

Variantes sindicales en la frontera norte

*Los casos de Coahuila y Chihuahua*¹

Cirila Quintero Ramírez*

RESUMEN

El artículo presenta dos categorías que pretenden contribuir al entendimiento del fenómeno sindical en las maquiladoras fronterizas. El estudio se divide en tres partes: en la primera, con la revisión de los estudios de distintos autores, se plantea una tipología para ayudar a una mejor comprensión del sindicalismo en las maquiladoras; la segunda presenta algunas evidencias empíricas, basadas en los casos de Piedras Negras y Ciudad Juárez, que permiten mostrar cómo estas categorías pueden servir para el análisis de casos particulares. Finalmente, en una parte conclusiva, se enuncian algunos elementos reflexivos que pueden incentivar la discusión en torno al sindicalismo en las maquiladoras.

ABSTRACT

This article presents two categories that want to contribute to the understanding of the Union phenomena inside the U.S.-Mexican Border maquiladora industry. The study is divided in three parts. The first one characterizes the different kinds of union organizations, based on the author's revision of diverse studies done by other researchers, in order to acquire a better comprehension of unions in the maquiladoras. The second part gives some empirical evidence taken from Piedras Negras, Coahuila and Ciudad Juárez, Chihuahua, that shows us how these categories can help analyze particular cases. Finally, in the conclusions part some reflexive elements are presented as an incentive to the discussion on the union phenomena in the maquiladoras.

*Investigadora de la Dirección Regional de Matamoros de El Colegio de la Frontera Norte. Direcciones electrónicas: cquintero@infosel.net.mx y quintero@Yorku.ca.

¹ Este artículo pertenece a un proyecto más amplio titulado "Sindicalismo en la frontera norte. Los casos de Coahuila y Chihuahua", el cual en su primera fase (1994-1996) contó con un financiamiento del Conacyt.

SINDICATO Y MAQUILADORA

El objetivo de este apartado consiste en brindar nuevos elementos para la comprensión y discusión del fenómeno sindical en las maquiladoras. Previo al planteamiento de las categorías propuestas, se realiza una reflexión en torno a la inserción de esta propuesta en la discusión general sobre sindicatos en las maquiladoras. En particular, se enuncian algunas distinciones y similitudes que estas categorías tienen con otros autores que han estudiado la maquila.

Acuerdos y desacuerdos en torno a la sindicalización en la maquila

La generalización de una industria maquiladora sin sindicatos ha sido descartada para la frontera mexicana.² Distintos estudios han mostrado que la existencia de los sindicatos en las maquiladoras ha sido constante desde su instalación hasta la actualidad. Según algunos datos, la tasa de sindicalización de 1979 a 1990 ha fluctuado del 57.6 al 52.3 por ciento. Casi la totalidad de estos sindicatos están afiliados a las grandes centrales nacionales, especialmente la CTM y la CROC.³ Aceptada la persistencia de los sindicatos en estas industrias, distintos autores se han dedicado a estudiar su comportamiento al interior de dichas industrias.⁴ En estos análisis podrían distinguirse dos vertientes: los autores (Carrillo, 1994, y Williams, 1990) que consideran que la persistencia sindical ha provenido de la acomodación y funcionalidad de las organizaciones a las necesidades maquiladoras, y que sus características no difieren mucho de las pautas sindicales nacionales, y los que considera-

² En 1997, la industria maquiladora daba empleo a 898 786 trabajadores, de los cuales el 80.9 por ciento se concentraba en la frontera norte. Asimismo, la frontera norte captaba el 86.5 por ciento de los salarios y prestaciones pagadas en esa industria (INEGI, julio de 1998).

³ Una de las excepciones la constituye el sindicalismo autónomo de algunas maquiladoras existentes en Piedras Negras, cuyos sindicatos no están afiliados a ninguna central obrera ni son creación propiamente de la empresa.

⁴ Para estudios sobre sindicalismo en las maquiladoras, véase a Mónica Gambrell, "Sindicalismo en las maquiladoras de Tijuana. Regresión en las prestaciones sociales", en *Reestructuración industrial: las maquiladoras en la frontera México-Estados Unidos*, Conaculta/El Colef, 1990, y a Cirila Quintero, *Sindicalismo en las maquiladoras tijuanaenses*, México, Conaculta, 1990; "Reestructuración sindical en las maquiladoras mexicanas", tesis de doctorado en sociología, El Colegio de México, México, 1992, y *Sindicalismo en la frontera tamaulipeca. El caso de Matamoros, Reynosa y Nuevo Laredo*, México, El Colegio de la Frontera Norte/Programa Cultural de las Fronteras, 1993. Véase también a Jorge Carrillo, *Dos décadas de sindicalismo maquilador*, México, Porrúa/Universidad Autónoma Metropolitana, 1994, y Edward Williams, *The unionization of the maquiladora industry: the tamaulipan case in national context*, Institute for Regional Studies of the Californias, 1992.

mos (Quintero, 1997) que la existencia y el comportamiento de los sindicatos en la maquila se desprenden de la particularidad organizativa y productiva de las plantas maquiladoras insertas en cada región y de la trayectoria histórica y/o de su capacidad de adaptación a los cambios por parte de la organización sindical regional. Esto ha desembocado en la conformación de distintas variantes del sindicalismo oficial en las maquiladoras, las cuales no pueden ser generalizadas como un comportamiento único.

Desde esta última postura, se podría expresar que la funcionalidad y/o 'acomodación' de los sindicatos sólo constituye una de las facetas del sindicalismo oficial en las maquiladoras, excluyendo otros comportamientos que están también presentes en dichas plantas. Obviar a estos últimos proporciona una visión fragmentada de la realidad sindical en las maquiladoras. Los estudios empíricos realizados a lo largo de siete ciudades fronterizas⁵ parecen indicar que las características laborales regionales desempeñan un papel importante en la definición del tipo sindical en cada localidad que ha sido subestimado. Por ejemplo, en los espacios en donde el sindicalismo ha sido fuerte o ha tenido la capacidad de respuesta a los requerimientos industriales de las empresas, que no necesariamente ha sido la mera subordinación, se ha convertido en un factor importante de las relaciones laborales; por el contrario, en localidades con una trayectoria y cohesión débil, el sindicato ha sido debilitado o erradicado de estas plantas.

Otro elemento fundamental dentro de la formulación de estas variantes ha sido la distinción entre las inversiones maquiladoras en los espacios fronterizos. Las localidades con industrias maquiladoras estables, que se han caracterizado por una historia laboral permeada por la participación sindical en distintos espacios geográficos, se convierten en ámbitos favorables a la persistencia del sindicalismo como mediador laboral. En tanto, las localidades con maquiladoras inestables económica e industrialmente, y/o permeadas por patrones laborales antisindicales, conducen a relaciones laborales sin sindicato o con organizaciones sindicales no cuestionadoras.

De esta manera, la interrelación entre historia sindical y tipo industrial, en la que el elemento transnacional resulta fundamental, desemboca en sindicatos maquiladores particulares que podrían ser clasificados en dos grandes

⁵ Las ciudades en las que se basan estas reflexiones son Tijuana (Baja California), Ciudad Juárez (Chihuahua), Ciudad Acuña y Piedras Negras (Coahuila), y Nuevo Laredo, Reynosa y Matamoros (Tamaulipas). Dichas ciudades han sido estudiadas por la autora en distintos proyectos.

vertientes: el sindicalismo subordinado y el sindicalismo tradicional.⁶ El documento pretende avanzar en dos líneas: primero, al postular una heterogeneidad al interior del sindicalismo oficial de las maquiladoras; segundo, mostrar que no todos los sindicatos son regresivos, funcionales y acomodaticios a la maquiladora.

Nuevos argumentos para la construcción de las categorías de sindicalismo subordinado y sindicalismo tradicional

El documento también constituye un conjunto de reconsideraciones y avances en torno a las investigaciones propias desarrolladas sobre los sindicatos en las maquiladoras. Primero, engloba distintas acepciones particulares en dos grandes categorizaciones analíticas, con lo que intenta avanzar del mero empirismo; segundo, brinda nuevos elementos para la cuestionada categoría de sindicalismo subordinado. En cuanto al primer punto, las categorías propuestas no tienen una referencia empírica concreta debido a que son una construcción abstracta desprendida del análisis de distintas realidades y no de una sola.⁷ Más bien representan un mero recurso metodológico para comprender la complejidad que encierra el sindicalismo en las maquiladoras. Subyace al planteamiento de estas categorías, también, el intento por recapturar un desarrollo procesual más que un fenómeno coyuntural, en el sentido de querer recapturar como una realidad se modifica de acuerdo a nuevos requerimientos sociales y económicos, a partir de una historia específica.

Ahora bien, el comportamiento sindical en las maquiladoras no es ajeno al patrón sindical mexicano. En otros trabajos (Quintero, 1999) hemos mostrado cómo las relaciones laborales en la mayor parte de las maquilas no constituyen un régimen de excepción laboral sino que están insertas en el marco general que el Estado mexicano ha definido para las mismas. Quizá la diferenciación central que las distingue sea su interacción con una industria

⁶ Las categorías de *sindicalismo subordinado* (Quintero, 1989) y *sindicalismo tradicional* (Quintero, 1997) están derivadas de un conjunto de reconsideraciones que la autora ha realizado en torno al sindicalismo maquilador en la frontera norte. En esos análisis, mediante el estudio de distintas experiencias empíricas, he intentado acercarme a una definición de lo que podría ser la especificidad de este tipo sindical. Son, por lo mismo, categorías en construcción.

⁷ En ese sentido, su postulación se podría insertar en la tradición un tanto weberiana de los llamados "tipos ideales", que funcionan como elementos de referencia para comprender la particularidad de un fenómeno en una realidad social determinada.

transnacional altamente vinculada a los movimientos internacionales de la economía mundial. En ese sentido, es importante señalar cómo algunos sindicatos insertos en una estructura corporativa han podido funcionar en estas industrias.

Finalmente, conviene realizar algunas precisiones generales en torno a las categorías de *sindicalismo subordinado* y *sindicalismo tradicional*. Primero, en cuanto a la denominación, el término “subordinado” es utilizado para referirse a la organización laboral que supedita su acción a los límites fijados por el empresario al interior de la planta sin intentar negociarlos; en tanto que el ‘sindicalismo tradicional’ denomina a aquella organización laboral que sigue teniendo como objetivo fundamental el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores. Así pues, los nombres no dan cuenta de una dicotomía moderno-tradicional sino de diferentes momentos de la evolución sindical. Segundo, aunque ambas categorías se encuentran insertas en lo que se ha denominado “reestructuración sindical mexicana”, fechada en los años ochenta y noventa, es claro que no emergen en esta etapa; su conformación arranca desde el surgimiento maquilador, a mediados de los sesenta y setenta, hasta el momento actual.

Tipos sindicales en la industria maquiladora

Desde el surgimiento de la maquila y hasta la fecha, el sindicalismo en ellas ha cambiado constantemente, lo que refuta la idea de una inmovilidad sindical. La evolución ha estado caracterizada por un reacomodo en cuanto a la función, el ámbito de competencia y las estrategias de acción de los sindicatos locales involucrados. El proceso no ha sido homogéneo sino que ha presentado interesantes diferenciaciones. Una revisión de los índices de sindicalización en la maquiladora fronteriza permite observar una relación entre región geográfica y comportamiento sindical. En el noreste mexicano —integrado por Coahuila, Nuevo León y Tamaulipas— persisten las relaciones laborales mediadas por el sindicato, en tanto que en el noroeste —conformado por Chihuahua y Baja California— se perciben unas relaciones laborales con un sindicalismo débil o bien la inexistencia de este tipo de organizaciones al interior de las empresas.

Ahora bien, después de analizar distintas experiencias en cada región, podemos elaborar una primera conclusión: el tipo sindical de cada región depende de la interrelación que se haya establecido entre *fortaleza sindical regional* y *tipo industrial maquilador*. Esos mismos estudios permiten mostrar que en el noreste, dada su historicidad industrial y sindical, persiste un sindicalismo tradicional, que mantiene como cánones de acción la defensa y mejoramiento del trabajador al interior de la planta, en tanto que el noroeste se caracteriza por un sindicalismo subordinado, desprendido de una carencia industrial y sindical regional consolidada, que se caracteriza por la supeditación de su acción a designios empresariales.

Finalmente, las dos categorías propuestas podrán ser definidas de la siguiente manera: el sindicalismo subordinado⁸ refiere a la organización laboral inserta en una burocracia sindical que en una etapa de cambios económicos ha erosionado su poder de interlocutor laboral al ceder al empresario el control de la fuerza laboral al interior de la planta y adecuar los derechos obreros a los requerimientos empresariales, con la justificación del supuesto apoyo al desarrollo industrial del país. En tanto, el sindicalismo tradicional⁹ denomina a la organización laboral inserta en una burocracia sindical que en una etapa de cambios económicos busca su permanencia como interlocutor mediante la conservación del control de la fuerza laboral en el lugar de trabajo y la práctica de una negociación contractual que busca la consecución de mejores condiciones laborales y mayores espacios para los trabajadores al interior del centro laboral.

SIMILITUDES Y DIFERENCIAS ENTRE TIPOS SINDICALES

Este apartado tiene dos propósitos: mostrar la utilidad de los conceptos de sindicalismo tradicional y sindicalismo subordinado para el análisis de dis-

⁸ La conformación de esta categoría se sustenta en el estudio de las ciudades de Tijuana y Ciudad Juárez. Para una explicación más amplia de estas localidades, véase *La sindicalización en las maquiladoras tijuanaenses*, México, Conaculta, 1990, y "Sindicatos en Ciudad Juárez: faccionalismo y derrotas sindicales", ponencia preparada para la reunión de la Association of Bordelands, celebrada en Reno, Nevada, en abril de 1996.

⁹ Este tipo sindical se deriva del estudio de las ciudades fronterizas tamaulipecas y de Piedras Negras, Coahuila. Para una mayor profundización, véase *Sindicalismo en la frontera tamaulipeca. Los casos de Matamoros, Reynosa y Nuevo Laredo*, México, Programa Cultural de las Fronteras/El Colegio de la Frontera Norte, 1993, y "Sindicalismo en Coahuila: intereses nacionales y regionalismo", reporte de investigación, El Colegio de la Frontera Norte, Dirección Regional de Matamoros, agosto de 1999.

tintas realidades sociales, señalando qué tanto se acercan a lo definido, y coadyuvar a la precisión de algunos elementos que permitan diferenciar con mayor claridad ambas categorías a nivel tanto externo como interno. El objetivo último consistiría en postular que, aunque existen similitudes, son las diferenciaciones en rubros nodales las que permiten su consideración como dos alternativas sindicales. Especialmente, se ha considerado las distinciones estructurales en cuanto a historia y política sindical, enfatizando estabilidad laboral y salarios, y el ámbito de acción sindical al interior de la planta. El caso de Piedras Negras es analizado mediante la categoría de sindicalismo tradicional y para Ciudad Juárez se recurre al sindicalismo subordinado.

Piedras Negras: la concreción de lo tradicional

La elección de Piedras Negras se realiza en función de ser la concreción empírica que más se acerca a la definición del sindicalismo tradicional. Especialmente, en cuanto a su intento por mejorar las condiciones laborales y ampliar los espacios de participación del trabajador al interior de la planta. En México, el sindicalismo, dada su predilección por el ámbito político, se ha autoexcluido de una mayor injerencia, para beneplácito de los empresarios, en otros espacios fabriles, más allá de la mera definición de condiciones laborales, lo que lo ha conducido a una incapacidad de dar respuestas prontas a los cambios productivos. El caso de los sindicatos petenegrinos plantea un opción interesante de mantener y ampliar los espacios del sindicalismo en los ámbitos laborales de industrias novedosas.

El peso de la historia

Piedras Negras, en el noreste del estado de Coahuila, es una de las pocas localidades fronterizas que posee una historia industrial premaquiladora. La localidad pertenece a la región carbonífera más importante del norte de México, en donde se genera un porcentaje importante de energía eléctrica para el noreste del país. La existencia de importantes paraestatales, como la Minera Carbonífera Río Escondido (Micare) y plantas termoeléctricas, propi-

ció que hasta los años ochenta la industria maquiladora no se consolidara e incluso tuviera un desarrollo bastante limitado en comparación con otras localidades fronterizas.¹⁰

La presencia de fuertes empresas paraestatales también fue fundamental para la conformación de un sindicalismo particular. Las primeras plantas ensambladoras se enfrentaron, a diferencia de lo ocurrido en otras localidades, con un panorama altamente sindicalizado. A pesar de ser un sector productivo nuevo en la región, las nacientes maquiladoras instaladas en los años setenta no pudieron liberarse del dominio sindical local. Según algunos testimonios, el origen de los sindicatos maquiladores se encuentra en las asesorías que un grupo de electricistas de la Sección 10 del Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (STERM) ofreció a los primeros trabajadores de la maquila.

Los sindicatos que emergieron de estas asesorías fueron sindicatos a nivel empresa y sin filiación corporativa que se autodenominaron autónomos.¹¹ La hegemonía que pronto logró este tipo de organización laboral entró en conflicto con la CTM local, principal central obrera de la localidad. Los sindicatos cetemistas y los sindicatos autónomos se enfrascaron en una fuerte lucha durante los años setenta por los contratos colectivos de las maquiladoras. Desde la consigna “nosotros no causamos problemas como los autónomos”, la CTM fue conquistando mayores espacios en las maquiladoras. Un análisis detallado de la historia sindical de Piedras Negras muestra cómo el poderío cetemista estuvo basado en el apoyo gubernamental y empresarial. Paralelo a este fortalecimiento, se registró la debilitación del sindicalismo autónomo, especialmente por:

- a) La coalición entre autoridades laborales y municipales y empresarial local para favorecer al sindicalismo oficial en lugar de al autónomo, que resultaba tan “perjudicial” para las inversiones maquiladoras.

¹⁰Para un estudio más profundo sobre el desarrollo maquilador de Piedras Negras y su interacción con la industria local, *cf.* Cirila Quintero, “Piedras Negras: la maquila que no consolida”, ponencia presentada en el Seminario Globalización, Trabajo y Maquilas: Las Nuevas y Viejas Fronteras de la Inversión Transnacional en México, organizado por la Fundación Friedrich Ebert y el CIESAS-Occidente en Guadalajara, Jal., en agosto de 1999.

¹¹Este tipo sindical se caracteriza por no estar afiliado a ninguna central obrera, cuenta con una autonomía en sus asuntos internos y sus negociaciones las llevan a cabo directamente con los patrones. Se distingue del sindicato blanco en que son organizaciones formadas por los mismos trabajadores y por el empresario.

b) La existencia de beneficios laborales, como el Infonavit, otorgados en virtud del número de afiliados, que debilitaron el interés de los trabajadores por este tipo de sindicatos, que tenían escasa participación en esos programas dada su pequeñez (EDH, octubre de 1993).

A pesar del embate cetemista, el sindicalismo autónomo no desapareció del todo. Según las autoridades laborales petenegrinas, en 1997 el 5 por ciento de los sindicatos maquiladores eran autónomos, el 10 por ciento pertenecía a la CROC y el 85 por ciento eran cetemistas. Asimismo, la reconstrucción histórica también da cuenta de una configuración sindical *sui generis* en Piedras Negras. Si bien la fortaleza sindical cetemista se basó en la derrota de los sindicatos autónomos, su política laboral recuperó las principales conquistas que esta organización sindical había conseguido; asimismo, adoptó parte de su política sindical e introdujo nuevas consideraciones, como analizaremos a continuación.

La política sindical

En las maquilas de Piedras Negras cada empresa tiene su organización sindical, con la que negocia la fijación de salarios y prestaciones laborales en sus contratos colectivos de trabajo (CCT) directamente, sin la intromisión de la gran central obrera. A pesar de la pertenencia a una central obrera local (Federación de Trabajadores-CTM-Piedras Negras), los sindicatos por empresa, especialmente los de las grandes empresas,¹² no la toman en consideración para sus negociaciones. La participación de un agente externo a la empresa, llámense centrales obreras, abogados laborales, autoridades, etc., en las negociaciones contractuales es poco usual, salvo que alguna de las partes lo solicite.

El contrato colectivo se convierte en el documento central para pactar las relaciones laborales, salarios, prestaciones y otros acuerdos. Aunque gozan de libertad en sus negociaciones, el sindicalismo nigropetense ha sido espe-

¹²El intento más serio para supeditar a los distintos sindicatos maquiladores a la federación cetemista local aconteció en los años ochenta, cuando su dirigente, José Luis Camarillo, decidió conformar como secciones a los distintos sindicatos maquiladores. Ante esta situación, los secretarios generales de las distintas plantas impugnaron y protestaron por la decisión, que consideraban autoritaria. El conflicto se solucionó con la remoción del dirigente y el nombramiento de un nuevo líder, más conciliador tanto con las secciones sindicales como con las empresas.

cialmente cauteloso en su petición de aumentos salariales. Según sus líderes, “nosotros tenemos la política de mejorar en el aspecto laboral de acuerdo a la capacidad económica de la empresa. Si bien es cierto que se tienen que cuidar los intereses trabajadores, también hay que cuidar los intereses de la empresa, pues de ella dependemos” (ELH, octubre de 1993). Esto ha conducido a una política más conciliadora en comparación a los sindicatos autónomos, que se distinguen por una mayor combatividad. Aunque los CCT de trabajo de Piedras Negras también han sido flexibilizados en algunas partes, conservan y han conquistado cláusulas que han fortalecido su presencia en las empresas, lo que los diferencia de otras acepciones sindicales. Especialmente, había que referirse a sus intentos por frenar la inestabilidad laboral y por mantener los salarios conseguidos.

Ante la situación de inestabilidad industrial que caracterizó a las primeras maquiladoras, que emigraban a los primeros problemas laborales, el sindicalismo autónomo de los años setenta buscó la inclusión de una cláusula para contrarrestar esta inestabilidad. Mediante esa cláusula, que especialmente constaba del pago de una fianza, se pretendía que ante la falta de materia prima, la cancelación de pedidos y otras circunstancias que afectaran la producción, el empresario maquilador dialogara con el sindicato, como una forma de llegar a un acuerdo sin afectar a la mayor parte de los trabajadores. En una lucha bastante desgastante, el sindicato autónomo ganó primero un amparo que reconocía la legalidad de esta medida; luego el acuerdo se elevó a cláusula contractual. Más tarde, la CTM y los otros sindicatos de Piedras Negras la integrarían a sus contratos. Esta conquista ejemplifica cómo pueden existir algunas alternativas para frenar la inestabilidad maquiladora.

Por otro lado, una de las derrotas del sindicalismo actual, al interior del ámbito productivo, ha sido la pérdida de algunos espacios en la planta, al recurrir las empresas al trabajo de subcontratación en algunos espacios. El sindicalismo petenegrino, al igual que otros sindicatos tradicionales, continúa manteniendo como una de sus cláusulas centrales el dominio de la totalidad de la fuerza laboral al interior de la planta maquiladora. Según el CCT:

La empresa reconoce al sindicato como... único representante de los trabajadores que de él forman parte, así como la única organización capacitada para la discusión y firma de este contrato. La empresa reconoce como representantes legales de los trabajadores sindicalizados al Comité Ejecutivo del Sindicato; en consecuencia, se obliga a tratar

con los representantes sindicales que sean debidamente acreditados por el Sindicato todos los conflictos de trabajo que surjan con motivo de la aplicación o interpretación del presente contrato... todos los arreglos que pudieran celebrarse sin la intervención sindical serán nulos... (CCT-Dimmit, 1993).

En cuanto a los salarios pagados, conviene realizar la siguiente precisión: Piedras Negras está catalogada en la zona salarial más baja del país, es decir la Zona C, a pesar de pertenecer a la región fronteriza, sin una explicación clara. Esta situación colocó a los sindicalistas petenegrinos en una lucha más difícil por la búsqueda de mejores salarios. Para contrarrestar esta medida sin fuertes enfrentamientos, el sindicalismo autónomo pugnó por el pago de salarios profesionales en las maquiladoras. Dado que la mayor parte de las primeras plantas eran textiles, su justificación fue que este trabajo era especializado y que como tal debería pagarse. Una vez reconocida tal petición, los sindicalistas buscaron que el pago de las otras prestaciones acordadas se hiciera tomando como base estos salarios, demanda que también tuvo éxito.

La conquista fue extendida, nuevamente, a todos los sindicatos, independientemente de su filiación, y a pesar de los fuertes embates que experimentó el sindicalismo en los años ochenta, la cláusula se mantuvo. Las referencias anteriores permiten mostrar cómo el sindicalismo tradicional petenegrino recupera muchas de las demandas del sindicalismo tradicional y conserva algunos de los rasgos del sindicalismo mexicano corporativo; empero, también da cuenta de nuevas propuestas laborales en industrias transnacionales, que no necesariamente se han traducido en cercenamiento de su poder.

El ámbito de acción

Una de las críticas más acentuadas en contra de las maquiladoras han sido los altos estándares de producción vigentes en estas plantas y la incapacidad sindical para evitarlos. Las plantas de Piedras Negras no fueron la excepción, además de que su tipo de rama productiva, la textil, parecía incentivarlos. Sin embargo, un análisis de distintos contratos colectivos permite observar cómo el sindicato fue consiguiendo espacios de participación en puntos claves para la definición de tales estándares, como sería el entrenamiento y reentrenamiento, que lo conducirían a una subsecuente

participación en el terreno productivo, como mostraremos a continuación.

La inclusión de este acuerdo en los CCT no es tan clara como el pago de fianza y el pago de salario profesional. Las primeras cláusulas referentes a la participación sindical en las distintas fases del entrenamiento y el reentrenamiento¹³ pueden ser leídas en algunos contratos colectivos de sindicatos autónomos y de sindicatos oficiales de los años ochenta. En la redacción de esta cláusula se aprecia una participación continua entre empresa y sindicato por su definición, e incluso muestra una preocupación de parte del sindicato por los trabajadores que no alcancen los rendimientos previstos:

Empresa y Sindicato reconocen que cada operación de las que componen el proceso de manufactura está sujeta a una curva de entrenamiento que indica semanalmente el progreso que desarrolla el trabajador y que puede anticipar si éste tiene capacidad para llegar a ser un trabajador eficiente dentro del término programado para su entrenamiento... (por tal motivo) ambas partes convienen que, si la habilidad del trabajador no corresponde al periodo de capacitación... o no produce lo que debiera según dicho periodo, la Empresa a su discreción podrá separarlo de su trabajo sin responsabilidad... o concederle algún periodo adicional al entrenamiento. La Empresa se obliga... a informar al Sindicato al término de cada dos meses que cada trabajador cumpla de su periodo de entrenamiento, a efecto de que si el progreso del trabajador no es congruente con su curva de entrenamiento, el Sindicato está en condiciones de auxiliar al trabajador para que mejore su desempeño... aquel trabajador que quede capacitado y alcance las cuotas de producción (pasará) de inmediato a ocupar un puesto de producción regular... (CCT-Dimmit, 1993).

Aparte de esta demanda por ser informado en torno a los diferentes cursos de entrenamiento y reentrenamiento, el sindicato logró la inserción de una cláusula mediante la cual la empresa se comprometía a una información constante en torno a los cambios en el proceso de producción. Según esta cláusula:

La Empresa notificará al Sindicato en forma previa los cambios que tenga que hacer a las operaciones que componen los procesos de fabricación, señalando las nuevas cuotas, periodos y curvas de reentrenamiento y el día en que iniciarán su vigencia... si después de transcurridas seis semanas existe inconformidad del Sindicato con relación al monto de la cuota diaria de producción fijada... tendrá derecho por su cuenta a hacer la verificación correspondiente mediante la asesoría de algún experto en la materia o por

¹³Los contratos colectivos comprenden un listado detallado de las operaciones de entrenamiento según su duración, que puede ser de 4, 8, 10 y 12 semanas, así como la cuota diaria requerida para cada una de las actividades.

los medios que considere convenientes; hecho lo cual y conforme a los resultados que se obtengan, discutirá con la Empresa la procedencia de la cuota de producción de que se trate, considerándose finiquitado el problema al haber acuerdo al respecto. Si no hay acuerdo entre la Empresa y el Sindicato, ambas partes se someterán al arbitraje de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje (CCT-Dimmit, 1993).

La cláusula evidencia una mayor participación en la fijación de estándares de producción, lo que disminuye, en parte, la unilateralidad existente en el terreno productivo. La participación tanto en el entrenamiento como en la medición de estándares de producción muestra la posibilidad de ganar espacios, y no sólo perderlos, en los momentos de reestructuraciones económicas. Aunque una evaluación cuantitativa de dicha cláusula está por realizarse.

La relación con instancias externas

El análisis del caso de Piedras Negras muestra cómo la fortaleza laboral está basada en un sindicalismo combativo premaquilador y su enlazamiento con los primeros sindicatos en las maquiladoras, y el mantenimiento de esta política por parte de los sindicatos cetemistas locales. Ahora bien, a pesar de haber recibido un apoyo empresarial y gubernamental para derrotar al sindicalismo autónomo, este apoyo no parece haber sido fundamental para su consolidación, como tampoco se aprecia una vinculación clara de apoyo en algún partido político. Más bien, la fortaleza descansa en las características internas de las organizaciones locales y en el tipo de organización empresarial, como veremos a continuación.

Como se enunció brevemente en el apartado inicial, el empresariado local mostró poco interés por vincularse a la maquila en su periodo inicial; el interés central estaba en su enlazamiento con el comercio y los servicios vinculados con las actividades de las poderosas empresas paraestatales de la región. La industria maquiladora se estableció sin un apoyo empresarial y gubernamental definido, lo que propició que los primeros parques industriales mostraran fuertes carencias de infraestructura y otros servicios.

Por otra parte, una vez instaladas, las maquiladoras no contaron con el apoyo y asesoría, como en otras localidades, de la llamada Asociación Maquiladora, pues ésta ha sido una organización casi inexistente en Piedras Negras. El empresariado maquilador habría de manifestarse por primera vez como

grupo en los años noventa, cuando protestó por la conflictividad laboral existente en la localidad.¹⁴ Dada la incertidumbre laboral del momento, el sector empresarial impulsó un evento denominado Encuentro Obrero-Patronal, al cual invitó a los sindicatos, en donde lo central sería el diálogo, para terminar con la problemática laboral por “el bien de Piedras Negras”:

Conscientes de tal situación, los Empresarios, representantes del Sector Patronal y del Sector Laboral hemos considerado necesario convocar a un diálogo mediante el cual logremos cambiar actitudes y establecer un compromiso, tendiente, dentro del más estricto marco de Justicia Social, a transformar el ambiente de esas relaciones de modo que la imagen que de Piedras Negras se tiene cambie radicalmente y se proyecte positivamente, tanto a nacionales como a extranjeros, y vengan a establecerse con la seguridad de que habrá tranquilidad para hacer rentables sus inversiones. Como consecuencia de ese diálogo profundo, analítico y detallado,¹⁵ hemos elaborado un PACTO de un carácter eminentemente moral, mediante el cual aceptamos su contenido comprometiéndonos al estampar la firma a su fiel y estricto cumplimiento (Encuentro Obrero-Patronal de Piedras Negras (EOP, 4 de agosto de 1995).

El encuentro también sirvió para que por primera vez los empresarios privilegieran como punto central la elevación de la productividad, aunque en tal consideración la participación del sindicato era considerada como un punto fundamental. Se esperaba que el acuerdo promoviera la

...productividad interna mediante la creación de compromisos tendientes a disminuir el máximo de los desperdicios, ausentismos y defectos en los productos terminados a fin de incrementar la eficiencia, la calidad y el prestigio individual en el trabajo (EOP, agosto de 1995).

Asimismo, por primera vez los empresarios demandaron un freno a la actuación sindical, no tanto al interior de las plantas, sino entre los conflictos suscitados entre ellos. Algunas disputas recientes habían mostrado un resurgimiento de fuertes fricciones, especialmente al interior de los sindicatos ce-temistas, que habían afectado a las empresas. Ante esta situación, los empresarios exigieron mediante el pacto que, “...cuando sean los cambios

¹⁴En ese año estallaron en huelga la Maquiladora Dickies (sindicato autónomo), Plásticos del Suroeste (CROC) e Industrias Metálicas (CTM). Los motivos de huelga fueron las demandas tradicionales: aumento salarial, despido injustificado y petición de firma de contrato. A excepción del efectuado en Dickies, los otros movimientos fueron derrotados. La participación de la JLCA de Piedras Negras fue fundamental en la resolución de los conflictos.

¹⁵El diálogo se realizó mediante seis mesas de trabajo que se desarrollaron el 28 de julio de 1995.

sindicales, deberá evitarse al máximo cualquier situación conflictiva, procurando que se verifiquen en un clima de armonía y de buena fe de las partes" (EOP, agosto de 1995).

Finalmente, en el caso de problemas laborales fuertes, y sin acuerdo entre las partes, se acordó formar un organismo de mediación, no gubernamental, para llegar a la mejor solución de los conflictos laborales,¹⁶ el cual "sería ajeno e independiente de las instituciones y organismos públicos".¹⁷ Dado el involucramiento en los conflictos laborales de los medios de comunicación y de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el acuerdo demandó de estos actores una mayor objetividad. En síntesis, el documento por primera vez mostró al empresariado como grupo, que aunque demandante de nuevas actitudes, fue incapaz de aprovechar el momento de faccionalismo sindical dada su inexistente cohesión. Esto permitió que el sindicalismo, salvadas sus diferenciaciones, siguiera vigente, sin haber erosionado ninguna de sus conquistas.

Ciudad Juárez: de lo tradicional a lo subordinado

En otros trabajos (Quintero, 1997) hemos analizado el caso de Tijuana como el prototipo del sindicalismo subordinado. Este artículo introduce una nueva consideración a lo discutido anteriormente, pues mediante la utilización de la categoría de sindicalismo subordinado se analiza cómo una práctica sindical puede transitar de tradicional a subordinada en un periodo de cambios económicos. El análisis procesual, nuevamente, para este entendimiento es fundamental.

La historia maquiladora de Ciudad Juárez se inicia en 1966 con la implan-

¹⁶Este organismo tendría entre sus funciones principales procurar el cumplimiento de los acuerdos del pacto laboral celebrado el 4 de agosto; procurar un clima de armonía, respeto mutuo y observancia de la ley entre los factores de la producción en Piedras Negras, Coahuila, sobre la base de la justicia social, de la productividad, de la eficiencia y del salario remunerador en los términos de la Ley Federal del Trabajo; procurar evitar que los conflictos que se susciten con motivo de las relaciones obrero-patronales se prolonguen provocando crisis que afecten la subsistencia de las fuentes de trabajo en la localidad, y evitar por la vía del diálogo, la conciliación y la concertación que los conflictos obrero-patronales tengan que llegar al extremo de ser planteados para su solución a los tribunales laborales a través de demandas y emplazamientos a huelga.

¹⁷El organismo se denominó Comisión Mixta de Conciliación Laboral de Piedras Negras, Coahuila, y quedó integrado por representantes de CTM, CROC, Canacindra, Consejo de la Industria Maquiladora de Exportación, Coparmex y un representante de la Barra de Abogados de Piedras Negras. El presidente municipal de Piedras Negras sería miembro honorario y sólo tendría derecho a voz.

tación del Programa de Industrialización Fronteriza. En ese año, la localidad contaba con tan sólo cinco empresas, que daban empleo a 760 trabajadores; para 1999 el total de plantas establecidas era de 253, que generaban 218 630 empleos (INEGI, abril de 1999), lo que representaba el 20.4 por ciento de la totalidad de empleos generados por la maquila a nivel nacional. Ciudad Juárez se convierte en la ciudad maquiladora por excelencia. Ahora bien, el crecimiento maquilador juarense, aunque constante, ha tenido algunos periodos problemáticos, como muestra la siguiente periodización:¹⁸

1. Expansión de maquiladoras, 1970-1974. Favorecida por decretos gubernamentales del centro y por las inversiones locales en creación de parques industriales, como la realizada por el empresario Antonio J. Bermúdez.
2. Crisis de las maquiladoras, 1974-1975, propiciada por una fuerte recesión económica de Estados Unidos y una pérdida de competitividad en los salarios de México con respecto a otros países maquiladores, que desembocó en el cierre de varias maquiladoras y fuertes movilizaciones sindicales.
3. Recuperación de las maquiladoras, 1976-1984, propiciada por nuevas concesiones del gobierno federal y por la devaluación del peso, que colocaba a México en inmejorable posición para la maquila.
4. Consolidación de la industria maquiladora, 1985-1990, derivada de un apoyo abierto del gobierno federal, al convertirla en piedra angular de la reestructuración industrial por considerarla fundamental para integrarse al mercado internacional.
5. Crecimiento lento, 1991-1995, originado por la recesión económica de Estados Unidos y por problemas de ajustes en industrias como la automotriz.
6. Crecimiento incierto, 1996-1999. Aunque el número de empleos crece de manera constante, el crecimiento del número de establecimientos evoluciona accidentadamente, lo que hace suponer un reacomodo al interior de las plantas.

¹⁸La periodización hasta 1983, y las reflexiones, está basada en el trabajo de Jorge Carrillo y Alberto Hernández, *Mujeres fronterizas en la industria maquiladora*, SEP/Cefnomex, México, 1985, pp. 90-101. Las periodizaciones siguientes son nuestras.

Gran parte del crecimiento de la maquila y de la superación de sus problemas ha radicado en el apoyo gubernamental y empresarial que ha recibido. La otra parte la han constituido la derrota del sindicalismo tradicional en la localidad y la imposición de una política sindical subordinada.

La anulación de una historia

Al igual que en Piedras Negras, la llegada de maquiladoras a Ciudad Juárez pareció no representar ningún problema para las centrales obreras de la localidad. La CTM, central más importante, se introdujo en algunas de las primeras plantas, en las que firmó un contrato colectivo parecido a los que regían en otras negociaciones cetemistas, como restaurantes y algunos comercios. No obstante, la CTM, a diferencia de lo ocurrido en Piedras Negras, tuvo que compartir desde el inicio el terreno maquilador con la CROC, quien también tenía una trayectoria importante en la localidad. Ambas centrales conformaron sindicatos por empresas maquiladoras. En 1970, la CTM constituyó el Sindicato Industrial de Trabajadores de Maquilas de Ciudad Juárez para agrupar a todas las maquiladoras que pertenecían a ella. Hasta mediados de los setenta, la situación laboral pareció no presentar grandes problemas; sin embargo, las crisis económicas de esta década, que involucrarían a buena parte de las maquiladoras, podría en evidencia la fragilidad del sindicalismo juarensé, debido a su incapacidad para defender a sus agremiados ante la emigración de estas plantas e incluso para mantenerse al interior de estas plantas.

Entre los motivos fundamentales de esta derrota estuvieron, primero, los fuertes conflictos intrasindicales de la CTM y la competencia, algunas veces desleal, de la CROC, por los contratos colectivos en las maquiladoras. En su lucha por conseguir más afiliados, la CROC utilizó diversas tácticas, desde la acusación abierta de que la CTM era una 'sociedad de patrones'¹⁹ hasta el ofrecimiento de contratos de protección a las empresas.

¹⁹La frase se refería a las características tan especiales de algunos sindicatos cetemistas del rubro terciario, bastante común en la frontera, en donde estaban afiliados a la central obrera: propietarios de automóviles de sitio, dueños de peluquerías, comerciantes ambulantes, etc., que explotaban, según los líderes croquistas, a sus trabajadores al no pagarles el sueldo mínimo (*El Fronterizo*, 4 de febrero de 1972).

A pesar de los ataques, la CTM juarense siguió practicando un sindicalismo tradicional. Esta central obrera durante los años setentas había conseguido el pago de salarios profesionales en sus plantas, e incluso se había involucrado en movimientos por la democracia sindical en las plantas croquistas, que buscaban una organización sindical más representativa, a solicitud de los propios trabajadores. No obstante, la exigencia de demandas laborales tradicionales (con un margen muy escaso de negociación), la poca solvencia de algunas plantas maquiladoras y el apoyo abierto de los empresarios a la CROC impidieron los triunfos de estos movimientos y minaron aún más a la CTM, cayendo en un conformismo acentuado. Las demandas tradicionales fueron sujetas a lo que las empresas decidieran otorgar.

En contraparte, los años ochenta presenciaron un crecimiento de la membresía croquista, basado en una política sindical de conformismo laboral. La central desde los años cincuenta se ha distinguido por una subordinación de sus peticiones a los designios de las empresas, violando con ello sus propios contratos colectivos, lo que ha conducido a fuertes cuestionamientos por parte de los trabajadores. Sin embargo, éstos han sido controlados con el apoyo de gobierno y empresarios.

Finalmente, los conflictos intersindicales durante los setenta y ochenta también fueron aprovechados por algunos empresarios juarenses, quienes, argumentando que la conflictividad de estas organizaciones perjudicaba a sus empresas, optaron por no sindicalizarse más, con lo que se debilitó aún más a la organización sindical. En 1991, la Asociación de Maquiladoras de Ciudad Juárez (AMCJ) expresaba que sólo el 10.4 por ciento de las maquiladoras estaba sindicalizado. De estas organizaciones, el 51.7 por ciento era ceterista y el 49.3 por ciento era croquista. Entre ambas agrupaban sólo al 12 por ciento de la fuerza laboral de la industria maquiladora (*Diario de Juárez*, 1 de mayo de 1991). Una diferenciación importante sería que, según algunos autores (De la O, 1999), las maquiladoras más modernas, como la RCA, continuaron sindicalizadas con la CTM.

La exposición anterior permite observar cómo la no consolidación del sindicalismo en la región, el faccionalismo entre las centrales y el apoyo gubernamental (especialmente a partir de la participación de la JLCA en la solución de conflictos) y empresarial condujeron a un debilitamiento sindical.

Asimismo, las organizaciones sindicales que persistieron se caracterizaron por una política sindical sumamente conservadora, que las sitúa dentro del sindicalismo subordinado que hemos definido.

Política sindical

Este apartado muestra cómo el enfrentamiento entre las centrales obreras fue acompañado de una transición hacia una política sindical subordinada en dos vertientes: el sindicato croquista tratando de conseguir más contratos al interior de las plantas y los cetemistas pretendiendo evitar más derrotas. El sindicalismo cetemista se ha distinguido por la exigencia del pago de salarios y prestaciones mínimas. Dado las derrotas anteriores, ha optado por no hacer más demandas a las empresas (como la exigencia de una fianza para en caso de cierre de planta), no involucrarse en conflictos y no buscar más agremiados entre las maquiladoras. Según su dirigente:

...antes se hacía trabajo de ir a organizar a los trabajadores; ahora es distinto, no se sale a convencer a los obreros. Esto conduce a que no haya interés por parte de los trabajadores jóvenes, quienes desconocen lo que costó contar con los derechos laborales que ahora tienen... Además, dado los problemas que se le causa al trabajador, se ha optado, algunas veces, por no inmiscuirse en las maquiladoras... (E.L., CTM, noviembre de 1995).

El texto anterior evidencia el pesimismo del sindicalismo cetemista actual. Desde esta postura, resulta difícil que esta central recupere la hegemonía que tuvo durante los setenta. A este conformismo habría que agregar la persistencia de las características más negativas del sindicalismo tradicional mexicano, como fue la pugna por la dirigencia sindical,²⁰ la corrupción de sus líderes y delegados y la ambición por cargos políticos. Estos conflictos desplazaron la atención sindical del terreno laboral a la dinámica interna sindical, situación que favoreció a las plantas maquiladoras. La ausencia de un liderazgo consolidado y de una política sindical definida representó una

²⁰El conflicto por el poder se inició en 1976, cuando fue destituido y expulsado el líder Roberto Delgado Urías por supuesta malversación de fondos y privilegiar los intereses personales sobre los laborales. No obstante, la solución fue momentánea, pues al interior del cetemismo juarense siguió latente el faccionalismo hasta mediados de los años ochenta, cuando Luis Parra fue nombrado dirigente formal. El conflicto volvería al escenario cetemista en 1996, año en el que Luis Parra sería removido.

ventaja sustancial durante la negociación contractual. Por su parte, la CROC se ha caracterizado por la acentuación de una política servil y no cuestionadora de las decisiones empresariales.

Aunque el contrato colectivo continuó siendo el elemento central de negociación, éste ha sido erosionado por parte de las dos centrales, aunque en distintos niveles. El cuestionamiento por mejores salarios y prestaciones fue eliminado de las revisiones contractuales. Para la CROC, no tenía caso pedir más, pues 'si las empresas pueden aumentar los beneficios (laborales), lo harán, y si no pueden, no lo harán', aunque existan peticiones. Esto ha llevado a una crítica por parte de los cetemistas, quienes han culpado a esta central del debilitamiento sindical en las maquilas:

...la debilidad sindical se debe a la competencia desleal y a la política sindical que mantienen los empresarios con otras centrales. Por ejemplo: la CROC vende contratos que aceptan los ajustes salariales mínimos... (los patrones) compran a la dirigencia sindical para controlar a los trabajadores. Además, si alguien pregunta (en estos sindicatos) por sus derechos, 'va para afuera' de la CROC... algunos comités de la CROC recurren a utilizar a los empleados de confianza, en caso de problemas sindicales, haciéndolos pasar como trabajadores (E.L., CTM, noviembre de 1995).

Empero, en esta debilitación, la CTM también ha desempeñado un papel importante. Sobre todo, por su aferramiento a no modificar su política sindical y su conformismo, que le han llevado a perder el control de sus trabajadores, dado que ha permitido que la empresa pueda disponer de la mano de obra según sus necesidades, bajo la mínima condición de que se le informe. Así pues, la empresa puede despedir y reacomodar a los trabajadores sin ninguna objeción por parte de los sindicatos. Por otro lado, un análisis procesual de los contratos colectivos cetemistas permite observar el aumento mínimo que han experimentado en salarios, prestaciones y mejoramiento de las condiciones laborales, así como la pérdida de algunas prestaciones para los agremiados, como el pago de salarios profesionales, y como organización, el tiempo para actividades sindicales, no tanto para los trabajadores sino para los líderes, ha disminuido sensiblemente.

Por su parte, los contratos croquistas muestran una mayor subordinación, debido a que han intercambiado la liberalización de la mano de obra

por un aumento en sus prebendas sindicales. Según De la O (1999), en 1990 al menos siete de los artículos de los contratos colectivos croquistas se referían a la asignación de cuotas sindicales, locales, propiedades y gastos de transporte y hospedaje para los dirigentes a distintos eventos por parte de la empresa.

El ámbito de acción

La reducción del ámbito de acción quizá sea la principal característica que distinga al sindicalismo juarense. Desprendido de su conformidad y ajuste a las demandas empresariales, no sólo no ha mantenido sus espacios de dominio tradicional, como el control laboral de la mano de obra, sino que ha acentuado su no participación en el ámbito productivo. Así lo han expresado en sus contratos colectivos:

La dirección, funcionamiento, supervisión, son funciones exclusivas de la empresa... el contrato no surtirá efecto alguno sobre el derecho de la empresa de realizar a su solo criterio lo siguiente: determinar los productos que se fabriquen; establecer y hacer cumplir las normas de calidad de sus productos y servicios; establecer nuevos departamentos o disolver (los ya) existentes; introducir nuevos o mejores métodos e instalaciones; establecer y modificar normas de producción, y la facultad de establecer una nueva reglamentación de trabajo existente, según lo considerado necesario para la debida marcha de sus operaciones (CCT-RCA, 1988).

La cláusula evidencia la renuncia a un involucramiento mayor en la producción pero también a una mayor participación en aspectos claves de la vida laboral de la planta, lo que desemboca en un espacio casi nulo al interior del ámbito fabril para el sindicato.

Ahora bien, aunque por una parte el sindicato no conquistó más espacios al interior de la planta, sí permitió que la empresa se introdujera en rubros tradicionalmente sindicales, al aceptar su injerencia en aspectos como el manejo de la fuerza laboral, y conceder el eslabonamiento de algunas prestaciones laborales a criterios de productividad y eficiencia, definidos por la empresa. Esto ha conducido a que aspectos como la duración de la jornada laboral, los descansos obligatorios, las vacaciones y los permisos estén supe- ditados a los ritmos de la producción, y los pagos de bonos e incentivos des-

cansen en niveles de producción y no en una negociación consensuada entre sindicato y empresa.

La vinculación con instancias externas

Este apartado muestra la acentuación de los lazos de dependencia de este tipo sindical de los empresarios, en lugar de una mayor vinculación con sus agremiados. Esta relación de dependencia fue inaugurada, según algunos analistas, en 1969, cuando la CROC ganó el contrato colectivo de la maquiladora Acapulco Fashion, después de un fuerte conflicto con la CTM (Carrillo, 1985). En el CCT firmado se podía observar un conjunto de prerrogativas concedidas al empresario para el manejo de los trabajadores, así como una disposición constante al colaboracionismo sindical. En el caso de la CTM, el colaboracionismo se ha registrado en maquiladoras en donde se habían eternizado los dirigentes y delegados sindicales. En estas plantas, algunos líderes fueron acusados de apoyar más a la empresa y “venderse con los empresarios”,²¹ que de buscar el mejoramiento de los trabajadores. El resultado fue la remoción de tales líderes o bien su persistencia, mediante una simple llamada de atención.

Ahora bien, otro factor que ha debilitado al sindicalismo juarense ha sido su recurrencia a viejas prácticas del sindicalismo mexicano, como ha sido el apoyo al partido oficial²² y la búsqueda de cargos públicos por parte de sus dirigentes.²³ Esta actitud fue duramente cuestionada por el PAN durante la década de los ochenta.²⁴ Más aún, aprovechando el descontento

²¹ Algunos ejemplos de esta situación han sido los siguientes: Subensambles Electrónicos de Ciudad Juárez (1976), en donde se exigió la renuncia de la secretaria general, Dora Villegas, por la no defensa de los trabajadores, y la RCA, que se rebeló contra sus líderes en 1986 y 1995 “por estar más cerca de la empresa que de los trabajadores”.

²² El apoyo reclamado a las bases, sea mediante su asistencia a mítines y/o las cuotas económicas, en las elecciones se demanda en virtud de que los líderes cetemistas han tenido una atracción constante por los cargos públicos: secretarios generales y seccionales han participado por obtener un puesto político. Existe un convencimiento en la CTM de que como representante de los obreros le corresponden, “por tradición”, un número determinado de posiciones en cada elección local. Dada la debilidad acentuada del sindicalismo, podría concluirse que esta petición resulta obsoleta.

²³ El líder actual de la CTM, Jesús José Monárrez, electo en 1996 a causa de la muerte del dirigente cetemista, en el momento de su elección desempeñaba el puesto de diputado por Ciudad Juárez.

²⁴ En 1983, el PAN realizó una campaña para denunciar los descuentos que los sindicatos realizaban, en los recibos de pago de los obreros, para costear la campaña de sus candidatos; volantes en donde se recuerda el “compromiso moral” de apoyar a los candidatos del PRI y la CTM; la utilización de los discursos retóricos exaltando los

to de los trabajadores por tener que asistir a este tipo de eventos, les ha ofrecido una alternativa de organización obrera que se distinga por una independencia del partido político, el respeto a la dignidad del trabajador y la promoción libre del sindicalismo. No obstante sus propuestas, los obreros no han respondido favorablemente a esta convocatoria panista.

Finalmente, un elemento fundamental para el debilitamiento sindical ha sido la organización empresarial y la excelente asesoría de la AMCJ. A diferencia de Piedras Negras, en esta ciudad el trabajo de la AMCJ ha sido decisivo, debido a que no sólo ha prestado asesoría en cuanto a la instalación de empresas, sino que les ha ayudado a solucionar problemas laborales, al poner a su disposición un equipo de abogados especializados en tales tareas. Por otro lado, ha organizado a los trabajadores, sindicalizados y no sindicalizados, en distintos eventos deportivos y sociales, como la "Maquiolimpiada" y "Señorita Maquiladora", y lo más importante: ha impulsado una política de incentivos y prestaciones otorgadas por las empresas, con el objetivo de mostrar la innecesidad del sindicato. En torno a esta problemática, los dirigentes han expresado:

La actitud del obrero frente a la posibilidad de sindicalizarse es de rechazo; piensa que con los incentivos que le ofrece la industria maquiladora, que son superiores a los que marca la ley, no necesita de dirigentes, en los que, por otra parte, ha perdido confianza (De la O, 1999, p. 23).

Esta política, junto con los escasos beneficios económicos y laborales, y la no protesta sindical ante la afectación de sus agremiados, parece augurar un futuro bastante pesimista para estas organizaciones laborales subordinadas, dado que sus agremiados, a pesar del control que existe sobre ellos, han buscado alternativas para conformar organizaciones sindicales más democráticas o bien fomentar la negociación abierta entre trabajador y empresario.

A manera de corolario, el análisis del sindicato juarense muestra cómo la inexistencia de una consolidación sindical regional, la práctica de una política sindical conformista y el fortalecimiento empresarial pueden conducir a

la transición de una política tradicional a una subordinada, aunque también muestra la fragilidad que tienen estas organizaciones tanto en el ámbito fabril como entre los trabajadores.

En Ciudad Juárez, a diferencia de lo que sucede en el sindicalismo tijuaneño, prototipo subordinado, los trabajadores, dado el conocimiento que tienen de estas organizaciones, se han manifestado constantemente por erradicarlas. Ciertamente, en algunas ocasiones los movimientos han sido derrotados; no obstante, en otras se ha logrado la expulsión de estos sindicatos. Esta expulsión podría constituir un paso hacia una relación más directa entre trabajador y patrón, en donde el sindicato, por lo menos el aquí descrito, no tendría participación alguna.

HACIA UNA MAYOR COMPRENSIÓN DEL FENÓMENO SINDICAL EN LA MAQUILADORA ALGUNAS REFLEXIONES

El artículo ha postulado nuevos elementos para la comprensión y discusión del sindicalismo en las maquiladoras, al diferenciar dos comportamientos sindicales diferentes al interior del sindicalismo oficial. Por otra parte, ha intentado plantear algunos rubros centrales que caracterizan a estos tipos, con el objetivo de facilitar la clasificación de experiencias regionales concretas. Estos planteamientos pretenden terminar con algunas ambigüedades sindicales que se presentan en la frontera norte, como en el caso de Ciudad Juárez, y que permiten seguir considerando que todos los sindicatos en las maquiladoras tiene el mismo comportamiento. El cuadro siguiente enuncia de manera sistemática algunas de estas diferenciaciones, que pueden ayudar al análisis de casos particulares.

Finalmente, el trabajo ha introducido en la discusión sobre la sindicalización en la maquila algunos elementos que han sido subestimados, como la historia sindical regional y el papel de la organización empresarial en la definición sindical de cada localidad. Aunque también invita a la discusión en torno a su importancia en este momento de apertura comercial y transnacionalización, en donde los regionalismos parecen estar fuera de moda. Algo por demás cuestionable, como ha intentado mostrar este texto.

CUADRO 1. *Rasgos distintivos del sindicalismo subordinado*

<i>Rubro</i>	<i>Tradicional</i>	<i>Subordinado</i>
Política sindical	<ul style="list-style-type: none"> -Control absoluto, o negociado, de la mano de obra. -Búsqueda de la estabilidad laboral e industrial de la empresa -Petición de mejores salarios y condiciones a través del contrato colectivo. (Se busca el pago de salario profesional y se prefieren aumentos salariales en lugar de bonos). 	<ul style="list-style-type: none"> -Liberación de la mano de obra según las necesidades empresariales. -No cuestionamiento a la inestabilidad laboral. -Fijación de salarios de acuerdo a las necesidades de la empresa. -Prestaciones ligadas a la productividad y eficiencia.
Espacio sindical	<ul style="list-style-type: none"> -Mantenimiento del manejo absoluto de la totalidad de plazas laborales al interior de la empresa. -Propuestas para participar en otros nuevos ambitos fabriles, como la definición de los criterios productivos. 	<ul style="list-style-type: none"> -Pérdida del control de la fuerza de trabajo, al permitir la participación de la empresa en su manejo. -Autoexclusión del terreno productivo. Apoyo al mantenimiento en la unilateralidad de decisiones empresariales en la mayor parte de los espacios fabriles.
Vinculación con instancias externas	<ul style="list-style-type: none"> -Escasa dependencia de grandes centrales obreras nacionales y locales. Su poder reside en el eslabonamiento de distintas conquistas sindicales conseguidas durante distintos periodos e industrias, y en la unificación sindical en torno a estos criterios laborales. -Privilegio del ámbito fabril sobre la esfera política. -Escaso apoyo de organizaciones gubernamentales y empresariales. 	<ul style="list-style-type: none"> -Fuerte faccionalismo sindical que conduce a la ausencia de una política sindical definida y a una actuación independientes que favorece el debilitamiento sindical a nivel empresa y regional. -Persistencia de viejos vicios sindicales, como permanencia continua en el liderazgo y luchas por el poder sindical interno, que impiden la concentración en una delineación de una política sindical específica para las maquiladoras. -Inclinación por los puestos políticos. -Apoyo de empresarios y autoridades.

FUENTE: Elaboración nuestra.

BIBLIOGRAFÍA

Arche, Emma, "Haciendo una breve historia", ponencia presentada en el Encuentro Regional de Obreros de la Industria Maquiladora de la Zona Noroeste, celebrado en febrero de 1990.

Carrillo, Jorge, *Mujeres fronterizas en la industria maquiladora*, México, SEP/Cefnomex, 1985, 220 pp.

Contratos colectivos de trabajo de maquiladoras de Ciudad Juárez y Piedras Negras.

De la O, María Eugenia, "La consolidación de una ciudad maquiladora. El caso de Ciudad Juárez", ponencia preparada para el Seminario Globalización, Trabajo y Maquilas: Las Nuevas y Viejas Fronteras de la Inversión Transnacional en México, organizado por la Fundación Friedrich Ebert y el CIESAS-Occidente en Guadalajara, Jal., en agosto de 1999.

Encuentro Obrero-Patronal de Piedras Negras, agosto de 1995.

INEGI, *Estadísticas de la industria maquiladora de exportación, 1979-1989*, México, 1991.

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

Quintero Ramírez, Cirila, *Reestructuración sindical en la frontera norte. El caso de la industria maquiladora*, Tijuana, El Colegio de la Frontera Norte, 1997.

———, "Piedras Negras: la maquila que no consolida", ponencia preparada para el Seminario Globalización, Trabajo y Maquilas: Las Nuevas y Viejas Fronteras de la Inversión Transnacional en México, organizado por la Fundación Friedrich Ebert y el CIESAS-Occidente en Guadalajara, Jal., en agosto de 1999.

Williams, Edward, *The unionization of the maquiladora industry: the tamaulipan case in nacional context*, Institute for Regional Studies of Californias, 1992.

HEMEROGRAFÍA

Revisión sistemática de *El Correo*, 1969-1980.

Revisión sistemática de *El Fronterizo*, diario de Ciudad Juárez, 1970-1986.

Revisión sistemática del *Diario de Juárez*, 1986-1995.

Revisión sistemática de *El Zócalo*, diario nigropetense, 1970-1995.

*ENTREVISTAS**Nombre**Abreviaturas*

Daniel Hernández, asesor de sindicatos
autónomos de Piedras Negras

(E.D.H)

Tereso Medina,
secretario de Educación

(E.T.M.)

Jesús José Díaz M.
secretario de la FTCJ-CTM

(E.J.D, junio de 1996)

Luis Parra
ex secretario de la FTCJ-CTM

(E.L., CTM, noviembre de 1995)

Sr. Luis Vidal
secretario de la CROC-Ciudad Juárez

(E.L., CROC, noviembre de 1995)

Funcionarios de la JLCA (E., JLCA-Ciudad Juárez, noviembre de 1995)
de Ciudad Juárez.