DEL NEOCORPORATIVISMO A NIVEL FABRIL MAQUILADORAS Y SINDICATOS EN LA CIUDAD DE CHIHUAHUA, MÉXICO*

Patricia Ravelo**
Sergio Sánchez***

En este ensayo buscamos responder una pregunta: ¿Existe en las maquiladoras de exportación de la ciudad de Chihuahua, en el norte industrializado de México, una nueva relación entre el trabajo y el capital, un vínculo neocorporativo? Para dilucidar esta cuestión abordamos varias dimensiones de tal relación entre trabajo y capital: organización del trabajo y empleo; proceso de trabajo; salario; prestaciones sindicales y regresión de derechos. Es una visión pesimista sobre estas relaciones en los "nuevos" contextos de industrialización, pero que, con todo, alcanza a ver un futuro más promisorio para el trabajo.

* Este ensayo es subproducto de una investigación que contó con financiamiento del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, CONACyT, de México; fue dirigida por el Dr. Enrique de la Garza, de la Universidad Autónoma Metropolitana, Plantel Iztapalapa, México.

** Patricia Ravelo Blancas es Doctora en Sociología y Profesora-Investigadora del Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social, CIESAS, ciudad de México y Profesora de Asignatura adscrita a la Coordinación de Sociología de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM.

*** Profesor-Investigador del CIESAS, Ciudad de México

Introducción

Recordamos brevemente que el corporativismo es una doctrina política que plantea la representación de sectores de la sociedad en organizaciones jerárquicas frente al Estado, con el fin de lograr la neutralización de la lucha de clases y alcanzar el desarrollo industrial (Incisa 1981: 431).

La realidad sindical mexicana estuvo marcada, casi todo el siglo XX, por la impronta corporativista. En efecto, a partir del pacto entre la clase obrera y el Estado, luego de la Revolución Mexicana de 1910-1917, se dio un modelo sindical corporativo, protector de la clase obrera. El sindicato intervino en las empresas protegiendo el puesto del trabajador, por ello opuesto a la libre movilidad de los obreros. Otros aspectos de la vida de trabajo, como la definición de puestos, también contaban con participación sindical. La negociación colectiva, las luchas salariales, eran parte de ese modelo. Y la existencia de un escalafón con base en la antigüedad de los trabajadores, el llamado escalafón "ciego". Ese modelo (con un sindicalismo de la "circulación", según lo definieron De la Garza y Rhi Sausi, 1985), estaba centrado en el salario, en la mejor venta de la fuerza de trabajo, y en la negociación de ello con el Estado, al tiempo que se accedía a posiciones políticas muy variadas.

La relación corporativa configuró una constelación de vínculos de los sindicatos con el Estado a través de una red de intercambios que iban desde esa base hasta el mismo Presidente de la República. De la Garza ha llamado a esta relación "corporativismo patrimonialista" (1991). Ese acuerdo corporativo patrimonialista en las relaciones de trabajo entró en crisis desde principios de los ochenta y se ha transformado de una manera acelerada. ¿En qué sentido se dieron estos cambios? ¿Ellos han dado lugar a escenarios neocorporativos?

Foto O. Jordán

Señalemos primero que ese corporativismo patrimonialista fue cuestionado, en primer término, por las políticas económicas de apertura comercial que exigieron mayor dinamismo, calidad y eficacia en las industrias (algo bastante ajeno al corporativismo patrimonialista). Pero también por los cambios políticos que han llevado a una mayor competencia electoral, en un país en el que las burocracias sindicales oficialistas promovían la adhesión a una sola opción electora, la del Partido Revolucionario Institucional, PRI, partido casi único en México por cerca de cincuenta años.

Las transformaciones económicas y políticas de los ochenta y noventa fueron profundas. El ascenso del neoliberalismo como la política hegemónica del Estado dio lugar a un conjunto de privatizaciones, al desarrollo de políticas de flexibilización de la fuerza de trabajo en prácticamente todas las ramas de la industria. Paradójicamente, asistimos a una reforma política que abrió cauces a la competencia política; a una institución autónoma del Estado encargada de organizar y calificar los procesos electorales (el Instituto Federal Electoral) y a la distribución del poder. Esta reforma fue producto, en México, más que de la presión internacional, de luchas de importantes sectores populares por transparentar los sórdidos procesos electorales que habían estado en manos de un partido único y un Estado omnipotente.

Pero no entraremos en detalles. En términos de las transformaciones laborales presenciamos diversos esce-

narios que parecen responder afirmativamente a la pregunta que aquí nos hemos planteado; que hablan de nuevos acuerdos entre capital y sindicatos. No nos detendremos en cada uno de ellos. Las empresas maquiladoras de exportación configuran uno de esos escenarios. En él la presencia estatal ha disminuído directamente (aunque sin duda sigue siendo rector de este sector industrial a través de la legislación correspondiente); las relaciones laborales parecen centrarse en el binomio capital-trabajo; encontramos una serie de regresiones en cuanto a derechos laborales de los obreros; y se da un "nuevo" sindicalismo.

Corroborar lo dicho en el párrafo anterior es nuestro objetivo en las páginas que siguen.

El escenario industrial y sindical

Las empresas maquiladoras de exportación son empresas (extranjeras, contratadas o independientes) que se dedican a la fabricación o ensamble de componentes y/o al procesamiento de materias primas, ya sean productos intermedios o finales. En ellas se encuentran jornadas intensivas de trabajo. Las materias primas o componentes que utilizan en sus procesos productivos preferentemente son importados de Estados Unidos de Norteamérica; y los productos son devueltos, en general, a este mismo país –aunque la situación está cambiando, pues ya se permite que los productos de estas empresas sean vendidos en México.

Para 1992, las principales concentraciones de maquiladoras estaban en los estados fronterizos del norte; en particular, Baja Caliornia Norte tenía 786 plantas con un total de 98.400 obreras y obreros; Chihuahua, 354 plantas, con 173.988 obreras y obreros; Tamaulipas tenía 281 plantas, con 90.352 obreras y obreros[1]. Luego seguían, en orden de importancia, Coahuila, Sonora, y «otros estados». En total, 2.094 plantas y 510.756 obreras y obreros. En el estado de Chihuahua encontramos las empresas más grandes con el mayor número de trabajadoras, así como las más tecnificadas. Una parte muy significativa de ellas está dedicada al ensamble y fabricación de autopartes.

Colombia. Foto O. Jordán

Ahora bien, hay implantación de maquiladoras en otros estados de la República, al tiempo que se asiste en general a una creciente "masculinización" de su fuerza de trabajo: cada vez más hombres trabajan en este tipo de empresas. Al respecto baste el siguiente dato: a principios de l990 había en México 251.409 obreras y 165.927 obreros, es decir, 60.2% las primeras y 39.8% los segundos. En la ciudad de Chihuahua de 25 mil trabajadores el 27% aproximadamente era de sexo masculino, mientras que antes de los noventa las mujeres ocupaban el 90% de la planta laboral y en ciudad Juárez (ubicada en la frontera) el porcentaje de participación masculina ha llegado hasta el 50% (esta ciudad constituye la principal zona de concentración de maquiladoras en el país).

En términos de sindicalización, la situación es muy desigual: en Ciudad Juárez había un porcentaje de

sindicalización sólo del 14%; en Tijuana se hablaba del 30%; en la ciudad de Chihuahua, de un 60%, aproximadamente. Y en Reynosa y Matamoros, de un 100%. Se cuenta con una serie de análisis sobre el sindicalismo maquilador (Carrillo 1989, Gambrill 1989 y Quintero 1992), y el panorama que nos presentan estos autores es el siguiente: se observa un sindicalismo regresivo en sus conquistas y funcional o subordinado al capital. Estaría ejemplificado en la Confederación Regional Obrera de México (CROM), en Tijuana. Esto se debe a que la CROM tiene contratos muy elementales en las empresas en las que actúa, es decir, con bajas prestaciones, e incluso se dice que se ocupa de "vender contratos de protección" entre los empresarios. Para el caso de Reynosa y Matamoros se habla, en cambio, de un sindicalismo tradicional, que ha logrado cierta presencia en las empresas. Estaría ejemplificado en la Confederación de Trabajadores de México (CTM), la principal central sindical del país, ligada al Estado desde los años treinta.

En cuanto a los contratos colectivos de trabajo de nueve empresas en la ciudad de Chihuahua que producen autopartes y componentes electrónicos encontramos que estas empresas son Essex 157-162 y su gemela, Essex 167-169; Alambrados y Circuitos, Planta I y Planta II; Alphabet, Industrias de América; y D.R. Las que producen componentes electrónicos son Cable Productos y Productos Magnéticos.

Esas nueve empresas corresponden a un bloque multinacional, pues todas son transnacionales. Las plantas Essex pertenecen a la empresa United Technologies.

Colombia. Foto O. Jordán

Las de Alambrados y Circuitos a la General Motors, al igual que la de D.R., que pertenece a Delco Rem, división General Motors. Las plantas de Cable Productos y Productos Magnéticos pertenecen, ambas, a la Zenith.

Los contratos analizados corresponden al año de 1990; todos pertenecen a sindicatos de la CTM. Las dimensiones que tuvimos en cuenta fueron: presencia del sindicato en la organización del trabajo y en el empleo; en el proceso de trabajo; en el salario y en las prestaciones.

Enseguida se analiza la contratación colectiva de dichas maquiladoras de exportación, de manera general.

El sindicato en la organización del trabajo y en el empleo

En este aspecto la intervención sindical en las empresas es prácticamente inexistente. Solamente en un contrato colectivo de los nueve que estudiamos aparece cierto condicionante que implica presencia sindical. En ese contrato, el de la Essex 157-162, se señala que la empresa sólo puede hacer cambios en los turnos de trabajo cuando exista previo acuerdo con el sindicato. Podemos afirmar que la relación entre el capital y los sindicatos se caracteriza por la marginación casi generalizada de estos últimos de la gestión de la fuerza de trabajo, lo cual marca un cambio fundamental con respecto a la era del corporativismo patrimonialista de décadas pasadas.

En efecto, en todos los contratos examinados encontramos que se les asignan a las empresas atribuciones absolutas para modificar horarios y

jornadas de trabajo, así como el número de trabajadoras empleadas por ellas, todo en aras de mejorar operaciones y eficiencia, pues están sujetas a ciclos de demanda que dependen de circunstancias que tienen lugar en el extranjero.

En el aspecto referido al empleo, vemos que en seis de los nueve casos citados es el sindicato el que proporciona a la trabajadora que ingresa a la empresa; ésta cuenta casi siempre con 48 horas para presentar a la candidata del sindicato.

En tres empresas, la contratación de la trabajadora es directa por parte de la empresa. No pasa por el sindicato ni siquiera la presentación de la candidata; pero en todos los casos el sindicato es el representante de las obreras, sea que se afilien antes de ingresar a trabajar o inmediatamente después. Esta afiliación es una obligación para las y los obreros de nuevo ingreso y así está pactado en los contratos. Aquí el sindicato juega un papel fundamental de representación (forzada) de la parte obrera. En este aspecto sin duda encontramos vestigios del viejo corporativismo autoritario y patrimonialista; por eso hemos entrecomillado la palabra "nuevo" cuando nos referimos al sindicalismo maquilador.

Ante la tendencia de las empresas por convertir puestos de base en puestos de confianza, los sindicatos han luchado por ir recuperando esos puestos como de base y susceptibles de ser sindicalizados. Ahora bien, las obreras y obreros alcanzan la base a los 30 días de trabajo, y sólo en el caso de una empresa, lo logran a los dos meses de laborar. No dudamos que sea amplio el poder de la empresa en esta dimensión también y que despida con frecuencia a las obreras y obreros, pues se considera que 30 o 60 días (dependiendo del caso), corresponden a un período de prueba.

Bogotá, 1978. Cortesía Cinep

También encontramos amplias atribuciones de la maquiladora para modificar el empleo; para contratar o despedir trabajadoras según el estado que guarde la producción. Existen cláusulas en todos los contratos colectivos en donde se dice claramente que la maquiladora está sujeta a los ciclos de demanda en el extranjero. Por lo mismo, la maquiladora está obligada a adaptarse y a modificar toda su organización en función de esa demanda cambiante de productos y servicios. Puede verse obligada (y con frecuencia sucede así), a modificar el número de trabajadoras contratadas, a despedirlas o a suspender de una manera temporal o definitiva sus operaciones. Ante ello, los sindicatos han pactado que los reajustes sean negociados y las liquidaciones se den de acuerdo a la ley.

Frente a los cierres temporales, los sindicatos han conseguido que se pague parte del salario o todo a las obreras y obreros así como algunas prestaciones. Y han logrado que el mismo personal vuelva a trabajar en la misma maquiladora, una vez reanudadas las actividades. Igualmente, las maquiladoras tienen las manos libres en las contrataciones de eventuales y de empleados de confianza. Este tipo de contrataciones depende siempre de sus necesidades.

De nuevo, salvo en dos de estos acuerdos colectivos, encontramos en siete de ellos que los sindicatos establecen bases de sobrevivencia, al prohibir la subcontratación por parte de

las maquiladoras en el trabajo pactado a través del sindicato.

El cuanto a la presencia del sindicato en el cierre de las maquiladoras o en la suspensión de actividades, sólo encontramos que en una empresa el sindicato logró comprometerla a mantener un "stock suficiente de trabajo" con el fin de que las obreras pudiesen disponer de materia para laborar. Es también el caso de la Essex 157-162.

Otro aspecto general de los nueve contratos tiene que ver con la situación de las obreras y obreros en épocas de inventario (cuando cierra la empresa temporalmente) o de falla eléctrica. Protecciones sindicales sólo las encontramos de nuevo en una sola empresa: consisten en que se pague todo el salario, o parte de él, durante los días que se realiza el inventario; y que no se obligue al trabajador a laborar en los momentos en que no haya luz en la empresa. En cuatro contratos sólo se tiene contemplada la protección en momentos de falla eléctrica. En las otras cuatro plantas no encontramos nada reglamentado al respecto.

Acerca de los despidos vemos que las empresas, a través de diversas cláusulas, tienen todo el control en sus manos: deciden quién entra, quién asciende en el escalafón y quién será despedido. Sólo en dos plantas se establece que las medidas disciplinarias se aplicarán en presencia de los representantes sindicales.

A ello hay que agregar la escasa presencia del sindicato en la fábrica. Sólo uno o dos contratos colectivos contemplaban que cuatro o cinco miembros del comité ejecutivo del sindicato contarán con licencia o "plaza liberada" –significa que el dirigente sindical está descargado totalmente de responsabilidades laborales y que por lo mismo debe estar dedicado de tiempo completo a la gestión sindical–, para adelantar su trabajo gremial. En los demás casos, sólo uno o dos miembros del comité podían hacer actividad en las plantas, previa autorización de las empresas. También asistimos a una lucha cotidiana de los sindicatos por acceder a un espacio físico medianamente decoroso en las empresas: un cubículo con un teléfono para recibir llamadas (nunca para hacerlas desde ahí) son los logros más frecuentes en este sentido.

Colombia. Cortesía Cinep

En términos de estabilidad laboral (o mejor dicho, de inestabilidad laboral), en casi todas estas empresas, además de la exigencia de certificado de ingravidez para laborar, las obreras son despedidas cuando se embarazan. Algunos sindicatos han logrado su reincorporación una vez transcurridos los tres meses posteriores al parto. De esta manera las empresas se ahorran el pago de la licencia por maternidad.

En el proceso de trabajo

En este aspecto, encontramos que está generalizada la jornada de trabajo de 45 horas a la semana, en el primer turno (lo que hace que se esté tres horas por debajo de lo que marca la ley), con pago de 56 horas. El turno nocturno son 7 horas diarias y este sí se apega a la ley laboral mexicana.

Parece ser que la jornada de 45 horas semanales se generalizó hacia 1986, tras luchas de los sindicatos por lograr esa reducción. Pero también los altos índices de rotación de la fuer-

za de trabajo debidos, entre otras causas, a las condiciones de trabajo, pueden haber coadyuvado a que las empresas accedieran a establecer esa nueva jornada.

En cuanto a los descansos durante la jornada de trabajo, salvo en una empresa en cuyo contrato no se especifica nada al respecto, se han establecido descansos, casi todos de 20 minutos al día (distribuidos en dos momentos de 10 minutos cada uno). En dos empresas los encontramos de15 minutos diarios.

Directamente relacionado con la flexibilidad del trabajo, vemos que sólo en dos contratos existe la exigencia de que la empresa avise al sindicato para llevar a cabo cambios en el descanso dominical de las obreras. En los otros contratos colectivos no se estipula nada. En este mismo aspecto conviene decir que, salvo esos leves obstáculos del sindicato, la maquiladora puede modificar, en general, turnos, horarios, días de descanso y puestos de trabajo.

Sin embargo, encontramos que en todos los contratos analizados existen disposiciones para que los sindicatos accedan a cierto control sobre la movilidad de las obreras. Existe la exigencia del aviso por escrito al sindicato, con 24 y 48 horas de anticipación. Destacan las disposiciones en Alphabet, en cuyo contrato se establece un lapso de tres días para el aviso previo de la empresa al sindicato. En otras dos fábricas existe la disposición de que la movilidad de las obreras de un turno a otro, o de un puesto a otro, depende, primero, de un previo acuerdo entre la empresa y el sindicato; y segundo de que esos cambios se den siempre antes del inicio de la jornada de trabajo, no después; con eso se trata de que las trabajadores y trabajadores no sean movidos intempestivamente de un puesto a otro durante la jornada. Sobre la movilidad de las obreras de una planta a otra (lo cual se da en empresas de la misma firma en la ciudad), se ha establecido que deberá haber acuerdo con el sindicato para proceder a los cambios. Estas medidas buscan hacer menos arbitraria la flexibilidad de la fuerza de trabajo dentro de las empresas y entre las mismas plantas. Con frecuencia esa movilidad implica para las obreras realizar tareas más pesadas y repetitivas que las que comúnmente llevan a cabo. Implica cubrir esas labores en las áreas en las que la rotación diaria es más alta.

Barrancabermeja, Colombia. Cortesía Ecopetrol

En las cuestiones relacionadas con la asistencia y puntualidad, vemos total dominio de las empresas. El sindicato no regula ninguno de estos aspectos.

Son realmente excepcionales las disposiciones que contemplan las diferencias de género en el proceso de trabajo. Sólo encontramos que en una empresa hay disposiciones en el contrato referidas al embarazo: se establece que a los seis meses de gestación las obreras desarrollarán sus actividades sentadas; y que la situación de las trabajadoras con embarazo de alto riesgo será analizada conjuntamente entre empresa y sindicato para darle una solución. De nuevo es el caso de la Essex 157-162; obviamente, en esta maquiladora creemos que no debe operar el despido de la obrera embarazada, común en otras plantas, incluyendo aquellas en las que hay sindicatos.

En cuanto al tabulador de estas fábricas, diremos que no estamos ante tabuladores “ciegos”, con ascensos por antigüedad. Lo que tenemos son ascensos que pasan por pruebas y exá-

menes. El sindicato no tiene injerencia directa en ellos. Las diferencias parece ser que se dirimen directamente entre las obreras y obreros y las empresas. Lo que se indica en los contratos es que el examen será aplicado por personal altamente capacitado –lo cual no siempre resulta cierto.

Frente a las atribuciones de las representaciones sindicales para llevar a cabo actividad en las empresas, sólo en dos de ellas (nos referimos a las plantas Essex 157-162 y su gemela, la 167-169) el Comité Ejecutivo del sindicato tiene facultades para realizar actividad sindical en las plantas, luego de solicitar el permiso correspondiente a la dirección de las maquiladoras. Antes no. Los demás miembros del sindicato tienen prohibidas las actividades sindicales. En las otras empresas no hay nada pactado al respecto. Es probable que sí haya posibilidades de que la representación sindical actúe en la empresa, incluso cotidianamente. Pero las condiciones para ello no se encuentran pactadas en los contratos.

Acerca de los días de descanso y la higiene y capacitación vemos que todas las empresas tienen entre dos y hasta seis días más que los que marca la ley como días de descanso obligatorio. Son mayoritarias las empresas con cinco días de este tipo de descansos.

En cuanto a las comisiones, identificamos dos tipos fundamentales de ellas: la Mixta de Higiene y Seguridad y la de Capacitación y Adiestramiento. Estas comisiones se conforman por ley, y no representan un logro adicional de los trabajadores y sus sindicatos; parecen tener un funcionamiento rutinario, lejos de propuestas que planteen problemas de fondo como el manejo de sustancias tóxicas o prohibidas en Estados Unidos de Norteamérica y que se usan libremente en México. Menos aún plantean cuestiones como el manejo de los desechos de las maquiladoras, cuyos efectos en el medio ambiente están siendo investigados por los ambientalistas.

Cartagena, 1990. Cortesía Ecopetrol

El salario flexible

Con referencia al salario, en todas estas factorías se paga el salario mínimo para las obreras y obreros; y un salario superior para otras categorías de obreras y obreros, a través de tabuladores que llegan a ser muy diversos de empresa a empresa, como los obreros de mantenimiento, hombres por regla general. Además, se ha establecido un salario flexible, a través de los bonos. Estos son una especie de salario adicional, consisten en "cupones" con los que las trabajadoras pueden cubrir sus necesidades básicas, como comida y ropa en las tiendas comerciales.

Su aplicación obedeció a una política empresarial para salirle al paso a la rotación de la fuerza de trabajo. Están supeditados a la asistencia y a la puntualidad. Las condiciones en las que se otorgaban en un principio eran difíciles: con cierto número de permisos, retardos o inasistencias, se perdían automáticamente. Los sindicatos encauzaron sus energías a hacer menos difíciles las condiciones en que se otorgaban tales bonos. Lograron la aceptación, por parte de la empresa, de cierto número de retardos o inasistencias, sin que ello implicara perderlos. Igualmente, se dedicaron

a aumentar, en la medida de lo posible, el abanico de bonos:

En seis de las empresas analizadas encontramos bonos de transporte o asistencia diaria, semanal, mensual, de despensa y por antigüedad; otras tres despliegan una gran gama de bonos, premios y estímulos, superior a los que hay en las primeras seis empresas mencionadas.

Las de amplia flexibilidad salarial son D.R., Cable Productos y Productos Magnéticos. Aquí, además de algunos bonos que se encuentran en las primeras empresas, se conceden otros de asistencia quincenal, trimestral, semestral, anual, de permanencia, premios por puntualidad, y hasta un bono contra la indigencia, es decir, contra la pobreza extrema.

Sólo en años más recientes, en Alphabet, se ha establecido un bono por productividad, así como alguna protección a obreras y obreros con padecimientos ocasionados por enfermedades profesionales. Tal vez ahí esté surgiendo un sindicato germinalmente involucrado en problemas de la producción. Pero este ensayo es muy nuevo y por ello no podemos decir mucho todavía. Sí sabemos que otros sindicatos han luchado ya por este tipo de bonos y se han encontrado con la cerrazón empresarial.

Las prestaciones sindicales

Hablemos ahora brevemente de las prestaciones que reciben las trabajadoras sindicalizadas de las maquiladoras; encontramos un amplio abanico que tiene que ver con deporte; apoyos diversos al sindicato, como viáticos y permisos para asistir anualmente al congreso de la CTM; permisos y ayuda en caso de fallecimiento de familiares o del mismo trabajador; becas; apoyo para comida; despensas; ropa de trabajo o botas; seguros de vida; permisos; incapacidades; fondo de ahorro; casilleros con sus respectivos candados; comedor y cafetería; transporte; servicio médico; festejos; invalidez; lentes; instalación de cubículos y teléfono para el sindicato; ayuda para la celebración del Primero de mayo (equipos de sonido, gorras y camisetas), etcétera.

Corea, 1951-52. Foto Werner Bischof

Ciertamente, es este un mundo complejo. Para analizarlo seleccionamos cuatro de esas prestaciones: educación (becas); alimentación; ropa de trabajo y servicio médico.

En sólo dos de las nueve empresas estudiadas encontramos las cuatro prestaciones juntas. De nuevo nos referimos a los contratos de las empresas Essex 157-162 y su gemela, la 167-169. En los otros contratos faltan dos y hasta tres de ellas y vemos que son bastante desiguales; dependiendo de la representación sindical, la mayoría de las veces, que se logren o no este tipo de conquistas. La maquiladora no cede fácilmente para establecer un esquema común de contratación colectiva.

Sin embargo, parecería que en el rubro de las prestaciones las empresas estuvieran más abiertas a la negociación. Obviamente, este rubro no pone en cuestión el dominio de ellas sobre el empleo, sobre el proceso de trabajo, sobre los cambios a introducir. Tal vez por eso las prestaciones se hayan vuelto un aspecto muy importante de la acción de estos sindicatos.

La regresión de los derechos de obreras y obreros

Es preciso dedicarle atención especial a las condiciones de trabajo

de estas obreras y obreros que representan regresiones de sus derechos con respecto a la legislación del trabajo supuestamente vigente. A algunas de esas situaciones nos hemos referido líneas arriba, de manera muy puntual.

a) Definición del personal de confianza. En los contratos analizados, este personal no se reduce a los puestos de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización. Se han incluído puestos como secretarias, almacenistas, administrativos y algunas categorías de obreras. Todos los sindicatos han tratado de regularizar esta situación, con éxito desigual.

b) Vacaciones. Todo parece indicar que en estos contratos se les han anulado a las obreras y obreros días de vacaciones a los que tienen derecho por ley, dependiendo de su antigüedad. Calculamos que en promedio se les han anulado hasta dos días de vacaciones.

c) Tiempo para comer. Encontramos que no se les reconoce a estas obreras y obreros el derecho de que la media hora de que dispongan para comer, dentro de las instalaciones de la empresa, les sea considerado como tiempo de trabajo.

d) Utilidades. El derecho de las obreras y obreros al reparto de utilidades ha sido sustituído por una especie de bono que aparece en los contratos como "compensación de utilidades", que consiste en el pago de unos días de salario a las trabajadoras que cumplan con un conjunto de requisitos (por ejemplo, de asistencia y puntualidad) a lo largo del año. Aparentemente el reparto de utilidades (como un derecho consagrado en la Constitución y en la Ley del Trabajo), aquí ha sido restringido para las obreras eficientes y productivas.

e) Suspensión de las relaciones de trabajo. Esta situación es extraordinariamente común en las empresas llamadas "golondrinas", por su tendencia a "volar" de los lugares en los que se establecen e instalarse luego en otras regiones y países. Aquí sucede que esa suspensión de las relaciones de trabajo se da de una manera anormalmente rápida. Sólo media un convenio entre empresa y sindicato. Lo dispuesto en la Ley del Trabajo no es contemplado por estas empresas, sindicatos y Juntas de Conciliación. En este sentido no hay ni estudio previo ni hay autorización de las Juntas para la suspensión de labores por parte de los empresarios.

Estos aspectos en fin, configuran un panorama de regresión de derechos. Todavía no han sido corregidos por un sindicalismo que si bien interviene en una serie de cuestiones, en otras se encuentra totalmente marginado por un empresariado que promueve la "excelencia" y la eficiencia y la calidad en el trabajo, pero a costa de la intensificación del trabajo y la regresión de derechos de éste.

Viendo hacia el futuro

Con los elementos presentados, estamos en condiciones de responder a la pregunta que nos planteamos al inicio de este ensayo: En el contexto de las empresas maquiladoras de exportación se ha establecido un nuevo pacto, un nuevo acuerdo, entre los agentes involucrados: empresas y sindicatos. Este nuevo acuerdo, al que hemos denominado neocorporativo, estaría caracterizado por los siguientes elementos:

- El establecimiento de un escenario industrial flexible, tanto en lo que hace al puesto de trabajo como en lo salarial.

- El capital ha impuesto además sus criterios para el conjunto de las relaciones laborales. Ejerce un amplio control sobre la vida de la fábrica.

- Este contexto también se caracteriza por la regresión de derechos obreros.

- Existe un espacio para la acción sindical: Un sindicato "de la circulación" (centrado en el salario), pero de una *circulación de nuevo tipo*. Es decir, la acción del gremio en torno a los bonos es uno de sus objetivos prioritarios, al lado de una acción defensiva y por prestaciones diversas. Tenemos así un contexto desfavorable para la acción sindical.

Este concepto (sindicato "de la circulación de nuevo tipo") debe ser trabajado con mayor profundidad, pues se percibe que este sindicalismo conserva rasgos del viejo, corporativo autoritario, ligado al Estado y al PRI, aunque el medio industrial de hoy en el cual se mueve le confiere características novedosas. De todas maneras, es este un "nuevo" sindicalismo, con comillas obligadas.

- Sin embargo, en contra del pesimismo de este panorama, se abren nuevas perspectivas para la acción obrera. Hay una clase asalariada joven que no es ajena a la flexibilidad laboral y que, por ello, puede tener una serie de iniciativas para actuar en ese contexto y lograr presencia en las maquiladoras. Tiene un conjunto de problemas que resolver en términos de salud y seguridad. Las demandas de la mujer obrera pueden y deben ocupar un lugar muy importante en la larga agenda de exigencias de este joven proletariado.

- Esta reciente clase obrera puede vincular su suerte a la de las obreras y obreros de las mismas empresas en las que labora, más allá de nuestras fronteras. En este sentido su acción puede rebasar las ya estrechas fronteras nacionales y alcanzar una dimensión internacional.

- La nueva clase obrera empieza a dar señales en el sentido de plantearse la recuperación de sus sindicatos, los que, además de su acción inmediata (muchas veces impulsada desde abajo, desde las bases), presentan desviaciones propias del sindicalismo de la CTM, como la antidemocracia y el autoritarismo.

En fin, que el destino no es fatal y los sujetos sociales, en este caso el actual proletariado del norte de México, pueden muy bien coadyuvar a transformar sus condiciones de trabajo contemporáneas, y de vida. Ellas y ellos tienen también la palabra.

Citas

[1] En adelante nos referiremos a este sector de la clase obrera como "obreras y obreros", o bien, para abreviar, como "las trabajadoras". Ello porque él está compuesto mayoritariamente por mujeres muy jóvenes, pero con una clara tendencia a la "masculinización."

Bibliografía

CARRILLO, Jorge, *Dos décadas de sindicalismo en la industria maquiladora de exportación. Examen de Tijuana, Ciudad Juárez y Matamoros*, tesis de Maestría, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM, 1989.

DE LA GARZA, Enrique y José Luis Rhi Sausi, "Perspectivas del sindicalismo en México", en: Jorge Alcocer (Comp.), *México, presente y futuro*, ediciones de Cultura Popular, col. pensamiento social, México, 1985, pp. 223-241.

DE LA GARZA, Enrique, "Cultura y crisis del corporativismo en México", en: Barros Horcasitas, J.L., Javier Hurtado y Germán Pérez F. del Castillo (Comps.), *Transición a la democracia y reforma del Estado en México*, Universidad de Guadalajara, Grupo Editorial Miguel Angel Porrúa y Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, sede México, México, 1991, pp. 235-268.

GAMRBILL, Mónica C., "Sindicalismo en las maquiladoras de Tijuana: Regresión en las prestaciones sociales", en: Jorge Carrillo (Comp.), *Reestructuración industrial. Maquiladoras en la frontera México-Estados Unidos*, Colegio de la Frontera Norte de México y Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, Col. Regiones, México, 1989, pp. 183-220.

INCISA, Ludovico, "Corporativismo", en: Bobbio, Norberto y Nicola Mateucci, *Diccionario de política*, Siglo XXI Editores, México, 1981, pp. 431-438.

QUINTERO, Cirila, *Reestructuración sindical en las maquiladoras mexicanas, 1979-1990*, tesis de Doctorado, Centro de Estudios Sociológicos del Colegio de México, 1992.