

Marleny * Cardona * A.

Algunas reflexiones sobre la Función de los Sindicatos en los Mercados de Trabajo de la Industria Maquiladora

Marleny Cardona A. Profesora Universidad EAFIT, Departamento de Economía. Candidata a Doctor en Ciencias Sociales en el Colegio de La Frontera Norte. E-mail: marca@eafit.edu.co

El artículo muestra el efecto de los sindicatos en las relaciones empresa-trabajadores, en la organización del trabajo y el desarrollo del sistema de producción de la industria maquiladora. Particularmente se trata de presentar algunos elementos relacionados con la vinculación entre las actividades que desarrollan los sindicatos y las algunas formas de segmentación de los mercados de trabajo.

La industria maquiladora es una forma de producción en masa en donde se efectúan procesos que requieren mano de obra barata y poco calificada en la mayoría de los casos. Además, la maquila internacional es reconocida como una actividad de especialización en la elaboración de partes y componentes, a través del ensamble o terminación de productos para fábricas mundiales (De la O. Martínez, 1995:20). Este sistema de producción genera cambios en los mercados de trabajo, en las formas de organización laboral de las unidades productivas y en las relaciones industriales tanto internas como externas.

El modelo de globalización económica y política se estructura a partir de relaciones de poder expresadas en el espacio y el tiempo (Restrepo, 1994), Es allí donde se establecen las relaciones dentro de la organización y los vínculos entre sindicato, trabajadores y empresa. También se redefinen las relaciones industriales que se centran en la regulación de las condiciones directas de reproducción de los trabajadores, es decir, en la configuración del sistema de personal de la empresa (Pries, 1995).

La modernización se expresa, por un lado, en los cambios al interior de las unidades productivas, en el cambio en la organización del trabajo y en el uso de nuevas tecnologías; por el otro, en los problemas que enfrentan las unidades productivas para lograr hacer los cambios, que tienen que ver con la capacidad de transformación de la estructura productiva, con la estructura de los mercados de trabajo, con las relaciones establecidas entre trabajadores y unidades productivas ⁽¹⁾, y con la función de los sindicatos como organización laboral.

Este sistema de producción genera cambios en los mercados de trabajo, en las formas de organización laboral de las unidades productivas y en las relaciones industriales tanto internas como externas.

De acuerdo con la estructura productiva existente y con la localización las unidades productivas deciden el tipo de tecnología y de trabajador que les permite permanecer en el mercado. ¿Cómo establecen las unidades productivas el manejo del mercado de trabajo como factor productivo determinante?, ¿Por qué se localizan en un lugar y no en otro? ¿influye el

tipo de organización sindical que tenga la localidad en los mercados de trabajo? Una, entre otras, explicaciones, es que depende de la flexibilidad en la combinación de los recursos: tecnología y trabajo ⁽²⁾, siendo este último el que tiene el peso más importante.

Particularizando estos resultados, las relaciones laborales en México desde 1982, hacen ver que la **representación** sindical es la traba más importante para ir más adelante en el proyecto económico; en el liderazgo de los trabajadores se recreaba la imagen de una cultura protectora de conductas improductivas, de sobreempleo, de complicidades clientelistas, de compadrazgo y amistad política. La capacidad de representación y gestión de la burocracia sindical disminuía y aumentaba el poder de los empresarios para condicionar y obtener ventajas de las políticas públicas. La justicia social perdió fuerza como idea motriz de la política laboral, primero frente al realismo económico de los planes de austeridad y después, al trasladarse al escenario de los programas destinados a la atención de la población en situación de extrema pobreza (Bensusan y León, 1990: 8).

Este ensayo tiene como propósito principal presentar algunos elementos relacionados con la vinculación entre los sindicatos y la forma como se estructuran los mercados de trabajo ⁽³⁾. El objetivo particular es identificar si existe alguna relación entre las actividades que desarrollan los sindicatos y algunas formas de segmentación de los mercados de trabajo como son: el sector primario y secundario, por un lado, y los mercados externos de trabajo (MET) y mercados internos de trabajo (MIT), por el otro, que a la vez se inscriben en localidades donde la función de los sindicatos es muy especial como en el caso de México. Asimismo, ver el papel que cumplen los sindicatos dentro de las organizaciones para garantizar una regulación en el peso de los MET y los MIT para la contratación y la calificación.

La modernización se expresa, por un lado, en los cambios al interior de las unidades productivas, en el cambio en la organización del trabajo y en el uso de nuevas tecnologías; por el otro, en los problemas que enfrentan las unidades productivas para lograr hacer los cambios, que tienen que ver con la capacidad de transformación de la estructura productiva, con la estructura de los mercados de trabajo, con las relaciones establecidas entre trabajadores y unidades productivas, y con la función de los sindicatos como organización laboral.

Además de la presentación y las conclusiones, el trabajo tiene cinco apartados; el primero, la definición de mercado de trabajo y el efecto de las organizaciones sindicales en una situación de segmentación de los mercados; el segundo y tercer apartados hacen referencia a algunos aspectos sobre los efectos de los sindicatos de la industria maquiladora y las posibilidades de afectar los MET y los MIT; en el cuarto, algunas particularidades de los mercados internos de la industria maquiladora, en el cual se hace una reflexión general a partir de autores como Carrillo (1990; 1994), Quintero (1993;1995), Carrillo/Hualde (1990) sobre los sindicatos en la industria maquiladora; y en el quinto, algunas percepciones sobre los sindicatos en la industria maquiladora de Tijuana.

1. ALGUNAS CARACTERÍSTICAS DE LOS "MERCADOS DE TRABAJO" Y LA

VINCULACIÓN CON LOS SINDICATOS

Los mercados de trabajo son un concepto abstracto que ha sido muy discutido en el campo de la sociología del trabajo (Villa, s/f; Bagnasco, 1988; Osteman, 1988) ⁽⁴⁾. Bagnasco define el mercado ⁽⁵⁾ como una compleja construcción institucional y al mercado de trabajo como una construcción social (Bagnasco, 1988), donde en determinados momentos el juego del mercado puede tender a producir cohesión social y, en otros, división y conflicto; también pueden producir desarrollo económico y estancamiento. En este sentido los sindicatos juegan un papel activo para cambiar la correlación de fuerzas de los actores.

Para la existencia del mercado, dice Bagnasco, debemos suponer, en términos más específicos, la existencia de unas disposiciones especiales de acción, conocimientos técnicos concretos, formas de socialización y mecanismos de control social congruentes. Además, incluye la forma en que varían los salarios y la movilidad de los trabajadores entre las diferentes ocupaciones y empresas (Robinson, 1988). En el caso de las maquiladoras las reglas como mercados de trabajo son muy abiertas y están determinadas "aparentemente" en forma exclusiva por la empresa. Aquí se considera que los mercados de trabajo son los espacios socialmente contruidos para emplear y ser empleados.

Y para Storper, mercados son convenciones entre personas que permiten una forma específica de acción colectiva, aquella de las "relaciones de mercado", lo que implica que hay un profundo acuerdo social (Storper, 1994: 17) ⁽⁶⁾, que puede ser viabilizado o bloqueo de acuerdo con el papel que cumplan los sindicatos como organización laboral. Para el caso de la maquila como se dijo antes, la empresa define las formas de contratación y los sindicatos sólo funcionan como protección, perdiendo su papel como controladores del funcionamiento de los MIT ⁽⁷⁾ y de alguna forma en los MET.

En general, los estudios realizados sobre mercados de trabajo hacen énfasis en los factores que intervienen en la conformación y la estructura de los mercados (Carrillo y Hualde, 1992) ⁽⁸⁾, más que en la localización como concepto aunque también la consideran; lo importante es el énfasis en la interacción entre el desarrollo de la estructura económica, el desarrollo de la tecnología y el patrón de comportamiento de los mercados de trabajo (Rubery, 1982). En este sentido, la dinámica de los espacios marca pautas en los mercados de trabajo, ya que tienen que ver con la forma como está organizada la producción; la forma como se construyen las relaciones sociales entre empresarios, proveedores, distribuidores, productores, consumidores, empresas, bancos y sindicato; y la construcción de las redes sociales en el mercado que definen de alguna manera la existencia de las unidades productivas.

Lo importante es identificar los elementos que definen la estructura de los mercados de trabajo en un lugar o en otro. De acuerdo con Storper (1994) en la división internacional del trabajo existe continuidad, a través del proceso de división territorial mediante el cual presenta sistemas multinacionales de producción en tres áreas:

1. Centrales: son aquellas regiones donde el dominio del conocimiento tecnológico, esto es el aprendizaje avanzado, tiene lugar;
2. Regiones de producción de rutina: son las sucursales de fábricas en regiones para ciertos componentes y montaje; y
3. Regiones excluidas: son las que no participan de manera importante en los circuitos internacionales.

La segmentación ha sido considerada la causa de las desigualdades en los salarios de los mercados de trabajo (Giddens, 1982); pero autores como Doreinger y Piore (1971), Edwards, Reich, and Gordon (1975), Rurely (1982) and Storper y Walker (1984) entre otros, de acuerdo con estudios empíricos, le dan importancia al estudio de la segmentación de los mercados de trabajo. Esta segmentación distingue un sector primario, estable, con altos salarios y alta calificación, y un sector secundario que abarca los trabajos menos calificados, bajos salarios y flexibles.

Es en espacio en donde se expresan estas fragmentaciones, por eso tanto la territorialización como la desterritorialización se ponen en evidencia, dando lugar a sistemas de producción globalizados-localizados (Storper, 1994). De acuerdo con la clasificación anterior, nos podríamos aventurar a decir que las áreas centrales se caracterizan por desarrollar mercados de trabajo que corresponden al sector primario y tienen estructurados los mercados internos de trabajo.

Mientras que países definidos como áreas de rutina (entre éstos se encuentra América Latina) y excluidos, son flexibles, están sujetos a la dinámica de las áreas centrales. Estos mercados, generalmente, corresponden al sector secundario ⁽⁹⁾ y tienen poca estructuración en los mercados internos de trabajo, por lo cual dependen más de la dinámica de la localidad y del comportamiento de los mercados externos de trabajo. Estas son tendencias de la organización del territorio en la división del trabajo (Leborne/Lipietz, 1992; Storper, 1994; Pradilla, 1995), que definen la función y sentido de los espacios para los grupos sociales establecidos. En este sentido las organizaciones sólo pueden tener peso si logran negociar espacios en los cuales la participación de los trabajadores sea importante, tanto dentro como fuera de la empresa.

La segmentación y a la vez, la jerarquización en los mercados de trabajo es un hecho; lo difícil es identificar las oportunidades de estar en uno o en otro y el papel que en cada uno juegan las organizaciones sindicales. Storper y Walker tienen como argumento que los patrones de segmentación de los mercados de trabajo tiene relación directa con la organización del trabajo en los procesos productivos (en Warde, 1988), especialmente si se tiene en cuenta la localización.

1.1 Mercados de trabajo del Sector primario

Es un sector definido por el desarrollo tecnológico y una reducción en la movilidad de los mercados de trabajo (Rubery, 1982). Storper y Walker dividen el sector primario en dos mercados: uno independiente y otro subordinado. Ambos mercados tienen salarios altos, jornada completa y empleo todo el año, son trabajos con autonomía aunque el independiente la tiene más que el subordinado. En este sector, el sindicato juega papeles importantes, ya que puede negociar estabilidad y seguridad.

1.2 Mercados de trabajo del sector secundario

En este sector, la flexibilidad es un factor determinante. Es una de las habilidades que requiere el sistema; así, la expansión del sector primario de acuerdo con el ciclo comercial puede requerir una subcontratación por parte del sector secundario y emplearla temporalmente (Rubery, 1982). Aquí se observa una cierta complementariedad entre los dos segmentos del mercado de trabajo. También presenta niveles de segregación por sexo y raza (Warde, 1988). Son mercados de trabajo bajo, el obrero es inexperto, con movilidad limitada, inestabilidad e incomodidad física, lo cual lleva a que la función de las organizaciones sindicales sea diferente a la del sector primario.

Existen diferencias en las regulaciones de un sector primario y secundario. Estas diferencias son menos obvias en los mercados secundarios de trabajo que en los primarios, especialmente la movilidad interna en los puestos de trabajo. Además, la transformación técnica de los procesos de trabajo es una vía, facilita la reorganización territorial que consiste en nuevas formas de dispersión y nuevas formas de centralización (Sassen, 1988). Así mismo, la localización industrial es fundamental en la dinámica social del desarrollo capitalista, y la ubicación territorial es una estrategia para superar las contradicciones potenciales al emplear fuerza de trabajo y obtener beneficios (Storper/Walker, 1984). En el caso de las maquiladoras, uno de los aspectos fundamentales es el poco peso en las decisiones de las empresas que tiene la organización sindical. El sector secundario procura garantizar el desarrollo productivo, superar la inestabilidad y tener flexibilidad ⁽¹⁰⁾ en los mercados de trabajo.

2. LOS MERCADOS DE TRABAJO Y LA FUNCIÓN DE LOS SINDICATOS DENTRO DE ELLOS

La participación de los sindicatos está determinada por la estructura de los mercados de trabajo, porque la presencia de mercados estructurados permite una mayor posibilidad de organización en los trabajadores, a la vez que los mecanismos reguladores funcionan con más facilidad ⁽¹¹⁾. En los mercados de trabajo estructurados, los sindicatos participan en la definición de las regulaciones de los ascensos, calificación y contratación.

Los mercados interno y externo de trabajo no se rigen exclusivamente por las leyes del mercado competitivo, sino que tienen ciertas regulaciones implícitas y explícitas, que lleva a las unidades productivas a interiorizar ciertos órdenes de comportamiento.

Osterman (1988) plantea que el uso del término MIT ⁽¹²⁾ obedece al hecho de que las funciones de la fijación de los precios y de asignación que desempeña el mercado no tiene lugar fuera del establecimiento, sino dentro de él, mientras que los MET hacen referencia a las oportunidades de obtener trabajo fuera de la unidad productiva pero circunscrito a una localidad, porque muchos aspectos no se negocian al interior de la empresa (Leborgne/Lipietz (1992).

Aquí se insiste en la importancia de estudiar los MIT porque tiene que ver con dos aspectos: primero, la asignación de puestos de trabajo, y segundo, la introducción de los cambios tecnológicos (Osterman, 1988) que llevan a desarrollar estrategias en las unidades productivas sobre calificación, capacitación y movilidad ascendente.

Lo anterior no niega la interrelación de los MIT con los MET. Cuando se regula a través de los MIT, las unidades productivas sólo contratan trabajadores para cubrir ciertas ocupaciones; para esto existen, por un lado, determinadas "vías de acceso" o puertos de entrada (Kerr, 1954) al mercado de trabajo local y, por otro lado, puestos y ocupaciones que son cubiertas mediante la formación interna o el ascenso (Robinson, 1988).

Finalmente, puede ocurrir que ciertos expertos de la empresa vean su ámbito de trabajo disputado por otros especialistas exteriores a la empresa (Pries, 1995: 70) o que quieran someter los puestos de trabajo a la competencia del mercado. Estos cambios se observan en el funcionamiento de la industria maquiladora, no tienen una organización sindical que represente sus intereses como gremio, pero si garantiza los de la empresa; una entre muchas otras explicaciones es que los trabajadores no tienen una cultura de participación directa en la organización sindical, pues no existe una cultura de participación por parte de los trabajadores.

En las descripciones de los mercados de trabajo se hace referencia a mercados fragmentados con condiciones de trabajo variadas y asociadas con la flexibilidad: trabajadores temporales, trabajadores de tiempo parcial, situaciones diferenciadas entre viejos y jóvenes obreros, entre regiones, y entre sectores tradicionales y de punta (Carrillo y Hualde, 1992), que hacen difícil la interpretación de los MIT y donde la intervención de los sindicatos dentro de ellos no se observa. En el estudio de los MIT deben considerarse los cambios en las estructuras de las unidades productivas; la interacción entre los trabajadores que se expresa, unas veces en solidaridad y cooperación y otras, en rivalidad, pasando de la cooperación a la competencia (Granovetter, 1986). Además, las unidades productivas no pueden abstraerse de la segmentación entre mercado primario y secundario de los mercados de trabajo con influencia de la localización, ya que la naturaleza de la segmentación en el área de los mercados de trabajo local tiene efectos en las políticas de producción (Warde, 1988).

3. LOS MERCADOS INTERNOS DE TRABAJO EN LAS MAQUILADORAS

Respecto a los MIT de las maquiladoras para exportación se ha cuestionado la existencia de un mercado estructurado como tal (Carrillo y Hualde, 1992), aunque no se niega que exista. La cuestión es que la estructuración de los MIT no depende sólo de la regulación interna, sino de un sistema de encadenamientos en los cuales están articuladas las unidades productivas, donde influyen tanto actores internos como externos a las mismas. En el de las industrias maquiladoras, las reglas para su funcionamiento son "flexibles", lo cual hace que el funcionamiento de los sindicatos presente una tendencia a "aparecer" de acuerdo con la situación de la empresa, y también de la localidad en la cual funcionan las empresas.

Los mercados internos de trabajo no se estructuran de igual forma en todas las unidades productivas; presentan diferencias tanto por localidad como por actividad económica (Canales, 1995; Carrillo y Santibañez, 1993). La calificación trae implícita la productividad como un punto básico en la industria maquiladora; en ésta se combina la experiencia pasada, los niveles educativos y el aprendizaje del puesto de trabajo. Por eso, evaluar los efectos de la calificación es difícil, especialmente con las repercusiones de las nuevas tecnologías en el recurso humano. Los cambios en las unidades productivas se han centrado en el volumen de empleo por supresión en masa de los puestos de trabajo, por automatización de las operaciones de producción, o por la aparición de nuevas oportunidades de trabajo. Al generar nuevas tecnologías se crean otros mercados y las empresas tienden a reducir y/o agrandar su producción.

4. LOS SINDICATOS EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA EN MÉXICO

La presencia de plantas maquiladoras en México obedece, por una parte, a condiciones del mercado de trabajo mundial, y por otra, a las ventajas comparativas (costos de transporte, salarios reducidos e infraestructura). Asimismo, las facilidades para la instalación en México de la industria maquiladora que existen en los decretos nacionales; por ejemplo, los permisos de importación y exportación de materias primas y auxiliares, maquinaria y equipo, aparatos, instrumentos y refacciones para el proceso productivo, todos ellos libres de impuestos (De la O. Martinez, 1994).

Y segundo, el proyecto de reestructuración en el cual se ha evidenciado un retroceso en el contenido de los contratos colectivos (Carrillo, 1994; Arteaga, 1988), y una pérdida en la capacidad de negociación de los sindicatos establecidos en las nuevas plantas para la exportación (Carrillo, 1994; Dombois, 1988).

En Mexico, el comportamiento de las tasas de sindicalización o el recuento de huelgas son

insuficientes para explicar la situación laboral dentro de la industria (De la Garza, en Carrillo, 1994) y en la industria maquiladora se presenta un sindicalismo que de acuerdo con ciertos autores (Quintero, 1992) de un sindicalismo regresivo y funcional que rebasa las interpretaciones basadas en las diferencias regionales o en el número de empresas o de trabajadores sindicalizados (Carrillo, 1994: 8). Se ha demostrado que existe un régimen de excepción laboral en esta industria (Carrillo y Hernández, 1985) y una regresión en las cláusulas de los contratos colectivos (Gambrill, en Carrillo, 1994) ⁽¹³⁾; por eso, los autores hablan más de un *sindicalismo de protección* para las empresas.

En este sentido, *el sindicato de acuerdo con los modelos generales, en las empresas maquiladoras orientadas hacia la exportación y en proceso de reestructuración industrial no tiene incidencia en las relaciones de control de las empresas sobre los trabajadores*. Dice Carrillo (1994) que la relación entre empresa-sindicato, donde existe esta relación, no es de mediación con la base trabajadora, sino de control directo y que la estabilidad en el empleo, histórica función del sindicalismo, perdió su vigencia en la Industria Maquiladora de Exportación (IME), ya que nuevamente, son mayores las tasas de rotación en las plantas sindicalizadas y, por tanto, la movilidad interna tiene que jugar un papel mayor para contrarrestar la movilidad de la mano de obra, aunque la política de ascensos se ve mermada por la altísima rotación de personal. La flexibilidad organizativa también es mayor entre las plantas sindicalizadas (Carrillo, 1990; 1994).

En este sentido, se puede decir que la existencia en alguna medida de MIT y a la vez de sindicatos no está correlacionada porque la función de éstos últimos no es reafirmar los primeros.

5. LA IMPORTANCIA DE LOS SINDICATOS EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE TIJUANA, B.C.

En Tijuana, B.C., ciudad fronteriza México-EU, concretamente con San Diego, estado de California, es donde se ha establecido un gran número de plantas maquiladoras. La actividad sindical en esta ciudad no es conflictiva sino consensual y no hay políticas sindicales de fuerte presencia ni competencia entre centrales obreras de trabajadores.

En el caso de Tijuana se presenta un sindicalismo impuesto ⁽¹⁴⁾, sin sustento en la base trabajadora, donde los líderes no fueron formados ni elegidos en las propias plantas. Se presenta un retroceso en el sindicalismo y por lo tanto, la participación activa de los sindicatos colectivos establecidos es nula (Carrillo, 1994)

Entre las explicaciones a este comportamiento se encuentra que una de las características de la actividad sindical en las maquiladoras es la coexistencia de por lo menos dos tipos de sindicalismo. Por una parte tenemos el llamado sindicalismo tradicional, cuya fuerza y eficacia es medida por el número de afiliados y contratos colectivos firmados y, sobre todo, por el apoyo prestado a los gobiernos estatales y locales (por ejemplo votos y paz laboral). La legitimidad sobre sus agremiados descansa, principalmente, en ciertas prácticas como los movimientos de demandas por derechos mínimos, especialmente salarios por arriba del mínimo, y la fuerza de su control estriba en el autoritarismo (Carrillo, 1990: 182; Quintero, 1992)

Y por otra parte se encuentra el *sindicalismo regresivo y funcional* que surge y se desarrolla en las maquiladoras establecidas en la región del noroeste de México después de la primera crisis económica de dicha industria (en 1974-1975). Este tipo de sindicalismo conserva del

tradicional su apoyo a los gobiernos estatales y locales y el objetivo de afiliar al mayor número de trabajadores. Pero su estrategia es la de lograr el mayor número de contratos colectivos (Carrillo, 1990).

Este segundo tipo de sindicalismo tiene menor capacidad de negociación con las empresas que el sindicalismo del tipo tradicional ya que tiene la característica de ser regresivo por el retroceso en las conquistas laborales y derechos conseguidos por las mismas confederaciones en los últimos años, y funcional por el hecho de que, mientras su capacidad de negociación disminuye, se incrementa la membresía de los sindicatos y el número de plantas afiliadas. Con esta modalidad de acción se ha generalizado la práctica de negociar membresía sindical por paz laboral en forma de contratos de protección (Carrillo, 1990: 182).

Este tipo de configuración en las organizaciones laborales da lugar a que, por un lado, los sindicatos y sus líderes tiendan a perder el control sobre las rutinas diarias mientras que los trabajadores adquieren mayor autonomía de sus jefes, de los supervisores y de los gerentes (Zapata, 1996); y por el otro, la presencia del sindicalismo regresivo y funcional permita la inclusión de cláusulas leoninas en los contratos colectivos. Asimismo, algunos estudios aluden al alto porcentaje de desconocimiento de los trabajadores sobre su condición de ser sindicalizados (Carrillo, 1990; Quintero, 1988) ⁽¹⁵⁾. Lo que se percibe, es una ausencia absoluta de los trabajadores en la vida sindical y en las prácticas sindicales; esto conduce a un sindicalismo sin trabajadores, que pareciera ser el modelo específico que se quiere implementar en el nuevo modelo de desarrollo (Zapata, 1995), llevando a una pérdida de garantías laborales, sin necesidad de plantear una reforma a la Ley Federal del Trabajo.

En ciertos casos la industria maquiladora -especialmente la de la frontera norte de México-, los trabajadores están totalmente al margen de cualquier tipo de concertación, ya que los sindicatos controlados por la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) han establecido una política que consiste en aceptar las condiciones fijadas por las empresas y el gobierno a cambio de prerrogativas al aparato sindical. El problema reside en que los trabajadores muchas veces no se enteran de sus condiciones de contratación ni de la existencia de sindicato en la empresa en la que trabajan (Zapata, 1995).

De lo anterior surge la pregunta: ¿será posible recuperación de los espacios ya legítimos que tienen los trabajadores con la forma organizativa, que permita, a través de la figura del sindicato, iniciar unas prácticas sindicales que correspondan al momento histórico?. La politización de los nuevos conceptos de producción no es, indudablemente, un proceso exento de todo conflicto. Sin embargo, las luchas no pueden concebirse, simplemente, según el antiguo esquema del antagonismo entre trabajo asalariado y capital. La gerencia es el escenario de luchas abiertas en distintos frentes. Cobran mayor importancia las diferenciaciones internas que corren entre los distintos intereses de posición, de función y de profesión; lo mismo ocurre con las diferencias de experiencia a nivel generacional, así como con las distintas "filosofías" que empiezan a surgir (Kern/Schumann, 1984 en: Pries, 1995), sobre cuál puede ser la combinación aceptable entre los diferentes actores que intervienen en el funcionamiento de las unidades productivas.

6. A MANERA DE CONCLUSIÓN

La existencia o no de organizaciones laborales activas y representativas con nuevas formas de analizar los mercados de trabajo, corresponden a una localización territorial que va más allá de los espacios jerárquicos del modelo de globalización, es decir, se crea un espacio en los mercados de trabajo (Storper, 1994), que permite otras interpretaciones sobre la división espacial de los mismos. En ésta se expresan la capacidad de actuar de las formas organizativas

en favor de los trabajadores, como es la función del sindicato.

En el caso de las maquiladoras, se trata de empresas con escasa integración con la economía nacional, y que buscan regiones desindicalizadas para relocalizarse (Carrillo, 1994). Se presenta una división marcada en la estructura de los mercados de trabajo, siendo la parte fuerte el mercado secundario; esto no quiere decir que no existan ciertas regulaciones que tienen que ver con los MIT.

Existe una competencia discriminada por los puestos de trabajo, con relaciones en cadena que crean una serie de grupos superpuestos: rangos y clases entremezcladas que crean las posibilidades para que los individuos asciendan y descendan al tener acceso a un mercado de trabajo; pero estas diferencias son menos obvias en los mercados secundarios.

Los mercados de trabajo regulan, no sólo al interior de las unidades productivas sino también en la localidad donde se sitúa la planta porque intervienen en la entrada y salida, explicadas por el grado de rigidez en las restricciones, que no dependen sólo de la flexibilidad interna de la unidad productiva, sino de la cadena de relaciones construidas para el desarrollo del producto, donde el peso de la organización sindical depende del papel que juegan dentro de la empresa. En el caso de las maquiladoras, los sindicatos no tienen incidencia en las relaciones de control de las empresas sobre los trabajadores (Carrillo, 1990).

La conclusión general es que los sindicatos sí pueden volverse participativos y activos en las relaciones laborales, aunque el papel de los conceptos de trabajo y tecnología cambian los campos donde pueden intervenir las organizaciones laborales dentro del sistema productivo. Las organizaciones sindicales se deben insertar en su nuevo papel en la sociedad y en la empresa porque nace de una nueva base trabajadora cualitativamente diferente; no sólo por su composición heterogénea sino también por una nueva modalidad de las relaciones del trabajo (Mertens, 1990). En palabras de Pries (1995), "la tendencia es a una modernización sistémico-reflexiva donde se modifican las estructuras de trabajo y cooperación".

La conclusión general es que los sindicatos sí pueden volverse participativos y activos en las relaciones laborales, aunque el papel de los conceptos de trabajo y tecnología cambian los campos donde pueden intervenir las organizaciones laborales dentro del sistema productivo. Las organizaciones sindicales se deben insertar en su nuevo papel en la sociedad y en la empresa porque nace de una nueva base trabajadora cualitativamente diferente.

En cuanto al problema de determinar si la modernización sistémico-reflexiva conduce a reforzar la centralización y jerarquización, o si efectivamente se están constituyendo en las empresas nuevas estructuras multipolares de competencia, éste es un punto que, por lo pronto, no puede dilucidarse a ciencia cierta (Pries, 1995). Es mucho más probable que la institucionalización del cambio en la empresa lleve tarde o temprano a una politización institucionalizada. En efecto, la empresa industrial capitalista se halla aquí en un dilema estructural: para poder actuar en un contexto de rápidos cambios, es preciso movilizar los potenciales de flexibilidad y creatividad, que no se ven favorecidos por la existencia de rígidas estructuras centralizadas de comunicación y decisión. Estos potenciales de acción no pueden

liberarse a través de una aparente objetivación de los procesos de cambio en la empresa, sino únicamente por medio de su politización (Pries, 1995), que contiene en sí misma los roles de las relaciones personales y de la estructura que están influenciados por la cultura y los valores sociales.

Particularmente, en la industria maquiladora, los sindicatos funcionan más como protección a la empresa que como una organización que cree garantías para los trabajadores; esto tiene que ver con la flexibilidad de dichas empresas para operar, perdiéndose la función sindical de mantener la combinación entre condiciones ambientales y satisfacer necesidades de los trabajadores. Lo que se observa es una ausencia de los trabajadores de la vida sindical (Zapata, 1995).

BIBLIOGRAFIA

Bagnasco, Arnaldo. Mercado y mercados de trabajo. En: Revista Sociología del trabajo, No.6, 1989.

Bizberg, Ilan, de la Garza, Enrique y Montiel, Yolanda. Modernización empresarial y relaciones industriales en México. Seminario internacional: modernización empresarial y cambios en las relaciones industriales en países de América Latina. Mimeo, 1991.

Blumer, Herbert. Symbolic Interactionism. Perspective and Method. Los Angeles; University of California Press, 1986.

Bensusan, Graciela y Leon, Samuel (Cood). Negociación y conflicto laboral en México. Fiedrich Ebert Stiftung-FLACSO, 1990.

Carrillo, Jorge. Dos décadas de sindicalismo en la industria maquiladora de exportación. Examen en las ciudades de Tijuana, Juárez y Matamoros. UAM-Iztapalapa y Miguel Angel Porrúa, 1994.

Carrillo, Jorge y Hualde, Alfredo. El debate actual sobre la flexibilidad en el trabajo. Perspectivas de la modernización y del cambio social. Cuaderno de discusión No. 3, COLEF, México, 1991.

Carrillo, Jorge y Hualde, Alfredo. Mercados de trabajo interno ante la flexibilidad: análisis de las maquiladoras. Industria Maquiladora y Mercados Laborales. COLEF I, Vol.II, México, 1992.

Centi, César. Mercados de trabajo y movilización. En: Revista Sociología del Trabajo No. 4, 1988.

De la O. Martínez, Maria Eugenia. Innovación tecnológica y clase obrera. Estudio de caso de la industria maquiladora R.C.A. Ciudad Juárez, Chihuahua. UAM-Iztapalapa y Miguel Angel Porrúa. México: 1994.

Doeringer, Peter y Piore, Michael. Mercados internos de trabajo y análisis laboral. Madrid: Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 1985.

Edwards, Richard, Reich, Michael and Gordon, David. Labor Market segmentation. Massachusetts, 1973.

- Friedmann, Georges y Naville, Pierre. Orientación y formaciones profesionales. Tratado de Sociología del Trabajo . T. 1. México: Fondo de Cultura Económica. 1985, pp. 175-235.
- Fuentes, Manuel. La imposición laboral que nos viene del Norte. Comisión Mexicana de Defensa y Promoción de los Derechos Humanos, A.C. 1994.
- Giddens, Anthony and Held, David. Classes, power and conflict. Classical and contemporary debates. Los Angeles: University of California. Press, 1982.
- Granovetter, Mark. Labor mobility, internal markets, and job matching: a comparison of the sociological and economic approaches. Research in Social Stratification and Mobility, Volume 5, pages 3-39, 1986.
- Hiernaux, Daniel. La región insoslayable. En: Revista EURE, No. 63, 1995.
- Jaramillo, Alberto, otros. Impacto de la apertura económica en la industria manufacturera. Medellín, Universidad EAFIT, 1992.
- Mertens, Leonard. Crisis económica y revolución tecnológica. Hacia nuevas estrategias de las organizaciones sindicales. Caracas: Editorial Nueva Sociedad, 1990.
- Pries, Ludger. La reestructuración productiva como modernización reflexiva. México, UAM-Iztapalapa, 1995.
- Osterman, Paul. Introducción: la naturaleza y la importancia de los mercados internos de trabajo. Madrid, Ministerio de trabajo y seguridad social, 1988.
- Quintero, Cirila. Flexibilidad sindical en las maquiladoras: el caso de Agapito González Cavazos. El Cotidiano, No. 52, en-feb 1993.
- Quintero, Cirila. Reestructuración sindical en las maquiladoras mexicanas, 1970-1990. Tesis de El Colegio de México, 1992.
- Leborgne, Danielle y Lipietz, Alain. Ideas falsas y cuestiones abiertas sobre el posfordismo. En: Revista Trabajo, No. 8, 1992.
- Robinson, Derek. Mercados de trabajo externos e internos. El mercado de trabajo y la estructura salarial. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1988.
- Restrepo, Darío. Aspectos espaciales de la reestructuración: descentralización y apertura. En: Revista EURE. No. 59, marzo de 1994.
- Rush, Howard y Ferraz, Joao Carlos. Consecuencias de las nuevas tecnologías y técnicas de organización para el empleo y las calificaciones en Brasil. En: Revista Internacional del Trabajo. OIT Vol. 112, No. 2, 1993.
- Santos, Milton. Nuevo orden internacional y reorganización espacial. Seminario de geografía Albacete. 1986.
- Sassen, Saskia. The mobility of labor and capital. A study in international investment and labor flow. New York, Cambridge University Press, 1988.

Sassen, Saskia. Nuevos patrones de localización de la industria electrónica en el sur de California. *Reestructuración Industrial*. México, Conaculta. 1989.

Soja, Edward W. *Geografía del posmodernismo. La investigación del espacio en teoría social*. London, 1989.

Storper, Michael and Walker, Richard. *The spatial division of labor: labor and the location of industries*. New York, Oxford University Press, 1984.

Storper, Michael and Walker, Richard. *The capitalist imperative, territory, technology and industrial growth*. New York: Blackwell, New York, 1989.

Storper, Michael. Desarrollo territorial en la economía global de aprendizaje: el desafío para los países en desarrollo. En: *Revista EURE*, No. 60, agosto 1994.

Villa, Paola. El mercado de trabajo y el debate sobre la segmentación del mercado de trabajo. La estructuración de los mercados de trabajo. La siderurgia y la construcción en Italia. Madrid: Ministerio de trabajo y seguridad social.

Warde, A. Industrial restructuring, local politics and the reproduction of labour power: some theoretical considerations. En: *Society and Space*, Vol. 6, 1988.

Zapata, Francisco. El sindicalismo mexicano frente a la reestructuración. El colegio de Mexico-UNRISD, 1995.

Zapata, Francisco. Relaciones laborales, desarrollo y democracia en el siglo XXI. Ponencia I Congreso de sociología del Trabajo, 20-22 marzo de 1996, Guadalajara. Mimeo.

Notas

(1) Hiernaux (1991) dice: "No cabe duda que la revolución tecnológica es además esencial por sus impactos sobre la organización del trabajo, y la sustitución del trabajador por la máquina". [Retornar](#)

(2) El recurso trabajo considera un trabajador con alta adaptabilidad, que responde a las demandas, tanto personales como colectivas, que tienen las unidades productivas de los sectores donde va a laborar. [Retornar](#)

(3) En este trabajo se parte de las definiciones de Doreinger y Piore (1971) sobre la existencia de la dualidad de los mercados de trabajo, definidos como sectores primario y secundario en los mercados de trabajo. Storper y Walker (1983, 1984) cuando consideran el rol de los mecanismos de los mercados de trabajo en la determinación de la localización industrial, dicen que usualmente se distingue entre segmentación en la base "performance capacity" (experiencia, cualificación y entrenamiento) y segmentación sobre la base de las características sociales (género, etnicidad, religión) (ver Warde, 1988). [Retornar](#)

(4) Villa retoma a Marshall (1920) y dice: se entiende que el término "mercado" implica: a) que es un intercambio; b) que los compradores y vendedores se reúnen o se relacionan para intercambiar mercancías, y c) que cada mercancía tiene un precio al que se realiza en el mercado. En esta definición considero que el espacio está implícito. [Retornar](#)

- (5) En términos generales el mercado no puede existir sin la institución del contrato, que vincula a dos o más contratantes en relación con la materia y el tiempo definidos en el acuerdo, en virtud del propio acto de estipulación, que asume carácter vinculante para los contratantes (Bagnasco, 1988). [Retornar](#)
- (6) Santos (1986) dice que el territorio es mercado, los distintos mercados se superponen especialmente según unas dimensiones que son las de sus tiempos, determinando una configuración territorial específica. Además, plantea que existe una adecuación perfecta entre lo que se propone la economía y lo que se le pide al espacio o, en todo caso, a la porción de ese espacio (Santos, 1986). [Retornar](#)
- (7) El sindicato no interviene en prácticamente ninguno de los rubros tradicionales para el sindicato mexicano. No intervienen en el ingreso de personal; atribución fundamental del sindicalismo corporativo. La movilidad interna en la planta (entre puestos de trabajo, turnos o lugar de trabajo) es decisión de la empresa; los ascensos que se daban por escalafón definidos por sindicato y empresa, ya se dan por capacidad (Bizberg, 1991). [Retornar](#)
- (8) Existen muchas formas de asumir los mercados de trabajo; puede ser con base en la división sexual del trabajo o la división espacial del trabajo, o la segmentación de los mercados de trabajo. Aquí se trata de hacer compatible una clasificación espacial con la segmentación de los mercados. [Retornar](#)
- (9) Pero pueden tener en el territorio mercados particulares con las características del sector primario. [Retornar](#)
- (10) La flexibilidad trastoca no sólo la dinámica de las unidades productivas sino también las relaciones laborales (Carrillo y Hualde, 1991). La flexibilidad es una estrategia permanente de innovación frente al acomodamiento de los cambios producidos por el desempleo y por la falta de control (Piore y Sabel, 1984: 27). La flexibilidad es el conjunto de elementos que transforman el trabajo y que están orientados hacia el incremento de la productividad y de la calidad, afectando con ello los espacios de negociación y las relaciones de poder dentro de las organizaciones (Carrillo y Hualde, 1991: 4). [Retornar](#)
- (11) El caso más claro se presenta en las unidades productivas donde existen mercados internos de trabajo (MIT). Sobre este tema, consultar a Doeringer y Piore (1971), Osterman (1988), y en Carrillo y Hualde (1992). [Retornar](#)
- (12) La condición ideal de los MIT está dada por un conjunto de normas que limitan la contratación a determinadas ocupaciones o puestos de entrada y reserva el resto de los puestos de trabajo de la unidad productiva a las personas que ya están empleadas. Las normas y procedimientos determinan quién reúne los requisitos necesarios para desempeñar un trabajo y cómo se toman las decisiones para la ubicación en los puestos de trabajo. [Retornar](#)
- (13) "No se trata solamente de un sindicalismo autocrático, y conservador -como es el caso generalizado de sindicatos oficiales pues estos han avanzado históricamente en sus conquistas laborales y, en gran parte de los casos, se sustentan en la base trabajadora. No se trata de un sindicalismo blanco, pues no son organizaciones hechas por las empresas y en ciertas ocasiones están en oposición a ciertas políticas de las compañías. Se trata de un sindicalismo regresivo, pues, aparte de ser oficialista y autocrático, no permite la disidencia ni la mejora de los contratos colectivos y, en general, no tiene sustento en los trabajadores de las

maquiladoras sino en poderes locales. Y es un sindicalismo funcional a las empresas puesto más allá del número de contratos firmados y de síndicos involucrados, el resultado observado en las demandas y los conflictos laborales, guardando algunas proporciones en el mismo, y las condiciones de trabajo, por tanto, no son claramente superiores ahí donde hay sindicatos que donde no los hay" (Carrillo, 1994: 9). [Retornar](#)

(14) En esta industria domina la CROM, en tanto que la CTM concentra a sus agremiados en hoteles y restaurantes, y la CROC en transportes públicos y en algunas actividades turísticas (Carrillo, 1990). [Retornar](#)

(15) Los contratos funcionan como una especie de contrato de protección y operan de un modo particular, pues desde que se registra una maquiladora aun antes de operar, ya tiene el contrato colectivo firmado con la central, si es que desea operar en una ciudad determinada. Por tanto se da una afiliación sindical forzosa desde el comienzo, lo cual explica las altas tasas de sindicalización (Carrillo, 1990; 1994). [Retornar](#)

Retornar al [Contenido de la Revista EAFIT - 105](#)

Retornar a la página principal de [Revista EAFIT - 105](#)

Retornar a la página principal de [EAFIT](#)