios en términos de lo establecido por el segundo párrafo del artículo 75 de la Ley Federal del Trabajo. *

- e) Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de un período anual de vacaciones de conformidad a la siguiente tabla:

ENRIQUE REBBAEH 300
03020 MEXICO, D.F.

TEL. 5630-4100
5630-4330
FAX. 5630-6330



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE COMUNICACIONES,
ACTIVIDADES COMERCIALES Y DE SERVICIOS DE LA REPUBLICA MEXICANA,
C.T.M.

REGISTRO No. 0802

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

j) Las partes acuerdan que para ascender dentro de la EMPRESA, se tomará en cuenta, la capacitación y habilidades del trabajador, de acuerdo a los exámenes requisitos y políticas de la empresa.

k) El SINDICATO establece y esta de acuerdo en que nada del contenido de este Contrato deberá limitar, entre otras cosas, la facultad y derecho de la EMPRESA, para administrar y operar la EMPRESA, incluyendo pero no limitando, los siguientes derechos:

El derecho para determinar el alcance de sus actividades, de determinar los métodos y procedimientos para alcanzar los fines para los cuales fue constituida la EMPRESA, la locación de sus establecimientos, maquinaria, equipo que se utilice así como la distribución de los mismos; el derecho de establecer calendarios de trabajo y producción; el derecho a crear incentivos y bonos de compensación; el derecho a mantener el orden y la eficiencia; el derecho de dar por terminado, fusionar, consolidar, vender o transferir su negocio o cualquier parte del mismo; el derecho a establecer en la EMPRESA, reglas razonables de seguridad, y de trabajo y de conducta; el derecho de establecer y determinar el número de sus trabajadores y designar sus deberes, así como el derecho de cambiar, aumentar, o disminuir los últimos; el derecho de dirigir la fuerza de trabajo; el derecho de contratar nuevos trabajadores y determinar sus requisitos y calificaciones; el derecho de capacitar a sus trabajadores y establecer dichos entrenamientos; el derecho de evaluar el desempeño de los trabajadores; y el derecho de disciplinar o terminar la relación de trabajo con los trabajadores de acuerdo a las leyes aplicables.

elimina cualquier derecho

SEXTA.- La EMPRESA y SINDICATO convienen en crear las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, de Reparto de Utilidades, de Capacitación y Adiestramiento y del Cuadro General de Antigüedades, las que estarán compuestas por igual número de representantes del SINDICATO y de la EMPRESA de acuerdo con las siguientes:

B A S E S

- A) COMISIÓN MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE: Cuyo objetivo será investigar las causas de accidentes y enfermedades, proponer medidas para evitarlos y vigilar que se cumplan de conformidad con lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo y los Reglamentos respectivos.
- B) COMISIÓN MIXTA PARA EL REPARTO DE UTILIDADES: Formulará el proyecto que determine la participación de cada trabajador en las mismas en términos de lo dispuesto por los artículos del 117 al 131 de la Ley.
- C) COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO:

ENRIQUE REBSAHER SED
03020 MEXICO, D.F.

TEL. 5630-4100
5630-4330
FAX. 5630-6230



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE COMUNICACIONES,
ACTIVIDADES COMERCIALES Y DE SERVICIOS DE LA REPUBLICA MEXICANA,
C.T.M.

REGISTRO NO. 8888

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

Las partes convienen en que conforme a lo dispuesto por el artículo 153 N de la Ley Federal del Trabajo, presentarán ante la autoridad competente los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento, elaborados por la EMPRESA, que deberán contener los siguientes objetivos y metas;

- a) Proporcionar Capacitación y Adiestramiento a sus trabajadores en los términos del Capítulo III-bis del Título Cuarto de la Ley.
- b) Elevar el nivel de productividad de los trabajadores.
- c) Proporcionar Capacitación y Adiestramiento a quienes vayan a ingresar a la EMPRESA.
- d) Prevenir riesgos de trabajo.
- e) Actualizar los conocimientos de los trabajadores en sus actividades, oficios y especialidades, o distintas de las que desarrollan normalmente.
- f) Preparar a los trabajadores para el ascenso en vacantes o de nueva creación.

- D) LA COMISIÓN MIXTA DEL CUADRO GENERAL DE ANTIGÜEDADES Y ESCALAFÓN:
Formulará el cuadro general de antigüedades distribuido por categorías.

SÉPTIMA.- Las partes acuerdan que en todo lo relativo a enfermedades generales y accidentes de trabajo, las partes se sujetan a lo previsto en la Ley del Seguro Social.

De conformidad con lo anterior, los trabajadores deberán ser registrados ante el Instituto Mexicano del Seguro Social. La EMPRESA será responsable de retener del salario de los trabajadores la cantidad que les corresponda por concepto de cuotas a dicho Instituto, enterando las mismas al mismo.

OCTAVA.- EL SINDICATO reconoce el derecho de la EMPRESA de establecer planes de previsión social, acordando también el SINDICATO que la empresa podrá unilateralmente modificar o dar por terminados dichos planes. Adicionalmente, las partes acuerdan que la EMPRESA podrá establecer pago de incentivos a los TRABAJADORES sujeto al logro de ciertas metas de productividad y objetivos establecidos por la EMPRESA. Dicho pago de incentivos o por productividad, serán establecidos unilateralmente y discrecionalmente por la EMPRESA y fuera de los términos de este Contrato.

Las partes convienen los siguientes beneficios de prevención social:

- a) Los trabajadores tendrán derecho a un fondo de ahorro equivalente al 13% del salario devengado durante el año, en el cual también los trabajadores participarán aportando otro 13% de su salario devengado. Convienen las partes en que dicho fondo de ahorro será entregado al finalizar el año durante el mes de diciembre.

ENRIQUE REBSAHÉN 820
03020 MEXICO, D.F.

TEL. 5639-4100
5639-4330
FAX, 5639-6330



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE COMUNICACIONES,
ACTIVIDADES COMERCIALES Y DE SERVICIOS DE LA REPUBLICA MEXICANA,
C.T.M.

REGISTRO No. 5802

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- b) Los trabajadores tendrán derecho a una dotación mensual de vales despensa equivalentes al 10% de su salario base mensual topado hasta un salario mínimo, vigente en la zona económica donde está ubicada la empresa, elevado al mes.
- c) La empresa proporcionará a sus trabajadores servicio de comedor para que los mismos puedan adquirir sus alimentos al precio que la Empresa señale y que podrá modificar en forma unilateral.

NOVENA.- Sindicato y Empresa convienen en que cualquier conflicto individual o colectivo que derive de las relaciones de trabajo, cualquier interpretación al presente contrato o cualquier problema que surja entre las partes, primeramente se tratará de resolver en pláticas directas entre empresa y sindicato. De no lograrse un arreglo satisfactorio las partes convienen en que antes de ejercitar cualquier acción jurídica ante los Tribunales competentes, incluyendo el ejercicio del derecho de huelga, primeramente someterán sus diferencias a un árbitro, que será elegido en forma conjunta y quién deberá resolver el conflicto respectivo. Estando de acuerdo las partes en que de no ejercitarse dicho arbitraje bastará con hacer valer el contenido de esta cláusula ante el Tribunal respectivo para que suspenda la acción ejercitada hasta que se desahogue el arbitraje respectivo.

El presente contrato se suscribe por cuádruplicado en la Ciudad de Querétaro, Qro., el día 1 de noviembre del 2001, estando obligadas las partes a depositar el mismo ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, del Estado de Querétaro, conforme a lo dispuesto por los artículos 399 y 399 bis de la Ley.

POR LA EMPRESA

Sra. Viviane Cohen Meunier

Representante Legal

Lic. Jorge A. de Regt
Asesor Jurídico

Lic. Ricardo Martínez Rojas
Asesor Jurídico

POR EL SINDICATO

Sr. Juan Manuel Calleja
Montes de Oca
Secretario General

Sr. Victor Manuel Calleja
Montes de Oca
Secretario de Finanzas

ENRIQUE RESSAMEN S20
63020 MEXICO, D.F.

TELS. 5639-4190
5639-4330
FAX. 5639-5330



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE COMUNICACIONES,
ACTIVIDADES COMERCIALES Y DE SERVICIOS DE LA REPUBLICA MEXICANA,
C.T.M.

REGISTRO No. 8502

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

TABULADOR DE SALARIOS APLICABLE AL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE COMUNICACIONES, ACTIVIDADES COMERCIALES Y DE SERVICIOS DE LA REPUBLICA MEXICANA Y LA EMPRESA AUTOPARTES INTERNACIONALES DE QUERETARO, S.A. DE C.V., EL CUAL FORMA PARTE INTEGRANTE DEL MISMO.

<u>Puesto</u>	<u>Salario Base Diario</u>
AYUDANTE GENERAL	\$130.00
OPERADOR POLIVALENTE A	\$161.00
OPERADOR POLIVALENTE B	\$172.00
OPERADOR POLIVALENTE C	\$222.00
OPERADOR POLIVALENTE D	\$230.00
ELECTROMECHANICO	\$381.00
MECANICO O ELECTRICO A	\$228.00
MECANICO O ELECTRICO B	\$278.00

México, D.F., a 1 de noviembre, 2001

POR LA EMPRESA

Sra. Viviane Cohen Meusnier

Representante Legal

Lic. Jorge A. de Regil

Asesor Jurídico

Lic. Ricardo Martínez Rojas

Asesor Jurídico

POR EL SINDICATO

Sr. Juan Manuel Calleja
Montes de Oca
Secretario General

Sr. Victor-Manuel Calleja
Montes de Oca
Secretario de Finanzas

ENRIQUE REBDAÑEN S20
03020 MÉXICO, D.F.

TELE. 5630-4190
5639-4330
FAX. 5639-6330

8.4.9. Cuestionario Observatorio Social de México – una propuesta

DATA: ____/____/____

I. DATOS SOCIOECONÓMICOS

1. Sexo:

- a) Femenino ☐
- b) Masculino ☐

2. Edad:

.....

3. Estado Civil

- a) Soltero/a, Separado/a, Viudo/a ☐
- b) Casado/a ☐
- c) Otros ☐

4. Escolaridad:

- a) Sin estudios ☐
- b) Primaria incompleta ☐
- c) Primaria completa ☐
- d) Secundaria incompleta ☐
- e) Secundaria completa ☐
- f) Preparatoria incompleta ☐
- g) Preparatoria completa ☐
- h) Formación universitaria incompleta ☐
- i) Formación universitaria completa ☐

5.a) ¿Cuántas personas componen su hogar?

b) ¿Cuántos hijos viven en su hogar?

c) ¿Cuántos trabajan aparte de Usted?

d) ¿Cuál es el ingreso mensual total de su hogar, aproximadamente? \$

II.- DATOS LABORALES

6. ¿En qué empresa y planta trabaja?

a) Empresa

b) Planta

7. ¿En qué área de la empresa trabaja?

.....

8. ¿Cuál es la denominación de su puesto?

a) Nombre del puesto

9. ¿Qué actividad desempeña en su trabajo?

b) Descripción de la actividad

.....

10. ¿Hace cuánto tiempo que trabaja en la empresa?

a) Menos de 1 año ☐

b) Entre 1 y 2 años ☐

c) Entre 2 y 3 años ☐

d) Entre 3 y 4 años ☐

e) Entre 5 y 9 años ☐

f) Entre 10 y 14 años ☐

g) Entre 15 y 19 años ☐

h) Entre 20 y 24 años ☐

i) Más de 25 años ☐

11.a) ¿Cuántos días de vacaciones tiene?

b) ¿Disfruta todos estos días de vacaciones?

Sí ☐

No ☐

Sí, no, ¿por qué?

.....

12. ¿Cuál es su sueldo mensual?

a) Menos de 1.517,10 \$ ☐

b) De 1.517,10 \$ a 3.034,20 \$ ☐

c) De 3.034,20 \$ a 7.585,50 \$ ☐

d) De 7.585,50 \$ a 15.171,00 \$ ☐

e) Más de 15.171,00 \$ ☐

12. ¿La empresa paga su sueldo en la fecha establecida?

Sí ☐

No ☐

13. ¿Podría señalar cómo es la modalidad de pago?

- a) Depósito bancario ☐
- b) Efectivo ☐
- c) Cheque ☐
- d) En especie ☐
- e) No recibo pago
- f) Otros

14. ¿Además de su sueldo que otros ingresos tiene por su trabajo?

- a) Bono de productividad ☐
- b) Bono de puntualidad ☐
- c) Bono por meta ☐ de a
- d) Otra ☐

15.a) ¿Cuál es su horario de trabajo?

De a hora.

b) ¿Su turno de trabajo, es regular o rotativo?

- i) Regular ☐
- ii) Rotativo ☐

16. Sobre las horas extraordinarias:

a) Recurre seguido la empresa a la utilización de ellas:

Sí ☐ No ☐ No sabe ☐

b) Si la respuesta es sí, ¿Cuántas horas extraordinarias en promedio se trabaja semanalmente?

.....

c) ¿Se pagan las horas extra al 200%?

Sí ☐ No ☐ No sabe ☐

d) ¿La empresa en que Usted labora respeta el horario de trabajo y los períodos de descanso establecidos?

Sí ☐ No ☐ No sabe ☐

17. ¿Qué tipo de contrato tiene Usted?

- a) Indefinido ☐
- b) Definido ☐
- c) Por obra o servicio determinado ☐
- d) Por honorarios ☐
- e) Contrato aprendizaje ☐
- f) Por palabra ☐
- g) Sin Contrato ☐

18.a) ¿Corresponde Su labor a lo estipulado en el contrato?

Sí ☐ No ☐

b) ¿Hay trabajadores/as en la empresa que no tienen contrato?

Sí ☐ No ☐

19. ¿La empresa para la cual trabaja es con quien Usted firmó su contrato?

Sí ☐

No ☐

Si no, ¿Con quien?

20. ¿Hay diferencia del salario de los trabajadores que son empleados directamente de la empresa con los que no lo son?

Sí ☐

No ☐

No sabe ☐

21. ¿La empresa en que Usted trabaja paga sus cotizaciones al IMSS y al Infonavit?

Sí ☐

No ☐

III.- LIBERTAD SINDICAL

22.a) ¿Usted pertenece a algún sindicato?

Sí ☐

No ☐

Nombre del sindicato

b) (Sólo en caso de respuesta negativa de la 23)

¿Por qué no?

(Apunte no más de 3 alternativas por orden de importancia, siendo 1 la más relevante)

(i) Los sindicatos no sirven ☐

(ii) Por miedo a perder el trabajo u otra represalia ☐

(iii) Porque el contrato me lo impide ☐

(iv) Porque soy trabajador/a de confianza ☐

(v) Por desconfianza en los dirigentes ☐

(vi) Porque obtengo mayores beneficios negociando individualmente ☐

(vii) Por desinformación ☐

(viii) Otra ☐

c) (Sólo en caso de respuesta positiva de la 23)

¿Cómo usted se informa de las actividades del sindicato?:

(Apunte no más de 3 alternativas por orden de importancia, siendo 1 la más relevante)

(i) Participando de las asambleas o reuniones del sindicato ☐

(ii) Leyendo informes o periódicos del sindicato ☐

(iii) Platicando con los directores del sindicato ☐

(iv) Platicando con los compañeros de trabajo ☐

(v) Platicando con jefes o gerentes ☐

(vi) Por los medios de comunicación (televisión, Internet, periódico y radio) ☐

(vii) Por medio de anuncios en las portas de las fabricas ☐

(viii) No tengo conocimiento ☐

(ix) Otros ☐

d) ¿Conoce el representante de tu sindicato?

Sí ☐

No ☐

e) ¿Leyó su contrato colectivo?

Sí ☐

No ☐

f) ¿A quién se dirige cuando tiene un problema laboral?

i) Al representante sindical ☐

ii) Al Comité Ejecutivo ☐

iii) Al supervisor ☐

iv) Al gerente de la empresa ☐

v) Otros ☐

.....

g) ¿Piensa Usted que su sindicato se representa bien a los y las trabajadores ante del patrón?

Sí ☐

No ☐

23.a) ¿Ha habido algún caso de práctica antisindical en su lugar de trabajo?

Sí ☐

No ☐

b) ¿Cuáles? (Sólo en caso de respuesta afirmativa)

i) Amenazas de despido por realizar actividades sindicales ☐

ii) Despido por realizar actividades sindicales ☐

iii) Prohibición en los contratos para sindicalizarse ☐

iv) Intervención de la empresa en las elecciones sindicales ☐

v) Aislamiento u hostigamiento del/ de la representante sindical ☐

vi) Promoción de un pacto colectivo con mejores beneficios que la convención colectiva ☐

vii) Quitar afiches y/o comunicados sindicales de los sitios de trabajo ☐

viii) Otra (Especifique cuál) ☐

25. ¿Los/las representantes sindicales pueden entrar libremente a cualquier lugar de la empresa, distribuir información a los trabajadores y organizar reuniones sindicales en su lugar de trabajo?

Sí ☐

No ☐

A veces ☐

26.a) ¿Se produjeron conflictos laborales entre la empresa y los/las trabajadores/as en los últimos 3 años?

Sí ☐

No ☐

b) ¿Cuáles fueron las causas de estos conflictos?

i) Salariales ☐

ii) Despidos ☐

iii) Malos tratos de los superiores ☐

iv) Condiciones de trabajo ☐

v) Contratos colectivos ☐

vi) Otros ☐

IV.- NEGOCIACIÓN COLECTIVA

27. ¿En la empresa en que usted trabaja, existe Negociación Colectiva auténtica y con el conocimiento de los y las trabajadores?

Sí ☐

No ☐

No sabe ☐

28. ¿Quién negocia?

a) Sindicato

☐

b) Grupo de Trabajadores

☐

c) Individualmente

☐

d) Otro

☐

e) No sabe

☐

29.a) Evalúe el resultado de la última Negociación Colectiva.

Bueno ☐

Regular ☐

Malo ☐

b) ¿Por qué?

.....

30. ¿La empresa tiene un plan de promoción para los y las trabajadores?

Sí ☐

No ☐

No sabe ☐

¿Cuáles?

.....
.....
.....
.....

31. ¿Cuál es su opinión sobre las oportunidades de promoción en la empresa donde trabaja?

Bueno ☐

Regular ☐

Malo ☐

32. ¿Ha participado alguna vez de cursos de capacitación ofrecidos por la empresa?

Sí ☐

No ☐

En caso positivo, responda:

a) ¿Cuántos cursos usted ha realizado en el año anterior?

..... cursos

b) ¿Cuál fue la duración de los cursos?

..... horas

c) ¿Se realizaron los cursos durante la jornada laboral, o fuera de la jornada?

Sí ☐

No ☐

d) ¿Qué temas fueron abordados en los cursos?

.....
.....
.....
.....

e) ¿Cuál es su evaluación sobre los cursos?

Bueno ☐

Regular ☐

Malo ☐

V. DISCRIMINACIÓN AL INTERIOR DE LA EMPRESA

33. ¿Existe discriminación salarial por sexo, raza, edad, preferencia sexual, condición social o por cualquier otra razón?

Sí ☐

No ☐

No sabe ☐

Describe los principales tipos de discriminación salarial:

34. En su opinión, ¿cuál o cuáles de estos criterios usan los jefes para la promoción de los empleados a cargos más elevados?

a) No pertenecer al sindicato

☐

b) Nivel escolar

☐

c) Compromiso a la empresa

☐

d) Antigüedad

☐

e) Ser indígena

☐

f) Amistad con el jefe

☐

g) No hay promoción de los empleados

☐

h) Sexo

☐

i) Filiación política

☐

k) Otros.

☐

35. ¿Existen casos de acoso sexual en el ambiente de trabajo?

Sí ☐

No ☐

No sabe ☐

Si la respuesta es Si, ¿cómo actúa la empresa?

.....

Si la respuesta es Si, ¿cómo actúa el sindicato?

.....

36. ¿Usted considera que en la empresa existe discriminación hacia las mujeres embarazadas o presión para que no se embaracen?

Sí ☐

No ☐

No sabe ☐

37. Evalúe si en la empresa se respetan los siguientes derechos de protección a la maternidad:

a) Respeto al tiempo de reposo de parto y postparto

☐

b) Tiempo para la lactancia (dos veces al día por una media hora durante los 6 meses)

☐

c) Trabajos y horarios más livianos para las mujeres embarazadas

☐

d) Permisos maternos en caso de enfermedad de los hijos

☐

e) Permisos paternos en caso de enfermedad de los hijos

☐

f) Prestaciones especiales por maternidad establecidos en el contrato colectivo

☐

g) Aseguramiento del puesto de trabajo al regresar del periodo de postparto

☐

h) Otros

☐

VI.- TRABAJO INFANTIL Y JUVENIL

38. ¿La empresa, directamente o por medio de terceros, emplea niños/as o jóvenes con edad inferior a 16 años?

Sí ☐

No ☐

No sabe ☐

39. ¿La empresa contrata mayores de catorce años y menores de dieciséis años que no tienen un certificado médico?

Sí ☐

No ☐

No sabe ☐

40. ¿La empresa, directamente o por medio de terceros, emplea jóvenes con edad inferior a 16 años para: trabajar en actividades consideradas peligrosas, pesadas o en turnos nocturnos?

Sí ☐

No ☐

No sabe ☐

41. ¿Los jóvenes entre 16 y 18 años que trabajan en su empresa, tienen condiciones laborales inferiores?

a) Sueldos más bajos

Sí ☐ No ☐ No sabe ☐

b) Jornadas más extensas

Sí ☐ No ☐ No sabe ☐

c) Contratos irregulares

Sí ☐ No ☐ No sabe ☐

d) Actividades consideradas peligrosas

Sí ☐ No ☐ No sabe ☐

e) Responsabilidad superior a su edad

Sí ☐ No ☐ No sabe ☐

f) No tienen la posibilidad de terminar sus estudios

Sí ☐ No ☐ No sabe ☐

g) menos derechos y prestaciones

Sí ☐ No ☐ No sabe ☐

h) Otros

☐

VII.- SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

42. Seguridad en el trabajo

	Sí	No	No Sabe
a) ¿La empresa provee ropa adecuada de trabajo gratis?			
b) ¿Existe reglamento interno de higiene y seguridad?			
c) ¿Usted conoce el reglamento?			
d) ¿Existe una comisión mixta de seguridad y higiene?			
e) ¿Existe un lugar visible de prevención de riesgos?			
f) ¿Hay un experto en prevención de riesgos en la empresa?			
g) ¿Se informa a los trabajadores sobre los riesgos a los que está expuesto y sobre medidas de prevención?			
h) ¿La empresa suministra al trabajador elementos de protección?			
i) La empresa dispone de capacitación sobre salud y seguridad del trabajo?			
j) ¿La empresa da los informaciones necesitas a la STPS?			

43. ¿Cómo Usted evalúa las condiciones laborales de acuerdo con los puntos abajo?

	a) Buena	b) Regular	c) Mala
a) Temperatura (calor o frío)			
b) Iluminación			
c) Ruído			
d) Calidad del aire (gases, vapores, polvo, olores)			
e) Orden/ organización del espacio de trabajo			
f) Limpieza			
g) Confort			
h) Calidad de alimentación (cuando hay comedor)			
i) Relaciones laborales con sus compañeros/ compañeras de trabajo			
k) Relaciones laborales con su jefe directo			
l) Tiempos de descanso			

44.a) ¿Ha sufrido accidentes en el trabajo o enfermedades profesionales?

Sí ☐

No ☐

No sabe ☐

b) Si, ¿Cuándo?

Durante el último mes ☐

Últimos seis meses ☐

Último año ☐

Más de un año ☐

c) ¿Qué tipo de accidente o enfermedad tuvo? (Puede marcar más de una opción)

Enfermedades	Accidentes
i) Enfermedad Respiratoria	vii) Golpeado por/contra objetos
ii) Enfermedad muscular o de articulaciones	viii) Trayecto (casa-trabajo)
iii) Enfermedad de la piel	ix) Atropamiento en maquinaria
iv) Enfermedad Psicológica	x) Contacto con objeto cortante
v) Intoxicación	xi) Quemadura
vi) Estrés	xii) Atropellamiento o choque
vii) Otras	xiii) Otro

d) ¿Qué hizo la empresa antes de enfermedades y accidentes?

.....

e) ¿Qué hizo el sindicato antes de enfermedades y accidentes?

.....

VIII. MEDIO AMBIENTE

45. ¿La empresa ha desarrollado algún programa o iniciativa de preservación del medio ambiente en los últimos tres años?

Sí, cuál No ☐ No sabe ☐

46. En su publicidad, ¿la empresa promueve estos programas o estas iniciativas?

Sí ☐ No ☐ No sabe ☐

47. ¿Los trabajadores fueron llamados a participar de la discusión de estas acciones?

Sí ☐ No ☐ No sabe ☐

48. ¿Usted conoce algún daño ambiental generado por la actuación de la empresa en que trabaja?

Sí, cuál No ☐ No sabe ☐

IX. CONSIDERACIONES DE GENERO

49. En su empresa o planta, ¿hay un equilibrio de género?

Sí ☐ No ☐ No sabe ☐

50. ¿Existe una encargada de género en su empresa o planta?

Sí ☐ No ☐ No sabe ☐

51. a) ¿Existen casos de mobín en su empresa o planta?

Sí ☐ No ☐ No sabe ☐

b) ¿Qué fue la reacción de la empresa?

c) ¿Qué fue la reacción del sindicato?

52.a) ¿Existen casos de acoso sexual en su empresa o planta?

Sí ☐ No ☐ No sabe ☐

b) ¿Qué fue la reacción de la empresa?

c) ¿Qué fue la reacción del sindicato?

X. EVALUACIÓN GENERAL

52. ¿Se puede decir que la empresa en que usted trabaja respeta los derechos laborales?

No sabe ☐

Si lo hace parcialmente, cuáles no respeta, señale 3:

.....

.....

.....

53. a) ¿Está contento Usted con el trabajo que realiza actualmente?

No ☐

b) ¿Por qué?

Observaciones:

--

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

8.5. ABSTRACTS

Diese Diplomarbeit analysiert das mexikanische Gewerkschaftssystem unter regulationstheoretischen Gesichtspunkten. Anschließend wird das *Observatorio Social de México* auf seinen Nutzen für die Mitgliedsgewerkschaften der Union Nacional de Trabajadores (UNT) hin untersucht. Insbesondere die Kräfteverschiebungen im Zuge der Wirtschafts- und Schuldenkrisen seit den 1970er Jahren haben zum Aufkommen neuer Gewerkschaftstypen beigetragen. Diese lassen sich derzeit in korporatistische, neokorporatistische und autonom-demokratische bzw. freie Gewerkschaften einteilen.

Die autonom-demokratischen Mitgliedsgewerkschaften der UNT sind im Vergleich zu korporatistischen Gewerkschaften bei der Regulierung der Arbeitsbeziehungen durch nationale und internationale Regelungen noch immer unterrepräsentiert und benachteiligt. Eine neue Gewerkschaftsstrategie ist das Observatorio Social nach brasilianischem Vorbild, welches die Arbeitsbedingungen in staatlichen und privaten Unternehmen überwachen soll. Jedoch wird die demokratische Repräsentanz der ArbeiterInnenklasse auch in Zukunft durch die neoliberale Agenda der mexikanischen Regierung und eine fehlende gegenhegemoniale Strategie erschwert werden.

This diploma thesis analyses the Mexican trade union system based on the Regulation Approach. Subsequently the Observatorio Social de México is scrutinized how it harnesses the trade unions of the Union Nacional de Trabajadores (UNT). Particularly the shift of powers within the course of the economic and debt crises since the 1970 has contributed to the emergence of new union types: corporatist, neo-corporatist and autonomous-democratic or free unions respectively.

In regards to the regulations of labor relations, by means of national and international rule, the corporatist unions are in comparison to the autonomous-democratic unions still underrepresented and discriminated. A new strategy constitutes the Observatorio Social based on a Brazilian model, that enables to monitor the working conditions within public and private enterprises. The neoliberal agenda of the Mexican government as well as the absent anti-hegemonic movement will continue to exacerbate the enforcement of the UNT Union goals: the implementation of a democratic representation of the working class.

LEBENS LAUF

Persönliche Daten

Vor- und Nachname	Tanja Theresia Trost
Geburtsdatum, -ort	05. März 1983, Rotenburg an der Fulda
Staatsangehörigkeit	Deutsch
E-Mail	tanjatrost@gmail.com

Studium

seit 2003	Politikwissenschaft an der Universität Wien
2007 - 2008	Politikwissenschaft an der Universidad Complutense de Madrid <i>Erasmus-Stipendium</i>
Dezember 2005	1. Diplomprüfung in Politikwissenschaft mit Auszeichnung bestanden
Wissenschaftliche Schwerpunkte	Europäische Union, Lateinamerika und USA Politische Ökonomie, Arbeitsbeziehungen und Gewerkschaften, Gender Studies, Rassismus, Internationale Entwicklung

Arbeitserfahrungen

Juli 2009	DGB Camp "Jugend trifft Politik" Internationale Organizing Konferenz des DGB Baden-Württemberg <i>Teamerin</i>
Oktober 2008 – Januar 2009	Friedrich-Ebert Stiftung Mexiko Stadt <i>Projektkoordinatorin "Observatorio Social" und Seminarassistentin</i> <i>KWA- Stipendium der Universität Wien</i>
Juli 2007 – September 2007	Friedrich-Ebert Stiftung Mexiko Stadt <i>Praktikantin mit den Schwerpunkten Gewerkschaften und Arbeitsmarkt</i> <i>ASA-Stipendiatin 2007</i>
März 2007	4. SüdamerikanistInnentreffen in Wien <i>Assistentin</i>
Juni 2005 – September 2006	Emotion Consulting Group GmbH in Wien <i>Projektleiterin</i>

Kenntnisse

Sprachen	Deutsch	Muttersprache
	Englisch, Spanisch	Fließend in Wort und Schrift
	Französisch, Italienisch, Latein	Grundkenntnisse
Wissenschaftliche Exkursionen und Reisen zu Forschungszwecken	Mexiko (2008, 2007) Chile (2006, 2005, 2001) Argentinien, Bolivien (2006, 2005)	
Soziale Kompetenzen	Teamfähig, flexibel, geduldig, belastungsfähig, zuverlässig, kompromissbereit, entscheidungsfreudig, kreativ, ergebnisorientiert Konfliktmanagement, Moderationstechniken, Rhetorik, Teamentwicklung, Interkulturelle Kompetenz und Genderkompetenz	
EDV-Kenntnisse	Word, Excel, Power Point, SPSS, Fabasoft, Windows (Vista, XP, 98), Open Office, Internet	
Führerscheine	B, M, L	

Ehrenamtliches und wissenschaftliches Engagement

Januar - Mai 2006	Enlazando Alternativas 2 <i>Mithilfe bei der Planung und Durchführung des Alternativgipfels zwischen der EU und Lateinamerika</i>
Oktober 2003 – Januar 2005	Echo - Integrationsverein für Gastarbeiterkinder in Wien <i>Regieassistenz und Betreuung von Jugendlichen</i>
seit September 2000	Theaterprojekte am Heinrich-Schliemann-Gymnasium in Fürth <i>Schauspiel, PR und Koordination</i>
Veröffentlichungen	<i>Die Beziehungen zwischen EU/EG und der Republik Chile am Beispiel Außenhandel und Außenbeziehungen</i> , Grin Verlag 2008 <i>Das binominale Wahlsystem in Chile – Repräsentanz aller BürgerInnen? Eine Analyse der chilenischen Parteienlandschaft</i> , Grin Verlag 2008 <i>Hacia un Observatorio Social</i> , in: Politix 24/2007 <i>Chile, all ways surprising</i> , in: Politix 23/2007
Vortrag	<i>Das Observatorio Social de México als wirksame Strategie im Kampf um die Einhaltung von Arbeitsschutzbedingungen in transnationalen Unternehmen?</i> 24. Jahrestagung der Arbeitsgemeinschaft Lateinamerika-Forschung in Österreich, 30.05.- 01.06.2008 in Strobl