

Conflictos sindicales en la maquila de la frontera norte

Introducción

Entre 1997 y 1998, distintos lugares de la frontera fueron escenario de conflictos sindicales en las maquiladoras.¹ Estos movimientos

El artículo analiza tres movimientos laborales en las maquiladoras de la frontera norte, acontecidos entre 1997 y 1998, señalando que más que eventos coyunturales, tales manifestaciones son parte de la reestructuración sindical iniciada en estas empresas durante los años setenta y ochenta. El comienzo de este proceso estuvo caracterizado por una definición de la función y los objetivos que estas organizaciones deberían desempeñar en estas industrias; así se conformaron dos comportamientos: el sindicalismo tradicional, vinculado a los trabajadores, y el sindicalismo subordinado, enlazado a los inversionistas. La segunda fase, iniciada a principios de los noventa, se ha caracterizado por un reacomodo en las estructuras internas de las organizaciones sindicales locales. En este reacomodo, la fragilidad de algunas organizaciones conformadas ex-profeso para las maquiladoras, como lo muestran los conflictos analizados, ha sido evidente.

han roto la aparente calma sindical que se había conseguido en las maquiladoras fronterizas. Las características y la ubicación geográfica de tres movimientos laborales, Magnetek de Matamoros, DIMMIT de Piedras Negras y Han Young de Tijuana, invitan a un análisis más profundo en torno a si estas manifestaciones constituyeron meros eventos coyunturales o tienen un enlazamiento directo con el comportamiento sindical anterior.²

1 Una primera versión de este trabajo fue presentada como ponencia en la 40. Conferencia Anual de Western Social Science/ Association for Borderlands Studies, Denver, Colorado, U.S.A., abril, 1998.

2 Para una mayor profundización sobre esta temática Vid, Cirila Quintero, "Sindicalismo en las maquiladoras fronterizas. Balance y perspectivas", *Estudios sociológicos*, El Colegio de México, Vol. XVI, No. 46, 1998, pp. 89-116.

♦ Es Investigadora de El Colegio de la Frontera Norte. Dirección Regional de Matamoros.



Este artículo postula cómo dichos eventos apuntan hacia la configuración de una nueva etapa en la evolución sindical de las maquiladoras fronterizas, caracterizada por un cuestionamiento interno a los sindicatos persistentes en la maquila abriendo, con ello, una nueva fase en las discusiones en torno a la reestructuración sindical en la maquila.

Hasta los años noventa, el panorama sindical en la maquila se caracterizó por un reacomodo –en cuanto a función, ámbito de competencia y estrategias de acción– de los sindicatos locales que habían logrado penetrar en estas empresas, o bien por el surgimiento de nuevas instancias sindicales que intentaban responder a los requerimientos de la naciente industria. Este proceso denominado reestructuración no fue homogéneo en la frontera; estuvo determinado por el tipo de industria y la trayectoria sindical de cada región.

Especialmente, al interior de esta reestructuración podrían distinguirse dos vertientes: el sindicalismo subordinado y el sindicalismo tradicional.³ El primero se podría definir como la organización laboral inserta en una burocracia sindical que, en una fase de reestructuración industrial, ha perdido el control de la fuerza laboral en una localidad y ha adoptado una política sindical que se caracteriza por la liberación de la fuerza laboral, en el interior de la planta, y una adecuación de los derechos obreros en favor de los requerimientos empresariales, como supuesta condición necesaria para el desarrollo industrial del país.

Este comportamiento sindical permite vislumbrar al sindicato como un elemento de explotación y control del trabajador mediante una relación de colaboración irrestricta con el capital. La política sindical subordinada no se encuentra asociada con alguna central obrera en particular, más bien

3 Para una discusión más profunda sobre estas variantes sindicales, Cf. Cirila Quintero, *Reestructuración sindical en la frontera. El caso de la industria maquiladora*, El Colegio de la Frontera Norte, México, 1997, pp. 287.

es característica de instancias sindicales pragmáticas que tienen en su permanencia en las maquiladoras, a cualquier costo, su principal objetivo.⁴

Por su parte, el sindicalismo tradicional se caracteriza por ser una organización laboral inserta en una burocracia sindical que busca su permanencia como interlocutor en una fase de reestructuración industrial, mediante la conservación del control de la fuerza laboral en una localidad, y en el interior de la planta, y practica una negociación contractual limitada por condicionantes laborales regionales.

El comportamiento sindical tradicional no es homogéneo; tiene sectores que fluctúan entre el sindicalismo más defensivo que sólo pretende mantenerse en las maquiladoras mediante la petición de demandas mínimas, y un sindicalismo más propositivo que no se circunscribe sólo a los aspectos laborales tradicionales y a la petición de salarios y prestaciones, sino que realiza propuestas en otros aspectos laborales centrales, como el ámbito productivo, convirtiéndose en un avance cualitativo en la búsqueda de una mayor equidad en los distintos aspectos que conforman el mundo fabril.⁵

De manera complementaria conviene señalar que ambos comportamientos no son excluyentes, existen espacios en los que se intersectan como podría ser su pertenencia a la es-

4 La categoría de sindicalismo subordinado se desprende del análisis de la experiencia sindical en Tijuana, Baja California y Ciudad Juárez, Chihuahua. Entre sus principales características empíricas estarían las siguientes: la protección gubernamental por parte de las instituciones laborales locales, como la Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje (JLCA); la marginación del contrato colectivo de trabajo como forma de negociación laboral; la desvinculación parcial o total de sus agremiados y una actitud pasiva a los requerimientos productivos actuales.

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

estructura corporativa mexicana y la conservación del contrato colectivo –de manera formal– como negociación laboral.

Distintos eventos acontecidos durante los años noventa, como sería el reacomodo de las inversiones maquiladoras a lo largo de la frontera, el establecimiento en otros espacios del país y, sobre todo, el surgimiento de algunos conflictos laborales en las maquiladoras, muestran que la discusión en torno a la reestructuración sindical en las maquiladoras no está cerrada. Ciertamente, se ha avanzado en cuanto al cómo los sindicatos han respondido a los requerimientos empresariales de la maquila, pero falta por explicar cómo se han reacomodado las organizaciones sindicales en su estructura interna y cuál ha sido la relación que se ha establecido entre las organizaciones sindicales premaquiladoras y los modernos sindicatos flexibles. Este artículo aporta nuevos elementos para la discusión al analizar tres conflictos recientes en las maquiladoras del norte de México.

Reestructuración sindical en las maquiladoras

Este apartado señala las características específicas de cada una de las regiones en donde se escenificaron los conflictos y su pertenencia a un proceso iniciado hace tres décadas. La idea de un trabajador apático, dócil y sumiso en las maquiladoras, así como la inexistencia de sindicatos al interior de las mismas es por demás cuestionable. Un análisis de la evolución maquiladora en la frontera norte muestra la persistencia de organizaciones laborales formales e informales al interior de estas empresas. En el caso de los sindicatos conformados *ex-profeso* para las maquiladoras, las condiciones regionales, productivas y laborales han sido fundamentales para su fortaleza o debilidad. En los conflictos recientes, la historia de cada organización laboral ha resultado fundamental.

Matamoros: la variante
reivindicativa del sindicalismo tradicional

En Matamoros se observa la imposición de un pasado sindical a las maquiladoras. Las primeras industrias, al firmar el contrato colectivo con el Sindicato de Jornaleros y Obreros Industriales(SJOI),⁶ sindicato hegemónico de la época, firmaban un convenio desprendido no de su calidad de transnacionales, sino resultado de una trayectoria sindical.⁷ Dada la escasa resistencia empresarial, y la época de auge maquilador, el SJOI siguió practicando durante la década de los setenta y ochenta una política reivindicativa basada en la búsqueda de mejores salarios y prestaciones. No obstante, también introdujo algunas novedades que respondían a ciertas demandas de las transnacionales, como fue la posibilidad de ocupar y desocupar un porcentaje de trabajadores según las necesidades de la empresa.

En ese sentido, el SJOI, en especial en épocas de crisis, aceptó negociaciones poco favorables para los trabajadores, como el recorte de personal, la reducción de jornadas laborales y pagos proporcionales al tiempo laborado, como una manera de asegurar la permanencia de las plantas en la localidad. Habría que enfatizar que las indemnizaciones derivadas de estos movimientos intentaron plegarse al máximo a lo fijado por la Ley Federal del Trabajo (LFT).

Fuera de estas adecuaciones, el SJOI no enfrentó mayores problemas, éstos vendrían a finales de los ochenta, a causa de la recesión económica en Estados Unidos y la consolidación de nuevos grupos empresariales, como los promotores

6 En 1994 se le agregaría a su nombre los términos: "y de la Industria Maquiladora", convirtiéndose en el SJOIIM. El cambio se debió a la presión por parte de la CTM nacional, en torno a que el registro como sindicato de Oficios Varios, más que de una industria en particular, lo hacía altamente vulnerable a los ataques gubernamentales y empresariales.

7 Los primeros contratos maquiladores, firmados en 1964, son copias, salvo pequeñas excepciones, de los contratos algodonereros vigentes en ese momento.

industriales, que le obligarían a asumir una política sindical menos rigurosa.

La fortaleza regional del SJOI, a diferencia de otros espacios maquiladores, hizo necesarias varias tácticas de debilitamiento, entre las que estuvieron: la creación de un nuevo sindicato maquilador (1990), la remoción y reinstalación del líder (1992), la negociación contractual grupal (1993) y la firma de un Convenio de cooperación obrero-patronal (1993), que sería el preámbulo a la firma del Acuerdo Estatal para promover una nueva cultura laboral en Tamaulipas (AECL). En donde se expresaba:

“La apertura y globalización económica obligan a modernizar las relaciones entre los factores de la producción...(las cuales) deben concebirse bajo una moderna interpretación del derecho laboral, conceptualizándolo como el **instrumento para alentar la calidad, la productividad, la competitividad en las empresas y la armonía en las relaciones del capital y del trabajo** ... (AELC, Ciudad Victoria, Tamaulipas, 5 de noviembre de 1994).

El convenio fue signado por la mayor parte de sindicatos tamaulipecos, entre los que no estuvo el SJOIIM, y empresarios, teniendo como testigo de honor al Gobernador Manuel Cavazos Lerma. Además, el convenio enunciaba como elemento central de las relaciones laborales: la conciliación y colaboración. Sólo mediante estas características se podrían atraer y mantener las inversiones maquiladoras.

Pese a los embates en su contra, el sindicalismo matamorense conservó sus rasgos más importantes hasta principios de los años noventa. La coexistencia del sindicato tradicional y flexible, creado a principios de los noventa, parecía no augurar problemas, en virtud de las declaraciones de sus líderes, que expresaban su deseo de continuar con la política anterior:

"...modernizarnos en lo sindical y en las relaciones laborales no implica ni la renuncia... (ni) entregar los derechos de los trabajadores... seguiremos defendiendo con pasión y entrega, preservando las conquistas sindicales, **reestructurando los contratos colectivos de trabajo cuando se demuestre el peligro de la desaparición de la fuente de trabajo** . Lucharemos por la exacta y efectiva revisión de la contratación colectiva, el derecho al ejercicio de la huelga, la que debe verse como una acción de equilibrio y no como jinete del apocalipsis..." (Mendoza, 1993).

Sin embargo, algunas acciones terminarían con el *impasse* laboral de Matamoros, como se analizará más adelante.

Piedras Negras: la variante
ofensiva del sindicalismo tradicional

Desde la instalación de las maquiladoras en Piedras Negras, especialmente en los años ochenta, las relaciones laborales entre obreros y patrones ha estado mediada por el sindicato. Lo específico del sindicalismo nigropetense radica en las conquistas que pudo lograr en sus contratos colectivos, como fue el pago de salario profesional y la participación en la medición de tiempos y movimientos para fijar los estándares de producción.

Actualmente dominan el panorama laboral petenegrino dos filiaciones sindicales: el oficial, referido al sindicato afiliado a alguna central obrera, y el autónomo, de carácter independiente. En un principio, los sindicatos autónomos, emergidos de un sindicalismo electricista combativo, tuvieron una mayor presencia; actualmente, el sindicalismo tradicional lo ha desplazado, ayudado por instancias empresariales y gubernamental; el 95% de la fuerza laboral de las maquiladoras se encuentra afiliado a este tipo sindical, especialmente bajo las siglas de la CTM y la CROC, y sólo el 5% continua siendo autónomo.

El contrato colectivo de trabajo (CCT) actual de Piedras

Negras muestra una coexistencia entre objetivos tradicionales y modernas propuestas. La evolución histórica del clausulado del contrato colectivo indica que ha existido una conjunción entre los objetivos tradicionales y autónomos, así como la apropiación de ciertas conquistas autónomas por parte del sindicalismo tradicional, lo que conduce a una diferenciación con respecto a otras acepciones sindicales tradicionales, especialmente en cuanto a su estructuración, demandas salariales y participación en la producción.

Los primeros sindicatos –autónomos– en las maquilas de Piedras Negras se constituyeron en sindicatos de empresa más que como parte de un gran sindicato; esta forma de organización también fue retomada por el sindicalismo tradicional. A la postre, esta circunstancia les permitiría a los sindicatos tradicionales mantener cierta autonomía relativa de las decisiones sindicales centrales. Así pues, las revisiones contractuales se realizaron, y realizan, en función de las necesidades emanadas de la misma empresa y de sus trabajadores. La asesoría del gran sindicato u otras instancias sólo acontece si es solicitada.

La negociación contractual también reviste particularidades. En el inicio de las negociaciones, los sindicatos tradicionales y autónomos, más que aumentos salariales mínimos, buscan incrementos en los salarios profesionales que rigen en las maquiladoras, intentando que sus demandas estén acordes a cada una de las empresas. Para los sindicatos autónomos, esta forma de negociación es más efectiva y funcional que la dictada por el gran sindicato nacional “en donde las políticas se deciden por la cúpula”. Para los tradicionales, es una negociación ideal para este momento de apertura comercial, pues permite negociar “según las necesidades de la empresa” y evitar derrotas en las revisiones contractuales (E.T.M., octubre 1993).

Esta situación conforma un comportamiento ambiguo en el sindicalismo tradicional; por una parte, sigue reconociendo

do en el contrato colectivo “el documento más importante que puede perseguir una organización para obtener prestaciones laborales” y, por otra, considera que las prestaciones solicitadas:

“...no deben estar por encima de lo que la ley establece, nosotros tenemos la política de mejorar en el aspecto laboral de acuerdo a la capacidad económica que tiene la empresa. Si bien es cierto que se tienen que cuidar los intereses de los trabajadores, también se tienen que cuidar los de la empresa, pues de ellos dependemos...” (E.L.H., octubre 1993).

En 1993, la conciliación se convirtió en el punto central de la política tradicional mediante el nombramiento de un nuevo dirigente. El cambio obedecía, según los dirigentes, a “las necesidades de los nuevos tiempos”.

“En la industria maquiladora se requiere una nueva imagen de la CTM, con la idea de ofrecerle confianza al empresario; ésta es la única manera de combatir el desempleo que hay en la región... por ello hay que ser conciliadores, sin menoscabar el derecho de los trabajadores...” (E.L.H., octubre de 1993).

Dirigentes sindicales y empresarios consideraban que el cambio en la política sindical garantizaría el establecimiento de nuevas industrias y disminuiría el índice de desempleo que experimentaba la región. Ciertamente, el nuevo dirigente se distinguió por una actitud más conciliadora y más cooperativa, pero no solucionó los problemas laborales de fondo. Así quedó demostrado en 1994, año en el que se agudizó el enfrentamiento obrero-patronal.⁸

8 En el conflicto se entrelazaron distintos eventos, entre los que estuvo la persistencia sindical en exigir aumentos salariales, los conflictos intrasindicales y la crítica situación económica regional caracterizada por el cierre de plantas y el aumento de desempleo.



Durante ese año estallaron tres huelgas en empresas de distinta filiación sindical.⁹ La efervescencia sindical propició un clima de incertidumbre laboral que fue aprovechado por los empresarios para impulsar un acuerdo que intentaba corregir algunas problemáticas laborales. El Acuerdo representó la formalización de una nueva etapa en las relaciones laborales petenegrinas. Se enfatizaba la participación bilateral en cuanto a mejoramiento de las relaciones laborales y se concedía especial atención a temas como la capacitación, seguridad, condiciones ambientales, remuneraciones y prestaciones.

Los empresarios también aprovecharon para criticar los últimos conflictos intrasindicales, demandando que todo cambio sindical futuro no debería causar problemas a las empresas. Finalmente, sugirió la creación de un organismo de mediación laboral no gubernamental¹⁰ que solucionara de manera imparcial y conciliadora los problemas laborales. Después de la firma del pacto, las relaciones laborales han permanecido estables; empero, las relaciones intrasindicales no terminan de estabilizarse,¹¹ así lo demostró el resurgimiento de la conflictividad en 1996.

Empero, sin duda, la actitud más distintiva del sindicalismo tradicional petenegrino lo constituye su actuación en el

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

10 El organismo se denominó Comisión Mixta de Conciliación Laboral de Piedras Negras, Coahuila, y quedó integrada por representantes de la CTM, CROC, CANACINTRA, COPARMEX, Consejo de la Industria Maquiladora de Exportación 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. El objetivo central sería procurar un clima de armonía, respeto mutuo y observancia de la Ley entre los factores de la producción en Piedras Negras.

11 En agosto de 1997, DIMMIT, una de las principales plantas textiles de Piedras Negras, se sacudió del dominio de la lideresa que los había representado en los últimos dieciocho años.

aspecto productivo, que lo convierte en una expresión más ofensiva. Aunque el sindicato ha reconocido la exclusividad de la empresa en dirigir la fuerza de trabajo y establecer los métodos de trabajo, ha tenido una participación interesante en cuanto a la fijación de estándares y modificación de fases productivas. Según lo acordado en el contrato colectivo:

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, períodos y curvas de reentrenamiento y el día en el 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... el Sindicato tendrá derecho por su cuenta a hacer la verificación correspondiente mediante la asesoría de algún experto en la materia o por 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 JLCA (CCT-DIMMIT, 1993).

La cláusula muestra una participación sindical en cuanto a la fijación de los estándares de producción, algo por demás relevante si se tiene en cuenta la calidad transnacional de las empresas.

Tijuana: el sindicalismo
subordinado por excelencia

El punto opuesto al sindicalismo tradicional lo constituye Tijuana. Los rasgos más característicos de las organizaciones de esta localidad son: la eliminación de un pasado sindical combativo, que se refleja en el cercenamiento de cláusulas contractuales; faccionalismo sindical; subordinación a las políticas industriales y gubernamentales mediante su no



cuestionamiento a los requerimientos empresariales, y la desvinculación total de las bases obreras.

En Tijuana tienen presencia cinco centrales obreras: COR, CROM, CROC, CRT y CTM, entre las que existe un fuerte faccionalismo no sólo inter, sino intrasindical, situación que ha favorecido al fortalecimiento empresarial. En esta ciudad, el sindicalismo tradicional ha sido desplazado; en su lugar se ha instaurado una política sindical de apoyo abierto a las empresas, en donde la CROM ha desempeñado un papel central, mediante la firma de contratos colectivos tipo de sólo quince cláusulas.

En 1991, *grosso modo*, el 45% de las plantas maquiladoras de Tijuana estaban sindicalizadas, de las cuales el 95.2% pertenecía a la CROM. El dominio cromista se había cimentado en una cadena de derrotas y expulsiones del sindicalismo tradicional e independiente en las maquiladoras. También había desempeñado un papel importante, en esta consolidación, la colaboración de instancias laborales y gubernamental importantes, como sería la JLCA de Tijuana. El poderío cromista se cimbró en 1992, cuando su líder, Joaquín Parada Ruiz, principal precursor de este tipo sindical, comenzó a tener problemas con el dirigente nacional, Cuauhtémoc Paleta; el conflicto culminaría con la expulsión de Joaquín Parada de la CROM tijuanaense.

A partir de ese momento, el ex-líder cromista se refugió en la CROC, a cuyas filas se llevaría también la mayor parte de contratos maquiladores. El cambio de central obrera fue una mera formalidad, la política sindical en esencia siguió siendo la misma que se practicaba en la CROM. Es decir, un sindicalismo abiertamente proempresarial, no problemático en cuanto a demandas laborales, debido a que se conforman con lo otorgado por la empresa, y poco interesado en el mejoramiento continuo de sus trabajadores.¹²

12 Para un análisis más profundo de esta problemática, Cf. Cirila Quintero, *La sindicalización en las maquiladoras tijuanaenses*, CONACULTA, 1990.

Conflictos laborales en los noventa: el cuestionamiento al sindicalismo reestructurado

Este apartado enlaza los movimientos laborales recientes con el comportamiento sindical anterior de cada región, mediante su consideración como parte de un reajuste en la estructura interna y local de las distintas organizaciones sindicales que tienen agremiados en las maquiladoras fronterizas.

Matamoros: los conflictos y el desgaste sindical

Este apartado analiza el conflicto intersindical en la maquiladora *Magnetek de Matamoros* como un factor de desgaste de la fortaleza sindical regional que, aunada a las álgidas negociaciones contractuales de 1998, cuestionó la supuesta paz laboral que se había pactado entre sindicatos y empresarios de Matamoros, a principio de los años noventa.

Cuando en 1990 surgió el Sindicato Industrial de Plantas Maquiladoras de Matamoros (SIPMM) como opción sindical para las maquiladoras, Agapito González, líder del SJOIIM, expresó que no habría problemas, “siempre y cuando respetaran las plantas que ya estaban sindicalizadas”. Durante cinco años, el acuerdo tácito entre SIPMM y SJOIIM de no agresión pareció funcionar, hasta 1996, cuando el SIPMM se introdujo en una planta de nueva creación de la empresa *Magnetek*, violando, en parte, una cláusula contractual que había conseguido el SJOIIM en donde se expresaba la exclusividad de este sindicato en los centros de trabajo futuros que abriera la empresa. Con esta introducción, cinco plantas quedaron sindicalizadas con el SJOIIM y una con el SIPMM. A pesar de no existir un enfrentamiento inicial, el descontento del SJOIIM permaneció latente. El desacuerdo de los trabajadores con su sindicato por la diferencia entre salarios y condiciones laborales fue un caldo de cultivo propicio para el estallamiento del conflicto.



A finales de enero de 1997, 100 trabajadores de *Magnetek 6* demandaron mejores condiciones salariales y laborales en la planta. Al día siguiente, la problemática se extendió a toda la empresa; cerca de 600 obreros, de los 1,300 de *Magnetek*, pidieron el ingreso de esta planta al SJOIIM (*El Bravo*, 31/enero/97;1-4/II/97).

La demanda desató la pugna entre sindicatos, algo por demás inusual en Matamoros, desde los conflictivos años cuarenta. El movimiento también cuestionaba una de las principales características que había distinguido al sindicalismo matamorenses: la unidad sindical. El SIPMM intentó responder a las primeras demandas mediante la negociación con la empresa y enfatizó su exclusividad sindical y su impulso a la atracción de inversiones:

"...La preocupación central del sindicato son las fuentes de trabajo y el contrato colectivo de trabajo... (además) **las plazas** (de esta empresa) **pertenecen al sindicato** ... los empleos son de nosotros y nadie nos los va a quitar. Esto es dentro de la legalidad de la Ley Federal del Trabajo (LFT). Lo fundamental es apoyar para tener más empleos. Quienes se indisciplinen, quien viole los estatutos... que se vaya a donde quiera si ya no quiere trabajo con nosotros... (L.M.R, Reunión Extraordinaria del SIPMM, febrero de 1997).

El discurso hacía una clara alusión a la exclusividad sindical que permite la LFT. El conflicto tuvo una solución temporal y *Magnetek 6* siguió perteneciendo al SIPMM. No obstante, en noviembre de 1997, a sugerencia de la JLCA-Matamoros, se conminó a las dos organizaciones a dirimir el conflicto que seguía vigente; para ello se realizó una votación para elegir al titular del contrato. Después de la elección y una serie de consideraciones, en donde el SIPMM expresó una actuación parcial de la JLCA en favor del SJOIIM y supuestas irregularidades en la votación (*El Bravo*/noviembre/97), el contrato fue otorgado por la JLCA al SJOIIM en enero de 1998, ante

la inconformidad de Leocadio Mendoza, líder del SIPMM.

La decisión inició una serie de protestas que evidenciaría nuevamente la unidad sindical y la actuación de la JLCA en la solución de conflictos. La acción más extrema de estos conflictos intrasindicales fue la ocupación de las instalaciones de la Federación Regional de Trabajadores de Matamoros (FRTM), (*El Bravo*, 27/enero/98), en demanda de una intervención de la Federación de Trabajadores de Tamaulipas y del dirigente nacional cetemista. Finalmente, después de una serie de presiones, el SIPMM logró recuperar su contrato con *Magnetek*. Pese a ello, las negociaciones entre este sindicato y la empresa se deterioraron bastante; así se evidenció en las tirantes negociaciones laborales de enero de 1999, (*El Bravo*, 15/diciembre/98; 14/enero/99).

El conflicto de *Magnetek* cuestionó dos elementos centrales del sindicalismo matamorenses: primero, la unidad que había existido en sus filas y que le había garantizado la persistencia en las maquiladoras a pesar de los embates antisindicales; segundo, el desgaste en desacuerdos intersindicales que pueden llevarlo a descuidar aspectos claves, como la negociación contractual, que podría desembocar en su debilitamiento al interior de las maquiladoras.

La pugna intersindical de *Magnetek* coincidió con el reinicio de las ásperas negociaciones contractuales. Después de cinco años de supuesta paz laboral, la negociación laboral volvió a su tradicional enfrentamiento. En esta ocasión, la fortaleza regional del SJOIIM, le permitió ganar, bajo protesta, la negociación. Empero, los empresarios encontraron en la lucha intersindical un factor más de presión a la supuesta intransigencia y obsolencia sindical. Este argumento empresarial podría desempeñar un papel fundamental en las futuras negociaciones laborales.

Piedras Negras: el pragmatismo
sindical de las organizaciones modernas

Este apartado presenta el cambio de dirigencia sindical de la maquiladora *DIMMIT Industries* como un debilitamiento de la facción tradicional petenegrina. Asimismo, muestra la fragilidad de los sindicatos colaboracionistas, conformados en los años noventa, ante el cuestionamiento de sus miembros. En estas organizaciones, aparte de la política laboral ambigua, persistieron algunos viejos vicios, como la reelección de líderes. Una de las lideresas más fuertes fue Victoria Torres, dirigente del Sindicato de *DIMMIT Industries*,¹³ personaje central en el conflicto analizado.

En agosto de 1997, después de 18 años de dirigencia, Victoria Torres fue desconocida como dirigente de *DIMMIT*, especialmente porque se consideraba que su periodo había terminado en julio y había que realizar nuevas elecciones. La lideresa, quien se consideraba ampliamente apoyada por la mayoría de los obreros,¹⁴ sugirió una votación ante autoridades de la JLCA y de la CTM estatal, para la elección de un nuevo líder, en este caso Rubén Aguilar, o su continuación como dirigente. En la votación participarían 1,750 trabajadores sindicalizados.

Finalmente, después de una elección de cinco horas, en una nave del Parque Industrial de Piedras Negras, que estuvo supervisada por la JLCA, CTM y Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) del Gobierno del Estado de Coahuila

13 Victoria Torres fue electa lideresa de Dimmit en 1979; posteriormente se desempeñó como tesorera del Sindicato de Maquiladoras durante la administración de José Luis Camarillo, del cual fue removida en 1993. A partir de ese momento se constituyó, junto con Leocadio Hernández, en uno de los principales participantes primero para la remoción del viejo líder, luego para la reestructuración de la política sindical cetemista en la localidad. Su apoyo a la nueva dirigencia quedó de manifiesto cuando, en el nuevo Comité Ejecutivo, electo en 1993, quedó como Secretaria de Trabajo y conflictos.

14 Sustentada en una lista en donde supuestamente 1,268 trabajadores le daban su apoyo (*El Zocalo*, 7/agosto/97).

la, los trabajadores de *DIMMIT* decidieron que los dirigiera Rubén Aguilar con 748 votos mientras que Victoria Torres obtuvo 530. El 20%, especialmente del tercer turno, se abstuvo (*El Zocalo*, 8/agosto/97). Después de la elección, el presidente de la JLCA ofreció certificar el triunfo de Aguilar. El liderazgo de Victoria Torres había terminado.

En sus primeras declaraciones, el nuevo dirigente expresó el no revanchismo contra los simpatizantes de Torres, y ofreció “a toda la plantilla laboral trabajar en paz para así lograr la producción que la empresa requiere para cumplir con sus clientes en el extranjero” (*El Zócalo/agosto/97*). Por su parte, la ex-lideresa aceptó su derrota e invitó a seguir apoyando a su dirigente; una vez que se le ratificara su nombramiento oficialmente, el conflicto parecía solucionado.

Sin embargo, la pugna resurgió una semana después, cuando Victoria Torres denunció una supuesta represalia de Rubén Aguilar contra ex-simpatizantes suyos y una violación al acuerdo para entregar las oficinas sindicales (*El Zócalo*, 14/agosto/97). Además reclamó la supuesta exclusión del tercer turno en las elecciones; más aún, anunció la posible conformación de un nuevo sindicato al interior de *DIMMIT*, dirigido por ella, a petición de los trabajadores.

Empero, el resurgimiento de pugnas no sólo se concretó al nivel empresa, sino que evidenció una nueva fisura al interior de la CTM-petenegrina. En acciones anteriores a la elección, Torres había denunciado la participación de Leocadio Hernández, líder cetemista local; en esta ocasión, la lideresa movilizó a sus simpatizantes y se manifestó ante la Federación de Trabajadores de Piedras Negras:

“Los trabajadores de *DIMMIT Industries* y su ex-lideresa sindical se apostaron frente a la “Casa del Obrero”, sede de la oficina de la Confederación de Trabajadores de México, para exigir que su dirigente regional, Leocadio Hernández, dejara de intervenir en los asuntos sindicales de esta empresa...” (*El Zócalo*, 14/agosto/97).

La respuesta del líder, antes aliado de Torres, no se hizo esperar. Primero, criticó los enfrentamientos intersindicales y luego expresó la “falta de madurez e irresponsabilidad” de Torres, acusándola sobre todo de utilizar a los trabajadores para conseguir sus propósitos, entre los que estaría evitar una supuesta auditoría durante su administración, sin importar la afectación a los intereses empresariales (*El Zócalo*, 14/agosto/97).

La fricción Torres-Hernández llegó a su clímax cuando Torres expresó su deseo de conformar otro sindicato al interior del *DIMMIT*, pero esta vez de carácter autónomo, “pues (los trabajadores) ya no quieren nada con la CTM, que sólo provoca conflictos entre los trabajadores” (*El Zócalo*, 14/agosto/97). Empero, la disidencia de Torres no prosperó y *DIMMIT* siguió siendo cetemista.

El conflicto de *DIMMIT*, al igual que el de Matamoros, desgastó la supuesta unidad existente al interior de las filas cetemistas; lo más preocupante fue que dicho desgaste había provenido de sus mismas estructuras internas, más que del sector empresarial, su adversario tradicional.

Tijuana: la persistencia
del sindicalismo subordinado

Este apartado analiza el movimiento de los 110 trabajadores de *Han Young*, maquiladora tijuanaense filial de Hyundai, como una lucha por la democracia en donde se entremezclaron los elementos más tradicionales que se han utilizado para derrotar a los movimientos sindicales anteriores, y factores de lucha novedosos, como fue la presión y apoyo de instancias externas al movimiento, nacionales e internacionales.

El conflicto de *Han Young* hubiese seguido el mismo camino de otros movimientos tijuanaenses, de no haber sido por un elemento nuevo en las relaciones laborales mexicanas: la puesta en práctica del Tratado de Libre Comercio en 1995, y

la vigilancia posterior de distintas organizaciones sobre el respeto de cuestiones laborales y el reconocimiento de sindicatos representativos en México. A pesar de la vigilancia que rodeó al movimiento, y su triunfo formal, el futuro del sindicato independiente parece incierto, debido al resurgimiento de ciertas acciones que han conducido a la derrota de los movimientos tijuanenses.

El conflicto se inició en mayo de 1997, cuando los trabajadores demandaron mejores salarios y condiciones laborales, especialmente en cuanto a protección a la salud, y denunciaron la violación de su contrato colectivo por parte de la empresa. En junio, el 75% de los trabajadores pidió la conformación de un nuevo sindicato; la empresa argumentó que eso era improcedente pues estaban afiliados al Sindicato José María Larroque de la CROC de Tecate, Baja California.

Los trabajadores desconocieron la supuesta sindicalización por no sentirse representados; en junio, el 90% solicitó la conformación de un sindicato más representativo. Ante esta situación, la empresa inició una etapa de hostigamiento, amenazas y despidos de los dirigentes sindicales durante julio y agosto de 1997.

Estos eventos hicieron que el conflicto desbordara los límites de la empresa y recibiera el apoyo de distintas instancias, especialmente no gubernamentales, de ambos lados de la frontera.¹⁵ El 14 de agosto, los trabajadores decidieron parar la planta demandando la titularidad del contrato colectivo y un aumento salarial (*El Mexicano*, 15/agosto/97).

En septiembre, la petición para la elección de un nuevo sindicato fue postulada ante la JLCA, quien rechazó el documento en un primer momento por supuestas omisiones administrativas en la demanda. Los trabajadores consideraron que la JLCA estaba apoyando a la empresa para debilitar al

¹⁵ Por ejemplo, sindicalistas y activistas en San Diego protestaron en las afueras de la Compañía Hyundai Precision America en San Diego, por la represión a los trabajadores.



sindicato, por lo que protestaron ante la JLCA y el Consulado coreano. Ante las presiones, la JLCA fijó como nueva fecha para dirimir el conflicto el seis de octubre de 1997.

El conflicto de *Han Young* resurgió algunos elementos que habían estado presentes en otros movimientos, como fue la participación activa de distintas organizaciones gubernamentales, no gubernamentales, sociales, sindicales, etc., en el conflicto, unos a favor y otros en contra. La diferencia con las participaciones anteriores fue su actuación en un conflicto laboral posterior a la firma del Tratado de Libre Comercio (TLC), que enfatizaba el respeto a los derechos laborales en una región clave como la frontera Tijuana-San Diego, sede de los principales grupos anti-TLC.

Cuando los trabajadores de *Han Young* desconocieron a la CROC recibieron varios ofrecimientos para representarlos, entre los que estuvieron el del Sindicato de Trabajadores de la Industria metálica, acero, hierro, conexos y similares (STIMAHCS), perteneciente al Frente Auténtico del Trabajo, que finalmente aceptaron, tal vez con la expectativa de un sindicalismo más auténtico dada su no vinculación con el sindicalismo oficial.

El apoyo manifestado al movimiento y la aceptación de la demanda por la titularidad de contrato por la JLCA parecía augurar el triunfo del movimiento. No obstante, los trabajadores habrían de sortear distintos obstáculos, especialmente administrativos, antes de conseguir el triunfo, como se expone a continuación.

El argumento central de la demanda fue por la titularidad del contrato colectivo del STIMAHCS a la Unión de Trabajadores de Oficios Varios “José Ma. Larroque” (UTOV), debido “a la pérdida de interés profesional de los trabajadores por la UTOV”. Por su parte, la UTOV manifestó continuar con la representación de sus agremiados, además de que se argumentó la imposibilidad del STIMAHCS para sindicalizar a los trabajadores de *Han Young*, pues ya pertenecían a ellos.

Dos elementos serían centrales para la decisión final: primero, la supuesta incapacidad del STIMAHCS para sindicalizar a trabajadores, más allá de su ámbito local, en este caso del estado de México, y la supuesta “no compatibilidad de su ramo ocupacional con las actividades realizada en *Han Young*, la cual se dedica a partes de automóvil” (JLCA-Tijuana, Expediente de titularidad de contrato colectivo de trabajo 1722/97, 10/Nov./97). En esta argumentación, lo más destacable sería la rigidez por parte de la JLCA para con el STIMAHCS y no con el UTOV.

Finalmente, fue la fase de pruebas la que más contribuiría en una primera decisión del conflicto. Según la JLCA, en su lucha por la titularidad, el STIMAHCS no había presentado los suficientes elementos:

“...para acreditar que la mayoría de los trabajadores al servicio de la empresa co-demandada se encontraban afiliados a su organización, pues no obra en autos su padrón actualizado que incluya a la mayoría de los empleados que emitieron su voto favorable ante esta autoridad, ni registro o comunicación de alta de los trabajadores a la Autoridad correspondiente, así como tampoco las solicitudes de ingreso respectivas o el Acta de Asamblea de la cual se desprenda que se siguió el procedimiento de admisión de nuevos miembros en términos de su Estatuto y del artículo 371 fracción de la ley (LFT), asimismo del debido cumplimiento a la Fracción II del 377, teniendo en consecuencia aplicación al caso, el siguiente criterio jurisprudencial. - RECUESTO DE TRABAJADORES NO ES SUFICIENTE PARA ACREDITAR EL DERECHO A LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO...” (JLCA/Tijuana, 1997).

La decisión muestra una observancia rígida de lo estipulado por la LFT, enfatizándola más para la parte actora que para la demandada, para lograr la titularidad del contrato colectivo. Sin este sustento legal, el recuento entre los trabajadores, tan vigilado y monitoreado por distintas instancias, en

donde ganó abiertamente el STIMAHCS, perdía toda validez debido al incumplimiento de los criterios legales necesarios.

La resolución desató una serie de protestas por parte de los trabajadores y de las organizaciones que apoyaban el movimiento, por lo que la JLCA tuvo que convocar a un nuevo recuento administrativo, ante presencia de instancias federales. Finalmente, el 27 de diciembre de 1997, ambos sindicatos firmaban un convenio ante la STPS en donde se reconocía la votación en la que había triunfado el STIMAHCS. Asimismo, ambos sindicatos se desistían “de cualquier acción legal y política que habían llevado a cabo, (asimismo convenían en) suspender la huelga de hambre que sostenían tres ex-trabajadores de la empresa” (*La Jornada*, 27/diciembre/97).

A pesar de este triunfo, el futuro de esta organización es incierto. Primero, por los despidos de trabajadores que se han registrado después del movimiento, luego por los informes que han constatado las pésimas condiciones laborales y de salud que existen en esta empresa. Especialmente, estos informes constituirían un elemento central para la permanencia o cierre de esta empresa por parte de las autoridades mexicanas.¹⁶ Lo último traería aparejado el fin de la naciente organización sindical, repitiendo en parte el camino que han seguido otras organizaciones independientes de Tijuana, como fue el caso de *Solidev de México*, a finales de los setenta y principios de los ochenta.

El conflicto de *Han Young* evidencia cómo la mayor parte de las derrotas sindicales en Tijuana siguen explicándose por la coalición entre JLCA, sector empresarial y otras instancias gubernamentales, que parecen estar convencidos de que lo más idóneo para las maquiladoras son las relaciones labo-

16 Un informe detallado sobre las dos visitas a *Han Young*, una en septiembre de 1997 y otra en enero de 1998, del Network Coordinator Garrett Brown entregado a la U.S. NAO puede verse en *Border/Line Health & Safety*, Vol. II, No. 1, March 1998.

rales sin sindicatos o con sindicatos débiles. Una alternativa bastante válida si hubiera también una exigencia por imponer en **todas** las maquiladoras las condiciones laborales mínimas. Sin embargo, entre las prioridades de las autoridades y empresarios tijuanaenses, esta demanda parece no ser relevante, algo por demás preocupante.

A manera de conclusión

Los conflictos analizados se convierten en la primera gran prueba que experimentan los sindicatos creados o reestructurados durante la evolución maquiladora. Además de brindar nuevos elementos para la discusión sobre la reestructuración sindical en las maquiladoras, algunos elementos que habrán de tener una participación importante en esta nueva discusión serán los siguientes:

Primero, la conflictividad innata entre los sindicatos locales tradicionales y sindicatos modernos de la maquila, a pesar de las declaraciones de los segundos de no variar los postulados esenciales del sindicalismo tradicional de la región.

Segundo, la fragilidad de los sindicatos creados **ex-profeso** para las maquiladoras durante los años noventa. Estas organizaciones han basado su fortaleza en una supuesta conciliación de intereses con los empresarios, que ha apuntado más hacia una subordinación que a una representación real de los trabajadores o a la implementación de una nueva propuesta para la negociación laboral.

Tercero, los conflictos analizados fortalecen la hipótesis de un pragmatismo existente no sólo entre las organizaciones tradicionales, sino las subordinadas por persistir en la maquila, sin importar las negociaciones y alianzas que tengan que realizar para ello. Este comportamiento ha derivado en la conformación de organizaciones altamente vulnerables que, al menor problema o fricción de intereses, modifican sus compromisos adquiridos anteriormente.

Finalmente, los movimientos laborales señalan la persistencia de una alianza entre autoridades gubernamentales, laborales, empresarios locales que privilegian los intereses industriales, bajo el supuesto de un desarrollo futuro para el país, y margina los requerimientos laborales mínimos. ■

Bibliografía

- Border/Line Health & Safety*, Vol. II, No.1, March, 1998.
- Carrillo, Jorge. *Mujeres fronterizas en la industria maquiladora*, SEP/ CEFNOMEX, México, 1985, pp.220.
- Documento del Encuentro Obrero-Patronal de Piedras Negras*, agosto, 1995.
- JLCA-Tijuana, Expediente de conflicto por la titularidad de contrato colectivo de trabajo de *Han Young*, 1722/97, 10 de noviembre de 1997.
- Mendoza, Leocadio. *Discurso de toma de protesta como Secretario General de la Federación de Trabajadores de Tamaulipas*, 26 de septiembre de 1993 (mimeo).
- Mendoza, Leocadio. *Discurso pronunciado en la Reunión Extraordinaria de SIPMM*, febrero de 1997.
- Quintero Ramírez, Cirila, "Sindicalismo en las maquiladoras fronterizas. Balance y perspectivas", *Estudios Sociológicos*, El Colegio de México, Vol. XVI, No. 46, enero-abril, 1998.
- Quintero Ramírez, Cirila. *Reestructuración sindical en la frontera norte. El caso de la industria maquiladora*. El Colegio de la Frontera Norte, México, 1997.
- Quintero Ramírez, Cirila. *La sindicalización en las maquiladoras tijuanaenses*, CONACULTA, 1990.
- Williams, Edward. John Passé-Smith. *The unionization of the maquiladora industry: the tamulipan case in national context*, Institute for Regional Studies of the Californias, 1992.

Hemerografía

- Revisión sistemática de *El Bravo*, Diario matamorenses, 1970-1997.
- Revisión sistemática de *El Mexicano*, Diario tijuanaense, 1970-1986.
- Revisión sistemática de *El Zócalo*, Diario petenegrino, 1970-1997.

Entrevistas

Nombre

Sr. Agapito González C,
Secretario del SJOIIM.

Sr. Daniel Hernández, asesor de
sindicatos autónomos de
Piedras Negras.

Sr. Leocadio Mendoza R.,
Secretario del STIMMM.

Sr. Tereso Medina, Secretario de
Educación obrera de la CTM de
Coahuila.

Sr. Joaquín Parada Ruiz, dirigente
cromista de Tijuana.

Abreviaturas

E.A.C, diciembre 1991.

E.D.H., octubre 1993.

E.L.R. enero 1991.

E.T.M., octubre, 1993.

E.J.P.R., (1988, 1991).

Bibliografía