



UNIVERSIDAD AUTONOMA DE AGUASCALIENTES

CENTRO DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES
AREA: SOCIOLOGÍA

LÍNEA DE ESTUDIOS EN DESARROLLO REGIONAL

INDUSTRIALIZACIÓN Y CONTROL OBRERO EN AGUASCALIENTES
(PROCESO SOCIAL DE CONTROL E INDUSTRIALIZACIÓN 2000-2010)

TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE DOCTORADO EN
CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES
PRESENTA:

PABLO GUTIERREZ CASTORENA

Tutores
DR. FERNANDO PADILLA LOZANO
DRA. RAQUEL EDITH PARTIDA ROCHA

Lectores
DR. MANUEL DIAZ FLORES
DRA. GRISELDA ALICIA MACIAS IBARRA
DR. ADAN BACA MORALES

AGUASCALEINTES, AGS. A ENERO DE 2013

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE AGUASCALIENTES
CENTRO DE CIENCIAS SOCIALES
Y HUMANIDADES

ASUNTO: AUTORIZACIÓN DE TESIS
DEC. CES y H./Resguardos Of. N° 830

C. Mtro. PABLO GUTIÉRREZ CASTROHENNA,
ALUMNO DEL DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES,
PRESENTE.

Con base en lo que establece el Reglamento de Docencia en el artículo 173, le informo que se autoriza el Tema de Trabajo Práctico: "**INDUSTRIALIZACIÓN Y CONTROL OBRERO EN AGUASCALIENTES. (PROCESO SOCIAL DE CONTROL E INDUSTRIALIZACIÓN 2000-2010)**". Así mismo se le designa como asesor al **DR. FERNANDO PADILLA LOZANO**. A fin de asignarle fecha para la verificación del Examen de Grado para la obtención del título del Doctorado en Ciencias Sociales y Humanidades, deberá cumplir con lo establecido en los artículos 161, 162, 174 y 175.

Con el objeto de dar cumplimiento a este reglamento el paso siguiente será autorizar la impresión de su tesis, toda vez que presente la carta de liberación y/o acuerdo señalado en la Fracc. II del artículo 175.

Sin más por el momento, aprovecho la oportunidad para enviarle un cordial saludo.

A TENTAMIENTO
Aguascalientes, Ags., 18 de Enero de 2013
"SELVAN IN PROFERIR"

DR. DANIEL EUDAVE MUÑOZ
DECANO

csp: DR. BEHARD ZALPA RAMÍREZ - Secretario Técnico de Doctorado en Ciencias Sociales y Humanidades
ccsp: DR. LUCIANO RAMÍREZ MURILLO - Secretario de Investigación y Posgrado del CCSyH
ccsp: C. PABLO GUTIÉRREZ CASTROHENNA - Egresado del Doctorado en Ciencias Sociales y Humanidades
ccsp: Archivo
ggl:

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE AGUASCALIENTES

DR. DANIEL EUDAVE MUÑOZ
DECANO DEL CENTRO DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES
P R E S E N T E

Estimado Señor Decano:

Hago de su conocimiento que el alumno del DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES, **PABLO GUTIÉRREZ CASTORENA** ha presentado la integración final de su tesis titulada: "**INDUSTRIALIZACIÓN Y CONTROL OBRERO EN AGUASCALIENTES. (PROCESO SOCIAL DE CONTROL E INDUSTRIALIZACIÓN 2000 – 2010)**".

La tesis incorpora los elementos teóricos y metodológicos que le permiten ser defendida en el examen de grado reglamentario, por ello se solicita que se proceda a los trámites correspondientes para la presentación de dicho examen.

ATENTAMENTE
"SE LUMEN PROFERRE"
Aguascalientes, Ags., 15 de enero de 2013.

Por el Comité Tutoral

Dr. Fernando Padilla Lozano.

Raquel Edith Partida R.
Dra. Raquel Edith Partida Rocha.

Dr. Manuel Díaz Flores.

c.c.p. Archivo

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

2011/9/19 sociology study <sociology288@gmail.com>

Dear Raquel Partida,

We have finished reading your paper. According to the experts' opinions, your paper entitled INDUSTRIALIZATION AND CONTROL WORKER IN AGUASCALIENTES, MEXICO (2000-2010) can be published in our journal (Sociology Study, ISSN 2159-5526). Now we need you to confirm several things below and offer us definite answers:

1) All articles must normally be empirical or theoretical contributions not previously published; All other scholars' words or remarks and their origins must be indicated if quoted;

2) Confirm to authorize us to publish your paper in USA;

3) More detailed self-introductions from the author(s) should be given, including the author's academic title/degree, working place and his research field, etc. just like following:

Tom, professor, Faculty of Sociology, University of South Africa; research fields: leadership, governance, service delivery, transformation, reform, equity, racism and gender equity.

Please notice that you shall also point out the correspondent author (the address and email account).

In addition, if your study was supported by some funds, please give some details;

4) If you agree with us, we also need you to pay a little academic publishing fee to cover the basic cost during the process of editing, printing and delivering. To each page, the price is 50 US dollars. After getting your confirmation email and academic publishing fees we'll print your paper and give two copies of journal to you.

Sincerely,

Emma

Sociology Study, ISSN 2159-5526

David Publishing Company

Mailto: sociology@davidpublishing.com; sociology288@gmail.com

2011/8/29 RAQUEL EDITH PARTIDA ROCHA <raquelpartida@gmail.com>

Colleagues:

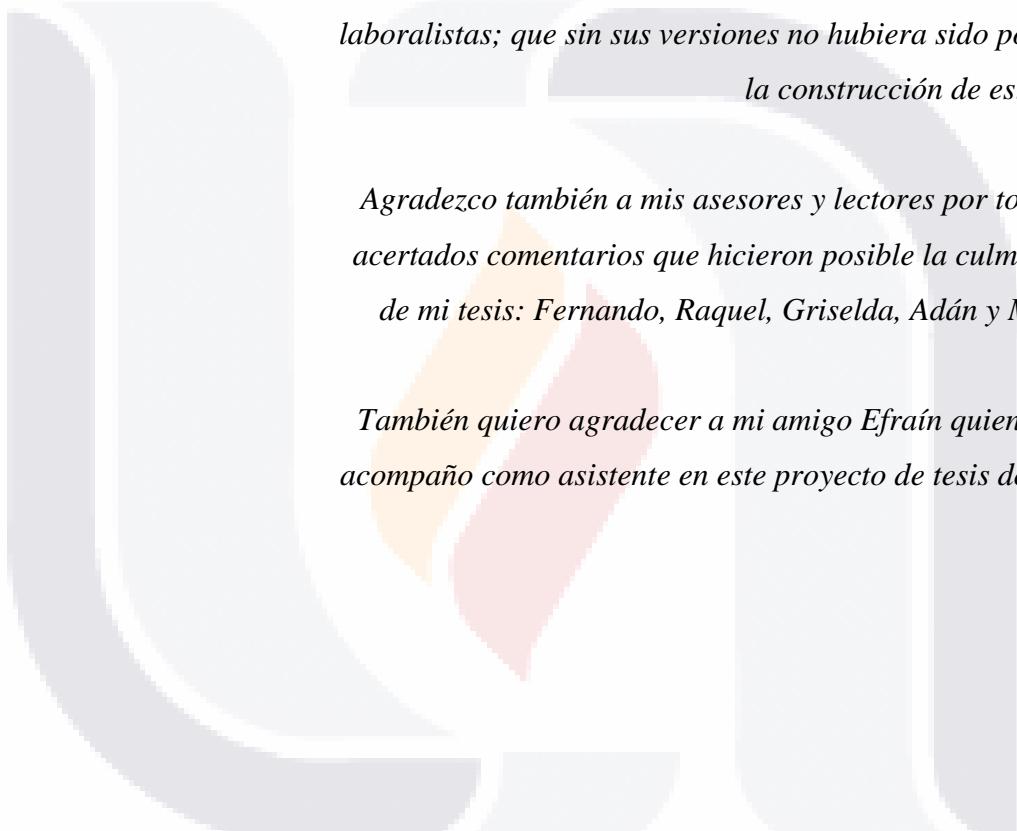
We send this offer for his evaluation and publication, wait be of his interest regards, Raquel Partida University of Guadalajara

--

Este mensaje ha sido analizado por **MailScanner**
en busca de virus y otros contenidos peligrosos,
y se considera que está limpio.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS



Quiero agradecer a todas aquellas personas que me brindaron la oportunidad de conocer sus experiencias sobre el tema de esta tesis de doctorado: empresarios, líderes sindicales, funcionarios públicos y abogados laboralistas; que sin sus versiones no hubiera sido posible la construcción de esta tesis.

Agradezco también a mis asesores y lectores por todos sus acertados comentarios que hicieron posible la culminación de mi tesis: Fernando, Raquel, Griselda, Adán y Manuel.

También quiero agradecer a mi amigo Efraín quien me acompaña como asistente en este proyecto de tesis doctoral.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

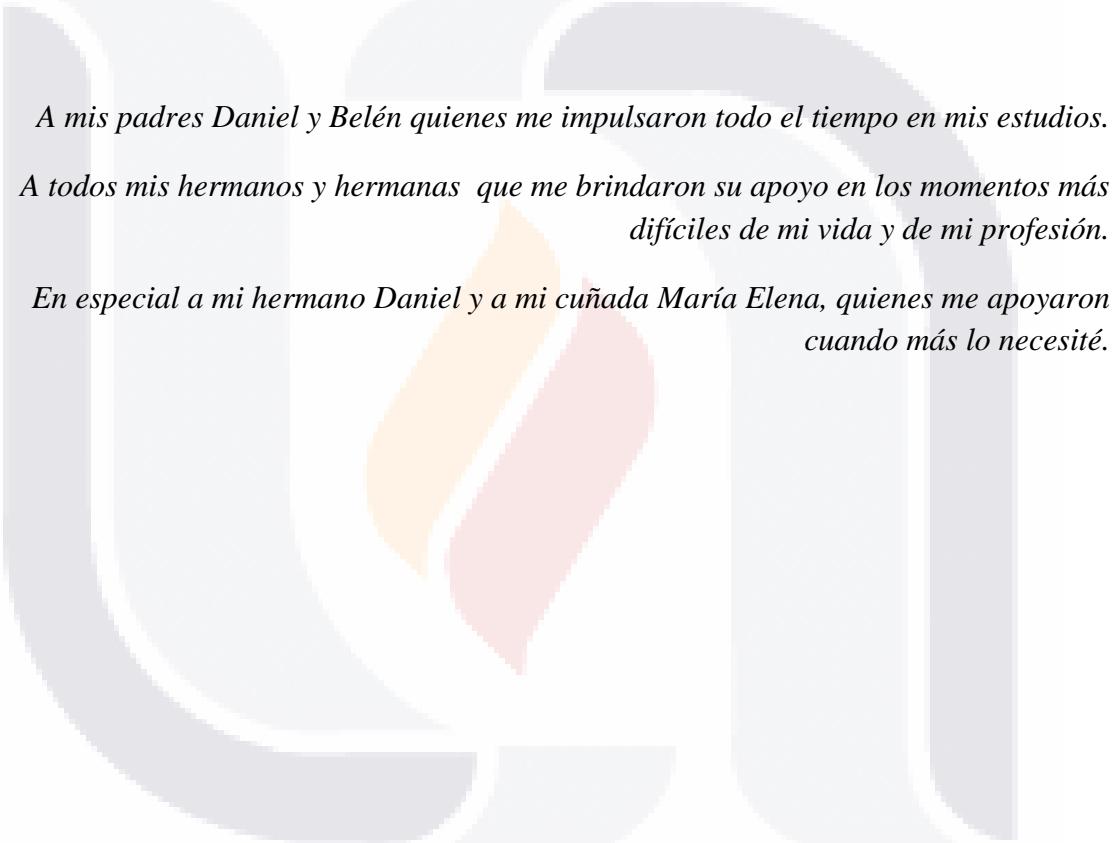
TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Agradezco con mucho cariño este trabajo a:

A mi esposa Mariela por su apoyo y paciencia para el desarrollo de esta tesis.

A mis hijas Alejandra, Julia y Marielita por todo su cariño.

A mi hijo Pablito quien nació al inicio de este doctorado.



A mis padres Daniel y Belén quienes me impulsaron todo el tiempo en mis estudios.

A todos mis hermanos y hermanas que me brindaron su apoyo en los momentos más difíciles de mi vida y de mi profesión.

En especial a mi hermano Daniel y a mi cuñada María Elena, quienes me apoyaron cuando más lo necesité.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS	10
ÍNDICE DE GRÁFICAS Y FIGURAS	12
RESUMEN.....	13
ABSTRACT	14
INTRODUCCIÓN	15
CAPÍTULO I.....	49
INDUSTRIALIZACIÓN Y CONTROL OBRERO EN AGUASCALIENTES 2000-2010	49
Introducción	49
Teorías de la localización industrial (primera y segunda generación)	51
Teorías de localización de primera generación	51
Teoría de localización de segunda generación	62
Teorías de aglomeración o externalidades, relocalización y deslocalización industrial	66
La especialización flexible y el clúster (la nueva industria en nuevas y viejas regiones).....	85
El control en las ciudades vs. el control obrero en las fábricas.....	99
El control en las ciudades.....	99
Control obrero en los procesos de trabajo.....	109
La restructuración productiva como búsqueda de rompimiento de rigideces laborales e industriales	117
CAPÍTULO II	137
ANÁLISIS SOCIO-INDUSTRIAL DE AGUASCALIENTES EN TORNO AL CONTROL OBRERO	137
Introducción	137
Infraestructura industrial de Aguascalientes	138
Dinámica industrial de Aguascalientes (2000-2010)	144
Antecedentes industriales para Aguascalientes.....	145
Condición estructural de la fuerza de trabajo en Aguascalientes	165
Relaciones laborales y conflictos en Aguascalientes	178
Conclusiones	193
CAPÍTULO III.....	198
LA CONSTRUCCIÓN EMPRESARIAL DE LA PAZ SOCIAL Y LABORAL EN AGUASCALIENTES	198

Introducción	198
La paz social y la paz laboral producto de empresarios locales.....	199
Contratos de protección como un medio para crear lo que se denomina paz social y paz laboral.....	208
La paz social y laboral en Aguascalientes, ¿producto de buenas voluntades sindicales o de cooperación incondicional?.....	217
Conclusión	232
CAPÍTULO IV	237
LA CONTRIBUCIÓN DEL SINDICALISMO HIDROCALIDO A LA PAZ SOCIAL Y LABORAL DE AGUASCALIENTES	237
Introducción	237
La situación nacional y mundial de las organizaciones sindicales.....	238
El sindicalismo en Aguascalientes y las flexibilizaciones en las relaciones laborales e industriales en el estado	246
El sindicalismo hidrocáldido y su colaboración en la construcción de la paz social y laboral en Aguascalientes.	248
Los líderes de la centrales obreras y su consentimiento en las relaciones laborales flexibles en las empresas.....	249
Conclusiones	263
CAPÍTULO V	270
GOBIERNOS LOCALES Y POLÍTICA PÚBLICA DE CONTROL OBRERO EN EL PROCESO DE INDUSTRIALIZACIÓN DE AGUASCALIENTES	270
Introducción	270
Corporativismo, control de las sociedades y políticas públicas: tres propuestas teóricas para abordar el problema del desarrollo industrial en las regiones	271
Los obstáculos gubernamentales para el registro de sindicatos y contratos colectivos en la JLCA, como formas de control obrero.....	279
El estado y su política pública de relaciones industriales de control y dominación obrera en Aguascalientes.	283
Conclusiones	314
CAPÍTULO VI.....	321
LA PAZ SOCIAL Y LABORAL COMO FACTOR DE LOCALIZACIÓN INDUSTRIAL HIDROCALIDO	321
Introducción	321
La paz social y laboral como discurso oficial para la atracción de capitales en Aguascalientes	322

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

El corporativismo en Aguascalientes: impulsor de la construcción de paz social y laboral	328
La paz social y la paz laboral como factor de localización industrial (según empresarios, centrales obreras y funcionarios y servidores públicos en el estado).....	335
Los empresarios locales y su visión de paz social y laboral como factor de localización	336
Los líderes de las centrales obreras y la paz social y laboral como factor de localización industrial en Aguascalientes.....	352
Los funcionarios públicos y la paz social y laboral como factor de localización industrial en Aguascalientes.....	358
Conclusiones	365
CONCLUSIÓN	368
BIBLIOGRAFÍA	383
ANEXOS	392
Anexo A	392
Anexo B	400
Anexo C	408

ÍNDICE DE TABLAS

Tipología de las relocalizaciones	78
Localización geográfica del estado	141
Parques industriales en la ciudad de Aguascalientes.....	142
Cuadro 1.....	147
Cuadro 2.....	151
Cuadro 3.....	153
Cuadro 4.....	154
Cuadro 5.....	156
Cuadro 6.....	158
Cuadro 7.....	161
Cuadro 8.....	161
Cuadro 9.....	163
Cuadro 10.....	166
Cuadro 11.....	168
Cuadro 12.....	170
Cuadro 13.....	171
Cuadro 14.....	172
Cuadro 15.....	173
Cuadro 16.....	174
Cuadro 17.....	175
Cuadro 18.....	176
Cuadro 19.....	177
Cuadro 20.....	181
Cuadro 21.....	182
Cuadro 22.....	183
Cuadro 23.....	184
Cuadro 24.....	185
Cuadro 25.....	186
Cuadro 26.....	188
Cuadro 27.....	190

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Cuadro 28.....	190
Cuadro 29.....	191
Cuadro 30.....	192
Cuadro 1.....	323



TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

ÍNDICE DE GRÁFICAS Y FIGURAS

Triángulo de localización de Alfred Weber.....	54
Gráfica 1	148
Gráfica 2	149
Proceso de Industrialización de Aguascalientes	366



RESUMEN

La tesis de doctorado titulada Industrialización y Control obrero en Aguascalientes: proceso social de control e industrialización 2000-2010 explica el proceso de industrialización en la región hidrocálida a través de una variable cualitativa: el control obrero.

En este trabajo se demuestra cómo el control obrero como variable cualitativa pudo generar industrialización en Aguascalientes a través de una estabilidad laboral poco común en México y en el mundo, atrayendo capitales a la región en sus múltiples formas. Pero, además, demuestra, por primera vez, que los procesos industriales en las regiones aparecen gracias a la acción concreta de actores sociales locales de acuerdo a su visión e interés por construir ciertas condiciones contextuales de competencia para sus empresas.

La presente tesis de doctorado demuestra y desmitifica que los procesos de industrialización en las regiones aparecen no exclusivamente por las condiciones económicas estructuradas los territorios del mundo o por factores de localización o la geografía de éste; sino, son producto de construcciones sociales de negociación entre actores representantes del capital y los actores de la región, que construyen constantemente las formas concretas de controles obreros en las localidades.

De esta forma, el análisis de control obrero llevado a cabo en este trabajo bajo contextos globales de producción de mercancías (como variable independiente), demuestra otras propuestas relacionados con el problema de la industrialización de las regiones: análisis de factores de localización (proveniente de la teoría económica preferentemente), teorías de urbanismo (desarrollos urbanos industriales), y las propuestas de política pública para fomento de la industria en las ciudades, se relativizan cuando se parte de elementos cercanos a la productividad y la competencia en las empresas. Teorías que explican sólo una parte el problema de la industrialización de las regiones, como sucedió en el caso de Aguascalientes por parte de algunos expertos. Pero que para la presente tesis pudieron ser integradas de acuerdo a su peso específico en el proceso de industrialización hidrocálido.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

ABSTRACT

The PhD thesis entitled Industrialization and Workers' Control in Aguascalientes: social process control and industrialization 2000-2010 explains the process of industrialization in the region through a qualitative variable: workers' control.

This paper shows how workers' control as a qualitative variable in Aguascalientes industrialization could generate through an unusual job security in Mexico and in the world, attracting capital to the region in its many forms. But it also shows, for the first time, industrial processes in regions appear courtesy of the particular action of local stakeholders according to their vision and interest to build certain contextual conditions of competition for their companies.

This dissertation shows and demystifies the process of industrialization in the region are not exclusively economic conditions world structured territories or location factors or geography of it, but are the result of social constructions of negotiation between actors representatives of capital and the actors in the region, which constantly build the concrete forms of labor control in the localities.

Thus, workers' control analysis conducted in this paper under global contexts of production of goods (as independent variable) shows other proposals related to the problem of industrialization of regions: analysis of location factors (from preferably economic theory), theories of urban (industrial urban development), and public policy proposals to promote the industry in the cities, are relativized when part of items near the productivity and competitiveness in business. Theories that explain only part of the problem of industrialization of the region; as in the case of Aguascalientes by some experts, but as for this thesis could be integrated according to their weight in the industrialization process.

INTRODUCCIÓN

Antecedentes

El mundo globalizado en que viven las naciones actualmente y que se ha venido impulsando desde 1980, operándose a través de políticas económicas de corte neoliberal, es, sin duda, el factor macroeconómico que ha influido directa e indirectamente en los problemas sociales, económicos y políticos de las relaciones internacionales. Este factor se convirtió, en las últimas tres décadas, en determinante de formas particulares del desarrollo regional. De modo que, al iniciar un proceso de investigación social y de desarrollo industrial, es necesario aludir al efecto que conlleva esta variable en la realidad. Para la presente investigación, la globalización, como variable macroeconómica independiente, no dejará de lado el estudio y análisis de los desarrollos industriales de distintas regiones.

Pero la globalización es sólo un término vacío si no hace referencia al tipo de política económica que lo sustenta; mismo que tiene como idea central el neoliberalismo. Este tipo de política económica expresa el cómo y por qué se han llevado a cabo procesos de apertura comercial, venta de paraestatales, privatizaciones bancarias, intercambio de mercancías y tecnología y principalmente, el incremento de circulación de capitales en el mundo, expresados en todas las modalidades: financieros, manufactureros y de servicios.

Es bajo la lógica neoliberal como se mueven casi todas las naciones México y concretamente, la entidad de Aguascalientes. En el caso de México, fue una de las naciones que decidió incorporar esta política a partir de mediados de los años 80. Aguascalientes, por su parte, la aprovechó para desarrollar un tipo específico de política industrial y desarrollo.

Para finales de la década de los años 80 e inicios de los 90, México ya había pactado acuerdos comerciales y tratados de libre comercio con países del norte de América (Schiff y Winters, 2004: 5) Sin olvidar que el proceso de privatización de empresas paraestatales, ya se estaba llevando a cabo en todo el país; por ejemplo, la

venta de la industria minera, el proceso de privatización de la banca, las casas de cambio y el ingreso de capitales extranjeros foráneos en la bolsa de valores, la venta de teléfonos de México, entre otros.

En Aguascalientes se implementó una serie de políticas que culminaron en desarrollos industriales exitosos. Siguiendo con el esquema nacional, los gobiernos estatales hidrocálidos procedieron a la venta de bienes de propiedad del estado, como son: la plaza de toros (vendida a mediados de los 90), la privatización del agua; además de un impulso en el desarrollo industrial a nivel manufacturero, subordinando así, a la producción agrícola, dominante hasta 80 hasta mitad de la década de los 80 (Alemán, Hernández y Gutiérrez, 1996).

Otro efecto que ocasionó el proceso de globalización, es el haber promovido la lógica de competitividad y productividad a todo lo tangible y lo no tangible de las sociedades. Lo cierto es que, sólo en ciertos espacios sociales, como el de la empresa, es donde el fenómeno de la competitividad y productividad cobra mayor significado e importancia, sobre todo porque tiene un objetivo específico y claro: que dicha institución productiva deba siempre buscar mayores ganancias. Fuera del ámbito productivo, sólo es un objetivo de moda, bastante relativo y poco medible.

En cuanto a lo industrial, para Aguascalientes, la implementación de políticas neoliberales en el estado estuvo aparejada con la implementación de procesos de restructuración productiva en el piso de las fábricas hidrocálidas, esto para alcanzar mayores niveles de productividad y ganancias. Fue así, como se llevaron a cabo en el estado, simultáneamente, acuerdos entre los diversos actores económicos, mediados por el estado, para aumentar los niveles de productividad, como lo demuestran Martínez y Moreno al medir la productividad de la industria manufacturera en la entidad y su incremento 90 a partir de la mitad de la década de los noventa (Martínez y Moreno. 1997: 23).

Con lo anterior se puede observar que en este periodo de tiempo, surgen nuevas formas industriales con procesos productivos más eficientes, flexibles y competitivos que su predecesor, el fordismo. Estas formas se conocen como los modelos de

especialización flexible, (Smith, 1989: 35) y su consecuente desarrollo de distritos industriales. (Del Castillo, 1994: 25; Bloch y Oddone, 2007: 445; y Boix, 2008: 3-5). En Aguascalientes, se registró la llegada de empresas con modelos proactivos flexibles, la especialización flexible exactamente.

Si bien es cierto que los llamados distritos industriales no se han presentado en la entidad de Aguascalientes, sí es posible demostrar cómo se llevaron a cabo procesos de flexibilización en las empresas de la década de los 90, como lo demostraron Alemán, Hernández y Gutiérrez; donde los procesos de flexibilización perseguían la especialización productiva. (*Ibidem*, 1996: 75 y 93) Sólo algunas empresas, principalmente los proveedores de la planta NISSAN de Aguascalientes, provenientes de Japón, ubicadas en el parque industrial situado al norte del estado, pueden caracterizarse como de especialización flexible: la empresa Yorozu Aguascalientes, por mencionar un caso.

No obstante, para algunos autores, el proceso de incorporación de empresas con este modelo industrial, sólo ha sido producto de las políticas públicas implementadas por los gobiernos nacionales; en donde las empresas son consideradas organismos supranacionales, que pueden servir para explicar lo complejo de la realidad (Fernández, Amin, Vigil, 2008:19-20).

La propuesta aludida, nace del supuesto de que el fordismo se agotó como forma productiva dominante, lo que provocó la aparición de nuevas formas industriales, con mayor adaptabilidad a la competencia mundial. Tal propuesta tiene la característica esencial de que está fuertemente ligada a lo regional, condición primordial para su aparición, y a su vez, posee sustento empíricamente concreto para los modelos de producción de la especialización flexible y los clúster (*Ibidem*, 2008:22-27).

Aunque la tesis de los autores citados es muy sugerente, los casos de los clúster y la aparición de modelos industriales de especialización flexible, han tenido desarrollos particulares. Por ejemplo, el primer tipo de industria tiene antecedentes muy lejanos en la industria hidrocálida (haciendo referencia a la industria textil y del vestido si se les puede incluir en este tipo de industria) (Camacho, 2000: 74-75); y en el caso del

segundo tipo de industria, es muy reciente y no generalizado en Aguascalientes, ya que son pocos los años en que se han llevado a cabo procesos de flexibilización productiva en empresas de la entidad. Sólo algunas se han instalado recientemente en el estado con esta característica industrial que ha contribuido en el desarrollo de la especialización flexible.

Sin embargo, la tesis que mencionan los autores no se cumple cabalmente; ya que, por ejemplo, a mediados de los ochenta, los procesos de restructuración productiva en la planta Nissan de Aguascalientes estuvieron más ligados a conectarse con los procesos de globalización productiva como estrategia del capital a nivel internacional y no tanto para el desarrollo de la región, puesto que la empresa empleó a la misma fuerza de trabajo (capacitándola en las tecnologías organizacionales del control total de la calidad), para ser más competitiva mundialmente, que para abrir nuevas plantas. (Rodríguez, 1993: 70-72, Camacho, 1997: 48-47) No así, esta tesis adquiere relevancia aparentemente y se confirma en gran parte con los acuerdos firmados entre la empresa y el gobierno del estado; ya que, en el año 2011, se concretaron acuerdos para instalar una nueva planta productiva en la entidad, que traería a su vez, otras plantas que servirían de proveedores a la primera, con la característica de que serían empresas con modelos productivos cercanos a los de la industria de especialización flexible.

Si bien es cierto que, en la entidad de Aguascalientes coexisten diversos modelos industriales productivos, no quiere decir que en este momento sea uno de éstos el que haya alcanzado la hegemonía. Más bien, lo que denota es que la industria en el estado ha sido heterogénea y dinámica desde los últimos veinte años, situación que la definido como competitiva dentro de las industrias ya conocidas en el país, como lo son la de Monterrey, México y Guadalajara.

Problema de Investigación

Los contextos globales de competencia entre industrias, las aperturas comerciales entre las naciones, las nuevas tecnologías implementadas en los procesos de producción y las formas de organización industrial y laboral, han abierto la posibilidad para que ciudades como Aguascalientes y México, hayan acceder a la competencia mundial para la

captación de inversiones productivas y colocación global de productos. El contexto y la problemática industrial anterior han convertido a México y sus estados, en territorios potentes para la localización y relocalización de la industria del mundo entero. Pero lo anterior ha provocado que Aguascalientes sea uno de los territorios, que en las últimas dos décadas, ha alcanzado una gran capacidad de atracción de inversiones productivas.

Ahora bien, se debe aclarar que el éxito mostrado para captar inversiones extranjeras, en general, no es claro, ya que en este proceso han intervenido varios factores, desde los que sugieren que la industrialización se da por factores de localización industrial, pasando por los que afirman que son las ciudades las que atraen los capitales, hasta aquellos que de manera indirecta, sostienen que son controles obreros, los que promueven la industrialización.

Así que, para comprender el proceso de industrialización en Aguascalientes, es necesario establecer que el problema de esta investigación consiste en recuperar los acuerdos y convenios que se han tejido alrededor de la historia industrial de la entidad entre dos o más actores económicos (empresarios, gobiernos del estado y sindicatos), además de retomar el proceso industrial histórico en su totalidad (no sólo en términos de estructuras por sectores, ramas productivas o la aparición de clúster, empresas con especialización flexible en sus formas productivas como lo han analizado hasta hoy académicos del desarrollo industrial y del urbanismo), para comprender por qué fue y es necesario para la industrialización el implementar acciones concretas de control sobre los obreros hidrocálidos.

Se aclara que en la presente investigación, por motivos de corte histórico industrial, se delimitó el periodo de tiempo de los últimos diez años de la industria en Aguascalientes (2000-2010), pero no quiere decir que se restrinja a este periodo; por el contrario, dado que muchos acontecimientos relacionados con el problema a investigar tienen sus inicios desde tiempo atrás, entonces fue necesario que la exposición del análisis de pruebas haya partido todavía diez años más atrás al periodo aludido.

Por lo tanto, a partir de mediados de los años 90, el estado de Aguascalientes y su industria mostró una doble cualidad que debía ser estudiada: la capacidad de poder

competir como territorio por inversiones productivas internacionales; y la habilidad de las empresas locales e internacionales de aprovechar y formar parte de los controles obreros para acumular grandes tasas de ganancias.

Hipótesis de trabajo

El control obrero construido en Aguascalientes, gracias a los acuerdos y convenios entre gobernantes, funcionarios públicos, empresarios y sindicatos, es el factor principal que ha impulsado el proceso de industrialización de la entidad en las últimas dos décadas.

Los acuerdos y convenios entre los actores sociales involucrados para obtener control de los obreros en la ciudad de Aguascalientes, que tienen su origen histórico en las relaciones corporativas construidas durante la década de los 70; y que también sirvieron para alcanzar la paz social y laboral, son el factor de industrialización en Aguascalientes.

Objetivos de la investigación

Objetivo general: Explicar cómo es que los controles obreros surgidos de acuerdos corporativos entre los actores políticos, empresarios y líderes sindicales, contribuyeron para que la ciudad de Aguascalientes haya experimentado un proceso de industrialización dinámico y exitoso en la última década.

Objetivo particular: Explicar cómo y por qué el control obrero, llevado a cabo al nivel de las relaciones laborales e industriales de Aguascalientes, contribuyó en la captación de inversiones productivas y en el desarrollo industrial de la región de Aguascalientes.

Objetivo particular: De acuerdo al objetivo particular anterior, explicar por qué la ciudad de Aguascalientes es considerada una de tipo competitiva.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Estado del arte

El debate más reciente sobre temas de desarrollo industrial, ha tomado nuevos rumbos en las últimas dos décadas. Las primeras propuestas provenientes de las teorías de localización sirvieron, en su momento, como base de lo que sería todo un conjunto de ideas que conforman, en la actualidad, un cúmulo significativo de teorías de mayor alcance e impacto. Estos avances han respondido a los nuevos contextos globales de competencia entre países por los mercados. De modo que ahora, ya no es posible hablar de una teoría o un conjunto de teorías que tengan la hegemonía explicativa de los procesos de industrialización en el mundo; por el contrario, todo parece indicar que conforme se llevan a cabo mayores estudios empíricos son más las conjeturas que pretenden explicar los fenómenos industriales.

Incluso teorías que, en determinado momento, se creían insuficientes y caducas para abordar los temas aludidos, son retomadas por pensadores de tradiciones de pensamiento que anteriormente las rechazaron.

Por lo tanto, es importante que las aportaciones teóricas que se llevan a cabo de forma reciente, redimensionen los aparatos conceptuales y metodológicos para abordar las nuevas realidades que marca el inicio del siglo XXI, caracterizado por la competitividad y la lucha por los mercados entre empresas, inclusive entre naciones.

Pero, ¿a cuáles escuelas tradicionales se hace referencia en esta introducción, que en estos momentos constituyen el acervo teórico y conceptual que dominó los estudios de desarrollo industrial de las regiones desde mediados del siglo pasado hasta finales del mismo? Y, ¿qué propuestas teórico- metodológicas surgieron al final del siglo pasado, que permitieron iniciar las primeras investigaciones de desarrollo industrial, bajo una nueva óptica conceptual?

Haciendo una síntesis sobre las principales propuestas teóricas que, son posibles de considerar como las que aportaron las primeras afirmaciones causales explicativas del desarrollo industrial, son sin duda las que plantearon Alfred Weber y Walter Christaller.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

El primer teórico propone que, la localización industrial responde a la lógica del costo mínimo de producción al conseguir la eficiencia técnica en el uso de los factores productivos. Esto se basa en: “suponer condiciones de competencia perfecta, costos constantes de los factores y demandas constante, [donde], la minimización de los costos consiste en disminuir al máximo posible la combinación de estos” (Sobrino, 2003:78)

Los costos a los que se refiere Weber son: los costos de transporte, como elemento primario, y el costo de la mano de obra, de tal modo que la localización de la industria podría darse cuando el ahorro marginal, en el costo de la mano de obra, superara el aumento marginal del costo de transporte. (*Ibidem*, 2003:79)

Para entender a este autor y su modelo, una de las primeras propuestas más acabadas de localización, es necesario ver las raíces de sus ideas en otros autores; en este caso las de Van Thünen y Launhardt. En este caso, la variable de redes de transporte de Thünen y la búsqueda del mínimo coste de producción y transporte por parte de las empresas de Launhardt, sirvió para que Alfred Weber considerara que, la variable de transporte, fuera el factor central para establecer el mínimo coste de transporte indicado para determinar, la localización de las empresas.

Por otro lado, está la propuesta de Christaller, que se centra en lo que éste denomina como área de mercados. Esta es una propuesta deductivista que parte de la existencia de jerarquías espaciales de asentamientos, a partir de ordenamientos verticales y horizontales. Los ordenamientos verticales son lógicos: “a mayor tamaño de la localidad y actividades más diversificadas, mayor distancia entre ellas.” Y las de ordenamientos horizontales, que se caracterizan por tener una “distribución espacial regular de asentamientos y áreas de mercado de tipo hexagonal” (*Ibidem*, 2003:80).

La propuesta de Christaller no fue la única, hubo otro teórico que la desarrolló: August Lüscher, quien propuso que el principal factor que afecta la localización industrial es el tamaño del área de mercado.

Ambas propuestas teóricas, abrieron la posibilidad para que aparecieran muchas más bajo este mismo sentido teórico-estructural, esto es, con aparatos conceptuales deductivos y generalizados, basados en recursos metodológicos verificacionistas.

Frente a tales recursos teóricos, con una tradición de pensamiento bastante definida, apareció otra propuesta que rompió completamente, con el hecho de privilegiar factores específicos ubicados en cierta región, para explicar los procesos industriales y de industrialización. Esta propuesta, proviene del análisis psicologista, que se distinguió por resaltar el comportamiento empresarial. La propuesta enfatizó: “...los aspectos no racionales, el comportamiento organizacional y las decisiones subóptimas asumidas por las direcciones de las empresas, lo que significaba una división del trabajo y la división espacial, de las tareas de concepción, producción y realización” (*Ibidem*, 2003: 81).

La propuesta anterior resulta ser muy interesante, por el hecho de que recupera la importancia de las decisiones de los empresarios, como actores sociales para colocar sus capitales en determinada región. Elemento trascendental, puesto que, el fenómeno de localización industrial debía ser entendido como resultado de relaciones sociales y no como procesos naturales deshumanizados, como pretendían explicar las propuestas más estructuralistas de Weber y Christaller.

Una cuarta teoría de tradición sociológica, derivada del funcionalismo estructural, es la que se llama “teoría de sistemas”. La idea de esta teoría se centró en que los procesos de industrialización se pueden explicar a través de conceptos analíticos: estructura, procesos y entorno. Para esta teoría, la industria tiende a responder a varios elementos integrados: el conjunto de corporaciones, procesos productivos y ciudades que se interrelacionan; además de los mecanismos de crecimiento. Entiende los procesos como movimientos dentro del sistema industrial conectados con la estructura, que implica tres procesos: cambios técnicos, razón del crecimiento y de la restructuración industrial; toma de decisiones de la corporación y transmisión del crecimiento, centros y periferias de la polarización territorial. Finalmente, está el concepto analítico de entorno que describe desenvolvimiento de la estructura y los procesos de la industria (*Ibidem*, 2003: 82-83).

Esta última propuesta intentó explicar que la industria no se encuentra aislada, sino que forma parte de un todo, en el cual, ésta cumple una función en específico.

Frente a la propuesta funcionalista, se desarrolló otra que provenía del marxismo, concretamente de la sociología francesa. Ésta consideró que las corporaciones, refiriéndose a la industria, forman parte del modelo de producción capitalista, donde la localización es considerada parte de la circulación del capital industrial y de la reproducción del capital y de las relaciones sociales (*Ídem*).

La propuesta de la sociología francesa, destacó por recuperar la antigua discusión marxista de que, los capitales y su búsqueda constante por acumular ganancias, tienden a colocarse en las regiones que más posibilidad ofrecen para la reproducción de los mismos; basados en el tipo de relaciones sociales concretas en la fábrica. El problema de esta propuesta es que, las relaciones sociales de las que habla, carecen de análisis de conflictos y la resistencia que generan los trabajadores, una vez que son contratados en las empresas. Si bien es cierto que la sociología francesa recurre a categorías de corte marxista, está desprovista de elementos que, normalmente, toma en cuenta el marxismo: el conflicto y la lucha de clases.

La pregunta que resultó de lo anterior es: ¿podrán aparecer o presentarse variables no cuantificables que determinan la localización de la industria en una región? y ¿existirán otras metodologías que puedan dar cuenta de esas variables de localización de la industria? La respuesta al parecer es afirmativa.

El problema del conjunto de propuestas que abordan los teóricos de la localización tradicional, es que estuvieron determinados por el contexto industrial que les tocó vivir, es decir, economías cerradas con el fuerte privilegio del desarrollo de mercados internos. Esto hizo que tales pensadores, no tomaran en cuenta variables que se fueron incorporando una vez que iniciaron los procesos de globalización. El nuevo contexto internacional y la incorporación de políticas económicas de tipo neoliberal, hicieron que la industria se dinamizara enormemente. Al abrirse los mercados a mercancías del exterior, aparecieron nuevos criterios de producción inexistentes en

otros tiempos, tal es el caso de la competitividad y la eficiencia. Estos criterios industriales, llevaron a la aparición de nuevas teorías de localización industrial, como consecuencia de desarrollos industriales. La pregunta en su momento fue, si era posible determinar si las variables, que fueron tomadas como las causales de la aparición o fomento de la industria, en otro tiempo, podían ser consideradas para explicar los nuevos contextos. La respuesta fue afirmativa, pero con la salvedad de que éstas debían sumarse a aquellas otras que iban acorde a los nuevos tiempos.

Las variables acorde a la globalización fueron: tecnología, innovación tecnológica, relaciones laborales, redes sociales que promovían a las dos primeras e incluso algunas de corte institucional, como universidades, centros de investigación, aparatos gubernamentales: secretarías del trabajo, de desarrollo económico, entre otros. Aparecieron nuevas terminologías que describían al desarrollo industrial, tales como el concepto de aglomeración, cuyas raíces se encuentran en los llamados clúster y la especialización flexible. Estos modelos productivos, que surgieron de manera coincidente en los inicios del proceso globalizador en el mundo, son aún variables causales de explicación (para comprobar) de los fenómenos de industrialización.

Estas teorías se caracterizaron, por considerar niveles de realidad y grados de abstracción diversos, centrados en la competitividad sistemática, respondiendo a realidades complejas que envuelven a la industria y su desarrollo (Messner, 1996: 13).

En este caso, la variable competitividad, implicó el uso de metodologías tradicionales cuantificables; pero además, implicó el uso de aquellas no cuantificables.

Como consecuencia de lo anterior, aparecieron un conjunto de propuestas que se fueron agrupando y sintetizando en otras nuevas, se conocen como teorías de aglomeración, relocalización, deslocalización industrial o externalidades.

La primera de éstas, se basó en el término de la externalidad de la industria. En esta propuesta, se encuentra un conjunto de teorías que se ha concentrado en explicar el fenómeno industrial, a partir del movimiento de las empresas de un lugar a otro; esto es, el traslado de la industria de una región a otra. Estas teorías constituyeron otra línea

explicativa de los procesos industriales en el mundo, en la que se afirma que la aparición de nuevas regiones industriales, se debe a la relocalización de la industria ya existente en el mundo (quizá influenciado por los cambios en las políticas económicas neoliberales); utilizando, hasta en algunos casos, recursos conceptuales propios de física y de la termodinámica del equilibrio de fuerzas.

Uno de los puntos de este nuevo fenómeno industrial, fue llamado por sus partidarios, como la externalización de la localización.

El término de externalización, también conocido como *outsourcing* y *offshoring*, supone un rediseño de las partes de la cadena de valor que quedan en manos de la empresa, esto significa que deben pasar ciertas actividades del proceso de trabajo a ser adquiridas y elaboradas por terceros. Esta lógica, conocida como modelo de Marshall, Arroz y Romer, plantea que la realización de determinada tarea de una empresa por parte de otras de la misma rama supone la generación de externalidades (Glaese citado por Merino de Lucas, 2008: 6).

Lo anterior abrió una doble discusión en cuanto a los problemas de relocalización de la industria. Uno de ellos se centró en la problemática de si la relocalización es el resultado de las empresas por buscar nuevos espacios productivos, que las llevan a hacer eficientes los recursos, que en otro momento sirvieron para localizarlas en un territorio determinado (costes de transporte, costes laborales, materias primas, demandas de productos, etc., por mencionar algunos). De haber sido cierta la hipótesis, entonces se comprobaba que estos nuevos espacios, ciudades o regiones, ofrecían ventajas comparativas para las empresas, superando así a los lugares de origen de las mismas y por ende provocando la movilidad. La otra postura giró en torno a las externalidades que llevan a cabo algunas empresas por el hecho de fragmentar su cadena de valor a fin de colocar algunas de las partes del proceso en otras empresas de la misma aglomeración. Esta última teoría menciona que este hecho se debe a razones internas a la empresa y no a factores exógenos a éstas.

El proceso anterior llevó a la posibilidad de que las externalidades, fueran también entendidas como deslocalizaciones. Pero la deslocalización implicaba que, en

las ciudades de origen, pudieran aparecer factores que orillaran a las empresas a buscar otros lugares donde colocarse, es decir, a ser expulsadas; y, que, a su vez, estos nuevos espacios sociales presentaban otros factores que hacían que la industria, llegase a este lugar nuevo, es decir, a ser atraída. Bajo esta lógica, nació la propuesta de Paul Krugman, quien consideró que en las ciudades podían presentarse ciertas fuerzas físicas, centrífugas y centrípetas, que podían ejercer presión para expulsar o retener en una región a todo una industria, que a la larga estas fuerzas tendían a equilibrarse, evitando así un proceso interminable de relocalización industrial (Krugman, 1998: 8).

En sí, la propuesta tuvo eco en otros pensadores quienes consideraron, de forma deductiva, que las sociedades que han alcanzado su equilibrio industrial tendían, por lo tanto, a construir sus primeras formas de aglomeración (Fujita, Krugman, Venables, citado por Garza, 2003: 206).

Frente a la propuesta del equilibrio industrial y debido a la influencia de fuerza físicas, surgió otra que encabezó las posturas de industrialización partiendo de la lógica de la competitividad actual de las naciones por captar inversiones productivas foráneas. Esta es la propuesta de Michael. Porter.

Michael E. Porter, al encontrarse con este tipo de industrialización como resultado de la competencia entre las mismas consideró que era a través del clúster como se podía explicar los fenómenos de la industrialización en el mundo. Descubre que los clúster podían eficientar los recursos materiales de la industria del mismo tipo de rama, en la cual podían compartir incluso conocimientos de innovación tecnológica; reduciendo así, costos de transporte, incrementando e impulsando el desarrollo de habilidades de sus trabajadores e incorporando proveedores de componentes especializados, de maquinaria y de servicios. Además, el autor apunta, que este tipo de industria podía ser capaz de crear redes de instituciones que le apoyarían en todos los aspectos industriales (universidades, control de información, tecnologías, asesores, etc.); convirtiéndose así, en un tipo de aglomeración industrial con ventajas competitivas superiores a otros tipos de aglomeración. Este teórico, llegó a considerar dicho fenómeno como una extensión de la aglomeración, una externalidad de tipo competitivo, ubicado en una región específica. Así, los mismos clúster fueron

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

considerados por este teórico, como la forma más actual de competir por inversiones productivas, en donde éstas constituyan una industria con mayor grado de competitividad mundial. Aquí, la competitividad alcanzada por los clúster, tiene varios efectos sobre los mismos en tres formas:

...primero por el incremento de la productividad de las compañías ubicadas en el área; segundo, por el manejo de la dirección y ritmos de innovación, de los cuales afianza el futuro desarrollo de la productividad; tercero, por simular la formación de nuevos negocios, de los cuales expanden y contraen al clúster ellos mismos. (Porter, 1998: 80).

Es necesario mencionar a una última una propuesta teórica surgida a mediados de los 80, por un conjunto de teóricos que parten del análisis del sistema capitalista y del conjunto de relaciones sociales que están implícitas en la compra venta de las mercancías entre empresarios y trabajadores; siguiendo la forma como circulan los capitales en el mundo. Esta propuesta recuperó toda la estructura analítica del pensamiento marxista, en la cual analiza bajo esta perspectiva, los procesos globales de industrialización en el mundo.

La propuesta tiene su origen en la idea de que, los capitales, buscan nichos en donde alcanzar a acumular en mayor medida sus ganancias. Está basada esencialmente en la compra-venta de la fuerza de trabajo: mercancía destinada al consumo productivo. En este esquema el trabajo se convierte en la unidad de análisis para abordar fenómeno industrial interesado (Walker y Storper. 1986: 233. 1989:154).

Con esta idea fue posible analizar a fondo, dos tipos relaciones sociales concernientes también al análisis del fenómeno industrial: las relaciones laborales y las relaciones de producción. En ambas, los autores encontraron que estaban implícitos los problemas del control obrero, la resistencia de los trabajadores al control, los sindicatos, las instituciones laborales reguladoras del precio del trabajo, entre otros. Esta propuesta analizó el fenómeno de la localización industrial, desde una perspectiva marxista, incluyendo no sólo las variables cuantificables, sino también otras contenidas en las relaciones sociales mencionadas.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Por lo tanto, se afirmó que tanto la teoría de localización, así como la teoría de inversión, debían ir unidas, ya que en realidad, cada una involucra a la otra. En resumen, la localización industrial representa un movimiento constante, que se lleva a cabo en el momento de la circulación de capital, esto es, cuando la compra de la mercancía está destinada al consumo productivo (*Ibidem*, 1989: 215).

Lo anterior permitió que se pudiera incorporar otras categorías más concretas, que contribuyeron a la explicación de nuevas relaciones sociales. Esto es, dado que la propuesta de Storper y Walker se estructura con base a la doble lógica mencionada: teoría de localización y teoría de inversión, ambas no se contraponen para que sea posible incorporar categorías explicativas cercanas a los procesos de trabajo, tales como la restructuración productiva y la flexibilización. Por el contrario, permite que fenómenos como la modernización empresarial y los conflictos sociales, surgidos por los fenómenos del proceso anterior, puedan ser analizados por medio de variables como el control obrero y sus formas más complejas; expresadas, entre otras, por categorías relacionales al nivel de lo laboral y al nivel de las relaciones industriales.

Pues bien, para el caso de la presente tesis doctoral se considera que la base teórica que ordenó a la misma, fue precisamente aquella proveniente de pensadores como Walker y Storper; quienes, a su vez, están apoyados en aportaciones de teóricos del nivel de los procesos de producción, como son: Panzieri, Braverman, Hyman, Paul Thompson, Mandel, Burawoy, entre otros. Son las que dieron indicios para abordar temas de industrialización con base a temas provenientes de los estudios del trabajo, como es el control obrero.

Justificación

Explicar el problema el desarrollo industrial de un estado, y concretamente el de Aguascalientes, se convierte en una tarea compleja si se considera que existe una gran mayoría de teorías que sólo utilizan métodos estadísticos y matemáticos para explicar los fenómenos industriales.

Pero, ¿por qué resulta difícil tal tarea en el caso de la entidad de Aguascalientes? La respuesta se encuentra en una serie de indicadores que no concuerdan con lo que afirman las teorías de desarrollo, localización industrial y de urbanismo con respecto a la forma particular cómo se presentó el desarrollo industrial en el estado.

Aguascalientes fue un estado donde hasta mediados de los años 70 la actividad productiva dominante era la agrícola, en segundo término la industria manufacturera y por último, la de servicios. Era una entidad que no tenía infraestructura carretera competitiva, no existían los parques industriales, la fuerza de trabajo tenía un nivel escolar bajo, no ha sido centro minero que provea de insumos competitivos, no había aeropuerto, la población rural concentraba el 60% del total; pero tenía un sistema ferroviario que conectaba con el país y con los Estados Unidos, salarios bajos, cultura y participación sindicales controladas por la central obrera oficial. Estas condiciones, de acuerdo a las diversas teorías de desarrollo industrial, no son suficientes para justificar la llegada de empresas de clase mundial como Nissan y Xerox; mucho menos la de instituciones como el INEGI.

Todo parece indicar que las condiciones de desarrollo industrial en la entidad se debieron a otros factores no contemplados por la teoría tradicional. Esto es, pudieron haber sido resultado de la gestión articulada de gobiernos estatales y federales de la época. Y a su vez, que dichas empresas citadas consideraron a Aguascalientes como un territorio de posibilidades por las pocas características que éste ofrecía; con la condición de que con el paso del tiempo fueran construidas otras más para considerar a la entidad como región de desarrollo industrial.

Así pues, el dinamismo industrial que siguió a los años 80 en el estado parece confirmar esta hipótesis, ya que posteriormente a la instalación de estas grandes instituciones productivas y de servicios se fueron construyendo en la entidad aquellos factores que reconoce la teoría tradicional de desarrollo industrial y de localización como importantes para explicar tales procesos: aeropuertos, sistemas de comunicación carretera, parques industriales, alto nivel educativo de la fuerza de trabajo y avance en el control sindical por parte de las centrales obreras.

Pero las condiciones que vivían las empresas de aquellos años ya no son las mismas para estos momentos. Ahora están presentes procesos de globalización de la producción, que combinados con la incorporación de políticas económicas en los países (con la introducción permanente de políticas neoliberales), han cobrado importancia en el estudio de las ciudades desde la perspectiva de la competitividad. De modo que a partir de los años 90 ha estado de moda que las ciudades industriales sean catalogadas por su capacidad competitiva para captar inversiones; evaluación que de resultar ser exitosa. Esta es interpretada por los mismos autores como indicador de desarrollo industrial regional en un territorio determinado. En general, estos estudios han seguido la tradición teórica del modelo explicativo de la industria por externalidades de Michael Porter.

Se citan algunos textos donde se ha evaluado el lugar que ocupa Aguascalientes frente al resto de las ciudades en la región y de todo México en los últimos veinte años.

Esta breve revisión contribuye en dos objetivos: por un lado, permite determinar la importancia y el alcance explicativo de los diversos estudios sobre industrialización en Aguascalientes; por el otro, determina las limitaciones metodológicas que tienen tales estudios, sobre todo porque en lo empírico estuvieron presentes variables de tipo cualitativo, fundamentales en la explicación industrial de la entidad.

Por ejemplo existe el caso de un autor que estudió la ciudad de Aguascalientes bajo el tema de desarrollo industrial enfocado al nivel de la ciudad. En este estudio se resaltó como fue que las tres principales ramas productivas de la entidad determinaron la dinámica industrial en la entidad al análisis de la categoría de ventajas competitivas; estas tres ramas industriales son, según el autor: la industria del vestido, textil y la automotriz. Concluye que las condiciones geográficas, y el bajo costo de la fuerza de trabajo son las que han permitido el grado exitoso de competitividad de la ciudad ante sus similares en el resto del país o el extranjero (Camacho, 2000: 90).

El autor agrega que la ventaja competitiva de la ciudad se debió además a la conformación de redes y agrupaciones productivas en el estado en las cuales las empresas tuvieran acceso a tecnología, colocación del producto, entre otras cosas

(Ibídem, 2000: 166-167); sumado, además, el tipo de estrategia del gobierno estatal para impulsar el desarrollo de la ciudad, orientada a captar inversiones estratégicas, como la industria automotriz (*Ibídem*, 2000: 176).

En la evaluación que hace éste sobre el efecto de las capacidades competitivas en la ciudad de Aguascalientes, se encuentran otras variables no estadísticas las cuales simplemente enumera, mas no menciona el peso específico que ha jugado cada una de ellas en el desarrollo industrial. Tales variables son: las relaciones laborales de las tres ramas y el impacto que representa la incorporación de tecnologías avanzadas.

El análisis utilizado por Camacho no es el único que se ha llevado a cabo para explicar el fenómeno de industrialización en Aguascalientes. Existe otro autor que abordó este mismo factor utilizando diferentes caminos analíticos. Tal es al caso de los estudios realizados por Ismael Aguilar Barajas. En ambos autores se puede observar cómo la ciudad de Aguascalientes resulta interesante para el estudio de desarrollo regional por el efecto exitoso de su crecimiento industrial en los últimos veinte años.

Por ejemplo, en el estudio realizado por Ismael Aguilar Barajas se utilizó el análisis comparativo de estudios de caso, utilizando metodologías cuantitativas preferentemente, en el cual se tomaron dos ciudades más con desarrollos industriales similares y se observó el efecto industrial de las ventajas competitivas en cada una. Las ciudades analizadas fueron: Morelia, Michoacán y Aguascalientes. Al comparar ambas ciudades el autor concluye que cada ciudad presenta un proceso de desarrollo particular, el cual, hace que no sea posible trasplantar la experiencia a otras ciudades (Aguilar: 1993, 245).

La característica más importante señalada por Aguilar Barajas sobre la ciudad de Aguascalientes es que ésta logró construir cierta ventaja competitiva que lograba, a su vez, captar inversiones productivas. Esta variable de ventaja competitiva era el sistema de corredores y parques industriales; sumada a la presencia de centros comerciales; a un gasto estatal en infraestructura (carreteras y de instalación); a un tipo de relaciones laborales en la entidad llevadas a cabo desde décadas anteriores (consideradas por este como extraordinarias); a la conexión de una amplia red de comunicaciones con las tres

principales ciudades del país (Monterrey, Guadalajara y México y la aplicación exitosa de programas nacionales de industrialización impulsadas por los gobiernos federales en la entidad (*Ibidem*: 1993, 255).

Cabe mencionar que en el estudio de Ismael Aguilar sobre la realidad industrial de Aguascalientes está presente cierto análisis de tipo histórico industrial, el cual considera trascendental para entender el fenómeno de industrialización reciente. Así, que cuando inicia la explicación del desarrollo histórico particular del estado, parte de que se inicia en la etapa colonial minera, pasando por la forma industrial alimentaria y de transporte ferroviario de finales del siglo XIX y XX, hasta llegar al momento actual. Y de cómo en fechas recientes el impulso de políticas nacionales y estatales de desarrollo contribuyeron a la mezcla de una industria originaria del estado con la inversiones extrajeras modernas (*Ibid.*, 1993: 260-264).

Tal industria extranjera moderna que se había construido de forma natural en la localidad, según el autor, sólo se puede explicar a través de dos actores: los representantes de los gobiernos estatales y los empresarios locales. Los primeros, continua el autor, se han abocado a promover el estado en el exterior para que los segundos inviertan en Aguascalientes; basando la difusión de la ciudad en el extranjero dan 12 puntos: 1) buena calidad de vida, 2) redes adecuadas de transporte, 3) buenas relaciones laborales, 4) proximidad a mercados nuevos o existentes, 5) fuerza de trabajo abundante y existente, 6) servicios y facilidades de una ciudad importante, 7) contactos personales, 8) deseo personal de localizarse en la ciudad, 9) incentivos de política regional, 10) estratégica localización geográfica, 11) parques industriales y 12) proximidad a proveedores nuevos (*Ibid.*, 1993: 284).

La enumeración de los puntos que este autor alude, son ofertados por los gobernantes en turno en el extranjero, dan cuenta implícita de qué elementos están de por medio para que la ciudad sea competitiva. Por ejemplo el punto 3 que hace referencia a las buenas relaciones laborales en el estado. Este autor no tiene conocimiento sobre qué se oferta en este rubro, algo que el gobernador tiene pleno conocimiento.

Lo que no menciona este autor son dos cosas: cómo participan los empresarios locales para que los capitales extranjeros puedan invertir en el estado, y si existe algún otro actor que interviene en este proceso, como son los sindicatos. También, se puede agregar que no contempla si existen relaciones concretas entre los actores aludidos, algo que cambiaría por completo la percepción del concepto de ventaja competitiva de la ciudad de Aguascalientes.

Otra propuesta de tipo estructural macroeconómica que da cuenta de cómo se pudo dar cierto proceso de transición desde una forma de producción tradicional industrial a una más avanzada explica el desarrollo industrial a partir de cierto grado de análisis histórico. Esta idea proviene de los estudios dependentistas de los años 70, que enfatizaron como ciertas naciones con carencias financieras y comerciales vivían determinada situación de relación de dependencia frente a aquellas que sí tenían esta condición. Estas naciones eran llamadas centros y periferias. La característica era que cuando ocupaban el estatus de centro, podían modificar las condiciones de compra de las mercancías provenientes de las naciones periféricas. En estos últimos territorios (en los cuales existían grupos hegemónicos económicos que habían alcanzado cierto control nacional de sistema productivo) se veían en la necesidad de hacer alianzas con los grupos financieros y comerciales de los países centros (con sus sectores de enclaves), para poder sobrevivir a la transición. El hecho anterior obligó a los segundos a replegarse en cuanto al control que tenían sobre la producción en sus naciones (e incluso de los obreros) y poner este control al servicio de los capitales enclaves: un orden interno ejercido por éstos sobre la mano de obra, indispensable para la explotación económica (Cardoso y Faletto, 1979: 82-83).

El proceso descrito por Cardoso y Faletto sobre cómo funcionan los capitales internacionales al decidir colocarlos en otros países con menor capacidad financiera; y sobre todo, lo que tienen que ceder los capitales locales (dejar que el capital circulante internacional se beneficie de los controles obreros construidos por los primeros) para captar los capitales extranjeros en su localidad es el punto relevante a destacar en esta investigación.

El punto que tiene que ver con la conformación de grupos de poder en cada uno de los países de América Latina, representa la parte de interés para la presente investigación, ya que en él está implícita una variable no contemplada por los análisis porterianos de competitividad en las empresas: el control obrero. Esta variable alcanzada a constituirse en cada una las localidades de América latina, en la que están involucrados los actores empresarios locales es una la que se recupera para posteriores análisis en esta investigación de tesis de doctorado.

Lamentablemente los autores citados no profundizaron en la forma como los empresarios y los grupos de poder dominante en los diferentes países llevaban a cabo los controles aplicados a sus trabajadores; análisis que se caracterizó por ser estructural y general. No así con el tipo de análisis que los autores llevaron a cabo, y que es recuperado para esta investigación, es su énfasis histórico industrial regional.

Bajo una lógica parecida a una metodología histórica articulada, existe una investigación relativamente reciente sobre el desarrollo político e industrial del estado de Aguascalientes, es un trabajo realizado por Fernando Salmerón. Resalta cómo participaron articuladamente diversos actores sociales en la entidad para alcanzar cierta paz social que se convirtió en la base de desarrollo industrial en el estado.

Salmerón comprueba como gobernantes, empresarios, trabajadores e iglesia se articularon por alcanzar paz social en el estado. Este estudio se caracterizó por explicar cómo desde inicios de los años 70 hasta llegar a los 90 los grandes sectores corporativos en el estado, (e incluso con la intervención de la iglesia), pudieron crear condiciones favorables para que en la sociedad hidrocálida no se presentaran manifestaciones sindicales; logrando así, pactos sociales con el objetivo de alcanzar un programa amplio de paz social en la entidad. Este pacto social sería a la postre la base para constituir la industrialización y desarrollo rural en la entidad (Salmerón, 1996: 95).

Lo importante de la obra de Salmerón es que recupera y utiliza los datos estadísticos y los relaciona con el proceso de construcción de acuerdos corporativos políticos entre los actores, lo que tuvo como consecuencia la construcción de una base social que se tradujo en cierta tranquilidad política en el estado. El objetivo fue que la

industria pudiera desarrollarse eficientemente (sin tener tantos conflictos con los trabajadores), punto coincidente con los análisis dependentistas sobre el papel que jugaron los empresarios de países periféricos para poder llevar a cabo acciones de activación económica que éstos por sí mismos ya no podían realizar (*Ibidem*, 1996: 96).

Así pues, el trabajo de Salmerón permite entender en gran parte los acuerdos y convenios primarios entre los diferentes grupos oligárquicos en el estado al nivel de las relaciones corporativas; permite, a su vez, entender en parte como tales relaciones contribuyeron en el proceso de industrialización en el estado.

También se deja en claro que es Salmerón quien logra definir la categoría de paz social entendida como forma del control obrero y campesino logrado por los grupos oligárquicos en el estado, concepto fundamental para entender otra que se ha consolidado en los últimos veinte años: la paz laboral, que expresa plenamente los controles obreros llevados a cabo dimensiones de la realidad Aguascalientes: en los procesos productivos, en las relaciones laborales y en las relaciones industriales).

Ahora bien, la literatura especializada sobre el tema de ventajas competitivas ha considerado a la variable relaciones laborales como una que debe tomar en cuenta todo empresario internacional para colocar sus inversiones productivas en las distintas regiones del mundo. Esto ha sido así en América Latina y en países con poco desarrollo industrial en los que el precio bajo de los salarios de los trabajadores hace que al capital en circulación (visto como inversiones productivas sea colocado en las regiones en donde existe esta condición. Fenómeno, que al parecer se acentuó últimamente, en aquellos países como el nuestro por la apertura comercial y el libre comercio.

Algunos autores afirman que los incrementos sociales están en función de la productividad y estos son fijados por debajo de los salarios medios pagados en los países desarrollados, y los precios de bienes y servicios de los sectores públicos y privados se ajusten a los precios internacionales (como en el caso de la política inflacionaria mexicana), entonces se observa un sacrificio del trabajador (en términos de sus ingresos salariales) que es aprovechado por los inversionistas al verse limitada la nivelación de los salarios con sus pares obreros en el exterior (Becker, 1995: 64-65).

El hecho anterior propicia que inversionistas, cuyos capitales circulantes deseosos de lugares con relaciones laborales competitivas, volteen a ver a ciudades como las de México para invertir en éstas.

Lo anterior nos lleva a evaluar otra variable dentro del análisis de ventajas competitivas: las políticas de desarrollo industrial regional. Todo parece indicar que la sola elaboración de tales políticas no es suficiente para que una geografía determinada (con sus ventajas competitivas: acceso a materias primas, políticas fiscales y relaciones laborales, entre otros), se traduzca en captación de inversiones productivas y mucho menos en aglomeraciones industriales.

Son varios los teóricos que consideran que las formas de industrialización están ligadas con el tipo de política económica nacional. Estos parten de explicar que la industrialización de las regiones se ha debido al tipo de política económica implementada por los gobiernos federales en turno. De tal modo que al intentar explicar la industrialización de Aguascalientes, llevada a cabo a partir de los años 90, se debió al tipo de política económica que tenía el objetivo de que los estados transformaran sus formas dominantes de actividad económica y se adaptaran a la nuevas condiciones de competencia, ligado a una lógica de mercado globalizado (*Ibídem*, 1995 y López García, 2007: 11-12).

Pero la tesis de la variable de política económica tiene el problema de que no existen los elementos explicativos suficientes para demostrar que ésta influye directamente en la industrialización de las regiones de México, ya que son muchas las ciudades de este territorio en las que no se presentó el efecto de industrialización.

Por otro lado, existen otras teorías que intentan explicar el proceso de industrialización en las regiones por el traslado de cierta rama industrial de un territorio a otro. Esta es la tesis del desarrollo industrial por el efecto del clúster industrial, responde a la lógica de que su producción está destinada al mercado externo. En este caso, el producto de las nuevas industrias resulta de las nuevas condiciones que provoca el proceso de globalización de las mercancías en el mundo (Garza *op. cit.*: 188-190).

Lo que no menciona este autor es si todos los clúster existentes en el estado se formaron gracias a las condiciones actuales de la globalización de forma reciente o fueron el resultado de procesos históricos productivos propios de la región. Es probable que algunos de estos casos hayan sido el resultado de procesos naturales de actividad productiva de la región y que otros hayan aparecido por la búsqueda de mejores condiciones para la acumulación de capital por parte del circulante en la forma de inversión productiva. Lo cierto es que la variable clúster no es del todo explicativa del fenómeno de la industrialización de Aguascalientes ya que difícilmente se construyen aglomeraciones industriales en nuevas regiones.

Se concluye que la industrialización reciente del estado de Aguascalientes (de los últimos treinta años) no resulta sencilla de explicar a través de las variables estadísticas. Este fenómeno está presente el desarrollo histórico particular de ciertas variables de tipo social que han influido en la conformación de dicho proceso. Variables que deben ser recuperadas para entender, de forma conjunta con las variables estadísticas, el proceso de industrialización de la entidad federativa.

Dado que la categoría de ventajas competitivas en las ciudades es la que ha tenido más aceptación en los círculos académicos en el mundo para explicar la industrialización en las regiones, es necesario que se vuelva a retomar la discusión de este concepto en esta investigación para aclarar algunos detalles inconsistentes de dicha categoría.

Dicho concepto tiene el problema de que vuelve a caer en el mismo problema metodológico del resto de las propuestas teóricas, en el sentido de que las ciudades son evaluadas con indicadores e índices cuantitativos, dejando fuera las variables cualitativas. Estas últimas son parte integral de la realidad concreta industrial de las regiones y de sus ciudades.

Dentro de las variables cualitativas de los desarrollos industriales de las diversas regiones del mundo se encuentran también aquellos casos relacionados con los marcos normativos de las entidades en las que se aplica. Esto es, el marco jurídico que

representa la situación competitiva que viven las empresas en las ciudades con respecto a cuestiones laborales, fiscales, entre otros. De no poderse estudiar adecuadamente esta variable, tampoco sería posible encontrar la ilegalidad de la que se ven beneficiados las empresas cuando los gobiernos locales permiten que esto suceda. Los capitales trasnacionales que se encuentran en circulación en el mundo buscan “las mejores regiones” donde colocarse. El concepto de “mejores regiones” no necesariamente refiere a las condiciones geográficas favorables para la empresa, o en su caso, factores favorables de localización, más bien están referidos a la forma como de los gobiernos locales permiten que se violenten las normas jurídicas locales a favor de los capitales. A este tipo de consentimiento de la no aplicación de normatividades por parte de los gobiernos locales es al que se hace referencia cuando se quiere llamar las ciudades competitivas.

Si además se agrega que existen en las ciudades ciertas instituciones que no cumplen con el papel por las que fueron creadas (sindicatos, instituciones reguladoras de lo laboral, entre otros); sino por el contrario, juegan roles contrarios a los que deberían, complica aún más la explicación de las teorías de desarrollo industrial y del urbanismo de por qué aparecen ciertas regiones industriales en el mundo en donde no hay condiciones para que esto suceda, como fue el caso de Aguascalientes a finales de la década de los años 70.

Por tal motivo, cualquier variable que pretenda evaluar a las ciudades por su condición de competitividad deberá de ser construida tomando en cuenta no sólo las variables cuantificables, sino también aquellas de tipo cualitativo, incorporando metodologías novedosas para llevarlo a cabo.

Esta realidad, en ciudades como las de México -y de seguro en muchas partes del mundo- rompe con cualquier tipo de construcción lógica teórica construida para entender cualquiera de sus fenómenos internos, por ejemplo, las teorías de juegos y la supuesta elección racional que son básicamente ejercicios racionales de cómo participan los actores sociales reales en sociedad. Estas presentan una serie de problemas epistémico-metodológicos y explicativos que no permite ver ni demostrar hechos reales en la industrialización de las regiones. Por ende, la presente investigación no se limitó a

verificar una o más variables de teorías sociales, o en su caso, de categorías construidas a partir de las teorías de la localización, del desarrollo industrial o del urbanismo; por el contrario, se optó por seguir el camino de descubrimiento de aquellas variables que han intervenido objetiva y subjetivamente en la realidad industrial de Aguascalientes, *utilizando nuevos caminos metodológicos y explicando la realidad industrial a partir de la relación existente entre los actores que intervienen en la construcción de la misma.*

Elaboración Metodológica

La metodología que sustenta esta tesis es ampliamente conocida y aceptada en el ámbito de las ciencias sociales como reconstrucción articulada¹; misma que resulta innovadora en el campo del desarrollo regional, pues la primera vez que se aplica en esta área. A través de ésta se obtuvo información de sujetos y actores sociales que intervienen directamente en el desarrollo industrial de Aguascalientes, lo cual implicó que éstos podían argumentar las principales causas del fenómeno. Esta metodología, privilegia el análisis cualitativo tiene la característica de aplicar diversos instrumentos de investigación, serie de conceptos y categorías sobre el tema que sirven para dar continuidad explicativa a los convenios y acuerdos de los actores a través del tiempo. Para la cual es pertinente que se utilizará la combinación de instrumentos y técnicas de investigación provenientes de diversas tradiciones epistemológicas para poder alcanzar los objetivos de la investigación, cuidando que éstos no cayeran en contradicción objetiva. Por ejemplo, el uso de indicadores cuantitativos como los que construyen las instituciones de estadística para observar la tendencia de ciertas variables en el tiempo, con el uso de técnicas cualitativas como son la entrevista semiestructurada a profundidad (técnica que privilegia la versión de los actores entrevistados).

Por lo tanto, cuando se inició la construcción del capitulado de la tesis se recurrió a información pertinente para su elaboración según fue el caso. Así por ejemplo, cuando se construyó el capítulo II de la presente tesis se consultó información publicada por el INEGI. Esta información tiene la característica de estar estructurada por categorías que pueden ser expresadas en indicadores o índices. Se seleccionaron los

¹ Para mayor información sobre este tipo de metodología consultar la siguiente bibliografía: El uso crítico de la teoría y Crítica epistemológica a los indicadores de Hugo Zemelman; y el texto Hacia una metodología de la reconstrucción de Enrique de la Garza Toledo.

indicadores que tenían mayor relación con el tema a investigar; algunos de éstos aportando elementos indirectos al estudio que se realizó (salarios, remuneraciones, etc.) y otros bastante directos (conflictos laborales).

Pero no todo lo que ofrecía el INEGI en cuanto a información estadística se utilizó directamente en la investigación, fue necesario que se construyeran y calcularan algunos indicadores como tasas de crecimiento y nivel de crecimiento para descubrir y explicar la tendencia de la industria de la entidad. Todo lo anterior se llevó a cabo cuidando que la interpretación de la información no llegara a deducir o interpretar el dato más allá de lo que éste podía ofrecer.

En este caso, ¿Qué se obtuvo al final del capítulo II? Se descubrió que en el estado de Aguascalientes existían condiciones favorables para la captación de inversiones productivas; y, a su vez, que existe una relación primaria explicativa entre las variables control obrero e industrialización.

En cambio, para el resto del capitulado de la tesis se utilizó la combinación de instrumentos y técnicas metodológicas. Se construyó toda una estructura de entrevistas de tipo semiestructurada a profundidad para cada uno de los actores sociales (empresarios, funcionarios y servidores públicos y sindicatos) aplicando las mismas dimensiones y variables (ver el anexo de los cuestionarios de entrevistas aplicadas a los actores seleccionados). Lo anterior se llevó a cabo con el objeto de contrastar (entre actores del mismo gremio) y triangular (entre actores de todos los gremios), la información de las versiones de los entrevistados. Con esta tarea se buscó hacer consistente cada una de las conclusiones a las que se llegó en cada capítulo.

Por otro lado, no era suficiente contrastar y triangular la información, sino que también ésta debía de compararse y evaluarse en función de otro tipo de fuentes: las bibliográficas (libros, artículos revistas), información estadística y normas legales (sobre todo la Ley Federal del Trabajo) cuidando de no hacer interpretaciones que no tuvieran sustento empírico. En este caso, en cada uno de los capítulos se recupera aquellos conceptos y categorías empíricas y explícitas que daban cuenta de la forma como habían aparecido en la realidad concreta; para así proceder a observar como éstos

se conectaban y se movían en el tiempo y espacio analizado (como fue el caso de Aguascalientes). Esto es, en cada capítulo se demostró cómo cada categoría recuperada de la teoría se movió en la realidad de Aguascalientes para concluir en demostrar que el control obrero, construido por los actores involucrados en la industrialización de la entidad, fue el principal promotor de la captación de inversión; y por ende, del proceso de industrialización. Así por ejemplo, la categoría de corporativismo (extraída de la literatura especializada) que se articula con la de contratos de protección y de sindicatos de protección, vienen a articularse, a su vez, con el concepto de “estabilidad laboral” propuesta en esta tesis para explicar el fenómeno de la paz social y laboral de la que hablan tanto los actores involucrados en la industrialización. Este último concepto que se expresa de forma compleja y generalizada en Aguascalientes viene a ser el control obrero construido por los primeros para lograr crecientes tasas de ganancia.

Con la acción anterior se pudieron reconstruir los hechos históricos de acuerdos y convenios entre todos estos actores sociales y económicos claves en Aguascalientes (presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje –JLCA-, líderes de las principales cámaras empresariales y líderes de las tres centrales obreras e incluso abogados laboralistas clave) y se pudo, a su vez, construir la totalidad de relaciones articuladas que culminaron en la conclusión a la que se llegó: que los controles sobre los trabajadores construidos por los primeros a diversos niveles de la realidad laboral e industrial han sido el principal factor de industrialización para Aguascalientes en los últimos veinte años.

Por lo tanto, el camino metodológico que se siguió para esta investigación exigió que se trabajara con hipótesis y con variables no cuantificables que involucraron, a su vez, variables a diversos niveles de la realidad concreta, hecho que no hubiera sido posible si se remitiera a recursos de metodología verificacionista cuantificable. Estas nuevas variables e hipótesis permitieron discutir, aportar y concluir explicaciones causales multidireccionales, lo cual hizo que el resultado al que se llegó fuera más rico en su contenido semántico. En otras palabras, la metodología se centró en privilegiar las relaciones sociales entre los sujetos y los actores sociales involucrados bajo un determinado problema central en una investigación: el control obrero.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Capitulado de la tesis

El documento completo de investigación de tesis doctoral tiene un total de seis capítulos y sus conclusiones. En este documento se retoma la discusión teórica más relevante en el mundo alrededor de los temas de lo industrial, la industrialización, la localización industrial, la relocalización industrial, la externalización industrial y los aportes del urbanismo en cuanto a la parte industrial que en él está contenido. Por otro lado, se revisaron teorías relacionadas con los debates cercanos a los procesos de trabajo, el control obrero, las restructuraciones productivas, las flexibilizaciones en el nivel de los procesos de trabajo, el nivel de las relaciones laborales y el nivel de las relaciones industriales en la entidad en relación con los procesos de industrialización.

Por otro lado, se puede mencionar que la secuencia del capitulado respondió a los objetivos trazados en la investigación y se descubrió, de forma sistematizada, la manera como se ha estructurado el control de los obreros de la ciudad de Aguascalientes; haciendo cierto diálogo entre teoría y práctica de tipo histórico en el cual se expresa el cómo y el porqué del proceder de los actores involucrados en el asunto de la industrialización de la entidad.

En el primer capítulo se plantea todo el marco teórico que fue utilizado para construir los instrumentos de investigación, incluso se puede encontrar cuál es la discusión teórica que existe alrededor de varios puntos relacionados con esta investigación, como las discusiones que están alrededor de las teorías de localización y los principales factores que proponen cada una de éstas para explicar cómo es que aparecen y se constituyen nuevas plantas en las regiones. Se aborda también toda la discusión planteada por quienes consideran que las externalidades industriales son las que explican que el fenómeno de ampliación de las empresas, como proceso que busca la eficiencia y la productividad, crea aglomeraciones en las regiones. Esto es, representa al análisis de la competitividad, una de las propuestas que más éxito y aceptación ha tenido dentro del círculo de teóricos en el mundo y que ha sido hegemónico en los últimos treinta años.

En este mismo capítulo se citan aquellas teorías que han intentado explicar que en el mundo están sucediendo relocalizaciones y deslocalizaciones a partir de los procesos de globalizado de las mercancías; en el cual la industria busca otros territorios que les proporcione mejores condiciones de competencia.

Se citan también aquellas propuestas teóricas de corte marxista que colocan la discusión de la industrialización de las regiones del mundo alrededor del trabajo como factor determinante en este fenómeno que parte de la circulación de los capitales.

La propuesta anterior de industrialización abrió la posibilidad de revisar todas aquellas teorías de alcance medio, que incorporan conceptos de restructuración productiva, flexibilidad, tipos de relaciones laborales y tipo de relaciones industriales, permitiendo entender los diversos procesos laborales en las empresas y de cómo éstos podrían expresar lo que sucede en el conjunto de industrias de una región.

En el capítulo II de ésta tesis doctoral se demuestra que la industrialización en Aguascalientes se debe en gran parte al control obrero expresado en indicadores de conflictividad, pues al observar el desarrollo y comportamiento industrial de Aguascalientes en los últimos veinte años y de indicadores de conflictos en las empresas (individuales y colectivas) se encontró que en el estado se ha dado desarrollo industrial con cada vez menos resistencia obrera y menor ingreso a los trabajadores.

Se descubrió, además, cómo es que hubo decrecimiento industrial nacional (en cuanto a establecimientos económicos y captación de inversiones), mientras que en Aguascalientes se presentó un comportamiento inverso en momentos de crisis económicas mundiales. La explicación de por qué sucedía lo anterior se apoya en la revisión de los indicadores como personal ocupado, remuneraciones sueldos y salarios, entre otros. Se demostró por qué al incrementarse la captación de inversiones en el estado, que a su vez se expresa en incremento del personal ocupado, los ingresos de los trabajadores tendieron a la baja. O explicar por qué en Aguascalientes se presentó un crecimiento industrial con una tendencia a la baja de los conflictos colectivos, al grado de casi desaparecer; mientras que por otro lado, los conflictos individuales crecieron sustancialmente. Al revisar los datos anteriores se pudo descubrir cómo es que existe

una clara relación entre industrialización y control obrero que se ha traducido en captación de inversiones productivas superiores a los de la media nacional, sin ser una región con grandes recursos naturales o grandes ventajas competitivas como lo afirman los teóricos de la industrialización.

En el tercer capítulo se analiza la forma en que conciben los actores industriales en la localidad, concretamente los líderes empresariales, el proceso de industrialización, y se expone cuales son los factores que, -según estos actores económicos-, han contribuido para que la entidad haya podido desarrollar industria en el estado; la mayoría de éstos concluye que este factor ha sido la paz social y laboral que vive el estado. El aporte significativo de este capítulo es demostrar cómo el sector empresarial se constituyó en el actor mediador de las relaciones corporativas construidas veinte años atrás por los gobiernos priistas: constituyéndose en mediador y actor a la vez. Este hecho llevó a que el sector empresarial fuera quien delineara la política pública industrial en el estado que más convino a sus intereses y se terminara de constituir una ciudad competitiva. La idea más acabada de cómo llevar a cabo la industrialización en el estado fue la que plantearon los mismos empresarios locales y fueron éstos quienes llevaron la situación del control obrero a su máxima expresión. Por esta razón son ellos quienes que el factor de localización en el estado es la paz social y laboral (entendida esta como control obrero).

En el cuarto capítulo, se analiza la forma en que los sindicatos (de las centrales obreras de la entidad), contribuyeron en el control y dominación obrera de Aguascalientes; indagando la contribución específica para que los capitales nacionales y extranjeros pudieran instalarse en la localidad sin tener problema laboral alguno. Este capítulo es de suma importancia para esta tesis debido a que se pudo comprobar, por primera vez y de acuerdo a las versiones de los principales líderes de las centrales obreras en Aguascalientes, que son los sindicatos los que llevan a cabo los controles obreros sobre sus mismos representados. Esto es, se pudo comprobar que son los propios líderes quienes traicionan a sus representados y venden el movimiento obrero a los inversionistas locales y extranjeros creando así condiciones para que los capitales vean en Aguascalientes una entidad con una ventaja competitiva única en el mundo.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

En el quinto capítulo se plantea cómo es que los gobiernos estatales han aplicado políticas industriales de control obrero. Se demuestra como los funcionarios y servidores públicos que están alrededor de los asuntos del trabajo en Aguascalientes (presidentes de las juntas locales, secretarios del trabajo y secretarios de desarrollo económico) mantienen posturas proclives a favorecer a los inversionistas de nuestro estado por ordenes del Gobernador y del Secretario General de Gobierno. Asumiendo un tipo de relaciones industriales despótico sobre la clase trabajadora hidrocálida. En este caso, lo que se descubre es que los empresarios y los líderes sindicales en forma corporativa llevan a cabo el control obrero generalizado en el estado de Aguascalientes. Así pues, es precisamente en este capítulo y en el anterior en donde se desenmascara por completo la simulación de la paz social y laboral en la entidad, que no es otra cosa que el control de los trabajadores.

En el sexto y último capítulo se plantea la problemática sobre cuál es, en éstos momentos, el principal factor de localización industrial de Aguascalientes y se demuestra, a su vez, que el control obrero es el detonante del fenómeno de la industrialización en la entidad. Esto basado en una política nacional y estatal de bajos salarios. Con todo lo anterior, el lector de esta tesis puede observar que, de acuerdo a la visión de los principales actores sociales económicos relacionados con la industria en Aguascalientes, la paz social y laboral son los dos fenómenos principales que han contribuido en la estabilidad laboral que vive la entidad de Aguascalientes desde hace cuarenta años. Este concepto no cuantificable contrasta con aquellos enunciados en los modelos matemáticos y físicos propuestos por los distintos teóricos del tema; y se contrapone, por completo, a las explicaciones de industrialización enunciados por los teóricos proclives a las categorías de competitividad entre ciudades.

Por último se encuentran las conclusiones en las que se sintetiza el cómo y el porqué del control obrero generalizado en la entidad de Aguascalientes (construido históricamente por los actores sociales involucrados y que da sustento al concepto de estabilidad laboral propuesto en esta investigación) ha sido la causa principal del desarrollo industrial de la región en los últimos veinte años.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Pero además de demostrar que la estabilidad laboral es el fundamento del proceso industrial en Aguascalientes, se pudo determinar que éste presentó a su vez tres procesos internos que se sintetizan en una categoría más abstracta: la de industrialización socio-competitiva.

Los tres procesos a los que hace alusión la categoría anterior son descritos, a su vez, con tres conceptos que le dan sustento teórico al primero. Estos son detallados por sus respectivos conceptos articuladores y mediadores, son el soporte de explicación de cómo se da el proceso total de industrialización (como bases para control obrero generalizado) pero en este caso como un proceso de producción y reproducción de las condiciones de control obrero.

Límites de la investigación

El en momento que dio inicio esta investigación de doctorado, en la cual se planteó la pregunta central y su consecuente problemática, se tenía en claro que al recabar la información de los actores sociales involucrados se corría el riesgo de no tener acceso a los informantes clave: empresarios, funcionarios, servidores públicos y líderes de centrales obreras. Hecho que ponía en riesgo incluso a la misma investigación.

Pues bien, después de haberse construido los instrumentos de investigación y de haberlos aplicado a los actores sociales involucrados se tuvo la oportunidad de acceder no sólo a empresarios, sino a los mismos líderes de las cámaras empresariales y organizaciones sindicales. Este hecho hizo que la investigación cobrara mayor relevancia por la calidad de los informantes entrevistados, ya que la opinión de los mismos tenía el carácter de un representante de cada una de las ramas industriales en el estado. Lo mismo sucedió con los informantes de clave de los sindicatos, ya que se logró entrevistar a las tres centrales existentes en el estado, con lo que, al triangular la información de los líderes empresariales, ésta cobraba mayor relevancia y consistencia.

En el caso de los informantes clave de los funcionarios y servidores públicos, sólo se pudo entrevistar a un titular (al presidente de la JLCA), y a un subsecretario (al subsecretario de desarrollo económico del estado). Además, se pudo entrevistar a dos

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

abogados laboralistas claves para esta investigación; ya que uno fue por varios años el secretario general de la JLCA, encargado de resolver todos los asuntos laborales obreros en el estado de Aguascalientes; el otro fue el presidente del bufete de abogados laboralistas en el estado.

No fue posible entrevistar a todos los líderes de las cámaras empresariales. Tampoco fue posible aplicar encuestas a los mismos por el hecho de que no se tenía la seguridad sobre la veracidad de la información ya que era necesario preguntar por cuestiones reales que son ilegales bajo el marco jurídico laboral en nuestro país.

No fue posible indagar (a mayor profundidad), el alcance real que tienen los llamados *outsourcing* en el estado con respecto a este punto. Sobre todo en el ángulo de cómo este recurso industrial de los empresarios (para externalizar lo productivo de sus empresas) es otra forma de control obrero para el caso de Aguascalientes y México. Sería pues, un tema para futuras investigaciones en el caso de Aguascalientes y el resto de México.

CAPÍTULO I

INDUSTRIALIZACIÓN Y CONTROL OBRERO EN AGUASCALIENTES 2000-2010

Introducción

El cómo surge y se da todo un proceso de industrialización en una región, es un problema que ha sido analizado por una gran cantidad de teorías que tratan el tema: teorías de localización industrial, relocalización, externalidades industriales, teorías generales de aglomeración industrial basadas en la competitividad y competencia industrial e incluso algunas provenientes del análisis urbano. Estas han sido abordadas por muchos estudiosos de diversas áreas temáticas con posturas *teórico-epistemometodológicas* diferentes.

En este marco teórico se pretende revisar aquellas propuestas que han contribuido en el estudio y comprensión del desarrollo industrial de las regiones que, en algunos casos, lo han explicado a través de los actores sociales involucrados, respondiendo las preguntas básicas como: por qué, cómo, cuándo y quiénes intervienen en la constitución de la industria y de la industrialización de las ciudades pertenecientes a una región con sus respectivos estados territoriales. Al final de este marco teórico se propone una categoría central que realiza una síntesis de todas las teorías a las que se va a hacer alusión y los conceptos centrales en los que se apoya.

Es necesario aclarar que el objetivo anterior no se puede alcanzar si se dejan de lado dos elementos primordiales: primero, que el proceso de constitución de una empresa, o la localización de ésta en un territorio, depende mucho de la toma de decisión que lleven a cabo los empresarios nacionales e internacionales para instalar su empresa en el territorio de una región. Tal decisión implica que éstos actores tomen en cuenta, a su vez, dos elementos: por un lado, las características de la región-ciudad (geografía), y por otro, las necesidades que requieren alcanzar las empresas para su éxito: sobrevivir a la competencia y crecer. El segundo elemento de este proceso de industrialización se dimensiona en la forma en como los investigadores y estudiosos de

estos fenómenos logran conceptualizarla, esto es: la forma de analizar tal fenómeno y la instrumentación que se utilice (su metodología) para determinar el tipo de alcance explicativo de dicho fenómeno.

De dicho modo, el lector del presente trabajo podrá visualizar ambas características en el desarrollo del mismo al detectar cuándo ha sido una propuesta elaborada por estudiosos (que parten de supuestos sobre fenómenos de localización industrial y de competitividad) y cuándo ha sido resultado de la toma de decisiones de los actores involucrados en una región: empresarios, sindicatos, gobernantes (fедерales y locales), funcionarios laboralistas y secretarios de lo industrial, para que determinado capital coloque sus inversiones en una parte específica del mundo.

Ante el conjunto de teorías de localización que han intentado explicar los fenómenos industriales en las regiones de muy diversas maneras centradas en el análisis de los factores (geográficos y/ o económicos), existe otro conjunto de investigaciones que han tenido otro punto de partida, éstas son las propuestas basadas en las cualidades que presentan o pueden ofrecer las ciudades del mundo para atraer inversiones productivas. Dicho conjunto de propuestas basan su análisis en el concepto de competitividad, sustentado en la productividad. En este caso, se han desarrollado conceptos tales como: competencia entre empresas, ventaja competitiva, ventaja comparativa, entre otros, haciendo referencia a las ciudades y a los atributos que pueden estas dos últimas otorgarle a la primera, en el cual incorporan en su análisis a actores diversos (inmersos en las ciudades); así como a la forma como participan las instituciones de cada localidad.

Cabe mencionar que las propuestas de ventajas competitivas y ventajas comparativas son nociones que han nacido de las propuestas industriales de externalidades y de la aglomeración industrial en las ciudades basadas en las teorías que Michael Porter y Paul Krugman han sugerido principalmente. Por lo tanto, a continuación se irá presentando el conjunto de teorías que, agrupadas por su postura temática, metodológica e incluso ideológica, han aportado variables, elementos de análisis y conceptos (conectados directa e indirectamente en el problema a investigar), que permitieron problematizar la realidad hidrocálida; tarea que estuvo orientada por el

concepto ordenador de esta investigación: el control obrero; respondiendo así a la hipótesis de trabajo planteada para esta tesis de doctorado.

Teorías de la localización industrial (primera y segunda generación)

Teorías de localización de primera generación

Una de las propuestas básicas de localización industrial, proveniente de la teoría económica, es la planteada por Alfred Weber.

Para entender a este autor y su modelo (una de las primeras propuestas más acabadas de localización), es necesario ver las raíces de sus ideas en otros autores como Von Thünen, quien refiere que al maximizar la renta de la tierra y al detectar una ciudad que sea el centro del espacio territorial, ésta cumple la función de demanda (consumo). En este caso, la propuesta de Von Thünen considera que la ciudad central “...supone un espacio continuo, aislado y uniforme en términos de fertilidad y redes de transporte. Al centro de este territorio se encuentra ubicado un centro de consumo (ciudad), que actúa como un mercado puntiforme. La localización óptima de las actividades agrícolas es una función de la renta de la tierra que se busca maximizar” (Duch, 2010: 6).

Como se puede observar, la propuesta de Thünen se centra en el análisis de la tierra y el transporte, y se dimensiona en un espacio cuyo centro es la ciudad que dinamiza el territorio. En este caso, es la ciudad centro, con su capacidad de demanda, la que se convierte en la variable independiente de aquellas otras ciudades cercanas que alimentan con productos e insumos a la variable dependiente, en donde el concepto *territorial* viene a ser sólo el espacio en el que las ciudades cobran vida. De esta manera, para Thünen, el concepto *territorio* está subordinado al de *ciudad centro*, cuya demanda (consumo), le otorga este estatus. Cabe destacar, además, que para este teórico el concepto de *territorio*, en la que se edifica la ciudad central, supone un espacio “continuo, aislado y uniforme en términos de fertilidad y redes de transporte”. Esta caracterización llevó a suponer que todas aquellas ciudades centrales que tienen la capacidad de una gran demanda de artículos de consumo deben tener estas

características en su territorio. Condición que en muchos casos no se cumple cabalmente.

Aunado a la propuesta anterior, se desarrolló otra que se centró en encontrar el coste mínimo (en términos generales), enfocándose en una empresa particular. La propuesta es de Launhardt y el supuesto principal es: "...que la empresa industrial sabe, al escoger donde instalarse, el monto de demanda que puede cubrir y a qué precios. Por lo tanto, la localización óptima es aquella que minimiza los costes totales, incluidos los de producción y transporte." Con lo anterior, este autor pudo demostrar que "...el emplazamiento óptimo lo determinan los costos de transporte que, a su vez, están en función de las localizaciones de los centros de producción, materias y mercados de consumo." (*Ídem*)

Launhardt, a diferencia de Thünen, considera que la variable independiente de su propuesta es el coste mínimo de la demanda a cubrir. Si bien es cierto que la segunda propuesta se basa mucho en la del primer autor, éste segundo teórico considera que la variable de demanda va a estar en función de los costes que se generan para cubrirla. Por tal motivo, Launhardt convierte la variable independiente de Thünen en una de tipo dependiente, ya que quien decide colocar su empresa en una ciudad central deberá primero calcular el coste mínimo de los productos que desea colocar en la ciudad. En este caso, cabe mencionar que Launhardt se alejó de la discusión sobre la relevancia de los territorios en los que se lleva a cabo el coste mínimo y que sólo le otorgó peso a la variable transporte ya que este es un factor que influye en los costos de producción.

En este caso, la variable de redes de transporte de Thünen y la búsqueda del mínimo coste de producción y transporte por parte de las empresas de Launhardt, sirvieron para que Alfred Weber considerara que la variable de transporte fuera una de las variables importantes en su modelo, la cual se centró básicamente en establecer el mínimo coste de transporte como la indicada para determinar la localización de las empresas.

Siendo así, ¿cuál es la tesis principal de Weber sobre la localización? Este teórico parte del supuesto de que la localización de las empresas se da en función de

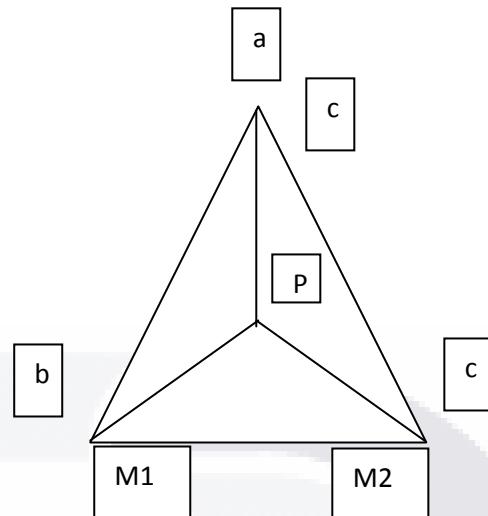
TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

“...aquel lugar donde los costos de producción y de distribución pueden ser minimizados...”, de lo cual, afirmó que para alcanzar lo anterior “...se deben de presentar tres etapas diferenciadas: a) el punto que minimiza el coste de transporte; b) sitios con costes laborales mínimos; c) aglomeración”. Para esto, el mercado es visto por Weber a través de tres conceptos que determinan la localización de las empresas, éstos son: los costes de transporte, las isodápanas y la aglomeración. El primero establece que: “...dados los puntos de consumo y de obtención de materias primas, se busca encontrar el punto en el que se localizará la unidad de producción que minimice los costes de transporte”. El segundo consiste en seguir la propuesta de este teórico, en que la determinación de la localización de la empresa se dará a partir de un radio derivado del punto mínimo de costes, cuyo círculo forma todo el espacio para el coste de transporte. El tercero y último tiene la capacidad de alterar la probable localización óptima establecida por el coste de transporte. Es decir, las empresas buscarán localizarse en aquel punto en que el ahorro sea superior al coste de transporte, siempre y cuando deduzcan que puede obtener algún ahorro en el costo de producción, por ejemplo (*Ibidem*: 12-14).

En sí, se puede concluir que la propuesta de Weber terminó por reconocer que las variables de transporte, costos de la mano de obra y la ubicación preferencial de las industrias, son las que están dimensionadas en un territorio, que se encuentran, a su vez, en una ciudad que funge como mercado demandante de productos. Los dos elementos anteriores unidos, afirma Weber, tienen la función de ser el centro de actividades productivas de una región, formando una figura geométrica de tipo triangular que es la que funciona para que ciertos capitales decidan colocarse en un territorio.

Triángulo de localización medio de Alfred Weber

C= mercado
 M= materia prima
 P= punto de mínimo coste
 a, b, c= atracción de las vértices



*La figura es obtenida del documento de Duch 2010

La propuesta de localización industrial, basada en costes mínimos, enfocada principalmente al transporte, se dimensiona dentro de las teorías normativas. En general, según el modelo, permite a los empresarios decidir si colocan o no sus inversiones dentro de este triángulo, ya que según Weber permitiría a este actor económico calcular eficientemente los costes mínimos por debajo de los de transporte para cubrir cierta demanda en una o varias ciudades centrales. Lo cierto es que este autor supone (u omite) muchas otras variables que cualquier empresario toma en cuenta al momento de decidir colocar su empresa en su espacio específico que en muchos de los casos son también determinantes de la localización, por ejemplo el tipo de normatividad laboral vigente para cada región, que está ligada en su mayoría a leyes de tipo federal, (como es el caso de México) o a las prácticas sindicales con que se llevan a cabo estas normatividades laborales. Este hecho coloca a la propuesta de Weber en una situación relativa ya que la influencia de alguna nueva variable en la región, situaría a los costos mínimos se coloquen por debajo a los costes de transporte, influyendo sobre ellos, por lo tanto, se traduciría que los empresarios podrían decidir colocar sus capitales en alguna ciudad central y no dentro del triángulo, como él afirma.

Ahora bien, el merito de Weber es que su modelo consideró que la localización de cierta empresa también debe responder al hecho de encontrar aquellos lugares en

donde existan los mínimos costes laborales. Este hecho considera que el modelo de este teórico se hace interesante y vigente en estos momentos en donde los procesos globalizadores de las mercancías y de los mismos capitales, en su forma de capital de circulación (de acuerdo al momento del sistema de producción capitalista) están buscando territorios cuyas ciudades tengan esta variable en optimas condiciones, según los intereses de los capitales. El problema está en que la propuesta de Weber no considera la posibilidad que de que la variable de costes laborales mínimos es una que puede ser construida a partir de la relación patrón-trabajador y que depende mucho de los acuerdos y convenios entre ambas partes. Para ello el autor supone que esta variable depende de la situación de oferta y demanda de la fuerza de trabajo de una región determinada; en donde si ésta se encuentra con costos mínimos entonces el empresario puede optar, junto con las otras dos variables de su modelo, de invertir en cierto territorio.

Ahora, antes de pasar a la revisión de otra propuesta de localización industrial, es necesario mencionar que en el espacio social en donde se puede localizar una industria, llamados por algunos teóricos como: ciudad, región y/o territorio, debe considerarse que estos existen y se delimitan por el trazo jurídico de los estados. Es decir, que en ellos existe un representante legal que vigila el cumplimiento de las normas legales a las que los inversionistas deben de someterse. Con estos otros elementos (los gobernantes de los estados y sus normatividades), el análisis de la localización pasa a ser más complejo de lo que Weber menciona.

Por otro lado, existen las propuestas teóricas de localización industrial centradas en la llamada Áreas de Mercado.

Para el caso de Weber, el mercado es una variable secundaria que se ubica en el punto central del vértice de atracción (debido a la búsqueda incessante del mínimo de costes). En este caso, la propuesta de áreas de mercado se basa en la distribución espacial de la demanda y cómo éstos influyen en la localización de las empresas. En este caso hubo teóricos que colocaron la variable de mercado en el centro de la discusión, uno de ellos fue Walter Christaller. Los supuestos utilizados por éste teórico para fundamentar su propuesta de áreas de mercado son los siguientes: a) que el

mercado único es un caso particular y b) que los compradores están dispersos en un área de mercado. Con estos supuestos, el autor considera que el territorio se distribuye en forma homogénea, neutra e isotrópica, y que, por lo tanto, es necesario formular un modelo deductivo sobre cómo se organizan los sistemas de ciudades (Hormigo, 2006: 39).

Al parecer, la propuesta de Christaller funciona de la siguiente manera: primero, establece que en el área de mercados existen dos elementos, a) un rango de mercado (distancia a recorrer del consumidor) y b) un umbral económico del poder de compra o ingreso necesario que soporta la actividad (volumen mínimo necesario para que sea rentable). Segundo, que el autor considera a la ciudad con todas sus actividades económicas y las clasifica en niveles con campos de influencias distintos, al cual le llama lugar central. Esta última crea, según él, un mercado. Tercero, que hay una competencia y que a largo plazo el espacio tiende a ser eficaz organizándose de manera equilibrada sin que aparezcan deseconomías. Cuarto, al escoger actividades y campos de influencias, el terreno tiende a no tener huecos y a cerrarse en forma de hexágono (*ibidem*: 39-40).

La propuesta de Christaller resulta ser muy tentadora ya que parece demostrar, con recursos y modelos matemáticos, cómo funciona el proceso de decisión por parte de un empresario al momento de instalar su planta productiva en una región determinada y cómo se comportará posteriormente esta misma cuando forme parte del área de mercado a la que se incorporó. Este doble proceso resulta interesante porque, de entrada, ofrece una explicación interesante al respecto. Lo que no resuelve es ¿por qué estas empresas están optando por trasladarse a otros lugares del mundo? Al parecer, se podría mencionar que este respondería al hecho de que las empresas, en forma de inversiones, tenderán a responder a la presencia de la variable competencia. Variable que la maneja solamente de forma marginal.

Esta propuesta no es el único trabajo que analiza la variable de las áreas de mercado. También existe otra que se mueve alrededor de la primera. Esta pertenece a August Lüscher, quien propuso que el principal factor que afecta la localización industrial es el tamaño del área de mercado. La idea se basa en una situación ideal en la cual se

asume que la estructura de precios, (propuesta en otro trabajo por otro teórico apellidado Palander), incluye la variable los costos de transporte en donde se tiene el efecto de aumentar con la distancia. Al parecer el resultado del análisis anterior llevaría a encontrar una curva de demanda sobre un eje de coordenadas donde la abscisa representa la distancia al punto de producción y la ordenada, el precio (*Ibídem*: 40-41).

De tal modo que Lüscher, al operacionalizar su propuesta, llega a la conclusión de que se puede construir una figura de tipo hexagonal, como a la que llega Christaller. Esta “...se convierte en la forma ideal del área de mercado, debido a que agrupa el mayor número de compradores posibles para cada productor y minimiza las distancias entre productor y los compradores dispersos por el área de mercado, es decir, hace mínimos los costes de transporte y máximos los beneficios” (*Ibídem*: 39-40).

En este caso lo que se puede concluir de la propuesta anterior de localización de las industrias, es que ésta no sólo responde a la búsqueda de coste mínimo (entre otras variables), sino que también pueden influir otros factores que llevan a los empresarios a colocar sus capitales en ciertos lugares; uno de ellos es la *competencia de productores*. Esta es otra teoría conocida como la interdependencia locacional. En términos generales, la propuesta considera que la existencia de varios productores en un mismo lugar afecta la localización, la cual se determina por su demanda potencial por un lado (Burgos, 1993: 58). La afectación en la decisión de los empresarios se debe a cierta solución de ajuste locacional continuo, a fin de que ésta pueda llegar a alcanzar un equilibrio en los precios que permite, a su vez, maximizar sus beneficios (Hormigo, *op. cit.*: 44).

En las propuestas teóricas aludidas aparecen nuevos supuestos con definiciones subjetivas que no pueden ser calculadas matemáticamente, por ejemplo el concepto de equilibrio de los precios o de la demanda, entre otros; éstos no son determinados con exactitud por los teóricos ya que existen en el mundo muchas empresas que buscan nuevas regiones para consolidarse, en las que no se demuestra si éstos cambios se debieron al cálculo de éstas variables.

Las cuestiones mencionadas en el párrafo anterior no son las únicas analizadas por esta corriente, también se pueden considerar los trabajos de M. Greenhut, quien intentó integrar varios elementos: los costes de producción y el factor de demanda, así como también el caso de W. Isard, quien elaboró un modelo que supone que la localización se lleva a cabo gracias a los mínimos costes de transporte, ajustándose más a la realidad. Estas propuestas son consideradas como integradoras de todas las anteriores. Lo rescatable de ambos teóricos es que presentan nuevos conceptos y variables, como son la toma de decisiones de los empresarios y la competencia especializada que conduce a la aglomeración de Greenhut; mientras que Isard incorpora un nuevo enfoque sobre la variable transporte al utilizarla como input (Burgos, *op cit*: 59-60).

Estas últimas propuestas dieron entrada a conceptos que tenían implícito nuevos enfoques implícitos sobre la dimensión espacial en las fábricas. Y, haciendo referencia a formas productivas, rebasaron la lógica de los primeros conceptos propuestos por Weber, Lüscher, Christaller, entre otros. En este caso se hace referencia a los desarrollos teóricos que están alrededor del concepto de aglomeración.

El problema está en que el concepto de aglomeración ha ido apareciendo en la literatura de los clásicos de la localización de forma marginal y abstracta. Algunos teóricos consideran que las razones principales de la imposibilidad de utilizar dicho concepto se han centrado en el hecho de que no se ha podido aislar su efecto locacional con otros espacios, por lo que se vio en la necesidad de crear otro término: el de economías externas. Este último concepto implicó necesariamente llevar a cabo ciertas reducciones de costes por parte de la empresa, debido a su proximidad geográfica con otras. Debido a ello, fue necesario definir el término de economías externas. Los expertos (Marshall principalmente), en términos generales, lo han definido como “el resultado de la expansión de la industria en general [continua el autor del texto] y se reflejan en la estructura de costes de todas las empresas”, en el cual “...la ubicación de una empresa cerca de otras la hace beneficiarse de un tipo particular de economías externas que se denominan economías de aglomeración” (Duch, *op cit*: 34).

En sí, Nestor Duch aclara que el concepto de economías externas fue elaborado por Marshall y su desarrollo tuvo el mérito de explicar cómo las empresas agrupadas obtenían ventajas competitivas, “...explicando [continua este autor] que las ventajas que gozan las empresas de la agrupación geográfica, se dirigían a demostrar la compatibilidad de los rendimientos crecientes de escala en un marco competitivo” (*Ídem*).

Como se puede observar, la relectura de los clásicos llevó, en los últimos años, a que los teóricos seguidores de los primeros reorientaran la discusión planteada por los autores de dichos modelos teóricos. Y no sólo se analiza el por qué una empresa se instala en una región en específico si no que se estudian los modelos en función de por qué tienden a agruparse. En caso de aglomerarse en una región, en cuyo territorio están contenidos todos los elementos considerados importantes en cada una de las teorías revisadas, la revisión se hace de tal modo que no se renuncia a los elementos o variables propuestos por los teóricos clásicos, sino que se adicionan a la nueva propuesta: la aglomeración y las economías externas, bajo un contexto de competencia.

Cabe aclarar que el debate implicado en el concepto de aglomeración y el de economías externas, bajo la lógica de la competitividad en contextos de globalización, serán abordados más adelante en subtemas posteriores.

Por lo pronto es necesario continuar con la discusión sobre localización y la revisión de las principales variables. Así pues, las teorías de localización no sólo se desarrollaron en términos de costes, demandas de mercado y ventajas comparativas. En la década de los años 70 aparecieron otras dos propuestas de localización con distinto origen teórico e ideológico. Una de estas fue la teoría de sistemas iniciada por Alan Pred y Robert McNee, y la otra es de tipo marxista con origen en la sociología francesa del regulacionismo.

La teoría sistémica de localización de las empresas consideró otros factores que, según esta, provocan este fenómeno; en el cual, el principal factor es el cambio técnico, pero además, incorpora y enfatiza algunos otros, tales como: el poder de crecimiento de las corporaciones multiplantas, la toma de decisiones y las relaciones

intraorganizacionales. En términos generales la propuesta se basa en tres elementos: estructura, proceso y entorno. En este caso, esta teoría sostiene que la economía espacial está dominada por un sistema corporativista que está estructurada por varios enlaces espaciales. Para lo cual, los enlaces explican la distribución espacial y el cambio técnico, la toma de decisiones, la transmisión del crecimiento y las innovaciones que inciden en los cambios locacionales de las unidades productivas. Aquí, el crecimiento polarizado resultante es parte del sistema industrial en donde la producción es estandarizada y los componentes y la subcontratación presentan características de dispersión (*Sobrino, op. cit.*).

La propuesta anterior es apoyada por otros teóricos quienes reconocen que el sistema capitalista puede desarrollar localización en cualquier parte del mundo de forma independiente a los factores y variables específicas; en el que no necesariamente ésta deba seguir patrones tradicionales de aglomeración industrial (Storper y Walker, 1989: 71).

La segunda propuesta, de tipo marxista, maneja la idea de que las corporaciones forman parte del modo de producción capitalista en su fase contemporánea, en donde la localización es un momento de la circulación del capital y de las relaciones sociales, para lo cual el momento de circulación debe pasar por tres fases: dinero-mercancías-dinero, (Marx, 1999: 180) Siguiendo el esquema de Marx, la localización se ubica en el segundo momento, cuando el dinero asume la forma de capital productivo. Esta propuesta afirma que la velocidad de la rotación del capital, en formación de nuevas mercancías, determina su acumulación. En este caso la localización estaría determinada por la tendencia creciente de la tasa de ganancia. Según esta propuesta, es el progreso técnico el que induce a una homogeneización del territorio. Aunque en el fondo, la localización de las actividades y su diferenciación territorial es producto de condiciones adecuadas, como son: las ventajas iniciales o históricas de algunos puntos del territorio (Castells citado por Sobrino, 2003: 84).

Para explicar el fenómeno de la reorganización locacional en la teoría marxista se diría que, ésta es sólo secundaria e independiente del fenómeno geográfico, pues ésta no responde a aspectos espaciales ya que la variable central de la localización industrial,

según esta teoría, es la división espacial del trabajo, lo cual es fuente del desarrollo territorial polarizado (*Ibidem*: 81).

Una última teoría ubicada más en el nivel del análisis de lo concreto, al interior de las empresas pero con mayor alejamiento de una propuesta de localización industrial, es la teoría del comportamiento empresarial. La propuesta se enfoca en que son: “los aspectos no racionales, el comportamiento organizacional y las decisiones subóptimas asumidas por las direcciones de las empresas las que caracterizan la división del trabajo y cierta división espacial de las tareas de concepción, producción y realización”. En este caso, la teoría del comportamiento se enfoca más en aquellas variables subjetivas que utilizan los empresarios para decidir el lugar más conveniente para ubicar una empresa, caracterizada más por cumplir funciones opuestas que plantea la teoría normativa a la que pertenecen Weber y Christaller (*Idem*).

En resumen, todo el conjunto de teorías planteadas en esta primera parte, denominadas en esta tesis como teorías de localización industrial de primera generación, se dimensionan al nivel abstracto, en su mayoría, no tocan lo productivo y dejan completamente fuera el análisis histórico de las localizaciones de las empresas, salvo la teoría francesa del regulacionismo que contempla el análisis histórico particular de las industrias de la localidad. Pero, en general, sólo se puede mencionar que cada una de las propuestas tiene el mérito de avanzar en una o más variables y factores que podrían promover a cierto territorio en cuanto a desarrollo industrial regional se refiere. Como ya se ha mencionado, estas teorías no permiten incorporar otros factores que están presentes en las realidades concretas que han experimentado determinado desarrollo de la industria y menos que puedan reconocer la utilización de otros recursos metodológicos y epistémicos para descubrir nuevos conocimientos y realidades.

Por otro lado, es conveniente resaltar que las teorías de localización de primera generación incorporaron poco una variable que es importante para explicar los fenómenos de localización industrial o de su relocalización en los territorios, bajo contextos globales recientes de libre mercado (de finales del siglo XX), ésta variable es la de competitividad. Para lo cual habría que aclarar si el concepto de competitividad puede ser considerado como factor de localización o variable conceptual que determina

el desarrollo industrial en un territorio determinado o es sólo una simple noción adjetivada de la expresión de la nueva situación que experimentan las empresas ante su desempeño globalizado, en el que sólo se encubren relaciones sociales (productivas, laborales e industriales de control y explotación obrera).

Pero, ¿qué significados ha alcanzado el concepto de competitividad en las empresas y cuáles han sido sus nociones derivadas, tales como competencia y ventajas competitivas de las ciudades?

Todo parece indicar que el concepto de competencia y competitividad han ido aparejados y que la noción de ventajas competitivas ha sido el resultado de trasladar la discusión al ámbito de las ciudades en un territorio específico, como resultado de la habilidad de éstas por captar inversiones y/o por desarrollar industria en regiones en las que no existían.

Teoría de localización de segunda generación

Una de las teorías que recupera gran parte de las propuestas aludidas en el apartado anterior y que las inserta en diversos niveles multiespaciales y metateóricos, es la que plantea Dirk Messner (Messner, *op. cit:* 13), ya que relaciona tanto la propuesta de los modelos industriales basados en la especialización flexible, y de las aglomeraciones industriales basadas en los clúster, con aquellas propuestas de localización industrial tradicional basada en redes sociales y en su competitividad.

Esta propuesta basada en el concepto de competitividad, que hoy en día ha cobrado mucha importancia en los debates y propuestas teóricas actuales debido al impacto que ha ocasionado la globalización de productos y las políticas neoliberales en el mundo, es la que este autor considera como central para comprender los procesos constitutivos de desarrollos industriales.

Esta teoría afirma que es necesario analizar varios niveles de realidad para integrarlas de forma completa, es decir, es necesario relacionar la localización regional y local con las economías nacionales e integrar, a su vez, la cooperación de lo

subregional con el tipo de economías políticas a fin de alcanzar ventajas competitivas que trasciendan las fronteras de las economías nacionales (*Ibidem*: 13-14).

Además, esta propuesta propone que tal sistematicidad competitiva se debe operacionalizar de la siguiente manera: “en medidas interrelacionadas y dirigidas hacia cuatro niveles del sistema (meta, macro, micro y mesonivel) y también en un concepto multidimensional de conducción que incluye competencia, diálogo y toma conjunta de decisiones, en donde se entrelazan los principales grupos de actores” (*Ibidem*: 25).

Messner considera que lo anterior implica que cada nivel debe tener una serie de supuestos que deben cumplirse para que todo se integre de forma completa. De tal modo que para el caso, el metanivel “...presupone la integración social y exige no sólo reformas macroeconómicas sino también un proyecto de transformación social”, en el cual, lo anterior depende de que exista “...una estructura social que complemente la estructura económica, incremente la capacidad de articular los intereses de sus distintos grupos de actores, y permita superar en conjunto las existencias técnico-organizativas, sociales, ecológicas de la economía mundial”. Todo lo anterior presupone la existencia de “...una clara separación institucional entre el Estado, la economía y las organizaciones intermedias. Sólo con esa división se posibilita la autoorganización, los procesos de aprendizaje independientes y el desarrollo de una alta capacidad de anticipación y reacción” (*Ibidem*: 15-16).

Este teórico resalta en su modelo que para cumplir con lo anterior, primero se debe dar el *diálogo* entre los actores intervenientes, ya que por medio de éste se puede asegurar la cooperación entre los grupos de actores más importantes. También afirma que a través de éstos se pueden fortalecer las ventajas nacionales de la innovación y de la competencia al poner en marcha procesos sociales de aprendizaje y comunicación (*Ibidem*: 16).

Por otro lado, en el nivel macro, afirma que se debe cumplir en: “...asegurar el equilibrio económico interno”, y que además, se necesita consolidar el presupuesto estatal e implementar una política monetaria no expansiva, en este caso, no basada en los programas de ajuste estructural propuestos por el FMI y el Banco Mundial, ya que

son sólo soluciones “tempranas” que fracasaron y ocasionaron conflictos económicos de objetivos y por hacer a un lado los costos políticos y sociales (*Ibidem*: 17).

En el nivel micro, esta teoría afirma que las empresas deben romper con el concepto de conglomerado fordista a fin de fortalecer los niveles horizontales, desarrollando así un sistema de redes horizontales y verticales que garanticen la comunicación entre los ámbitos de la empresa. El concepto de conglomerado, del que parte esta teoría, está más cercano a la idea de la especialización flexible, cuya finalidad es alcanzar procesos colectivos de aprendizaje que incrementan, a su vez, la exigencia sobre la competencia organizativa de las empresas (*Ibidem*: 20).

Por último, la teoría maneja un nivel, denominado mesonivel. En este nivel de espacio la teoría plantea el problema de la localización industrial. Esto es, que el mesonivel se coloca en la parte intermedia de lo macro y micro, en donde se privilegia la construcción de redes de empresas que requieren la existencia previa de universidades, instituciones educativas, instituciones de I + D (Investigación y Desarrollo), sistemas de información tecnológica y organizaciones privadas sectoriales, entre otros. Lo anterior requiere, continúa el autor, de la intervención del Estado para llevar a cabo desregulaciones legales, privatización de empresas estatales y así otorgar apoyos financieros, además de crear infraestructura física relacionada con la exportación (*Ibidem*: 23).

Lo característico del mesonivel, es que toma en cuenta las políticas de localización industrial además del *Know-how* necesario para formular políticas a largo plazo, en donde éstas, a su vez, deben involucrar empresas, asociaciones, ciencia, instituciones intermedias estatales y privadas y los sindicatos. Lo anterior, afirma la teoría, sólo se puede concretar a través del diálogo para solucionar diversas situaciones; por ejemplo el cambio tecnológico, la inestabilidad en los mercados de capitales y presiones de competitividad internacional (*Ibidem*: 25).

La propuesta sistémica anterior es interesante debido a que involucra una gran cantidad de variables, factores e instituciones (productivas, científicas, universidades, gubernamentales e incluso hasta lo sindical), a diferentes niveles de realidad. Lo cual la

coloca dentro de las propuestas más integrales de las teorías de localización existentes. Además, se debe mencionar que incluye sus análisis a los diversos actores involucrados en el problema, lo cual la convierte en una propuesta bastante interesante para el análisis del desarrollo industrial en las regiones. Pero aun así, la propuesta se convierte en un modelo más que resuelve problemas de manera simple, sobre todo cuando afirma que la integración de los actores intervenientes se puede realizar por medio de ciertos actores concretos, en este caso por el gobierno de cada región (deduciendo que este actor es que considera el teórico como organizador del desarrollo industrial de la región), por medio del diálogo.

Este medio resulta ser bastante sencillo e inocente (si el autor lo retoma como punto central de su propuesta), ya que los actores intervenientes en el problema de la localización industrial no son meros sujetos sociales desinteresados del poder que han adquirido con base a luchas entre quienes están relacionados con sus iguales. Por ejemplo, los sindicatos y sus centrales obreras, ¿por qué habrían de participar y actuar en la dirección que les propone el gobierno en cuanto a políticas industriales se refiere? Lo mismo pasaría con los empresarios, al ver que llegan industrias poderosas que consiguen ventajas en las condiciones de producción cuando a ellos no les otorga el gobierno, ¿por qué tendrían que ajustarse a los lineamientos que proponen ciertos actores? Para este caso, se requiere que sí se retome el análisis multidimensional de los problemas que envuelven al asunto de localización, pero en éstos se debe tratar a los actores involucrados en función de las lógicas de poder y de intereses que los llevó a ser actores principales involucrados. También sería necesario que se recuperara la historia concreta de cada una de las instituciones participantes, ya que esto contribuiría mucho en la instrumentación de la participación concreta de cada uno de los actores sociales involucrados.

Pues bien, con el análisis de las principales propuestas de localización industrial tanto de primera y de segunda generación, y de sus principales aportaciones conceptuales, teóricas y metodológicas, se encuentran otro conjunto de propuestas teóricas de alcance medio que han privilegiado el análisis de proceso en sus aportaciones. Algunas de éstas parten de formas específicas industriales relacionadas con alguna rama industrial, otras que intentan explicar que la aglomeración industrial se

debe a la utilización de cierto modelo productivo en nuevas regiones del mundo (la especialización flexible y los clúster) y otras que consideran que los procesos de localización de las regiones se debe más a las ventajas comparativas que tienen las nuevas regiones y que ya no existen o son insuficientes en los lugares de donde son originarios los capitales. Algunas de estas nuevas reflexiones conservan la tradición teórica de los modelos en equilibrio, que en cuyo caso, intentan explicar por qué la industria tiende a moverse territorialmente.

Teorías de aglomeración o externalidades, relocalización y deslocalización industrial

Una de las constantes de este grupo de propuestas teóricas de industrialización en las regiones y su proceso de movilidad, es la noción de la competitividad y en su caso de ventaja competitiva (algunos teóricos le llaman ventaja comparativa, entre otros conceptos similares). En este caso, el contexto neoliberal globalizante es precisamente el que alimenta a esta noción reciente que parece ser el que norma a todas las propuestas. También es necesario mencionar que en este conjunto de propuestas teóricas, los procesos de toma de decisión de los actores sociales involucrados en la industrialización de nuevas regiones en el mundo son la constante en cada una de ellas.

Básicamente existen dos grandes grupos de teorías que intentan explicar el movimiento de las empresas en el mundo, en el cual se constituyen en las más actualizadas hasta el momento. Una es la que intenta explicar que el problema de relocalización o deslocalización de la industria se debe a dos causas en las que la industria se mueve de un lugar a otro, y que a su vez, se divide y se agrupa en dos opciones: Una de estas se dimensiona en la problemática de considerar si la relocalización es el efecto de las empresas para buscar nuevos espacios productivos que las lleven a eficientar los recursos, que en otro momento sirvieron para localizar sus empresas en determinado territorio (costes de transporte, costes laborales, materias primas, demandas de productos, e incluso control obrero, en las fábricas, o en las regiones, etc.). La otra afirma que la localización se debe a que en los nuevos espacios, ciudades o regiones son las ventajas competitivas las que hacen que estos territorios sean los que atraigan empresas de otra parte del mundo.

El segundo grupo de teorías es el que gira en torno a las externalidades que llevan a cabo algunas empresas, fragmentando su cadena de valor a fin de colocar algunas de las partes del proceso productivo en otros lugares, con el fin de eficientar sus tareas productivas y ser más competitivas. Esta última postura presenta varias implicaciones que son necesarias de aclarar para su mayor entendimiento, lo cual se expondrán más adelante.

En este caso se iniciará con el segundo grupo propuestas teóricas para luego retomar a las primeras. Para iniciar esta doble polémica, que en sí representa una continuación de los debates de localización, para lo cual es necesario iniciar con el término de externalización.

El término de externalización, también conocido como *outsourcing* y *offshoring*, supone un rediseño de las partes de la cadena de valor que quedan en manos de la empresa, esto significa que deben pasar ciertas actividades del proceso de trabajo a ser adquiridas y elaboradas por terceros. Esta lógica, conocida como modelo de Marshall, Arroz y Romer, plantea que la realización de determinada tarea de una empresa por parte de otras de la misma rama, supone la generación de externalidades. De cumplirse tal supuesto estima que se traduce en una reducción de costes gracias a la existencia de mano de obra más barata, con la característica de que está más calificada. Lo anterior se tendría que llevar a cabo través de un tejido productivo más adecuado de suministros, logística, etc. Esto llevaría a la existencia de un mundo dinámico en el que las externalidades en cada localización habrían cambiado y alterado la ventaja que supone que existe en cada una de las zonas de especialidades (Glaese citado por Merino de Lucas, 2008: 6).

Merino de Lucas es más preciso al referirse a lo que él llama externalización. Esto es, cuando se dan cambios en ciertas actividades de servicios como los administrativos, de limpieza o de asesoría especializada; y más aún, en el ámbito de los procesos productivos y éstos quedan en manos de terceros especializados. Entonces la externalización se describe como la forma en que parte del proceso de valor deja de ser producida por la empresa y pasa a ser elaborada por terceros (*ibídем*: 9).

El término que utiliza Merino de Lucas de externalización, resulta ser una continuación del término de localización, aunque con la cualidad de que responde a la lógica cambiante de competitividad y de ventajas competitivas de las localidades en un nuevo contexto de libre comercio.

De esta forma, el concepto de externalización tiene otras acepciones, para Duch. Tiene sus raíces en la diferenciación de los términos de economías internas y externas, en donde la primera significa el propio crecimiento de la empresa, que en su caso el autor lo conecta con la situación de eficiencia que viven las mismas, y que puede deberse a la existencia de elevados costes fijos, factores tecnológicos, de administración o financieros, entre otros. Mientras que en el segundo término, lo maneja como la expansión de la industria en general, que se refleja en la estructura de costes de todas las empresas. Una fuente de dichas economías es explícitamente espacial. La ubicación de la empresa cerca de otras lo hace beneficiarse de un tipo particular de economías externas que se denominan economías de aglomeración (Duch, *op. cit.*: 6).

El concepto de Duch es parecido al propuesto por Marshall, quien se apega a la idea de que las empresas gozan de las ventajas que ofrece la agrupación geográfica, pero en un sentido estricto (continúa Duch). En este caso, una economía externa será una externalidad siempre que se produzca un distanciamiento de la situación de eficiencia, teniendo relevancia en términos de optimalidad paretiana. Ésta presenta dos características: la no rivalidad en el consumo y la no exclusión. La primera se refiere a un bien público por un agente que no imposibilita a otros a hacer lo mismo; la segunda implica restringir el uso de lo dicho o bien a aquellos agentes que han pagado por el derecho a disfrutar de un bien o servicio (*Ídem*).

La definición de Duch sobre externalidad, aunque parece diferente, tiene puntos coincidentes con el de Merino de Lucas, sobre todo en cuanto que el primero maneja el término de aglomeración (citado en otro momento), en el cual “las economías externas originan una interdependencia entre las empresas [el autor se refiere a lo que origina una aglomeración] ya que los costos de cada una se ven afectados por lo que hacen todas en su conjunto” (*Ídem*).

Por lo tanto, el término de economías externas y el de externalidad son conceptos que hacen referencia a la localización de una aglomeración determinada, en donde el concepto de externalidad no implica interacción de empresas más allá de la localización de donde se encuentra la aglomeración.

En sí, las propuestas de externalidad, externalización y de aglomeración, (esta última con base en las dos anteriores), resultan ser contradictorias al momento en que se ponen a prueba con el análisis de competitividad o, en su caso, con el concepto de ventajas competitivas de las regiones en donde se desean colocar las empresas; ya que al final de cuentas terminan pareciéndose más a las propuestas de relocalización o de deslocalización.

La prueba de lo anterior es todo el conjunto de estudios empíricos realizados a nivel mundial, en el cual sus resultados terminan siendo contradictorios con respecto a lo que marcan los conceptos de *externalidad* y su conseciente aglomeración. Esto se debe gracias a que el término de *aglomeración* denota similitud con los anteriores y sólo cobra distinto significado si se analiza en función desde la perspectiva de la región que pierde inversiones y de aquella que los gana.

Por otro lado, continuando con esta tradición de análisis de la aglomeración de la industria en cierta región, bajo la lógica de si pierde o gana inversiones productivas respetando, además, la tradición teórica de construcción de modelos explicativos, están los teóricos de la corriente llamada Nueva Geografía Económica. Esta propuesta considera que la explicación del fenómeno anterior se debe hacer a través del análisis de que existen fuerzas físicas que intervienen en la atracción o, en su caso, en la expulsión de la industria en las ciudades. Esta propuesta es de Paul Krugman, quien afirma que la localización de empresas se puede explicar gracias a dos conceptos físicos utilizados para entender la concentración geográfica, en el cual se explica que con el paso del tiempo las ciudades tienden a equilibrarse. Estos conceptos son: fuerzas centrífugas y fuerzas centrípetas. Según Krugman, a través de estos conceptos, se puede ver como ciertos factores hacen que las ciudades retengan a sus unidades productivas concluyendo en que las ciudades tienden al equilibrio. Por ejemplo, entre los factores

que hacen las funciones centrípetas el autor recurre al esquema de Marshall de los tres tipos de economías externas: a) ventajas naturales (bahías, ríos, localizaciones centrales), b) economías externas pecuniarias (acceso a mercados y a productos) y c) economías externas tecnológicas (flujos tecnológicos). Mientras que para el concepto de fuerzas centrífugas este teórico recurre a los siguientes factores: a) fuerzas de mercado (altas ventas inmobiliarias y relaciones económicas centro periferia), b) largos recorridos y c) fuerzas ajenas al mercado (contaminación congestión y recursos naturales dispersos) (Krugman, *op. cit.*: 8).

La condición principal del modelo de Krugman es que éste debe de encontrarse en completo equilibrio, ya que las fuerzas centrífugas de localización de las empresas, y aquellas que son centrípetas deben de igualarse (*Ibíd*: 9).

El aparente equilibrio que alcanzan las ciudades con una concentración geográfica y aglomeración, debido a las fuerzas centrífugas, fue cuestionado por el mismo autor y otros dos quienes, haciéndose las siguientes preguntas: “¿cuándo se da esta concentración espacial de la actividad económica sostenible? y ¿cuándo es inestable un equilibrio simétrico sin concentración espacial?”. La respuesta fue dada en los siguientes términos: “depende del balance entre las fuerzas centrípetas que tienden a favorecer la concentración espacial de la actividad económica, y las fuerzas centrífugas que se oponen a tal concentración”. (Fujita, Krugman, Venables, citado por Garza, 2003: 206). Esto es, lo anterior consiste en ver dos sectores productivos: el agrícola competitivo y la manufactura monopolista, y verlos, como fuerzas centrífugas y centrípetas, respectivamente. Cada uno toma en cuenta los costes de transporte y los rendimientos crecientes, ambos pueden crear una lógica circular hacia la aglomeración. En donde la manufactura en la ciudad juega el rol de centro y la actividad agrícola el de periferia. Esta función se da de la siguiente manera:

...suponiendo que inicialmente el coste del transporte es elevado, existiría un patrón equilibrado de actividad económica dispersa, puesto que no es viable al centro cubrir la demanda de la periferia, y algunas empresas manufactureras tendrán que localizarse en ella. Si la región agrícola tiene un mercado menor que la industria, la paulatina reducción de los costos de transporte conduce al dominio de esta última. Los trabajadores de la periferia migrarán a la región industrial por el diferencial de salarios reales y cuando los costes

decrecientes sirven a todo el mercado de bienes manufactureros y la región manufacturera esta pierde sus empresas en esa actividad. (Fingleton citado por Garza, 2003: 2008).

La propuesta de Krugman, Fujita y Venables se ha constituido, en estos momentos, en un modelo que ha marcado la pauta de las aglomeraciones de la actividad económica y de la localización industrial de aquellas posturas teóricas deductivas y verificacionistas. Si bien es cierto que en forma aparente se inclinan a privilegiar la aglomeración más que la relocalización; en su lógica interna se encuentran los elementos que explican la segunda (los supuestos de costos de transporte, costos decrecientes), por tal motivo Krugman se preocupa en su trabajo por justificar los supuestos que utilizó. Lo que sí se puede observar es la utilización de conceptos extraídos del dependentismo, los conceptos de centro-periferia aplicados aquí para las ciudades y regiones y otros conceptos derivados de la teoría de lugares centrales en donde se da una competitividad imperfecta entre éstas (me refiero entre los espacios centrales y los que no lo son).

Por tal motivo, la propuesta que maneja Krugman sobre una probable salida de empresas de una región, se debe a que son más los factores centrífugos que centrípetas, y por lo tanto, provoca condiciones de desequilibrio en las ciudades. El problema de la propuesta de Krugman es que los factores que enumera para cada uno de sus principales conceptos es si en verdad son todos los que están implicados en cada uno de ellos. También tiene el problema de considerar a los factores de cada concepto de forma homogénea (tanto en importancia, como en participación), lo cual hace que el equilibrio alcanzado en las ciudades sea relativo y ahístico, en el que no existen los actores sociales que pueden intervenir en el equilibrio de las ciudades (como sí lo hacen los teóricos de la deslocalización o relocalización industrial).

Pues bien, ante el conjunto de categorías y conceptos teóricos aludidos se pueden retomar algunos casos empíricos para discutir la relevancia y aciertos de las teorías citadas Así por ejemplo, en un estudio de localización industrial en México en el que se utilizaron modelos econométricos para explicar cómo es que empresas nacionales y extranjeras decidieron invertir en cierta región de este país, se mostró cómo la inversión extranjera directa en los años de 1989-2006 tomó la decisión de

invertir en México de acuerdo con los factores económicos presentes en las regiones, siguiendo, al parecer, la tesis de que la localización industrial en el mundo responde a factores cuantificables y por lo tanto de su aglomeración. Entre las conclusiones de este trabajo triple fue que primero, la decisión de localización de la industria se da por factores específicos presentes en la región, tales como la demanda regional, salarios, escolaridad, fuerza de trabajo, infraestructura y las economías de aglomeración (que podrán ser consideradas como ventajas comparativas de la región que logra atraer inversiones a la localidad). Segundo, se quiso observar si las economías de aglomeración afectan la inversión extranjera directa y el resultado fue afirmativo en dos formas: que las economías de aglomeración en las entidades federativas jugaron el papel de factores de atracción de tales inversiones extranjeras y, por otro lado, que en los Estados que ya existían inversiones extranjeras manufactureras también fueron factores de nuevos flujos de inversión. Tercero, que los procesos de localización de inversión extranjera directa de la maquila tuvieron diferencias marcadas con respecto a las ya existentes. Es decir, los nuevos flujos de maquila en México no respondieron a la demanda regional (como lo hicieron las primeras maquilas en México), por lo que buscaron entidades federativas con fuerza de trabajo de cuello blanco. En este caso el factor de la infraestructura no jugó un papel decisivo en la localización (lo contrario a la industria de la aglomeración manufacturera) (Jordan, 2008: 390 y 407).

Lo que no menciona Jordan en su estudio es si en la decisión de invertir en México, por parte de capitales foráneos, intervinieron otras variables (ya no sólo económicas, sino sociales), que podrían considerarse como ventajas competitivas del país; y si para los años en que comprende el estudio las variables de costes de transporte y la aglomeración (de actividades productivas) habían alcanzado un rango suficientemente alto como para que tales inversiones tuvieran rendimientos crecientes, por mencionar un ejemplo.

Existe otro estudio de caso realizado al este de Asia, en las regiones de China, en el cual se revisaron conceptos tales como: los clúster industriales, aglomeración y desarrollo regional. Se revisaron las tesis de la nueva geografía económica, que afirma que existe una relación positiva entre aglomeración y desempeño económico en países

desarrollados al este de Asia menor. En este caso, el estudio fue para hacer un examen de la distribución espacial de la actividad manufacturera en China.

Los resultados obtenidos favorecieron las tesis de la nueva geografía económica, ya que fue positiva la relación entre aglomeración industrial y desempeño económico de las regiones estudiadas. Lo característico aquí fue que algunas de éstas regiones estudiadas (las que estaban dominadas por una planificación central del Estado), fueron sometidas a una liberación económica regional, en donde, al parecer, la ideología socialista en China jugó un papel de bajo perfil que permitió poco desarrollo de economías de aglomeración, no así en donde se dio una liberación económica reciente.

Algo que llama la atención del estudio de China fue que los autores del trabajo descubrieron que la relación positiva se debió a una doble mediación que sirvió para que el resultado se diera de esa manera. Esto es, fue la intervención de las políticas gubernamentales y las redes sociales informales las que ayudaron a reforzar el patrón regional de desarrollo económico de este país (Fan y Scott, 2003: 295 y 315).

Cabe recordar que Scott es uno de los partidarios de la nueva geografía económica y es precisamente él quien encuentra que el concepto de la aglomeración tiene sus límites. Por ejemplo, encuentra en los hechos que no sólo están presentes las variables mostradas, sino además intervienen otras variables en el fenómeno que él mismo nombró.

Al parecer, lo mismo le sucedió a Michael E. Porter, quien al encontrarse con este tipo de industrialización, concretamente los clúster, se da cuenta que ésta se caracteriza por eficientar los recursos materiales de la industria del mismo tipo de rama, en el cual comparten conocimientos de innovación tecnológica, reducen los costos de transporte, incrementan e impulsan el desarrollo de habilidades de sus trabajadores e incorporan, a su vez, proveedores de componentes especializados, de maquinaria y de servicios. Además, el autor menciona que esta industria tiene una red de instituciones que le apoyan en todos los aspectos industriales (universidades, control de información, tecnologías, asesores, etc.) que en general, convierten a esta industria en un tipo de aglomeración con ventajas competitivas superiores a los que había en el tipo de

aglomeración anterior a las que había imaginado. Este teórico llegó a considerar dicho fenómeno como una extensión de la aglomeración, viéndolo como una externalidad de tipo competitivo, ubicado en una región específica.

Como se puede observar, todo parece indicar que la externalidad y la aglomeración, que se puede presentar en las diversas realidades concretas en el mundo, no sólo responde a lo que marcan los clásicos de esta teoría, sino que conforme aparecen nuevos estudios, este concepto teórico parece estrecho y poco determinado por la definiciones elaboradas por los diversos teóricos; ya que van apareciendo nuevas definiciones que parecen remiendos de un pantalón roto que le faltan pedazos por completar.

Continuando con el análisis de la aglomeración, surge la pregunta de ¿por qué Michael E. Porter nombra al tipo de externalidad de esta manera? La respuesta se debe a que la apoya en el impacto que tiene el clúster como industria en las regiones y en la forma de cómo ésta compite frente a las demás. Aquí, según Porter, la competitividad tiene varios efectos sobre los clúster en tres formas, caracterizándolo de la siguiente manera: “primero por el incremento de la productividad de las compañías ubicadas en el área; segundo, por el manejo de la dirección y ritmos de innovación, de los cuales afianza el futuro desarrollo de la productividad; tercero, por simular la formación de nuevos negocios, de los cuales se expanden y contraen al clúster ellos mismos” (Porter, op cit: 80).

La bibliografía especializada le ha atribuido a Michael Porter que haya acuñado un tipo específico de concepto de externalidad acorde con el fenómeno industrial de los clúster. Este concepto es el de economías de competencia (*Ibidem*: 90).

Pero la aportación de Porter a los conceptos de externalidad no es el único. Hasta el momento han aparecido casos que han obligado a otros teóricos a construir nuevos conceptos de aglomeración, cuyas externalidades la han hecho más compleja. Éste es el caso de tres teóricos españoles, quienes retomando la propuesta de Glaeser y otros, han aplicado estas nuevas definiciones con base a evidencia empírica concreta. Para lo cual, es necesario primero conocer su concepto de aglomeración.

La literatura económica regional ha distinguido dos formas de economía externa: de localización y de urbanización. En este caso, Glaeser es quien distingue a estas dos como economías estáticas, pero además menciona que existe otro tipo de economías en la realidad, las de tipo dinámico. Las primeras, según el autor, explican la aglomeración como tal, mientras que la segunda está ligada a los flujos de información, conocimiento e innovaciones entre empresas (Glaeser citado por Aláez, Longás y Ullíbarri, 2001: 155).

La reclasificación que propone Glaeser llevó a los tres autores aludidos a diferenciar cinco tipos de economías externas: a) los de tipo estático que le corresponden dos (economías de localización y de urbanización) y b) los de tipo dinámico que le corresponden tres: la de especialización de Marshall-Arrow-Romer, la tipo de diversidad de Jacobs y la de competencia de Porter. Cada una tiene un alcance diferenciado. Por ejemplo, la economía de la localización representa las ganancias de productividad de una industria a través de su localización conjunta externa a la empresa e interna a la industria. Mientras que la de urbanización representa las ganancias de productividad derivadas de la aglomeración de actividades de distintos tipos, en este caso son externas a la industria e internas a la región. Aquí intervienen factores como la acumulación e intercambio de información a la formación y reclutamiento de mano de obra. Por otro lado están las economías dinámicas, tales como la de tipo de especialización (Marshall-Arrow-Romer), que difunden conocimiento entre empresas de una industria. Representan la integración de empresas a nivel local facilitando la internalización de los efectos y favoreciendo el crecimiento. Normalmente este tipo de economías se asocian con los oligopolios. Otro tipo de economías es la de diversidad de Jacobs. Éstas surgen de la concentración de empresas pertenecientes a industrias diversas, que favorecen la innovación y el crecimiento (como es el caso de China, aludido en párrafos anteriores). El último tipo es el de economías de competencia de Porter. Aquí la concentración geográfica de empresas estimula el crecimiento debido a la competencia que se establece entre ellas, en la medida en que supone un incentivo para la adopción de innovaciones (Porter *op. cit.*: 156-157).

Al igual que Porter, éstos autores llegan a conclusiones similares que dependen de la influencia de la región y las ciudades, es decir, que Aláez, Longás y Ullíbarri consideran que existe una relación espacial positiva entre aglomeración (externalidad) y los distintos ritmos de crecimiento entre ciudades, ya que la sensibilidad de las actividades económicas y los incentivos que ofrecen las ciudades de distinto tamaño, grado de desarrollo y posición en la jerarquía urbana, varían en función de su nivel tecnológico y organizativo. También, que las empresas dedicadas a I + D (Investigación y Desarrollo) o tecnológicamente avanzadas son más sensibles a la diversidad, infraestructuras tecnológicas y a la mano de obra altamente calificada (requisitos encontrados en grandes ciudades o regiones centrales). De tal modo que si desciende el nivel tecnológico, las empresas alejadas del centro se ven mejor atendidas en ciudades y centros urbanos de más baja jerarquía y de menor tamaño. Finalmente, desde los años ochenta se ha reforzado el atractivo de las áreas centrales y de semiperiferia en perjuicio de las regiones periféricas (*Ibídem*: 165).

En otro estudio similar realizado en España se revisó la relación entre intensidad tecnológica de las empresas manufactureras y el ciclo de vida del producto. Los resultados parecen contravenir a los enunciados en el trabajo anterior, ya que éstos indican que para la mayor parte de actividades analizadas, en ciudades densamente pobladas y con mayores niveles de diversificación productiva, han perdido importancia a favor de las localizaciones en ciudades de menor tamaño y mayores niveles de especialización, confirmando así la hipótesis del ciclo del producto como factor contundente de las decisiones de localización (Costa, Segarra y Viladecans, 2000: 27).

Pero en otro estudio realizado en Estados Unidos, en donde se revisó el saldo neto de entrada y salida de inversiones extranjeras directas por parte de multinacionales, en el cual resultó que dio positivo para esta nación, se pudo corroborar que las ciudades con mayor competitividad tecnológica logran captar mayor inversión extranjera directa que la salida de este país (Díaz y Toral, 2004: 254).

Lo que se puede observar en el caso anterior, es que sí se reconoce abiertamente la localización de las inversiones fuera de su lugar de origen, a pesar de que las ciudades de las que provienen y las ciudades en las que se colocan dichos capitales no tienen

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

manera de explicarse completamente con los conceptos de externalidad económica. Por ejemplo, si las ciudades estadounidenses son consideradas como grandes centros económicos, con la existencia de un gran nivel tecnológico, recursos financieros, entre otros elementos, entonces, ¿por qué sus industrias y sus capitales salen de ese país para ser colocados en ciudades periféricas y semiperiferia del resto del mundo, esto es, con menor capacidad competitiva que las del lugar de origen? En este caso, la respuesta no se encuentra en ninguna de las tesis aludidos por la Nueva Geografía Económica (NGE por sus siglas), sobre economías externas, ya que según éstas, las conclusiones encontradas en el estudio de Estados Unidos, las industrias transnacionales no tendrían razón de ser. Todas sus industrias e inversiones se quedarían en sus lugares de origen debido a que las características de competitividad de las grandes aglomeraciones, se colocarían en las propias ciudades centrales o semiperiferia de sus respectivos países y no en las ciudades periféricas del resto el mundo.

Por otro lado, existen las propuestas que intentan explicar la relocalización y deslocalización industrial a través de ejercicios semejantes a los propuestos por Krugman (teórico que se revisará después de abordar a este segundo grupo de teorías), pero en este caso involucran en mayor medida variables no cuantificables.

Jorge Aragón y Luis De La Fuente son dos teóricos que proponen un concepto de relocalización que explica cómo algunas determinantes hacen que este fenómeno suceda.

Para comenzar, los autores mencionan que el término de deslocalización no existe como tal en ningún cuerpo teórico e incluso ni en el *Diccionario de la Real Academia*. Lo que sí existe es sólo el término de relocalización.

Dada la situación anterior, los autores hacen una propuesta de una tipología de relocalización que involucra variables cuantitativas y cualitativas. Estas variables se sintetizan en el siguiente recuadro.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Tipología de las relocalizaciones

Variable	Modalidad
Localización (destino) de la actividad	Nacional o Internacional (bien de ámbito comunitario o extracomunitario)
Control de la actividad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Control Jurídico por la empresa principal
Especialización	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sin control Jurídico (externalización) ▪ Vertical: implica fragmentación del ciclo productivo. ▪ Horizontal: inversión en otro país para desarrollar el ciclo completo de actividad.
Amplitud	
Estrategia	
Origen del capital de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Total o parcial ▪ Accesos a nuevos mercados y otros ▪ Español o extranjero

* Fuente elaborada por los autores del artículo: Aragón y de la Fuente.

En este caso, los teóricos presentan una propuesta que resalta aquellas determinantes que llevan a la industria a una probable relocalización, éstas son los siguientes:

- a) La búsqueda de explotación de costes directos diferenciales.
- b) Los costes no laborales: de la energía, del transporte, de servicios usualmente empleados, la carga impositiva y los costes ambientales.
- c) Entorno institucional de relativa estabilidad política y social, la dotación de infraestructura física y tecnológica, la presencia de un tejido empresarial activo que ofrezca suministros en la cadena de valor, la existencia de subvenciones y ayudas fiscales a la inversión, la inexistencia de barreras lingüísticas y culturales y la posibilidad de obtener ganancias significativas con la venta del suelo industrial de la empresa del país de origen (asociados a procesos especulativos).
- d) Mano de obra cualificada, facilidad para controlar o despedir a trabajadores (legislación laboral comparativa), sin que puedan ser defendidos por el sindicato, no tener derecho a sindicalización, ni a negociación colectiva (factor que atrae inversiones directas a subcontrataciones en los países de destino) (Aragón y De La Fuente, 2007: 6 y 7).

La forma como son planteadas las variables y las determinantes de relocalización de la propuesta de los teóricos, parece ser más realistas, ya que para el

caso del cuadro, con sus respectivas variables, es probable pensar que éstas sean las que contribuyen en la relocalización de la industria en estos momentos. Lo mismo sucede para los factores determinantes extraídos de la tradición marxista de la idea de eliminar los obstáculos sociales que limitan la reproducción de los capitales. Aun así, la propuesta como tal, no deja de ser un modelo explicativo de relocalización, ya que no abre la posibilidad de explicar cómo estas variables y determinantes se convierten en lo que dicen ser. Esto es, que el modelo no incluye la justificación de por qué las ciudades de destino desean ofrecer tales determinantes para captar inversiones como ventajas competitivas. Además, el modelo no deja abierta la posibilidad de que puedan aparecer nuevas variables y determinantes en el proceso de relocalización.

Todo lo anterior indica que la tipificación que proponen éstos autores fue extraída de la realidad española en la década de los años noventa, más no quieren decir que con base a esta evidencia empírica se puede construir un modelo de relocalización.

En un trabajo expuesto por Rafael Myro y Carlos Manuel Fernández-Otheo se pudo plantear evidencia de procesos de deslocalización de empresas (de capital extranjero), y de forma conjunta detectar procesos de desinversión en compañías en las que compartían la propiedad con residentes. Al parecer tales procesos se debieron a la atracción ejercida por los países del centro y este de Europa en su fase de desarrollo (ahora miembros de la Unión Europea). En este caso, supuestamente los sectores que fueron afectados en España por la deslocalización y desinversión fueron los de alta tecnología (maquinaria de oficina y ordenadores, electrónica e instrumentos de precisión y también otros de menor tecnología como son el de alimentación).

Los autores de este trabajo atribuyen la deslocalización a las siguientes determinantes: salarios bajos, al entorno espacial que ofrecen las nuevas economías de desarrollo que otorgan eficiencia y competitividad, seguridad jurídica, al acicate competitivo, externalidades tecnológicas de esos países que ofrecen un tejido empresarial vivo, economías de escala que alcanzan la cercanía a un mercado amplio, y ventajas de costes que facilitan las infraestructuras de transporte. Todas, salvo el salario, son las que menciona la teoría de localización, Además de aquéllas relacionadas con una alta cualificación de la mano de obra, relacionada con elevado esfuerzo tecnológico.

A lo anterior -continúan los teóricos- se suma el hecho de que también intervinieron determinantes propias de las ciudades cuyos países tienen más avances en mano de obra cualificada y con mayores economías de aglomeración, que casi siempre son industrias cuyos capitales eran extranjeros (Myro y Fernández, 2006: 4 y 5).

Dado lo anterior, existen teóricos que afirman lo contrario en cuanto al efecto de relocalización. Por ejemplo hay quienes afirman que los supuestos de deslocalización de la industria y las ventajas competitivas que ofrecen algunas ciudades intermedias y periféricas para captar inversiones o explicar la salida de tales, según como lo explica los teóricos aludidos, son considerados como falacias. Es decir, que para la localización de la industria en áreas suburbanas y ciudades que no son metropolitanas y la supuesta descentralización de las metrópolis por parte de la industria, son más bien el resultado de una transformación histórica de relaciones sociales de producción en el capitalismo, son parte de un singular fenómeno de localización (Scott, 1982: 193-194). En este caso, Scott es uno de los que estudia la relocalización (deslocalización en este caso), desde un enfoque marxista en el cual las relaciones sociales entre patrón y trabajador y sus consecuentes acuerdos laborales son los factores que hacen que los dueños de los capitales decidan trasladar sus empresas a otros países en donde el marco jurídico y sus nuevas relaciones laborales con los trabajadores son condiciones que permiten a éstos disminuir los costes laborales.

Ahora bien, dado que muchas ciudades y sus gobernantes, en la actualidad hacen todo lo posible para captar inversiones industriales y por ende desarrollar y hacer crecer a la ciudad, han estado dispuestos a hacer todo lo necesario para lograr sus objetivos e incluso proponer reformas laborales, o en su caso, hasta apoyar las restructuraciones productivas dictadas por las gerencias en las empresas para ser ciudades más competitivas y así poder captar capitales foráneos. Por ejemplo, existe un estudio realizado en una ciudad vieja de Inglaterra, Glasgow, en donde se llevaron a cabo procesos de restructuración productiva, con el fin de observar los cambios en los mercados de trabajo, cambios en los sistemas de seguridad social y en las políticas de empleo. Este trabajo resultó interesante porque en esta ciudad se aplicaron procesos de flexibilización en los mercados laborales encaminados a encontrar, entre otras cosas, mecanismos que llevaran a alcanzar determinados regímenes de control laboral. El

trabajo concluyó en el sentido de que son precisamente las instituciones gubernamentales las que van implementando estrategias para reorientar los mercados de trabajo. Tal dirección tuvo como objeto que fueran las nuevas industrias de servicios las que se beneficiaron de fuerza de trabajo joven con nuevas habilidades. Una vez que lo anterior sucedió el objetivo fue buscar una nueva reorientación de los mercados de trabajo para alcanzar lo que los autores llamaron regímenes de control laboral (Helms y Cumbers, 2006: 82).

Así Glasgow, para lograr tal objetivo, tuvo que vencer las resistencias que los trabajadores opusieron a este proceso, todo con el objetivo de alcanzar dicho control. Una vez que el proceso de restructuración se llevó a cabo, el gobierno logró con esto que la ciudad se convirtiera en un foco de localización industrial para el sector de servicios (*Ibidem*: 83).

Con el trabajo de la ciudad de Glasgow se puede observar una nueva variable en los análisis de deslocalización, y por ende, de localización industrial en las regiones. Esta variable es el tipo de política gubernamental implementada por los gobernantes en turno. En el cual está orientado a romper cualquier resistencia obrera de la localidad o bien sindical y obrera. El estudio de Glasgow viene a ser un ejemplo de que los factores que están reorientando la industria en el mundo son precisamente las relacionadas con las cuestiones laborales, que son variables provenientes de los estudios marxistas que privilegian el análisis del trabajo.

Así pues, tanto la opinión de Allen Scott y el trabajo de Helms y Cumbers, exponen, de entrada, que no son todas las determinantes y variables las que muestran las teorías de localización para explicar la concentración de la industria en las grandes urbes o viceversa (perder unidades productivas). Por el contrario, ambos modelos son sólo la introducción de casos en las que las ciudades y sus gobernantes, concretamente como actores sociales, hacen todo lo posible por retener o atraer industrias, pues como lo afirma Scott “son procesos históricos con ajustes del sistema capitalista” (*Ídem*).

En este mismo tono se encuentra un estudio realizado en Filipinas, sobre el control local del trabajo como resultado de una política económica del gobierno filipino para responder a la lógica de los capitales internacionales.

El trabajo es de Philip F. Nelly, quien buscó relacionar las supuestas discrepancias entre las instituciones existentes en las regulaciones de este país y el contubernio entre actores sociales que participan en crear un régimen de control laboral en aquellos sitios de rápida industrialización en Filipinas. Entre los actores involucrados en dicha construcción de régimen de control laboral están: el Estado-Nación, los inversionistas de las corporaciones, trabajadores individuales, gerentes de las compañías, agencias de empleo, líderes de villas y comunidades, oficiales municipales, gobierno de provincia y organizaciones laborales (Kelly, 2001: 7).

El caso filipino mostró básicamente dos conclusiones. Primero, que en la relación entre trabajo y los nuevos procesos de industrialización en ciudades periféricas como Filipinas, no necesariamente tienen que ser concebidas como un antagonismo entre capital global y trabajo local. La gran cantidad de actores implicados desarrolló una red específica de capitales globales que se vio en la necesidad de una regulación institucional y en algunos casos en ir en contra de éstas. Por ejemplo, los casos en donde existen mecanismos de control del empleo bajo este régimen del trabajo local, son frecuentemente espacios informales, ya que son más fluidos y geográficamente es más probable que aparezca la industria, que en aquellos lugares en donde existe una regulación formal de las instituciones (*Ibidem*: 20-21).

El mismo autor aplicó, este mismo estudio, en la región del sureste de Asia y encontró que en este espacio social procuran tener un análisis claro de las organizaciones formales sindicales, para que éstas no sean el foco de atención del análisis de una geografía laboral emergente; sino más bien tener presente una buena relación entre las transnacionales y el trabajo local. Lo anterior se debe al hecho de que las grandes compañías que pretenden instalar una mayor cantidad de industrias electrónicas europeas que operan en el mundo, no tengan que negociar con organizaciones colectivas obreras que son un obstáculo para dichas plantas. Para lo cual es crucial que se den antes procesos de control obrero y que se apliquen (según estos

capitales), en los cinco niveles de realidad: en lo individual, en la fábrica, en la industria enclave, en los flujos migratorios y al nivel de negociación con los capital. En este caso, la aplicación de cada uno de los controles dependerá según el autor, de: a) la naturaleza y evolución de cada uno de los contextos de estado, b) del desarrollo histórico del fenómeno de exportación tanto local como nacional, c) de la forma como es ejercido el poder político a escala local, d) de las discusiones de legitimidad y de prácticas de mercado laboral, e) de la relación entre poder local y nacional, f) de la relación cultural de las mujeres en sus hogares y de la agencia de ciertos individuos (en donde el control de trabajo se ve como un asunto que está muy enraizado en lo local), en el cual se detecta que es un proceso que va más allá de la inmediata relación entre capital y trabajo (*Ibidem*: 408-409).

El trabajo que se describe en el caso filipino es tan sólo una muestra del tipo de ciudad que desean las grandes transnacionales para invertir sus capitales, ya que en esta se muestra cómo es que casi todos los actores sociales involucrados en las relaciones productivas están históricamente articulados para evitarle a los capitales conflictos laborales. En este caso, Filipinas se convierte en la ciudad más competitiva para captar inversiones productivas, debido a que es todo un paraíso laboral para los empresarios. Por lo tanto, parece ser que la variable de relaciones laborales se va perfilando como la que determina la industrialización de las regiones.

Por otro lado, Allen Scott, como se ha mencionado, había puesto el dedo en la yaga sobre el tema de mercados de trabajo y su relación con las aglomeraciones industriales, pero solamente llegó a ese nivel de análisis.

En este sentido es precisamente Jaime Peck quien enfatizó los temas de los procesos de control del trabajo y la contradicción fundamental entre trabajo y aglomeración. Este autor afirma que la complejidad de las relaciones sociales no puede ser reducida al cálculo de costes de transacción; los procesos de trabajo y los mercados de trabajo son más que una estructura de costes; éstos son arenas de conflictos de clases, de géneros y étnicos (Peck, 1992: 342-343).

Por lo tanto, como afirma Peck son las estrategias de ajustes de trabajo llevados a cabo por las empresas, las que están dirigidas a alcanzar los fines imperativos de control de trabajo. Para la empresa -continúa el autor-, el coste del trabajo es inherente al problema del control del trabajo y las decisiones de cómo lo internalizan o externalizan, son los factores de control que deben ser calculados como si fueran costes tradicionales. Al parecer, según su opinión, estos procesos de control de trabajo se han acentuado en la industria de producción flexible y se ha incrementado su reproducción. Pero la aplicación de estrategias para alcanzar el control, por parte de las gerencias, que requiere la producción flexible, se debe en parte a las mismas instituciones reguladoras, en donde no necesariamente servirán de un contexto a otro. Lo anterior lleva al autor a considerar que la relación entre trabajo y aglomeración es una contradicción, sobre todo si la industria se encuentra en permanente restructuración, ya que este hecho mueve constantemente los mercados del trabajo y por ende tienden convertirse, como se ha podido observar, en una variable de localización y/o de relocalización para las aglomeraciones industriales.

Con los dos últimos estudios se demuestra que son los análisis del trabajo y sus relaciones laborales las que están ofreciendo mayores indicios de explicación sobre los fenómenos de localización, deslocalización, relocalización o aglomeración e incluso que las mismas teorías de externalidad. Este hecho dependerá de que en las ciudades (tanto de origen como de destino), el control obrero ha tomado dimensiones que son atractivas para la industria. Pero cada determinante no puede ser tratada con la lógica de modelos, ya que es un problema que implica relaciones de poder que las teorías de localización y de relocalización no pueden calcular debido al tipo de metodología de investigación utilizada. Esto hace que sea necesario revisar otro tipo de propuestas teóricas que den cuenta de las dimensiones reales que implica este problema, que, a su vez, requiere de otra visión de industria (una no tan homogénea como la que manejan las teorías de localización), que explique las nuevas formas de empresas y de industrias en términos de las relaciones de producción y de cómo han respondido a mercados competitivos y flexibles. En este caso, me refiero a la especialización flexible y a los clúster (éstos últimos vistos desde la perspectiva de los estudios del trabajo como nuevas formas industriales), y sus consecuentes problemas del trabajo (en sus distintas dimensiones espaciales).

La especialización flexible y el clúster (la nueva industria en nuevas y viejas regiones)

Continuando con el tema de las aglomeraciones industriales en el mundo, como parte de los tipos de externalidades en las regiones. Se encuentra el caso de las llamadas industrias de especialización flexible y sus respectivos distritos industriales; y las aglomeraciones industriales con base a los clúster industriales.

En cuanto al conjunto de propuestas teóricas provenientes de los estudios del trabajo que explican el cómo y el por qué es posible crear empresas en nuevos territorios cuyas regiones y ciudades son el espacio en que se edifican, es posible ordenarlas en dos grandes grupos: una que afirma que el fenómeno de la creación de industria en las ciudades se debe a la instalación de los nuevos modelos industriales exitosos en otras partes del mundo: la industria de la especialización flexible y los distritos industriales; y otra que está relacionada con las aglomeraciones industriales llamadas clúster.

En el caso de modelo de producción de la especialización flexible que posteriormente, desarrolló una forma específica de industria (el distrito industrial), es una forma de organización de la producción que tuvo sus desarrollos en regiones en las que no existía aglomeración industrial alguna (en el sur de Italia por ejemplo). Este modelo de producción, una vez implementado, tuvo varios tipos de impactos: en lo productivo, en lo competitivo, en lo industrial, así como en el nivel de análisis de modelos de producción. En general, es un modelo industrial que ofreció mayores opciones de reducción de costes en producción, potenció lo competitivo gracias a que sus empresas podían ofrecer una gran gama de productos (he ahí el término de flexible), y tenía la cualidad de poder reducir los costes laborales gracias a la reconversión del uso de la fuerza de trabajo, es decir, su calificación.

En general, la especialización flexible se constituyó en un modelo productivo que se adaptaba perfectamente a los nuevos contextos globales de competencia de mercancías, ubicadas en nuevas regiones en los países. Pero, ¿cuáles eran los principales obstáculos que debían resolverse para hacerse real?

Para el caso del primer grupo de teorías (las referentes a la especialización flexible con su consecuente construcción de distritos industriales y los clúster que es un punto nuevo que tiene relación con los análisis de localización/relocalización), es necesario mencionar que ha existido el problema de si éstos son posible de trasplantarse con éxito a nuevos espacios sociales: países, estados, ciudades y regiones. Esto ha sido así debido a que en las ciudades -en donde surgieron dichos modelos industriales- se presentaron condiciones particulares que contribuyeron en la constitución de dicha industria, pero con el antecedente de que en tales regiones no existían desarrollos de competencia al nivel de las ciudades. Por tal motivo, resulta discutible si este grupo de teorías constituye en sí una respuesta a la explicación de la formación de industrias en nuevas regiones-ciudades del mundo. No obstante, no se puede negar que los casos existentes representan la parte real que pone en duda a muchas de las teorías de la localización y de la relocalización.

El caso de la especialización flexible ligada al Distrito Industrial (concepto proveniente de la propuesta de Marshall a inicios del siglo pasado), (Beccatti, 2002: 10-11), menciona que este modelo industrial viene a ser una forma productiva que resuelve problemas técnicos productivos que el fordismo ya no fue capaz, y que ofreció al mercado una variedad y calidad de productos que el fordismo nunca imaginó. Este modelo tenía la cualidad de expresarse en desarrollos industriales regionales, (Bloch y Odine, 2007: 448). Por ejemplo, el Distrito Industrial que se caracterizó por ser: un sistema productivo definido geográficamente, caracterizado por un gran número de empresas que se ocuparon de diversas fases y fragmentación de sus procesos, con una gran cooperación y competencia entre ellas; y formaba parte de la elaboración de un producto homogéneo. Un aspecto importante de tal versión es que una gran proporción de esas empresas son pequeñas o muy pequeñas (Regini y Sabel, 1989: 4-5; Pyke y Sengenber, 1992: 14 y 15; Del Castillo, 1994: 31; Boix, 2008: 5-6).

En los distritos industriales en donde se desarrolló en gran parte el modelo de especialización flexible, las empresas pudieron desarrollar características que las hicieran diferentes de las ciudades con modelos de producción fordista: en la especialización flexible las factorías se dedican a la producción de pequeñas series,

prototipos, maquinaria y/o productos por encargo. La organización del trabajo se basa en la cooperación a tres niveles: los oficinistas, los trabajadores calificados y los trabajadores no calificados; la clave del sistema de especialización flexible consiste en la presencia de un grupo de trabajadores de categoría media que llegan a la fábrica como trabajadores especializados, realizando su trabajo mejorando, con experiencia, su profesionalidad. La combinación de experiencia *Know-How* permitió a estos trabajadores especializados abandonar las fábricas y convertirse en pequeñas empresas autónomas; en este modelo industrial los procedimientos de producción exigían una colaboración estrecha entre la fábrica y el cliente, que dio lugar a un producto a la medida del cliente, la producción se llevaba a cabo en muchas fábricas pequeñas y medianas organizadas en distritos industriales y subsistemas industriales urbanos (Capecchi, 1992: 40).

La Nueva Ortodoxia Regional (NOR) considera que este modelo de producción sigue una combinación entre lo institucional y lo creativo que fortaleció la especialización flexible; por ejemplo: aparecieron sistemas nacionales de innovación, seguidos de sistemas regionales de innovación. En este caso, los distritos industriales pasaron a ser *learning regions* en los que aparecían, además, acciones asociativas entre empresas, desarrollo de capitales sociales y sumadas las anteriores a cierta densidad institucional a nivel regional. Lo anterior se expresó en aprendizajes en ese nivel territorial (Fernández, Amin y Vigil, 2008: 19-20 y 29).

En cambio, para la NOR, los clúster son una propuesta surgida de los estudios de Business, que convergió con la especialización flexible porque implicó también el desarrollo de nuevas regiones (ubicación espacial), organización colectiva en las empresas y la existencia de industrias como nodos centrales de la competitividad para el desarrollo. El concepto de clúster tiene la característica de ser capaz de responder a la demanda y de conectarse y formar aglomeraciones productivas que crecen y se reproducen, además porque otras se estancan y desaparecen (*Ídem*).

En términos generales, la propuesta del modelo de especialización flexible y de clúster industrial, son dos casos de modelos, que como se han mencionado en el desarrollo de este marco teórico, surgieron como respuesta a determinados problemas al

nivel de la producción. Una vez que estos modelos se han logrado consolidar en regiones concretas, conectándose a las particularidades de éstas, los especialistas del área del desarrollo o los de la teoría de localización, hicieron suyos tales modelos para dar sustento a sus propuestas. Por ejemplo, en un estudio realizado por M. Storper y S. Chistopherson en la industria del cine de los Estados Unidos se observó cómo esta industria cambió en función de la especialización sus áreas implicadas en el proceso de producción. Los teóricos afirman que la industria del cine, en un tiempo centralizado por una sola firma, en el transcurso de las décadas de los años 60, 70 y 80, pudieron ampliarse gracias a la especialización de muchas de sus áreas, convirtiéndose así en conglomerados especializados principalmente en el Estado de California (Storper y Chistopherson, 1987: 107).

En el trabajo de M. Storper y S. Christoperson, se llega a dos conclusiones interesantes: la primera afirma que la desintegración vertical existente a través de la industria de la especialización flexible llevó a la creación de aglomeraciones en el nivel de lo regional. Este hecho se dio gracias a la recomposición que ocasionó la especialización flexible, en esta industria compleja, tomándola como forma de integración de la producción horizontal, independiente del fortalecimiento de las economías externas. La segunda tesis está más en relación con un probable impacto del modelo de la especialización flexible en lo urbano. Esto significa que, si la especialización flexible se expresa en otras manufacturas o industrias de servicios, afirman los autores, entonces lo anterior está asociado probablemente con los cambios significativos en los patrones de la localización industrial, intraurbano, comercio e impacto en el desarrollo entre regiones (*Ibidem*: 114-115).

La tesis de M. Storper y S. Christoperson presenta puntos cuestionables y huecos que no se cubren del todo. Por ejemplo, en cuanto a la primera tesis, quizás se podrá cumplir en aquellos lugares en donde hubo una gran empresa, pero son improbables las posibilidades de que aparezcan en ciudades donde éstas no existieron (antecedente productivo alguno). En cuanto a la segunda tesis, los autores no manejan evidencia empírica que muestre que existe una relación causal de las variables especialización flexible y el impacto en lo urbano regional. Aun así, de confirmarse la primera tesis estamos ante el hecho de que las variables que están contenidas al nivel de

lo productivo: tecnología, cualificación de la fuerza de trabajo, tecnologías organizacionales, entre otros, son los factores que están interviniendo en los procesos de industrialización de las regiones. Lo cual implica que se debe profundizar en el análisis de cada uno de los niveles para determinar cuál es el que influye en mayor medida en la industrialización de las regiones en donde se instalan estas industrias.

En los hechos, la especialización flexible y el clúster son dos modelos industriales que han sido vistos como pruebas empíricas de teorías de localización y relocalización, utilizándolas para apoyar sus tesis. Pero el resultado ha sido contradictorio ya que en algunos casos se cumplen los supuestos (o parte de ellos), y en otros aparecen resultados contrarios. Tal es el caso de los teóricos Walker y Scott quienes han criticado a las teorías de localización por su estrecha visión del sistema capitalista y por dejar fuera variables que éstos no contemplan, como lo son: el control obrero en la fábrica, sindicatos, organizaciones obreras, gobiernos, relaciones entre los capitales y el trabajo para alcanzar su control, entre otros, que tienen relación con las variables que se ha aludido en el párrafo penúltimo.

Pues bien, lo anterior parece indicar que en el nivel de los procesos de trabajo se encuentra otra línea de investigación para abordar los temas de la industrialización en las regiones, concretamente las ciudades.

Así pues, si es cierto lo anterior, entonces implica que deben discutirse aquellos conceptos que denotan las relaciones en este nivel de la realidad en el que está incluido el mismo término de *productividad*.

La productividad es el indicador de toda planta productiva, si esta es alta denota que es competitiva, de lo contrario es una empresa destinada a subsistir con el riesgo de desaparecer. Toda empresa debe tener permanentemente tener la visión de lograr tasas de ganancia en crecimiento, de lo contrario la competencia la llevará a la quiebra, de tal modo que la discusión de la productividad en las empresas está centrada en la forma en como compite con sus similares; por lo tanto, es precisamente este último término el que debe de discutirse en este marco teórico.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Entonces, el problema de la productividad lleva a otro problema, el de si la empresa es competitiva ante sus similares. La competencia es el punto de partida de toda unidad productiva, si esta es baja, corre el riesgo de desaparecer. En cambio, si es alta, tiene la posibilidad de siempre buscar alcanzar mayores niveles de tasa de ganancia y de acumular mayor capital. Una vez que sucede, los capitales pueden elegir desarrollar nuevas plantas productivas en los mismos territorios (ciudades), o buscar colocar sus inversiones en otros espacios (de acuerdo al momento de la circulación de los capitales). Hecho que lleva a que aquellos nuevos territorios en donde ha habido poco desarrollo industrial compitan entre sí para captar tales inversiones de capitales en circulación lo cual lleva a la discusión de que los territorios que son factibles para aquellas empresas con gran capacidad competitiva discutan cual de los espacios sociales es el ideal para poner en riesgo sus capitales; o mejor dicho cuál es el territorio que representa menor riesgo para sus capitales.

Pues bien, es precisamente en este ángulo en donde está el punto central de discusión de este debate teórico: las ciudades, es decir, que deben ser vistas como aquellos espacios sociales, que vistos por su colectividad, deben ser capaces de proporcionar factores o condiciones a las inversiones productivas foráneas para que éstas sean más competitivas a nivel mundial. Esto implica que las primeras deben, a su vez, estar en condiciones de competencia entre sí, pues también están en riesgo de desaparecer con el paso del tiempo; esto significa que sus sujetos sociales tenderán a emigrar a aquellas ciudades que sí han sido capaces de captar inversiones y de tener desarrollos urbanos.

Pero, ¿cuál, o cuales, son las nociones que mueven a los empresarios? ¿cómo las entienden los académicos? y ¿cómo se relaciona éste concepto con el de ciudad, como para que tenga la posibilidad de captar inversiones productivas? Las cuestiones anteriores son necesarias de responderse debido a que cada uno hace referencia a dos unidades de análisis completamente distintos. Primero, el concepto de competencia entre los empresarios, hace referencia primaria al término de unidad productiva, que está relacionado con los conceptos de actores sociales: el empleador y el empleado (en el que la productividad, la competencia y la competitividad son objetivos de alcance permanente). Segundo, que la competencia puede llevarse a cabo en otro nivel de la

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

realidad, como es el caso de las ciudades. Tercero, las nociones anteriores implican la forma en que los académicos han estructurado ambos términos, lo cual tiene implicación si se han hecho de forma consistente, es decir, si han logrado incorporar todas las variables que están implicadas en la noción de competencias y competitividad (sujetos sociales cuyos actores pueden presentar resistencias a los objetivos trazados por empresarios y gobiernos locales). Este hecho abre la posibilidad de que cuando se desea analizar la competitividad de las empresas y de las ciudades, es necesario que se incorporen a aquellas variables que actúan en sentido opuesto a los objetivos de la competencia: para el caso de los primeros, los sindicatos y para los segundos, la centrales obreras y los partidos políticos. Por lo tanto, si la noción de ciudad competitiva, por un lado, es entendida por la capacidad para captar inversiones productivas y/o por proporcionar a las anteriores mayor competitividad ante sus similares de otras ciudades y territorios, y por otro lado, también es entendida por ofrecer mejores condiciones que otras ciudades (vista como ventaja comparativa). Dado todo lo anterior es necesario definir el concepto de competencia.

El concepto de competencia tiene sus orígenes en la teoría de la escuela clásica planteada básicamente por Richard Cantillón y desarrollada por Adam Smith. Esta propuesta fue seguida, en parte, por David Ricardo e incluso Marx, quienes recuperan mucho de la propuesta, aunque con sus aseguenes. Para ellos la competencia se da por la acción de dos tipos de leyes –cuyas variables-, influyen en la competencia y que, en parte, la definen; y que, a su vez, tienen relación con el problema del mercado y sus respectivas variables. Las variables de ambas leyes son: las de tipo natural (las tasas de interés), los precios de los productos y de las tasas de las ganancias y las variables contenidas en el análisis del mercado (oferta y demanda). En donde las leyes que subyacen de las primeras posibilitan a las segundas (Klimovsky, 1990: 17).

Siendo aún más específico, Marx es quien considera que quien determina la tasa media de ganancia es precisamente la competencia entre los capitalistas. “La cuota media de ganancia aparece con el equilibrio de las fuerzas de los capitalistas que compiten entre sí. La competencia puede establecer este equilibrio, pero no la cuota que aparece a base de él”. En el cual, continua el autor del artículo, considera que: “las variables naturales no sólo son independientes de la situación del mercado, sino que son

ellas las que permiten entender las variaciones de la oferta y la demanda” (*Ibidem*, 1990: 18). Pero la noción de competencia de los clásicos no es la misma de los neoclásicos, por el contrario éstos consideran que: “la misma ley que rige el proceso competitivo –la oferta y la demanda- también determina la situación de equilibrio” (*Ibidem*: 1990: 19).

Si retomamos el concepto de la competencia de la noción de las variables naturales descritas, y se privilegia una: la tasa media de ganancia entre los capitales (de acuerdo la versión de Marx), entonces podemos ir acercarnos a las primeras nociones de competencia en la industria y por ende a la noción de competitividad (vista desde al ángulo de las unidades productivas).

Existe otro trabajo que define el concepto de competencia y el de libre competencia en relación a los capitales, que expresado en la idea de Marx afirma que es precisamente en el caso del primer concepto en donde: “la naturaleza interna del capital, su determinación esencial, que presenta y realiza como acción recíproca de los diversos capitales entre sí; es la tendencia interna como necesidad externa” refiriéndose a la competencia de los capitales, y que para que se lleve a cabo la primera es importante que esté referida a la segunda noción de libre competencia, esto es a: “la relación consigo mismo otro capital, vale decir, el comportamiento real del capital en cuanto capital... La libre competencia es el desarrollo real del capital. A través de ella se pone como necesidad exterior para cada capital lo que le corresponde a la naturaleza del capital, al modo de producción fundado en el capital, lo que le corresponde al concepto de capital” (Marx, citado por Robles, 1990: 36).

Pero, de acuerdo a las dos definiciones anteriores, ¿cuál sería la función del mercado? En este caso, este “representa no sólo el contexto de los fenómenos de la competencia, sino además donde se ponen entre sí las diversas entidades del capital como capital, a través de la competencia” (*Ibidem*, 1990: 37).

Si analizamos las dos definiciones de competencia (la clásica y la neoclásica), encontramos que expresan funciones distintas a la variable de mercado: si es variable

dependiente o independiente con respecto a aquellas otras que tienen expresión en la competencia.

Lo anterior es crucial para esta tesis de doctorado ya que permite entender el conjunto de propuestas teóricas que intentan explicar a la industrialización o desarrollo industrial de las ciudades a partir de contextos globales de las mercancías. Por ejemplo, la mayoría de las propuestas teóricas de localización se han apoyado en un análisis del mercado (la oferta y la demanda), que da sustento a éstas propuestas, ya que tales teorías resaltan uno o varios factores que pueden promover estos fenómenos en las regiones, otorgándole a la empresa mayor capacidad competitiva por sus bajos costos por el tipo abundante de materia prima en la región, por mencionar un ejemplo (ciudades con ventajas comparativas). Mientras que por otro lado, están aquellas teorías de localización, que apoyadas en el concepto de competencia de los clásicos, describen primero las relaciones sociales acordadas entre patrones y trabajadores en las fábricas, al nivel de los procesos de trabajo, para luego ver si las mercancías producidas pueden competir en el mercado. Esto significa que la competitividad está en función del nivel obtenido de las tasas de ganancia producidas por sus trabajadores. Por ende, la competencia de la empresa no se analiza a partir del momento final de los resultados de las relaciones sociales, sino a partir de cuando éstas inician: la compra de mercancías para el consumo productivo.

Pues bien, todo parece indicar que el mercado, como variable independiente es el que ha dominado el análisis en las propuestas de ciudades competitivas; ya que a través de este contexto, se ha podido avanzar en nociones cuantitativas de cómo medir el éxito de las ciudades con respecto a la captación de inversiones productivas foráneas.

Pero, ¿qué teóricos han aportado los conceptos sobre la competitividad de las ciudades o en su caso en las ciudades? Básicamente, se puede mencionar las propuestas de Porter y Krugman, posteriormente han aparecido otros pensadores que retomando a los primeros han planteado categorías más complejas y más completas. Una de ellas es la que propone Jaime Sobrino, Cabrero, Orihuela y Zicardi, quienes han planteado propuestas de industrialización como parte de los problemas de urbanismo en las ciudades.

Por ejemplo, para Cabrero, Orihuela y Zicardi, la noción de *ciudades competitivas* es bastante polémica e imprecisa. Afirman que las principales aportaciones al tema han sido de Porter, Lever y Turok, Begg, Sobrino, así como de Moor-Koenig y Yoguel. En este caso, los primeros consideran que:

...la competitividad es concebida como un proceso de generación y difusión de competencias, el cual depende no sólo de factores macroeconómicos, sino también de las capacidades ofrecidas por el territorio para facilitar las actividades económicas. Es decir, se trata de generar en el espacio un entorno físico, tecnológico, social, ambiental e institucional propicio para atraer y desarrollar actividades económicas generadoras de riqueza y empleo... (Arce, Cabrero y Zicardi, 2005: 7 y 8).

Los autores citados consideran que las ciudades tienen ciertas cualidades particulares: “son un sujeto colectivo conformado por autoridades locales, empresarios y organizaciones económicas y sociales, que pueden ser promotoras de su propio desarrollo buscando la sustentabilidad económica y ambiental.” Además, consideran que estas poseen ciertas características que las llevan a ser competitivas: “son espacios que pueden ofrecer ventajas competitivas, en la medida en que poseen diferentes factores de atracción”, concepto de Krugman, en el cual, continúa la mención, pueden incorporar diferentes estrategias de competitividad, tales como:

...la planeación estratégica; la mejora regulatoria; la incorporación de TIC; la creación de instituciones, asociaciones de municipios y redes empresariales impulsoras de la cooperación de las ciudades o regiones urbanas para competir en amplios mercados de economía globalizada; la vinculación entre empresas que actúan en el medio local con las universidades y centros de enseñanza, afín de que las tareas de investigación contribuyan a crear y difundir innovaciones y conocimiento entre otras cosas más (Ibid.: 8).

Frente a la propuesta anterior, existe otra que propone Jaime Sobrino, en el que hace una síntesis de todas las ya existentes. Así pues, para el autor la competitividad de las ciudades se puede visualizar en tres tipos: *ventajas competitivas empresariales, ventajas competitivas territoriales y ventajas competitivas distributivas*. La primera hace mención al “funcionamiento, la organización interna y la eficiencia microeconómica de las unidades productivas localizadas en la ciudad, y son atribuibles

al comportamiento de la productividad, al uso del capital humano y a la intensidad del capital en el proceso productivo.” En el caso del segundo tipo afirma que son:

...las condiciones externas que ofrecen los centros urbanos para coadyuvar a la eficiencia microeconómica de las unidades productivas; se asocian a variables como el tamaño de la ciudad, las economías de aglomeración, las características del mercado de trabajo, la oferta del suelo para su uso industrial, a estructura económica local, las oportunidades de acceso a actividades colaterales y de apoyo, el desempeño de los gobiernos locales; estas ventajas aluden a las condiciones de acceso de las unidades productivas a sus factores de la producción (tierra, trabajo y capital), o lo que las ciudades proporciona para favorecer la oferta, así como el ambiente existente para el desarrollo de los negocios y la participación del gobierno local en el fomento del crecimiento económico [...] refiere a lo que las ciudades ofrecen para la distribución de los productos; están relacionadas con la posición geográfica, las condiciones generales de la circulación y las áreas del mercado; tienen que ver con las condiciones externas de las ciudades para incidir en el proceso productivo desde el punto de vista de la demanda. (Sobrino, op. cit.: 386-387).

Si se observan ambas propuestas es posible encontrar diferencias claras entre ambas en la precisión de la catalogación de la noción de ciudad competitiva; en donde se puede notar que la noción de competencia es trasladada al ámbito del análisis de las ciudades. Y en donde, además, se intenta medir este problema a diversos niveles de la realidad; pasando por los procesos de trabajo, siguiendo a los autores relacionados con la competencia de las empresas y su posible vinculación con otras organizaciones relacionadas con lo productivo, hasta llegar al nivel macroeconómico.

En ambas propuestas existe además una noción de ciudad, como ente vivo, que es capaz de aplicar estrategias para lograr sus objetivos: captar inversiones. En el que, al parecer, logra que las empresas, que deciden desarrollar actividades productivas en este territorio, adquieran mayores capacidades de competencia en comparación con sus similares que, además, puede competir con otros espacios territoriales por ofrecer mejores ventajas comparativas.

Ahora bien, el problema de las propuestas teóricas sobre el tema de ciudad competitiva es que incorporan variables que no se pueden medirse a través de

instrumentos cuantitativos: el desempeño de los gobiernos locales, por mencionar un ejemplo.

Así como también las propuestas aludidas no mencionan otras variables que están presentes en las empresas, al nivel de lo productivo, y que de acuerdo a su desempeño (ya sea positivo o negativo para la misma), pueden hacer que ésta suba o baje en cuanto a la competitividad que desempeñan; del mismo modo sucede con las ciudades en cuyos territorios se instalan las unidades productivas, pueden estas experimentar alcanzar niveles superiores de competitividad o caerse por completo en estos rubros. Las variables a las que se hace mención son: los sindicatos y centrales obreras, como es el caso de México y Aguascalientes. Ambas variables podrían influir en el desempeño de los representantes de gobiernos locales (con acciones legales o ilegales), redundando en el tipo de promoción, desempeño y fortalecimiento de las ciudades. Estos son tan solo algunos de los factores que las caracterizaciones de ciudades competitivas no podrían hacer alusión en un estudio de urbanismo, mucho menos de competitividad.

Cabe aclarar que en la presente tesis de doctorado no se tiene el objetivo de encontrar la metodología más adecuada para poder abordar los problemas de urbanismo sobre competitividad de las ciudades, o de la capacidad competitiva que éstas podrán alcanzar, sino más bien de recuperar la discusión en función de que tales nociones se encuentran empantanadas y de que es necesario que los conceptos se abran a nuevos análisis y enfoques para que puedan ser operacionales. Lo cierto es que en las nociones de competitividad de las ciudades o de la capacidad competitiva de las mismas por captar inversiones productivas esta contenido el problema de la localización industrial, tema que sí ha podido abordar conceptual y explicativamente el fenómeno de la industrialización.

Pero, ¿qué se requiere para poder medir a las variables mencionadas de forma más objetiva? En este caso, una metodología que privilegie las relaciones sociales entre los actores intervenientes históricos en la ciudad de cierto territorio. Lo cual implica que se flexibilice la metodología de verificación y se abra a una con la capacidad para hacer consistente información de tipo cualitativo. Esta metodología tiene que ser una que

resalte e incluya a todas las variables de tipo cuantitativo y cualitativo de forma por igual y enfatice la importancia de los actores sociales y de sus intereses. Es decir, una metodología de relaciones sociales que esté en función de poder ofrecer más claridad causal explicativa a los fenómenos internos de las ciudades (la industrialización) y no en función de éxito que pudiera tener la ciudad en un territorio como tal. Más bien se debe tener claro que la noción de ciudad de un territorio determinado forma parte de una geografía política, en este caso en la división política de los estados constituido por actores, sujetos sociales y normatividades a dos niveles de la realidad básicamente: leyes estatales y federales. Si se retoma este elemento, es posible indagar en las funciones que desempeñan los gobernantes de los estados que dirigen las ciudades, quienes son responsables de la planificación de las áreas urbanas a través de políticas públicas (ya sean estas legales o ilegales).

Con esta diferenciación conceptual, ahora sí es posible referirse a las ciudades competitivas como entes colectivos con historia real y concreta, en el que los gobernantes de los estados aparecen por el tipo de proyecto de político que plantearon en las campañas electorales. En el cual denota la ideología, la postura política industrial y la planificación urbana para el estado que van a gobernar; en el cual, a su vez, se encuentran las ciudades que son los espacios sociales en donde los capitales desean colocar sus inversiones. Al verlo de este modo, es posible recuperar a los actores que intervienen en el éxito de un ciudad competitiva, con las funciones reales que llevan a cabo sindicatos, empresarios, centrales obreras, organizaciones empresariales, secretarías de gobierno relacionados con la promoción de la región y las relacionadas con los problemas laborales en el estado; así como aquellas instituciones que median entre los conflictos patrones y los trabajadores. Todas las variables mencionadas son las que determinan la capacidad competitiva de las ciudades, pues son las que con su articulación proveen condiciones para que las empresas sean competitivas o no en una región determinada.

Por lo tanto es necesario una nueva línea de investigación que implique retomar nuevos problemas que son inherentes a los procesos de industrialización que están, a su vez, más relacionados con los problemas planteados en el párrafo anterior abordados por distintos actores a diferentes niveles de la realidad: al nivel de la circulación del

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

capital (como el momento en que los capitales buscan nuevos territorios para acumular ganancias), al nivel de las relaciones productivas y laborales de las empresas y al de las relaciones industriales que es la forma como acordaron empresarios, gobierno y centrales obreras el conjunto de cuestiones relacionadas con el trabajo de las ciudades en un estado.

Pues bien, en este caso se analizarán primero las variables que tanto las teorías de localización como las de urbanismo no han podido incorporar. Estas variables son: el control obrero principalmente, la derrota de la lucha obrera y de los sindicatos, que son quienes se resisten a los cambios modernizadores impulsados por las políticas neoliberales que privilegian la lógica del mercado (la oferta y la demanda) y se resisten concretamente (hipotéticamente), al tipo de políticas industriales que impulsan ciertos gobernantes para que sus ciudades, pertenecientes a su estado, sean competitivas. Estas variables han sido desarrolladas en los de estudios del trabajo en el cual cuentan con categorías de alcance medio que explican en parte de las variables y procesos aludidos: las restructuraciones productivas y las flexibilizaciones en los procesos de trabajo.

Por lo tanto, en los siguientes apartados se abordarán variables y teorías provenientes de tradiciones de pensamiento opuestas a las ya citadas, con las que se podrán completar un esquema conceptual teórico para abordar el problema de investigación de esta tesis. En donde al final de este siguiente apartado teórico se propondrán las categorías con las que definiremos los procesos de control obrero que pueden ser construidos por los actores sociales involucrados en cierta realidad concreta: las ciudades que culminan, a su vez, en procesos de industrialización para las regiones de los distintos estados políticos.

El control en las ciudades vs. el control obrero en las fábricas

El control en las ciudades

Como ya se ha mencionado, el conjunto de propuestas teóricas citadas hasta el momento muestran el objetivo claro de intentar explicar cómo y por qué en nuevas localidades, ciudades, territorios, estados, países etc. en el mundo aparecen unidades productivas sin que en éstas haya tenido antecedente industrial alguno. Además se debe hacer mención que en cada uno de las propuestas anteriores se aportan elementos, variables y tesis que explican en parte ciertas formas industriales en el mundo y que algunos de estos (a pesar de ser abstractas o de generalidad considerable), tienen la particularidad de aportar esos detalles, en forma demostrable, que influyen en las nuevas formas industriales en el mundo. El problema está en que cada una de estas teorías maneja un nivel o varios niveles de realidad (de acuerdo a cada uno de las variables que consideran involucradas en su propuesta), pero no logran articular al conjunto de dimensiones involucradas en el problema. Esto hace que tales propuestas no incorporen aquellas variables que tienen participación en la constitución de nuevas realidades industriales, tales como: trabajo, tecnología, procesos de flexibilización, procesos de restructuración, entre otros; una lógica abierta en la que los capitales buscan nichos en dónde alcanzar mejores tasas de ganancia (esta última implica que el primero considere que todo aquello que contribuya en la reproducción eficiente de sus capitales será la variable o variables a privilegiar). Estas pueden ser de tipo social y relacional: control obrero en los procesos de trabajo, control obrero al nivel de las relaciones laborales industriales, participación del estado a través de políticas públicas a favor de los capitales (en donde éstas pueden ser hasta de tipo ilegal), subordinación de sindicatos a la lógica del capital, etc.

De tal modo que en los siguientes apartados será conveniente recuperar aquellas propuestas que incorporan éstas otras variables que también están presentes en las decisiones de los inversionistas que privilegian cierto país como idóneo para reproducir sus capitales. Una de ellas es la teoría del control.

Como se ha podido observar en los apartados anteriores, el control sobre los trabajadores es una variable que las empresas y las industrias toman en cuenta para

poder instalarse en determinada ciudad, región o país. El problema está en que el control obrero no es una variable sencilla de especificar ya que implica relaciones que no sólo se remiten a la dimensión de los procesos de trabajo, sino también a otras esferas involucradas con esta (relaciones laborales e industriales), que es posible encontrarlas en distintos espacios sociales de la realidad, tales como: lo sindical, lo laboral, lo institucional de las organizaciones corporativas y de las instituciones laborales de las entidades. En cada uno de éstos se encuentra parte de los elementos, que de forma conjunta se constituyen y actúan de manera articulada a través de convenios y acuerdos que forman nuevos factores de localización en las regiones. De tal modo que cuando cierto modelo de localización o relocalización desea utilizar el control obrero o las relaciones laborales para explicar la instalación de una industria en determinado territorio o la relocalización de la misma primero se tiene que resolver, ¿a cuál de éstos controles y espacios sociales se refiere y a qué dimensión de lo real hace referencia? Esto hace que las teorías de la localización se vean imposibilitadas para incorporar estas variables sociales en sus modelos, ya que a lo más que han llegado los teóricos de la localización es utilizar solamente uno de ellos: los costos laborales (por cierto, de forma marginal en sus análisis y visto como concepto estructural y no relacional).

En este caso, se pretende problematizar la variable de control obrero en sus diversas formas. Así como también observar hasta donde puede contribuir en el análisis de la localización industrial. Esto es, ver si en la realidad los controles obreros se han constituido en una variable importante para las estrategias de las empresas y ser elemento trascendental para tomar o no la decisión de instalar una empresa en una determinada región.

Pero, ¿en verdad puede este concepto ser considerado una variable de localización, o en su caso, un factor que otorgue competitividad a las ciudades de una región? Si esto es cierto, entonces, ¿cuál sería el problema de analizar la variable de control obrero en esta tesis de doctorado? y ¿qué implica el hecho de controlar a la fuerza de trabajo en una región? Las respuestas a las tres preguntas sólo pueden ser inferidas con el instrumental conceptual de algunas de las teorías revisadas en esta tesis, pero como ya se ha demostrado, ninguna pudo ser capaz de articular tal concepto en su cuerpo teórico. Las razones se encuentran en la naturaleza subjetiva de la variable a

estudiar, esto es, que no se puede analizar a partir de metodologías cuantitativas; ya que en ésta se encuentran implícitas toda una gama de subjetividades de los actores intervenientes que deriva, en algunos casos, en decisiones que pueden llegar a situarse hasta en la misma ilegalidad (estando por encima de los análisis formales e informales), elementos que ninguna teoría ha hecho alusión.

De tal modo que cuando se ha analizado el control, y de forma concreta el control obrero, la explicación ha culminado siempre en dos posturas: en la construcción de un modelo teórico, o en su caso, en cierto estudio empírico descriptivo o del que sólo se construyen ciertos conceptos teóricos de alcance medio.

Por lo tanto fue pertinente continuar revisando aquellas teorías, que desde diferentes dimensiones de lo real, sí lo han podido abordar (aunque de forma parcial con respecto a temas de industrialización), es decir, desde la perspectiva de los estudios del trabajo.

Así pues, en primer lugar se encuentran un grupo de teóricos que han privilegiado el análisis del control (en una perspectiva abstracta) como eje primario para explicar cómo es que los capitales, bajo un nuevo contexto global de competencia de mercados, deciden localizarse en territorios distintos a los que son originarios; sobre todo porque éstos privilegian aquellos espacios en donde existen ciertas condiciones que les permitan desarrollarse de forma más eficiente. En segundo lugar están aquellos pensadores que han partido del análisis del control obrero desde la perspectiva de los procesos productivos en las fábricas, llevando el análisis al nivel de las relaciones laborales e incluso al de las relaciones industriales, cuando mucho. Así pues, esta segunda línea de análisis, encabezada por M. Burawoy, contribuyó en la extensión del estudio del control obrero al nivel de las relaciones industriales, pero no lo amplió al nivel del entendimiento del desarrollo industrial. De tal modo, que al analizar ambas líneas de investigación, el lector podrá notar que no existen conceptos articuladores y mediadores entre estas dos propuestas, que logren conectar a los dos procesos descritos. Por tal motivo, una vez que el lector conozca ambas propuestas en esta revisión conceptual, se propone en esta tesis de doctorado un concepto central que articula a ambos procesos, con base en la mediación de otros tres que le dan sustento.

En cuanto a la primera vertiente se puede mencionar que son un grupo de autores, que combinando propuestas teóricas marxistas con trabajos de algunos posestructuralistas, llegan a la conclusión de que la industrialización se lleva a cabo con base al control. En donde su concepto resulta ser su generis, ya que la propuesta proviene de haberse discutido en diversos espacios concretos y no al de lo general, como es la ciudad. Esta propuesta se centra en la idea planteada por Michael Hardt y Toni Negri con base a la idea de Foucault y Deleuze de control.

Los primeros consideran que en los últimos años se ha transformado en los países el concepto de soberanía en las naciones y del funcionamiento del capital; y que en los hechos han transformado, a su vez, las ideas básicas de territorialidad conocida. La idea, en sí, nace de las tesis foucoliana de *sociedad control*, como resultado del paso de una sociedad disciplinar agotada. Este tipo de sociedad tiene la cualidad de que se da a través de la lógica del capital, combinada con la búsqueda de éste último de sociedades control en las que se rompen las soberanías de las naciones por la lógica de imperio. De tal modo que el concepto central que explica la nueva situación de relación entre sociedad civil expresada por una soberanía que la protege y la lógica inmanente del capital impulsada por los imperios, es lo que denominan éstos teóricos como sociedad control (Hard y Negri. 2000: 281).

Pero, ¿cuál es la idea de sociedad control de la que hablan Foucault y Deleuze, en la sociedad misma, alrededor de lo productivo? Precisamente en la forma en que el capital está funcionando y su lógica rompen con los conceptos de estado nación que protegen, con sus legislaciones laborales, a la sociedad civil. Por ejemplo, los teóricos afirman que: “La globalización de la producción y la circulación, sostenida por este andamiaje jurídico supranacional, remplaza la efectividad de las estructuras jurídicas” (*Ibidem*: 286).

Los autores afirman que los capitales, cuya lógica esencial es la del imperio, han creado nuevas “segmentaciones” en los países en que se han instalado el término hace referencia a mercados de trabajo y que éstas han contribuido en la aparición de las llamadas sociedades control. Situación que ha logrado integrar a los territorios de una forma distinta a la que establecen los estados-nación, con base a la lógica de los

imperios. “El imperio se caracteriza por la proximidad de las poblaciones extremadamente desiguales, lo que crea una situación de peligro social permanente que requiere de los poderosos aparatos de la sociedad control para asegurar su separación, y garantizar así, la nueva administración del espacio social.” (*Ibidem*: 287) De tal modo que ese proceso de separaciones y segmentaciones de la fuerza de trabajo, requiere del uso de tecnologías de la información para que el capital pueda imponer flexibilidad temporal y movilidad espacial. Debilitando así la resistencia y la rigidez de la fuerza de trabajo. Por lo tanto, “La política del imperio de trabajo está diseñada principalmente para bajar el precio del trabajo”. Y el objetivo final es: “Cuanto más desregulado sea el régimen de explotación, más trabajo habrá” (*Ídem*.).

Lo que intentan exponer Hardt y Negri es que a pesar de que se han dado cambios en el mundo:

*Aún quedan lugares en el mundo en los que la pobreza permite la reproducción de la fuerza de trabajo a menor costo, aún hay lugares en las metrópolis donde las diferencias de consumo fuerzan a una clase baja a venderse a sí misma por menos, o a someterse a un régimen más brutal de explotación (*Ídem*.).*

La propuesta anterior se centra básicamente en la conjunción de dos ideas, una que expresa que los capitales buscan con su lógica de imperio romper con todo aquello que obstruya sus objetivos y puedan llevar a cabo ciertas acciones estratégicas en aquellos territorios, para llevar a cabo una mayor explotación de su sociedad civil; y otra que dicta que los capitales, con su lógica de imperio, buscan sociedades de control en donde reproducirse de mejor manera. Todo lo anterior, afirman los autores, se lleva a cabo a través de un concepto mediador en este caso es el de territorio, en el cual –según ellos– se integran ambas ideas y se concretizan.

En esta situación con la idea de Deleuze, en donde la propuesta de Hardt y Negri se hace más viable y con la que describe cómo es que las fábricas (a partir de las posguerras y la influencia de las restructuraciones productivas en los setentas), tendieron a la deslocalización productiva de sus grandes naves industriales, para buscar la subcontratación en otros territorios con diversas modalidades. El proceso anterior,

continúa el autor, expresó el tránsito de sociedades disciplinarias a otra de tipo de sociedad control; que permitieron, a su vez, el tránsito de una forma de control ejercida sobre los individuos en lugares de encierro a una ejercida en poblaciones en un territorio determinado (Celis, 2004: 68).

La propuesta anterior resulta ser bastante abstracta, ya que no responde al hecho de determinar con exactitud cuáles son las sociedades que ya han alcanzado el estatus de sociedad control. En este caso, Juan Carlos Celis al observar este problema, intentó resolverlo por medio de la incorporación del concepto de territorio para lograr concretizar la propuesta. Pero, aun así, el concepto de territorio es abstracto, ya que en él se puede involucrar a varios países, y dentro de éstos, a varias regiones que, a su vez, pueden contener diferentes estados y ciudades, lo cual representa que son varias las realidades concretas que no necesariamente funcionan de forma homogénea en términos de sociedades control.

Además, el análisis de las llamadas sociedades control puede ser confundida con aquellas sociedades, llamadas economías en desarrollo en las que se han expresado procesos de industrialización en sus regiones y territorios por haberse llevado a cabo procesos de desregulación laborales, y no porque en éstos se hayan llevado a cabo procesos de control de sus ciudadanos.

La otra vertiente nace de la idea marxista del momento capitalista de la circulación del capital. En este caso, es una propuesta relativamente reciente (de mediados de los 80). Son un conjunto de teóricos que parten de la idea de que los capitales (siguiendo el proceso de circulación del capital), buscan explicar cómo se logra la localización industrial, a partir del análisis de la comprensión del capitalismo y del concepto del trabajo.

La característica principal de estos trabajos es que plantean que el fenómeno de industrialización se puede explicar a partir de la existencia de cuatro condiciones presentes en las regiones a saber: control de los trabajadores en las regiones, cambio organizacional de producción, la flexibilización de los procesos de producción y estudio de las relaciones laborales en diferentes niveles de la realidad. Lo anterior -continúan

los teóricos-, se presenta por el hecho de que los inversionistas localizan sus capitales en una región determinada para buscar la acumulación de capital que está dentro de una forma específica de reproducción capitalista (Walker, y Storper, *op. cit.*: 215).

La propuesta se centra en dos variables presentes en las realidades, que las teorías de localización no han incorporado el control de los trabajadores en las regiones y las relaciones laborales a sus diferentes niveles: el piso de la fábrica y las relaciones laborales.

Tal propuesta afirma que tanto la teoría de localización y teoría de la inversión deben ir unidas, ya que en la realidad cada una implica a la otra al momento de llevarse a cabo. En resumen, la propuesta de localización industrial de los autores representa un movimiento constante que se lleva a cabo al nivel del momento de la circulación de capital, esto es cuando la compra de la mercancía está destinada al consumo productivo (*Ibidem*: 216-218).

Por tal motivo el fenómeno de localización industrial bajo el momento de circulación de capital, utilizado por los teóricos, centra su análisis al nivel de la compra de trabajo: mercancía destinada al consumo productivo. Es así que éste se convierte en unidad de análisis para abordar el fenómeno industrial interesado (*Ibidem*. 1986: 233 y Walker, y Storper, *op. cit.*: 154).

En este caso, los teóricos aludidos consideran que en el concepto de trabajo están contenidos tres aspectos inherentes a considerar al momento de una probable localización de los capitales en una región, estos son: los costes (al nivel de lo productivo), el control (obrero) y la reproducción del mismo; y que estos tienen sus particularidades e implicaciones. Para el caso del coste *su principal implicación como factor de localización es la calidad de fuerza de trabajo*. El caso del control, se lleva a cabo al nivel de lo laboral y productivo, puede expresarse en la localización como trabajo controlable, clima laboral (o algo parecido) y relocalización de la industria por diversos factores (sabotajes o resistencias a restructuraciones productivas). Y en el caso de la reproducción, que remite la forma como la fuerza de trabajo se reproduce y que tiene como efecto cierto tipo de formación, redonda en precios diferenciales de un lugar

a otro, que son tomados en cuenta por los empresarios; cargados, a su vez, de determinado grado de cultura sindical que se pueden expresar en conflictos para la empresa y que puede llevar a los capitales a localizarse o relocalizarse nuevamente (*Ibidem*, 1989: 236).

Ahora bien, cada uno de los elementos considerados, en el momento de la circulación del capital, presentan, una serie de implicaciones más concretas que son tomadas en cuenta por los *inversionistas* al momento de colocar sus capitales y sus plantas en determinada región o espacio, estos elementos son: lo productivo, lo laboral y lo industrial. Agregan que éstos van a estar presentes en determinadas condiciones contextuales, que hacen de la localización industrial un proceso particular, según sea el espacio social en donde se lleve a cabo. Y que, a su vez, los procesos anteriores se llevarán a cabo bajo otros elementos y condiciones: las fuerzas de competencia, la lucha de clases, la acumulación de capital dirigida por los particulares y divergentes caminos de la industria; conectados, a su vez, por el tipo específico de producto, el mercado, la tecnología y la organización del trabajo (*Ibidem*: 158).

En los tres niveles de realidad, descritos por los pensadores, se dan dos tipos de relaciones sociales: relaciones de producción y relaciones laborales. En el primero caso, los teóricos afirman que en la disputa entre trabajadores y empleadores por los salarios y la productividad, lo que media es el control en el proceso. Este hecho lleva a que el primero responda con resistencias a la explotación y el segundo requiera controlar los procesos de trabajo (*Ibidem*: 164-165). En el segundo caso, los teóricos explican cómo los trabajadores y empleadores realizan constantemente procesos de negociación en sus relaciones de producción (*Ibidem*: 168). Ambas formas de relación están mediadas por instituciones legales que regulan la contratación de los empleados y revisan los salarios mínimos de los trabajadores contratados. (*Ibidem*: 172) En este caso, cada localidad presenta una historia de intervención estatal, sindical y empresarial, diferenciada de las otras localidades haciendo que, en caso de requerirse cambios, éstos deben realizarse a través de canales institucionales (*Ibidem*: 173).

Éstos autores tienen claro que en el momento de la compra de trabajo (vista esta como mercancía de consumo productivo), se encuentra el problema del control de los

obreros. Tal hecho coloca a esta propuesta en el punto central del debate y da un aporte importante para esta tesis de doctorado, ya que a partir de la compra-venta de la mercancía trabajo destinada al consumo productivo permite realizar análisis posteriores sobre cuestiones de localización industrial en una región: el costo de la fuerza de trabajo, la relaciones laborales en las empresas (y las que se llevan a cabo en una región), el tipo de relaciones industriales en un país, y en su caso, el factor de localización de un territorio determinado. Así, por ejemplo, si se quisiera analizar los rendimientos crecientes de una empresa se tendría que tomar en cuenta los controles obreros en los procesos de trabajo y la en forma como se ha acordado el tipo de relaciones laborales e industriales, podría realizarse a través de este esquema conceptual propuesto por los autores.

Ahora bien, si los autores plantean que para alcanzar rendimientos crecientes o lo que Marx llama tasas de ganancias elevadas, es necesario, entre otras cosas, que el trabajador no tenga el control del proceso de trabajo. Y por el contrario que, le sea posible a los capitales la flexibilización constante de las relaciones laborales en la empresa, y de ser posible, poseer mecanismos concretos para evitar que el trabajador se resista al nivel de las relaciones industriales. Por lo tanto, lo anterior implicaría que las centrales obreras existentes y los sindicatos en las regiones permitan llevar a cabo tales acciones de los capitales. De ser así las cosas, este hecho llevaría a que los capitales pudieran controlar a los trabajadores de forma compleja y ampliada, expresándose en territorios controlados.

Este proceso, que parece ser circular y puede culminar con la industrialización de una región, sólo se lleva a cabo si se generaliza la reproducción de los controles obreros en las ciudades. De constituirse lo anterior, se podría explicar la industrialización de cierta región a partir del control obrero en las ciudades, con base a la compra de mercancía trabajo para consumo productivo.

De este modo la propuesta de localización industrial con base al análisis del control obrero permite tener una visión más amplia sobre el fenómeno y explica, por ende, que los capitales en una región o territorio (no entendido el primero no en el sentido abstracto en el que se cree que existe cierto control de la sociedad), provee una

forma de análisis para entender las formas en como se reproducen los capitales, como lo afirman Walker y Storper.

Pues bien, todo parece indicar que la propuesta de Walker y Storper resulta ser lo bastante sólida para tomarse en cuenta en esta tesis. Pero los hechos en la propuesta están contenidos algunos supuestos que no se cumplen en las realidades. Por ejemplo, los autores creen que las instituciones reguladoras de los conflictos laborales van a ser verdaderas mediadoras de dichas relaciones laborales en disputa. Algo que para el caso de México no se cumple, por lo tanto la propuesta comienza a ser algo criticable (en términos de que no consideraron las situaciones concretas que viven los trabajadores en el mundo). Lo mismo sucede con los sindicatos y las centrales obreras de México, que en lugar de representar los intereses de los trabajadores, éstos representa los de los capitales. Con estas nuevas condiciones en las sociedades, los capitales se ven más beneficiados al momento de la compra de mercancía trabajo para consumo productivo, ya que los trabajadores se encuentran indefensos al momento de aplicarse cualquier estrategia gerencial productiva.

Lo anterior lleva a considerar que dependiendo del tipo de relaciones concretas, acordadas entre capitales y organizaciones sindicales en las regiones, será el tipo de control al que se hará referencia, independientemente si este nace desde la fábrica o desde estructuras de poder al nivel de las relaciones industriales. Esto es, que si el control nace desde el piso de la fábrica, no será el mismo para cada realidad productiva (como lo afirman Walker y Storper). Lo mismo sería si el primero se ha alcanzado expresar al nivel de toda una región, en este caso, no aparecería por el control que se tiene de los ciudadanos como lo describieron Hard, Foucault y Celis, sino más bien por las relaciones históricas corporativas construidas entre los actores involucrados en la región desde varios años atrás.

Control obrero en los procesos de trabajo

Uno de los teóricos más importantes en el tema del control obrero en el proceso de trabajo, es Raniero Panzieri. Él, desde un ángulo político, planteó el problema del proceso de trabajo en dos revistas italianas en la década de los 50 e inicios de los años 60 del siglo pasado. Tales revistas son: *Mundo operario* y *Quaderni Rossi*. Pero solamente en la revista *Quaderni Rossi*, en el apartado del “Uso capitalista de la maquinaria”, fue en donde Panzieri pudo plantear cómo la maquinaria, una vez introducida, marcó la transición de la manufactura a la gran industria. Éste hecho llevó a que el capital suprimiera la oposición parcial que el obrero podría llevar a cabo en el proceso de trabajo debido a las primeras formas de división del trabajo en la fábrica; y también a su vez extendió su dominación en el proceso. El hecho anterior marcó la forma de cómo la incorporación de la máquina y su progreso no se detenían, por el contrario aumentaba la necesidad del capitalista de controlar el proceso de trabajo. Es decir que, la incorporación de la máquina a los procesos de trabajo llevó al capital a obtener mayor control del mismo (Domínguez, sin año; 50).

El trabajo anterior planteó la discusión en dos direcciones de análisis que tienen relación inherente por un lado, la incesante búsqueda de los capitales para controlar el proceso de trabajo a través de estrategias objetivadas, utilizando cambios tecnológicos y restructuraciones productivas; y por otro lado, la comprensión subjetiva de los capitales de controlar las resistencias obreras en la fábrica a través del ejercicio de la denominación de éstos. Las dos lecturas estuvieron dirigidas para comprender el problema central de la propuesta marxista, el de la valorización del capital.

Pero, Panzieri no fue el único que descubre que el control del proceso de trabajo representa uno de los objetivos principales del capital, también aparece otro teórico que llega a la misma conclusión algunos años después, se trata de Harry Braverman. Este autor haciendo un análisis del desarrollo histórico de la industria y de su relación con el avance científico-técnico aplicado a los procesos de producción, llegó a la conclusión de que la forma de alcanzar el control por parte de los capitalistas en proceso de trabajo en la fábrica, se podría dar a partir de la fragmentación de las tareas en el piso de la fábrica, por efecto de la implementación de la ciencia en la constante división del trabajo de la

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

misma. Este hecho marcó, continúa Braverman, lo que se conoce como la descualificación del trabajador en los procesos del trabajo, conclusión similar a la que llegó Panzieri en los años 60. Pero para el caso, Braverman anuncia que la descualificación del obrero se desarrolla de forma distinta a la que afirmó Panzieri, es decir, siguiendo un proceso industrial científico-técnico: “...en la primera forma de la división del trabajo, el capitalista desbarata los oficios y los regresa a los obreros en forma fragmentada, de tal forma que el proceso en su conjunto no es ya del dominio de ningún obrero en particular” (Braverman, 1987: 201-202).

Por otro lado, es necesario agregar que el trabajo de Braverman también descubrió que en los procesos de división del trabajo estaba implicado elementos subjetivos en la propia descualificación de la fuerza de trabajo, como parte de la estrategia del capital para alcanzar el control, lo anterior lo expone claramente en su trabajo:

...La unidad de pensamiento y acción, concepción y ejecución, mano y mente, a la que el capitalismo amenazó desde sus orígenes, se ve ahora atacada por una sistemática disolución que emplea todos los recursos de la ciencia y de las diversas disciplinas de ingeniería que se basan en ella. El factor subjetivo del proceso del trabajo es removido a un lugar entre los factores objetivos nominados. A los materiales e instrumentos de producción se agrega una “fuerza de trabajo”, otro “factor de producción”, y el proceso es llevado adelante por la administración patronal como el único elemento subjetivo.
(Ídem.)

Con lo anterior fue posible detectar cómo el autor reconoce que la capital tiene conocimiento del elemento subjetivo representado en el trabajador y de la necesidad de contrarrestarlo. De tal modo que al observar lo anterior, Braverman logra exponer este hecho a través del efecto que ocasiona el implementar en la fábrica de varias maneras gracias a la ciencia: que los logros científicos contribuyen en el control de los trabajadores; que con ésta se puede convertir al trabajo en un objeto más del proceso de trabajo. En este mismo tono Braverman menciona que “este intento por concebir al obrero como una máquina de carácter general operada por la gerencia no es de los muchos pasos tomados hacia la misma meta: el desplazamiento del trabajo como el

elemento subjetivo del proceso del trabajo y su transformación en un objeto” (*Ibidem*: 212).

En síntesis, la descualificación del trabajador por la implementación incesante de estrategias de las gerencias por controlar el proceso del trabajo se convierte en el primer objetivo a alcanzar por parte de cualquier capitalista en el mundo. Parece ser que la descualificación fue la primera meta de los patrones para controlar los procesos de trabajo; y que este hecho se debe al interés de estos sujetos de valorizar los capitales, o en su caso, incrementar las ganancias (término similar al de rendimientos crecientes).

Por otro lado existe otro teórico que distingue dos tipos de controles en el proceso de trabajo, éste es Paul Thompson.

Este autor afirma que la condición del trabajador no es la misma en la fábrica. Siempre existen diferencias entre los trabajadores, y tal condición, los lleva a experimentar controles diferentes por parte de la gerencia. Por ejemplo, el caso citado por Paul Thompson de Jorge Friedman nos muestra cómo este último distingue dos tipos de formas de control de trabajadores: el de tipo central y el de tipo periférico. El primero experimenta determinada autonomía responsable y el segundo vive un control directo por parte de la gerencia (Thompson, 1983: 135). El término de autonomía responsable se refiere a la condición de aquellos trabajadores que tienen habilidades y destrezas que les otorga control y discreción de su trabajo. Así el control directo se refiere a trabajadores ubicados en grandes empresas con mercados de productos estables y con una organización pobre de la fuerza de trabajo, según Friedman (*Ibidem*: 134).

Thompson llega a la conclusión de que ambas formas de control propuestas por Friedman implican determinada jerarquización en su utilidad y dependerán de las circunstancias en que se presenten para cada caso. Esto es, si en determinado momento se desea rentabilidad o eficiencia para alcanzar acumulación, entonces se elegirá una forma de control. Lo cierto es que no existe una única forma que exprese el éxito total del capitalismo (*Ibidem*: 150-151).

Al parecer, el enfoque que desarrolla Thompson sobre el control resulta ser interesante para comprender las estrategias que desarrollan los empresarios para lograr determinados objetivos, estrategias que pueden presentarse como una caja de herramientas para enfrentar las resistencias de los trabajadores, ya sean voluntarias o como resultado de la heterogeneidad de casos de experiencias obreras frente al trabajo (con respecto a sus habilidades, destrezas, conocimientos, entre otros).

Pero la lucha por el control del proceso del trabajo no sólo es asunto de interés del capital, también es de los trabajadores. Si los capitales transnacionales observan que los controles del proceso de trabajo han sido ganados por sus similares en una localidad, entonces es probable que la decisión de invertir, en este espacio social, sea alta, siempre y cuando los controles se han generalizado en toda la región. Por el contrario, este hecho se podría convertir en un factor de expulsión y rechazo para los inversionistas (factor que teóricos como Krugman mencionan). La pregunta aquí sería: ¿qué tipo de controles obreros existentes en el piso de la fábrica podrían convertirse en un factor de expulsión o rechazo de inversiones de capitales?

La respuesta a tal pregunta no se ha contestado completamente por parte de los teóricos del trabajo, pero existen algunas versiones que explican lo que sucede cuando los trabajadores han ganado espacios de control y de cómo se ha hecho. Por ejemplo esta la idea de E. Mandel del control obrero y de cuál es su significado:

Control obrero significa la afirmación por parte de los trabajadores de la negativa a permitir que la patronal disponga libremente de los medios de producción y de la fuerza de trabajo. La lucha por el control obrero es la lucha por un derecho de voto. De unos representantes libremente elegidos por los trabajadores y revocables en todo momento sobre la contratación y los despidos, sobre los ritmos de las cadenas, sobre la introducción de nuevas fabricaciones, sobre el mantenimiento a la supresión de toda fabricación, y, evidentemente, sobre el cierre de las empresas (Mandel, 1978: 281).

El voto que pudieran llevar a cabo los trabajadores en cada una de las situaciones y condiciones se enmarcan en lo que se conoce como la autogestión, planteamiento que generó la llamada revolución de mayo (Francia, 1968), En esta, sólo puede ser validada como consigna de los obreros en los casos en que se reemplace “la autogestión de las

empresas” por “la autogestión de los trabajadores”, además; debe aclararse que esta última autogestión implica el advenimiento de una planificación democráticamente centralizada de las inversiones y algunas garantías suplementarias (*Ídem*).

El hecho anterior podría traducirse, en caso de que apareciera en estos casos en algunas de las fábricas de cualquier localidad, en un factor de rechazo por parte de inversionistas en una región determinada, constituyéndose así en límites para la inversión del capital.

Pero el asunto de la autogestión que se llevó a cabo a inicios de los 60 en Europa no puede entenderse si lo analizamos desde la dimensión del proceso de trabajo, sobre todo si se quiere analizar un problema como el de la industrialización de una región. Por tal motivo es importante que para que este asunto cobre relevancia del control de los procesos de trabajo, por parte de los empresarios, no sólo debe presentarse de forma aislada en una empresa; sino que tal fenómeno debe haberse generalizado en una región, a tal grado que se exprese en la dimensión de las relaciones industriales. Esto es, que el control obrero alcanzado por un empresario en su fábrica, decida reproducirse, por parte de sus colegas en todas las empresas de una región.

En este caso existe otro pensador que a través una reflexión teórica sobre el trabajo al nivel de las relaciones industriales (que analizando los diferentes tipos de relaciones laborales en una región de los Estados Unidos e intentando describir las formas de relaciones industriales que han aparecido en el mundo por el tipo de control obrero ejercido en una región sobre los trabajadores), encuentra que sí hay casos del tipo aludido en el párrafo anterior. La propuesta es de Michael Burawoy. Este teórico propuso que han existido dos formas de procesos de trabajo en el capitalismo, en el que el mercado laboral se convierte en el determinante para establecer la diferencia de cada uno de éstos: el primero refiere a lo que él llama la organización despótica del trabajo, que consiste en que la coerción sobre el trabajo prevalece sobre el consentimiento en otras palabras, que la anarquía (radicalismo de los trabajadores de acuerdo al mercado de trabajo y sus sindicatos) existente en los mercados conduce al despotismo en las fábricas. Según la forma como se utilice la fuerza de trabajo, ésta va a determinar la supervivencia del asalariado y de la empresa misma. Por tal motivo, los trabajadores en

este tipo de proceso de trabajo no tienen modo de defenderse (sindicatos), de la voluntad despótica del director. Por lo tanto, continúa este teórico, la anarquía del mercado da lugar al despotismo en la fábrica. El otro tipo de proceso de trabajo es la organización hegemónica, está basado en el predominio del consentimiento sobre la coerción. En este tipo de proceso de trabajo, la relación entre los salarios y la sobrevivencia de la empresa, se expresa en su debilidad, ya que no puede protegerse frente al mercado y controlarlo. Así, una vez subordinado el mercado (y sus sindicatos) da lugar a la hegemonía de la fábrica (Burawoy, 1989: 235-236).

La propuesta de Burawoy resulta interesante debido a que relaciona los dos tipos de procesos de trabajo: uno despótico y otro por consenso en el capitalismo. En donde al primer tipo de proceso de trabajo enunciado por el autor, le corresponde un sistema de capitalismo competitivo y al segundo tipo le corresponde un sistema de capitalismo monopolista.

La idea anterior es aún más interesante para este trabajo porque intenta relacionar e identificar el tipo de control en las empresas con las fases del capitalismo al nivel de las relaciones industriales, en donde está implícito el hecho de que pueden influir los cambios de las fases capitalistas y de su sistema de relaciones industriales con el proceso de producción. En el paso de una fase capitalista competitiva a una monopolista, puede cambiar el sistema de relaciones industriales y una vez sucedido esto, pueden cambiarse el tipo control experimentado en los procesos de trabajo utilizados en la fábrica, a pesar de que existan sindicatos en los mercados de trabajo. Pero el trabajo de Burawoy es más específico aún, ya que aclara que en la fase del capitalismo monopolista se pueden presentar rasgos tanto del sistema despótico como del sistema hegemónico de organización del trabajo, al grado que se hace relativo esta conclusión, ya que en la fase del capitalismo monopolista su correspondiente sistema de relaciones industriales, no resulta uniforme si se compara entre países avanzados (*Ibidem*: 243).

La tesis de Burawoy contribuye a este capítulo de marco teórico porque en él se integran varios factores sobre los que cualquier industrial del mundo debe tomar en cuenta al momento de invertir en determinado país. Estas variables (algunas implícitas),

son las siguientes: el sistema de relaciones industriales vigente en la localidad y el grado de control de los procesos de trabajo; el mercado de trabajo y sus sindicatos desarrollados históricamente en la región; el grado de competitividad vigente en la región y el grado de intervención del estado, según sean momentos de crisis o no. En este caso, no es de interés para esta investigación si los controles existentes en la localidad de Aguascalientes (Méjico) por ejemplo, son de un tipo u otro. Lo que interesa en estos momentos es si las variables aludidas en esta tesis, coinciden con las enumeradas por este teórico; permitiendo así analizar la realidad empírica de ésta entidad federativa.

El dilema que plantea Burawoy sobre los tipos de procesos de trabajo (el despótico y el hegemónico), según sea la fase del capitalismo, nos muestra el problema de fondo de cómo se pueden presentar tales procesos de trabajo y sus controles. Esto es así, ya que si las relaciones industriales son de tipo despótico en el proceso de trabajo, por la presencia de sindicatos radicales en la sociedad o por el consenso que puede construir cada empresa para controlar a los trabajadores y obtener al final su hegemonía en el proceso de trabajo, éstos dependerán a fin de cuentas de las circunstancias en la que se presente cada empresa.

La última tesis mencionada parece ser la más acertada de Paul Thompson quien considera que la existencia de diferencias en los términos de las dimensiones del control obrero obliga a que la teoría de los procesos de trabajo deba llegar a entender las combinaciones de las estructuras del control en las empresas o industrias, específicamente, según donde estén localizadas (Thompson, *op. cit.*: 152).

Por lo tanto, como se puede observar, el proceso de construcción de los controles obreros por parte de los empresarios no sólo se limita a la dimensión de los procesos de trabajo, sino que también se puede extender a las dimensiones de las relaciones laborales (esta va siempre a la par con la primera) y con la dimensión de las relaciones industriales. Extensión que sólo en algunos casos del mundo se ha logrado expresar.

Así por ejemplo, en los últimos treinta años en Aguascalientes y en Mundo se han llevado a cabo procesos de modernización productiva en las fábricas, procesos que

han tenido impacto, a su vez, tanto en las formas de organizar a los trabajadores en las empresas, así como también en las formas de relaciones laborales e industriales de las distintas regiones del mundo.

Pero el problema de las modernizaciones productivas (que no es otra cosa que restructuraciones productivas y flexibilizaciones diversas), implican elementos causales que tienen relación con el problema de esta investigación: la industrialización de las regiones, concretamente, la de Aguascalientes. Y están involucrados actores sociales que sin ellos no se podría entender los procesos de industrialización. Estos actores sociales son: las centrales obreras existentes en México y en Aguascalientes (su forma de corporativa), la postura de los gobiernos estatales en materia laboral y de políticas públicas industriales en turno ante las iniciativas modernizadoras de las empresas y el tipo de enfoque y postura que mantienen los empresarios de la región. Por lo tanto, es necesario especificar teóricamente cada uno de las categorías aludidas (restructuración productiva, flexibilidad, corporativismo, entre otros), y los impactos que ha tenido con respecto al tipo de relaciones laborales e industriales en México.

En síntesis, el problema del control del proceso del trabajo viene a expresar la lucha de intereses expresada en una amplia gama de estrategias tanto de empresarios y trabajadores. Cada respuesta planteada por una de las partes está en función de responder a su contraparte: el controlar el proceso de trabajo.

Ahora bien, en teoría para el caso de México y en Aguascalientes, cada vez que se crea una representación obrera sindical de cualquier índole, se convierte en un nuevo obstáculo por resolver y de controlar por parte de los empresarios. En este caso, una vez que los capitales de una localidad logran controles complejos en estos nuevos espacios, la posibilidad de acumular capital de forma creciente está casi asegurada.

Lo anterior nos lleva a especificar que el problema del control obrero no es una variable que pueda ser estudiada por medio de conceptos estructurados. El control obrero implica considerar, entre otras cosas, destruir a aquellos actores sociales sindicales que van en las visiones y proyectos que los capitales (para alcanzar sus

objetivos de rendimientos crecientes, tasas de ganancias, o cualquier otro concepto que se deseé utilizar).

Para lo cual, lo que resta descubrir es: ¿cómo es que los controles obreros por parte de los empresarios llegan a constituirse en un factor de localización o relocalización? Esta pregunta se convierte en el eje conductor de la presente investigación (en caso de que sea cierto), ya que permite descubrir cómo los empresarios de cierta localidad, una vez que han controlado cierto espacio social en el que se encuentra su empresa, pueden apoyarse en los controles obreros, construidos entre los actores sociales históricos en la región, para seguir reproduciendo sus capitales y valorizarlos, creando así la posibilidad, de que una localidad determinada sea atractiva para otros capitales (ofertándoles a través de la promoción de la ciudad ciertas condiciones que van alcanzar a tener una vez que decidan instalarse en la región), posibilitando probables efectos de aglomeraciones industriales u otras formas de producción en la región.

A continuación, se planteará una breve revisión conceptual de aquellas categorías involucradas en este problema de industrialización de Aguascalientes con base al control de los trabajadores, para dejar en claro a qué conceptos se hace referencia en esta investigación. Cabe aclarar que para este próximo apartado no se polemizará en dichos conceptos, solamente se harán alusión. Por otro lado se planteará, a su vez, la situación mundial del sindicalismo ante tales procesos modernizadores (considerada como aquella variable mediadora entre localización y restructuración productiva en las empresas, que es parte esencial para el entendimiento de la polémica e investigación del control obrero).

La restructuración productiva como búsqueda de rompimiento de rigideces laborales e industriales

Como ya se ha mencionado, Panzieri y Braverman son quienes descubren que la importancia para los capitales es el hecho de incorporar maquinaria a los procesos de trabajo; entendiendo que se podía, además, alcanzar a controlar los trabajadores.

El hecho anterior, llevó a los empleadores a entender que los trabajadores podían resistirse de alguna manera a dichas iniciativas de modernización. Una vez comprendido esto los capitales debían buscar permanentemente controlar sus obreros con el objetivo de que las ganancias no fueran a la baja.

En este caso, los procesos de restructuración productiva, llevados a cabo en el mundo a partir de los años 80, representaron nuevamente otra oportunidad a los patrones alcanzar nuevas formas de rompimiento de rigideces productivas y también, nuevas formas de control obrero, logradas con éxito en otro tiempo.

En este caso, ¿de qué tipo de restructuración productivo se está hablando? Enrique De la Garza menciona que a partir de los 80, después de la entrada de las políticas neoliberales en los distintos países del mundo, se inicia un proceso de restructuración productiva en las empresas dirigida a romper con las rigideces creadas por los trabajadores a partir del momento en que se instauraron en las fábricas los modelos taylorista y fordista en las plantas productivas del mundo. La búsqueda de nuevos modelos productivos y nuevas formas de relación laboral en la industria fue, al parecer, el objetivo final de estos procesos. Por lo tanto, el conjunto de modelos productivos que fueron apareciendo en el mundo, como propuestas de restructuración productiva, tuvieron como objetivo romper con las rigideces del modelo fordista de producción. Estas propuestas fueron conocidas como las teorías posfordistas, tales como: el regulacionismo francés, la especialización flexible y el neoschumpeterianismo (existen otras más, aunque de menos alcance e impacto en la realidad). Las tres escuelas anteriores tuvieron en común considerar que se llegó al fin de la producción en masa estándar y que las instituciones creadas en el periodo anterior (fordistas) ya son obsoletas en estos momentos (poco competitivas); y finalmente, al parecer el mundo de la producción se encontraba en periodo de transición productiva, lo cual demandaba que las instituciones reguladoras aplicaran políticas de flexibilización del trabajo (De la Garza, 2000: 716).

Las tres escuelas citadas por el autor hacen mención de cada uno de los elementos involucrados en los procesos de producción o de su consecuente relación laboral. Por ejemplo, el regulacionismo francés que sustenta la idea de que las

instituciones relacionadas con el trabajo ya no llevan a cabo sus tareas reguladoras, y por lo tanto, es necesario que se modifique sus funciones: sus formas de regulación del trabajo. La especialización flexible hacía énfasis en el uso de la fuerza de trabajo y su cualificación; y el neoschumpeterianismo hacía alusión al problema relacionado con el uso de las nuevas tecnologías: maquinaria y su impacto en las nuevas formas de producir.

Las empresas del mundo plantearon la necesidad de modernizarse pero primero se debía resolver el problema de las organizaciones sindicales, quienes se opondrían a los cambios en la producción por el hecho de que éstos trastocarían los acuerdos convenidos en la contratación colectiva de los trabajadores.

Según este mismo teórico, las empresas se centraron en lo productivo, ya que consideraron que los procesos de restructuración productiva implicarían flexibilización dirigida a eliminar rigideces que evitarán dicho proceso en la fábrica. La flexibilidad, en este caso, es entendida por éste autor como la acción empresarial para modificar los términos acordados con los trabajadores al nivel de las relaciones laborales e industriales y romper, en su caso, con alguna forma rígida relacionada con el tipo de productos elaborados en la fábrica. Por lo tanto el concepto de flexibilidad implica a todos aquellos elementos relacionados con lo productivo: por un lado se puede hablar de flexibilidad del producto y del proceso desde el punto de vista técnico pone énfasis en la desregulación en el empleo (flexibilidad numérica o externa) del uso de la fuerza de trabajo en el proceso de trabajo (funcional o interna) y en el aspecto salarial, a hora éstos debe moverse con base a los rendimientos que este genere destacando que la flexibilidad puede funcionar en el nivel micro (lugar de trabajo, departamento o empresa), al nivel meso (corporación rama o zona) o del sistema de relaciones industriales, abarcado, en este último caso, la regulación del conflicto, la negociación colectiva, las leyes laborales, la seguridad social y los pactos corporativos. Por otro lado, la flexibilidad puede presentarse al nivel formal, codificado en leyes, reglamentos o pactos, y en otro informal, propio de las costumbres, tradiciones e interacciones cotidianas” (*Ibidem*: 162).

Pero la flexibilidad, en este caso, depende mucho de las formas sindicales existentes en las realidades concretas en que se llevan a cabo. De tal modo que no se puede entender cómo es que las flexibilidades impulsadas en la misma realidad de un país se concretan de manera diferente de una rama industrial a otra. Más bien, es probable que la flexibilidad que se ha llevado a cabo en México y en Aguascalientes dependa del tipo de sindicatos en las empresas o ramas industriales por las que ha pasado. Por lo tanto, se debe recuperar el análisis del tipo de acción sindical en las distintas realidades concretas así como cuáles han sido las estrategias principales que estos han implementado en los últimos treinta años. Para evaluar por qué las flexibilidades han tomado formas distintas en cada espacio real.

En este caso, al revisar la literatura especializada se pudo encontrar dos versiones sobre la forma como han actuado los sindicatos en México en los últimos sesenta años. Estos explican de diferente manera como los sindicatos se han conducido ante los patrones para poder implementar los procesos de flexibilización en sus empresas.

Las dos versiones dominantes sobre sindicalismo en México son: las de Ilan Bizberg y de Enrique de la Garza.

En el caso de Ilan Bizberg, el corporativismo debe entenderse a través de la relación que tuvo con el estado mexicano posrevolucionario. En donde el papel central de la relación lo tuvo el mismo estado político. Bizberg es de la idea de que el corporativismo cumplía funciones de control obrero a través de la burocracia de sus líderes. El objetivo principal del estado mexicano fue sacar adelante al país de la crisis y posteriormente modernizarlo. Lo anterior se concibió a través de la construcción de grandes pactos sociales entre las instituciones, los patrones, los sindicatos y el gobierno estaban relacionados con el mundo de la producción. Lo anterior se dio con el objetivo de poder modernizarlo, para lo cual fue necesario que se constituyera una forma de sindicato que fuera capaz de aglutinar a la gran mayoría de los sindicatos en el país: el corporativismo. El estado, a través de los sindicatos, alcanzó a controlar las demandas de los trabajadores controlando así a la clase obrera y de poder, a su vez, utilizar a estos como apoyo electoral. Con estos hechos, el estado alcanzó a imponer las medidas de

política económica necesarias y mantuvo en el poder al partido oficial: Partido Revolucionario Institucional. Como recompensa de las acciones sindicales en pro de los gobiernos en el poder, los líderes sindicales obtenían posiciones políticas de acuerdo al grado de control alcanzado en sus agrupaciones sobre los trabajadores (Bizberg, 1990: 116).

La característica central del tipo de sindicalismo creado por la anuencia del estado a partir de los grandes pactos sociales, según este autor, fue que se constituyó una gran burocracia sindical basada en lealtades y complicidades con el estado, con una relativa autonomía de intereses (*Ibidem*: 118).

Por otro lado, la característica del sistema político mexicano fue que alcanzó la estabilidad en la nación gracias al control obrero, por medio de mecanismos legales que evitaban que sindicatos externos pudieran disputar el poder a la estructura sindical leal al partido oficial; y evitar, a su vez, al interior de los sindicatos que la clase obrera rebasara a sus líderes. Este mecanismo legal de control, continúa Bizberg, se logró gracias al artículo de la ley federal del trabajo de la cláusula de exclusión, con sus tres formas: la de entrada, la de salida y la ofensiva. La primera consiste en que el patrón sólo contrataría a los trabajadores por medio del sindicato que es el que tiene el contrato colectivo. El segundo tipo consistió en que si un obrero es expulsado de su sindicato, el patrón estaba obligado a despedirlo y el tercer tipo basado en la característica de la misma cláusula de exclusión consistió en que sólo debía haber un sindicato por empresa y en caso de que apareciera uno nuevo, la JLCA realizaría un recuento, así, cuando un sindicato tuviera más miembros, obtendría la titularidad del contrato. Pero en caso de que el sindicato opositor ganara, debía tener el reconocimiento de la autoridad laboral, de lo contrario no sería legal y no podría llevar a cabo huelgas (que sería otra forma de control) (*Ibidem*, 1990: 124).

Con las tres formas como se podía utilizar a la cláusula de exclusión se pudo construir un gran aparato burocrático sindical, en la medida que este circunscribía el poder a la dirección y desestimulaba la participación a los obreros que no comulgaban con la cúpula sindical (*Ibidem*, 1990: 127).

Ahora bien, ¿cuál es el tipo de relaciones industriales que surgió de este tipo de sindicalismo según Bizberg? Uno basado en la negociación de relaciones obreros patronales se centrara en la contratación colectiva y sus conflictos consecuentes. Es decir, uno que estuvo preocupado por el control en el proceso de trabajo y la gestión de la producción. Preocupado, también, en resolver los conflictos surgidos en la negociación colectiva. Lo anterior llevó al hecho de que el conflicto se situó en el marco del poder, más que del de interés. De tal modo que la autonomía del obrero se encontró entre la centralización del poder de negociación en la dirección y el principio de autoridad de la empresa que rechazaba negociar cualquier problema (*Ibidem*, 1990: 136).

Además, este sindicalismo tradicional no se preocupó por cuestiones relativas a la organización del trabajo; sino más bien por los mecanismos de control político basado en la relación paternalista y clientelar entre dirigentes y obreros. Esto es, Los dirigentes estaban más preocupados por mantener las reivindicaciones para ser canalizadas por el aparato político, para así premiar y castigar con las prestaciones alcanzadas por los dirigentes: contratación del nuevo personal y la promoción, los permisos, las becas y las viviendas, etcétera (*Ibidem*, 1990: 143).

Por último, según Bizberg, debido a que la clase obrera mexicana estuvo constituida por personas de origen rural, esto llevó a que la clase obrera privilegiara lo económico para salir adelante en sus proyectos individuales, exigiendo poco al sindicalismo por las condiciones de trabajo en que vivían (*Ibidem*, 1990: 144).

Pues bien, frente a la propuesta de Ilan Bizberg de sindicalismo y del tipo de relaciones industriales surgidos por los gobiernos posrevolucionarios, se encuentra la propuesta de Enrique de la Garza.

Este teórico afirma que el concepto central para explicar ésta relación es el de corporativismo, en donde más que considerarlo como complejo y burocratizado, como lo afirma Bizberg, lo define como un sindicalismo autoritario a imagen y semejanza del tipo de estado construido después de la revolución mexicana, llamado por él como Estado Social Autoritario. En el cual, según de la Garza, se creó un tipo específico de

relaciones industriales, surgido de la relación entre ambas instituciones aludidas. Este tipo de relación industrial es conocido como de tipo circulatorio por la influencia que tuvo el sindicato sobre la determinación del precio de la fuerza de trabajo y sobre el volumen del empleo (contratación colectiva) (De la Garza, 1988: 34 y 35).

La relación corporativa implicó una corresponsabilidad por parte de los sindicatos en la marcha del estado, lo cual podía significar uno o más proyectos en lucha a su interior, pero sin llegar al punto de ruptura, excepto en ciertos momentos. Las relaciones industriales se cristalizaron en dos formas concretas: al nivel de los contratos colectivos que eran patrimonialistas, ya que los sindicatos eran quienes contrataban a los trabajadores, además era circulatorio porque éste mediaba los incrementos salariales con el estado. La otra forma era la relación corporativa patrimonial no formal dentro de los procesos de trabajo que se originaba por la falta de acuerdos formales en el espacio del trabajo (De la Garza, 1991: 253).

Así, el tipo de sindicalismo corporativo patrimonialista en México, según de la Garza, mantuvo el control de los obreros por medio de una estructura de agentes intermedios al nivel de la fábrica, que jugaban un doble papel: como actor político en relación con el estado y como organizador corporativo de políticas nacionales salariales. Esta relación corporativa patrimonialista llevó al alejamiento de las dirigencias de las bases sindicales y al desentendimiento de la modernización productiva llevada a cabo por las empresas (*Ibidem*: 255).

Ahora bien, el tipo de relación industrial descrito, con el paso del tiempo, se fue modificando por el impulso e implementación de estrategias gerenciales para reestructurar las relaciones productivas en las empresas (tanto en el mundo como en México, a partir de los años 80), que implicó, a su vez, que se llevarán a cabo procesos de flexibilización en las mismas.

El tipo de flexibilizaciones que se llevaron a cabo en México en los 80 consistieron en romper con las rigideces que se fueron construyendo en las empresas a partir del tipo de organización del trabajo vigente en el siglo XX (el taylorismo, principalmente), y según el autor, fueron de cinco tipos:

- Flexibilidad en los tipos de productos y sus presentaciones;
- Flexibilidad en las líneas de producción;
- Flexibilidad de las relaciones laborales, que puede dividirse de tres formas:
 - Numérica: capacidad de cambiar el volumen de la fuerza de trabajo de acuerdo a las necesidades de la producción.
 - Funcional: cambiar y utilizar la fuerza de trabajo en donde sea necesario en la fábrica.
 - Salarial: ajustar el salario a la productividad individual, según la jornada.
- Flexibilidad en la contratación colectiva;
- Flexibilidad en el sistema de las relaciones industriales: se dimensiona en el nivel de la relación capital-trabajo mediado, referidas al trabajo (políticas de empleo, salario y seguridad social) y las concernientes al conflicto de obrero patronal que se dimensiona en lo institucional y en parte de influencias y fuerzas entre ambas partes. (De la Garza, *op. cit.*)

Pues bien, las dos propuestas aludidas parecen ofrecer elementos interesantes para comprender los problemas de interés para esta tesis de investigación de doctorado: el tipo de sindicalismo en Aguascalientes y la postura sindical hidrocálida ante los procesos de restructuración productiva.

Dado que este trabajo versa sobre el proceso de industrialización por la acción del control de los obrero en la entidad de Aguascalientes, entonces es necesario retomar cuál ha sido la postura de los gobiernos locales al respecto en los últimos 30 años, para así determinar el tipo de política pública industrial implementada en la región (conceptos que serán recuperados en el penúltimo capítulo de esta tesis).

Ahora bien, en el estado de Aguascalientes se han presentado nuevas situaciones que han marcado el rumbo industrial de los últimos treinta años. Por ejemplo, se han presentaron procesos de restructuración productiva, alternancia en el poder y la aplicación de políticas neoliberales por parte del gobierno federal y de los gobierno estatales (a partir del periodo de gobierno del Lic. Otto Granados Roldan). En el cual se destaca las estrategias de flexibilización productiva en las empresas al nivel de los procesos de trabajo y en el nivel de las relaciones industriales.

Cada uno de los cambios mencionados ha impactado de forma distinta el proceso de industrialización en Aguascalientes, ya que en ellos han intervenido nuevos actores sociales, sobre todo en los gobiernos locales. En el resto han participado los mismos pero con una estrategia distinta.

En este caso, el proceso de flexibilización en el país, en Aguascalientes y las participaciones pasivas de los sindicatos, son los que marcaron el inicio de los fenómenos de restructuración productiva llevado a cabo a partir de los años 90. Por ejemplo para el caso de Aguascalientes se aplicaron procesos modernizadores de la producción y de flexibilización (productivas, contractuales, funcionales, salariales organizacionales y de relaciones industriales), en donde algunas empresas y sus sindicatos llegaron a arreglos y determinaron la forma como se llevaría a cabo ésta: unilateralidad que implicó tomar todas las decisiones por parte de los empresarios y bilateral sólo se presentó cuando la empresa requería de involucramiento por parte de los trabajadores al nivel de lo productivo (*Ibidem*. 104 y 105).

Pues bien, debido al proceso de restructuración productiva llevada a cabo en México y sus consecuentes procesos de flexibilización, llevaron a que los sindicatos respondieran de alguna forma ante tales procesos. Lo mismo sucedió para el caso de Aguascalientes, en donde los sindicatos mantuvieron en sus inicios posturas de participación en algunas empresas pero en otras se mantuvieron al margen y permitieron que las gerencias llevaran a cabo la flexibilización de forma unilateral (Alemán, Hernández y Gutiérrez, 1996: 121).

Existen varios trabajos que han dado cuenta sobre las formas que han asumido las relaciones industriales en México como consecuencia de los procesos de modernización. Cada uno concluye en que las relaciones industriales, en las diversas ramas de la industria, han modificado distintivos elementos, que no son exactamente como lo describe de la Garza.

Por ejemplo, se encuentra el trabajo realizado por Ludger Pries a mediados de la década de los 90, sobre la industria automotriz en México. Este teórico afirma que desde la aparición de las primeras plantas automotrices en México hasta llegar a

mediados de los 90, las relaciones industriales que se construyeron (entendidas como las normas y prácticas de regulación colectiva de las condiciones de trabajo, y las relaciones de empleo, son las que se promovieron la industrialización en México), fueron las que aprovecharon las empresas para beneficiarse de la globalización a la que estaba entrando México en esos años (Ludger, 1998: 67-68).

En este caso, De la Garza concluye en que la firma del tratado de libre comercio (NAFTA) entre los países del norte de América probablemente intensificó la flexibilidad del trabajo provocando cambios en las relaciones industriales de México (De la Garza, 2003: 19).

Los hechos anteriores llevaron a que los sindicatos modificaran sus estrategias en las últimas dos décadas (desde inicios de los 80), dando paso a un sindicalismo proclive a la productividad y a la pasividad (Hermanson y de la Garza, 2005: 184).

Hermanson y De la Garza afirman que durante el periodo entre 1982 y 1992 las gerencias asumieron un doble significado por parte de los sindicatos: uno consistía en el dejar hacer a la gerencia con la fuerza de trabajo lo que quisiera de acuerdo con las necesidades de la producción; y otro, que la flexibilidad estuviera vinculada con las nuevas formas del trabajo para incorporar la idea de la identidad con la empresa (*Ibidem*, 2005: 186), en donde el objetivo final era identificar flexibilidad con desregulación y ver a los sindicatos como rigideces a minimizar (*Ídem*).

Lo mismo sucedió en el caso de Aguascalientes, en el cual se pudo observar como participaron los sindicatos locales ante políticas gerenciales de modernización. En un estudio del trabajo se dio cuenta cómo los sindicatos terminaron por participar en las iniciativas gerenciales de restructuración productiva (aclarando que eran empresas nacionales y extranjeras con tecnología de punta), sobre todo al nivel de la flexibilización productiva, algunos aceptando por completo los cambios y otros negociando con la esperanza de obtener mejoras salariales (Gutiérrez, Hernández y Alemán, 1999: 375. Gutiérrez D. 2003: 211).

Si comparamos lo que sucedió en Aguascalientes, en estos mismos años encontramos que en la entidad se da exactamente lo mismo que en resto del país. Pero en el nivel de las relaciones industriales el estado fue mucho más allá que el resto del país, permitiendo el uso de contratos de protección de forma ampliada; tendiente a minimizar a los sindicatos y a desaparecerlos si es posible, para así dejar hacer a la gerencia todo lo que esta quisiera en cuestiones productivas. El asunto anterior se fue llevando a cabo de tal manera que se ha podido expresar al nivel de las identidades y de las subjetividades de la clase trabajadora: en un estudio de caso se demostró que las restructuraciones productivas lograron que sus trabajadores desarrollaran identidades por la misma (*Ibidem*, 1999: 373 y Gutiérrez, P. 2006:117), y en otro caso se demostró cómo la flexibilización de las relaciones laborales e industriales en Aguascalientes en esos niveles, también la gerencia logró controlar a los obreros al nivel de la subjetividad (adaptándose éstos a los procesos productivos impulsados por las gerencias, más que resistirse a ellas), asumiendo la postura de dejar hacer a la gerencia todo lo que esta demandara, con tal de lograr los objetivos económicos salariales, (Gutiérrez, D. y Gutiérrez, P. 2010: 249).

Como se pudo ver, la crisis del sindicalismo en el mundo se ha expresado de muy diversas maneras como lo menciona R. Hyman. En el caso de México se ha expresado a través de la flexibilización de la industrial, por medio de relaciones corporativas, surgidas por las instituciones construidas por los gobiernos interventores a mediados del siglo pasado como lo afirma De la Garza, o la burocratización de las cúpulas sindicales en México como proceso de control y dominación de la clase obrera como lo menciona Bizberg.

Al parecer, este proceso ha sido similar en el caso de Aguascalientes, asunto que no se va a resolver en esta investigación. Lo que sí se desea resaltar es cual ha sido el papel que ha jugado el sindicalismo en la entidad con relación a las cuestiones productivas, laborales e industriales. Esto es, desde cuándo el estado es capaz de atraer inversiones productivas, hasta hacer que las inversiones extranjeras que llegan al estado adopten determinadas conductas laborales e industriales que hacen que se reproduzcan las condiciones de paz social y laboral para aquellas empresas que pueden llegar a la región.

Esto último lleva de forma inevitable a que se profundice tanto en el tipo de relaciones laborales en Aguascalientes al nivel de los actores sociales intervenientes; como también en el tipo de relaciones industriales construido a partir del control obrero desde espacios gubernamentales. Por lo tanto, el primero se tiene que observar a partir de lo que llevan a cabo empresarios y trabajadores al nivel del piso de la fabrica que se traduce en control obrero; y por otro lado, el segundo, impulsado por los gobiernos estatales y federales para lograr cierta dominación y control de los trabajadores del estado, esto se expresa en lo que se conoce como paz social y laboral en la entidad (al nivel de las relaciones industriales). Ambos logros en el control de los trabajadores son los que podrían llevar a explicar la industrialización de la región de Aguascalientes de los últimos veinte años. De ser cierta la afirmación anterior, se estaría en la posibilidad de explicar, por primera vez, que los desarrollos industriales se pueden presentar a partir de determinados factores sociales (como resultado de acuerdos y convenios entre actores que tienen relación directa con los verdaderos intereses de los inversionistas por colocar sus capitales en las regiones y territorios en los que existe poca competencia para sus empresas o que les otorga mayor competitividad).

Por lo tanto, para esta investigación de tesis de doctorado se proponen las siguientes categorías teóricas para articular y explicar el fenómeno de industrialización en Aguascalientes.

Pues bien, dado que en los procesos de industrialización de una región pueden intervenir diversos elementos, que estarían referidos unos a: factores geográficos y/o económicos (de acuerdo a las distintas teorías de localización); otros a condiciones ya presentes de industrialización en las regiones que hacen que a las empresas las consideran como oportunidades para ser aprovechadas. Estas corresponden a ciertas ramas de la industria: los clúster y/o a cierto modelo industrial que surge a partir de la especialización flexible: el distrito industrial o en su caso a los *outsourcing* (según las teorías de relocalización y deslocalización industrial); otras por considerar que en las ciudades existen condiciones que podrían atribuir mayor capacidad competitiva a la empresa (se estaría hablando de aquellas teorías cercanas a temas de urbanismo que reconocen que las ciudades pueden tener ciertas condiciones que las hacen más

competitivas o con mayores ventajas que otras para captar inversiones productivas); y por último, aquellos estudios, que con base al análisis de categorías provenientes de los estudios del trabajo, que pueden explicar en parte los procesos de industrialización por medio de categorías provenientes de éstas (el control obrero). Son el conjunto de teorías que han dado cuenta, en parte, de las diversas realidades industriales.

Por lo tanto, se propone el concepto de industrialización socio-competitiva para explicar aquellos fenómenos industriales en las regiones, en los que los capitales no sólo toman en cuenta los factores cuantitativos tangibles y medibles de los territorios, sino también, a aquellas variables de tipo cualitativo que los capitales consideran para decidir o no la localización de sus empresas en una región determinada. Este es un concepto que se distingue de otros por integrar, a través de tres grandes nodos, a tres grandes conjuntos de teorías de diversas magnitudes explicativas y de tradiciones de pensamiento diverso; que giran alrededor de un concepto básico: la competencia.

Por lo tanto, los motivos o razones que pudieran desarrollar los capitales transnacionales para localizar una planta productiva y competitiva en una región pueden estar en función de lo que se considere más pertinente para alcanzar un objetivo final, tasas elevadas de ganancias (en el que esta explícito la competitividad de la empresa), en el cual éstos pueden actuar y decidir con base en ciertas causales de toma decisión, desde elementos particulares cuantificables hasta privilegiar elementos complejos combinados, (según las diversas teorías que explica la industrialización; en la que se pueden incluir, además, estrategias gerenciales para aprovechar hasta los controles obreros construidos por los empresarios nativos de una localidad, que en su mayoría son de tipo ilegal).

Pero el concepto de industrialización socio-competitiva que se propone en esta tesis es una categoría abstracta que explica el proceso de industrialización en términos generales, en el cual están implicados diversos niveles de realidad (iniciando desde la dimensión de los procesos de trabajo, pasando por los momentos de la circulación de los capitales, para llegar a la dimensión regional), por un lado y por otro, la intervención de diversos actores sociales que con sus respectivas relaciones de acuerdos y convenios (trabajador-patrón, patrón-sindicato, sindicato-centrales obreras, centrales obreras-

secretarías del trabajo, secretarías del trabajo-empresarios, empresarios-organizaciones empresariales, organizaciones empresariales-gobiernos locales, gobiernos locales-secretarías del trabajo y de desarrollo económico), son los que dan el punto final de éste proceso. Por lo tanto es pertinente aclarar que para ser operativo en la categoría anterior están de por medio tres procesos particulares que se activan en cierto momento para explicar las causas de industrialización en las regiones; y en las que los capitales basan su última decisión para colocar un planta productiva en un territorio específico. Estos procesos están contenidos en los siguientes conceptos: la localización factorial, la ciudad competencia activa y las relaciones laborales e industriales del control obrero.

Para el caso del concepto de localización factorial, este parte del momento en que los actores representados por sus capitales consideran cierta región por el tipo de condiciones específicas de la región, lo cual hace atractivo para los primeros. Es decir, cada capital circulante en el mundo, a través de sus actores pertinentes (gerentes o dueños de los capitales), toman en consideración la información que describe a la región y los acuerdos existentes entre los actores sociales locales construidos históricamente. Una vez hecho esto, los capitales consideraran si las condiciones naturales, geográficas, de la ciudad o de tipo condición social en la misma, les resultan ser la más favorable para invertir, y por ende, evaluar si ser parte de esta realidad regional seleccionada no les afecta a sus tasas de ganancias.

Esto último es trascendental en la compresión del funcionamiento de los procesos de industrialización socio-competitiva; ya que si cierto capital, una vez instalado en la región, rompe con la lógica industrial que se ha venido llevando a cabo en los últimos años, esto podría llevar a que no se reproduzcan las condiciones de competitividad de la misma o que con la nueva instalación de la planta productiva se inicie un proceso social inverso de las condiciones de ventajas comparativas que adquirió la ciudad con el paso del tiempo, afectando a ésta para que otros capitales puedan ser atraídos a la región.

De este modo, las teorías referidas a la industrialización por la presencia de cierto grupo de factores de localización: ya sean naturales (geográficos espaciales o por la abundancia de una o varias materias primas); económicos (mercados, precios, costes,

ganancias, etc.); psicológicos (racionales, emotivos, personales del empresario), o de la combinación de los tres anteriores que hacen atractiva una nueva región para invertir (teorías de relocalización), éstas no se pueden comprender, si no se analizan bajo un contexto competencia global entre empresas. Esto es, que los capitales que se encuentran en circulación en el mundo en busca de regiones que puedan ofrecer la posibilidad de obtener mayores tasas de ganancias, se enfrentarán a las empresas que se encuentran instaladas en la región; ya que estas no permitirán que se instalen fácilmente capitales que puedan romper condiciones favorables o de monopolio logrados por la lucha competitiva desarrollada con el paso de los años.

Por lo tanto, aquellos capitales tendrán que negociar con gobiernos locales y con otros capitales similares para lograr una definitiva instalación de la planta productiva en una región.

Por otro lado, está el concepto de ciudad-competencia-activa, que alude a los procesos llevados a cabo en las ciudades, específicamente por los distintos gobiernos locales, para que los capitales en circulación en el mundo y/o las inversiones ya localizadas en otras regiones, sean captados por esta. Al parecer quien juega un papel activo en la difusión de las cualidades competitivas de una ciudad o de las ventajas que ofrece ésta a los probables inversionistas en el mundo, es el poder ejecutivo de las ciudades, quien a través de todo el conjunto de dependencias a su responsabilidad, desarrolla ciertas políticas públicas para desarrollar la industrial y procesos de industrialización en las regiones. Haciendo, a final de cuentas, que la ciudad sea considerada por los capitales circulantes, como un territorio que está ofertando ciertas condiciones favorables para su localización.

En este caso es necesario recordar que la lógica de las ciudades responde básicamente a los desarrollos urbanos de la misma, y que por ende, el tipo de políticas públicas de industrialización encontraran un límite al tipo de oferta que pudieran hacer los gobernantes a los capitales en circulación.

Por lo tanto el concepto de *ciudad-competencia-activa*, a través de sus gobernantes puede ofertar dos conjuntos de elementos a la vez: uno referido a lo que le

permite el marco legal al que se debe como gobierno; y otro de tipo ilegal que negocia acuerdos y convenios para favorecer a los capitales. En el primer caso, estarían referidos a la oferta de la tierra a bajo costo o incluso regalado, exención de impuestos, servicios de electricidad y del agua a precios competitivos o regalados por un tiempo definido; a la construcción de infraestructura (parques industriales, infraestructura carretera, transporte, universidades, centros de investigación e innovación, redes de intercambio de información, entre otros); en incluso a la tranquilidad que vive la ciudad para crear certidumbre. En el segundo caso, se hace referencia los permisos que le otorgan los gobernantes a los capitales al momento en que se instalan, a sabiendas que no son permitidos por las leyes de las ciudades: contaminación del suelo y del agua; deforestaciones y agotamiento excesivo de los recursos naturales, etc. Todo lo anterior se da porque la ciudad debe ofertar la mayor cantidad de condiciones privilegiadas a los capitales para su mayor competitividad internacional y si el objetivo anterior se logra, entonces la ciudad es distinguida por ser competitiva o por presentar ventajas competitivas que otras no lo han hecho. Al parecer es un círculo en el que intervienen dos variables generales: si la ciudad es competitiva puede presentarse cierto desarrollo urbano, a través del desarrollo industrial; y si se presenta en los hechos este último, entonces la ciudad es considerada competitiva.

Por último, se encuentra el concepto mediador de relaciones laborales e industriales del control obrero. En este concepto, al igual que en los dos anteriores, está implícito el problema de la competitividad, expresada por el conjunto de acuerdos y convenios entre los actores sociales intervenientes dentro y fuera de la fábrica, que hace que los capitales transnacionales en circulación tomen en cuenta para localizar sus plantas productivas. Esta categoría media entre la que se ha denominado como industrialización socio-competitiva y flexibilización, ya que expresa el conjunto de relaciones sociales construidos por la generalidad actores sociales involucrados en los procesos de producción (trabajadores, sindicatos, gerentes de producción) y por aquellos que están fuera de la empresa (secretarios de lo laboral y secretarios de desarrollo industrial, centrales obreras, organizaciones empresariales), debido a que da cuenta de las formas específicas de control de los obreros.

Para lo cual, el concepto reconoce que pueden presentarse varias formas de control obrero en diversas dimensiones de lo real y por ende, implicar la existencia de determinaciones en cada uno de los niveles en donde aparece. Así, se puede identificar que el control obrero puede ser de distintas maneras según sea la situación que vive la empresa:

Por ejemplo en lo productivo el control obrero se ha emplea para:

1. Contratar y despedir a los trabajadores sin restricción alguna.
2. Reducir el salario de los trabajadores de acuerdo a la situación que vive la empresa en cuanto a la oferta y demanda de su producto o de las contingencias que puedan ocurrir a nivel internacional.
3. utilizar a la fuerza de trabajo de acuerdo a las necesidades productivas de la empresa creando el obrero multifuncional, rompiendo con todo antecedente de contratación.
4. Y obligar al trabajador a aceptar la reducción de salarios por paros técnicos.

En lo contractual el control obrero se utiliza para:

1. Flexibilizar los contratos colectivos, quitándoles sus rigideces.
2. Firmar contratos flexibles en las empresas recién instaladas en las regiones.

Y al nivel de relaciones industriales se utiliza para:

1. Evitar la construcción de sindicatos en las empresas con el uso de contratos de protección.
2. Impedir el registro de nuevos sindicatos por parte de las autoridades laborales.
3. Impedir el estallamiento de huelgas por la intervención del gobierno.
4. E impedir, por parte de las autoridades laborales, el registro de sindicatos democráticos que rivalicen con los sindicatos de las centrales obreras oficiales.

En este caso, en términos industriales el concepto de relaciones laborales e industriales del control obrero, viene a ser la parte social que es ofertada por los

gobernantes locales a los capitales trasnacionales para que éstos puedan desarrollar competitividad como empresa.

Pero, además, en el concepto anterior está oculto un problema que debe ser resuelto desde antes de que el capital circulante instale su empresa en las regiones: negociar con los gobiernos locales y el sector empresarial local las condiciones que va a exigir para colocar la empresa en la región. Si el acuerdo entre las tres partes no se concreta, la planta productiva buscará otra región en donde los capitales locales de esas regiones le permitan a la trasnacional instalarse y disfrutar de los controles construidos por éstos. Por el contrario, en caso de que así sea, el nuevo capital tendrá la obligación de respetar y reproducir los controles obreros de los que se servirá, proceso que culminará por contribuir en la reproducción de la industrialización de la región.

Pues bien, se puede observar que cada uno de los conceptos de articulación (en el caso de los dos primeros) y el concepto mediador (el tercero), vienen a contribuir en la comprensión del proceso general de industrialización en las regiones. En donde cada uno implica actores sociales que cumplen funciones diversas y combinadas, según sea la dimensión y problema que el capital trasnacional requiera solucionar.

Los procesos de negociación entre los capitales trasnacionales circulantes en el mundo, inician desde el momento en que éstos desean invertir en un territorio o les sea ofrecido una ciudad en cuya región podrá reproducir sus capitales a tasas de ganancias crecientes, ya sea porque le interese beneficiarse de uno o más factores propias de una región, por beneficiarse de las competitividades o ventajas comparativas de una ciudad o por buscar relaciones laborales e industriales en el que los sindicatos no intervengan en la estrategia de producción. Si el proceso anterior inicia favorablemente, entonces se activan aquellos otros que se han venido dando en la región en donde se desea invertir. Lo cual lleva a que si éstos segundos procesos también culminan con determinado acuerdo o convenio con las partes involucradas en las regiones concretas, es entonces cuando se puede concluir que el capital terminará por colocar su planta productiva en la región determinada. Por lo tanto, este hecho, llevará, a la producción de la industrialización de la región, por un lado y contribuirá en la reproducción de la misma en el sentido de que el capital circulante ya formó parte de las formas concretas de

relaciones sociales de negociación y acuerdos construidos por los actores sociales locales desde mucho tiempo atrás.

Cabe mencionar que los tres procesos que hacen alusión en los tres conceptos que dan sustento a la categoría de industrialización socio-competitiva, se pueden activar de forma combinada y en el mismo momento, pues no siguen una receta que deba de cumplirse estrictamente, al igual que va a depender de cada región para determinar cuál sería el concepto más importante cuyo proceso de negociaciones y acuerdos entre los actores intervinientes va a destacar sobre los otros dos y como éstos últimos se convierten en apoyo explicativo de la exposición del primero. En este caso, se debe mencionar que la propuesta conceptual que se plasma en esta tesis de doctorado no tiene el objetivo de responder a la solución de los problemas de urbanismo en las regiones; ya que si bien es cierto que el tema de desarrollo industrial está contenido en este ángulo temático, no significa que el presente estudio tenga que remitirse a éste (así como a los temas de localización y relocalización). Por el contrario, la propuesta conceptual tiene como objetivo analizar a la industria y al proceso de industrialización desde una perspectiva más amplia e integral, de forma independiente de las maneras como han analizado a la industria éstos tres grandes conjuntos de teorías (a las que hago alusión en cada uno de los tres conceptos propuestos). Así pues, aunque en determinado momento parece que el tema se trata en cada uno de los capítulos de esta tesis correspondería en apariencia a uno de los tres grandes cuerpos teóricos analizados en este marco, este hecho no significa que la tesis en general corresponda a alguno de éstos. Más bien, se analiza la parte de la teoría en función de la forma como se construyó la relación social concreta entre los actores de una región.

En conclusión, una vez que el proceso de producción y reproducción de industrialización de la región se haya completado, entonces es posible afirmar que la industrialización socio-competitiva en las regiones se ha hecho concreta.

Cabe destacar que el concepto aludido no excluye a aquellas categorías que han dado cuenta de las relaciones sociales concretas de la región a estudiar ya que este es un concepto analítico que no tiene la función de deducir y verificar el dato empírico; sino por el contrario, permite la construcción e incorporación de aquellos otros conceptos

que han explicado una parte del proceso completo de industrialización en las regiones a estudiar.

Para lo cual, es necesario aclarar que el estudio de los procesos aludidos en cada uno de conceptos propuestos no pueden ser analizados desde la perspectiva metodológica verificacionista; ya que ninguno de los actores sociales locales y menos los correspondientes a los capitales extranjeros reconocerán (en instrumentos estructurados) que van a abrir una planta productiva que afecta a la región y a su población. En este caso es pertinente que se recurra a metodologías diversas para escudriñar cada uno de los acuerdos y convenios realizados por los actores sociales involucrados, y llegar al verdadero trasfondo de la compresión de los problemas de la industrialización de las regiones.

Por lo tanto es indispensable reconocer que son los actores sociales la fuente principal de obtención de datos para hacer consistentes las afirmaciones que se construyeron, y que para el caso de esta tesis doctoral, se privilegiaron las versiones de los actores sociales involucrados en los puestos estratégicos de la ciudad, lo cual hizo que las versiones obtenidas se constituyeran en los datos en los que se apoyaron las conclusiones de la investigación.

CAPÍTULO II

ANÁLISIS SOCIO-INDUSTRIAL DE AGUASCALIENTES EN TORNO AL CONTROL OBRERO

Introducción

Este capítulo expone la forma en que cuatro elementos sustantivos, presentes en Aguascalientes, se articulan para descubrir la tendencia y comportamiento que ha seguido la industria en los últimos veinte años. Asimismo, el análisis del conjunto de indicadores relacionados con el nivel de conflictividad laboral, en el que se demuestra, cómo en esta región ha ido a menos en cuanto respuesta obrera.

El objetivo es ver cómo estos elementos se relacionan entre sí y contribuyen al análisis del control obrero como factor de industrialización para Aguascalientes, problema medular de la presente investigación.

En el primer apartado se explican brevemente los factores que constituyen la infraestructura alcanzada por Aguascalientes para atraer inversiones nacionales y extranjeras. Cabe mencionar que también se describe qué es lo que la entidad ha podido construir en los últimos cuarenta años como condición para que las empresas, una vez instaladas, puedan desarrollarse y convertir a la entidad en un espacio de atracción de capitales de otras regiones: fortaleciendo el dinamismo industrial de la región.

En el segundo apartado se plantea la forma como se ha comportado la industria en los últimos 20 años, a través del análisis de algunos indicadores básicos como son: unidades económicas y personal ocupado en los últimos 11 años. Además de cuáles son las ramas productivas que más empleados concentran y cuáles de éstas poseen una organización sindical y en cuáles está ausente (contraviniendo a las leyes constitucionales del trabajo). Con este último dato, se establece el universo que sirvió en el análisis sobre el control de los trabajadores por parte de los empleadores al nivel de las relaciones laborales. Para lo cual, se consultaron datos estadísticos absolutos y

relativos; y se construyeron tasas de crecimiento relativo para su análisis e interpretación.

El tercer apartado aborda la condición estructural de la fuerza de trabajo de la entidad, del cual se expone de forma indirecta, el control obrero a través de datos estadísticos explícitos, que analizan la condición del empleo de los trabajadores de Aguascalientes en los últimos 10 años. Para esto, se consultó información estadística desagregada y agrupada, tanto mensual como trimestralmente, que demuestran la condición actual de la fuerza de trabajo, en cuanto a perfil laboral y el tipo de condiciones de ingresos.

En el último apartado se establecen cuáles han sido las condiciones laborales de los trabajadores y la magnitud de los conflictos que se han desatado por tales condiciones estructurales, precarias e imperantes desde los últimos 40 años.

Ahora bien, los tres últimos apartados de este capítulo (dinámica industrial, condición laboral de la fuerza de trabajo y relaciones laborales), fueron seleccionados, con el fin de ofrecer el primer acercamiento a la realidad laboral de la que se han valido los gobiernos locales, para difundir al estado como una región en la que en sus territorios se ha mantenido cierta paz social y laboral, durante los últimos cuarenta años. Dicha condición es indispensable para colocar capitales en el mundo.

Cabe resaltar que, cada uno de estos apartados, fue construido con base a cuadros estadísticos elaborados y/o publicados por distintas fuentes (Censos Económicos, Anuarios Estadísticos y datos publicados en libros), con el objeto de dar cuenta de las condiciones socio-industriales que experimentará cualquier capital, una vez se instale en Aguascalientes.

Infraestructura industrial de Aguascalientes

El desarrollo industrial que se ha expresado en las últimas dos décadas como uno de los más dinámicos en México. Y ha sido tan significativo que inversionistas tanto

nacionales como extranjeros han sido atraídos por dicho desarrollo. Las razones por las que este estado, alcanzó dicho reconocimiento, se debe al efecto de varios factores. Uno de estos ha sido la tarea que han emprendido los gobernantes locales en difundir (entre otras cosas), en otros estados y en el extranjero, las condiciones de infraestructura que posee la entidad para el desarrollo de la industria. Pero, ¿cuáles son éstas condiciones de infraestructura que ofrecen los gobiernos locales?

Los factores serán enumerados de la siguiente manera, y estarán expuestos de acuerdo a como los presenta la Secretaría de Desarrollo Económico del Estado a los posibles inversionistas. En primer lugar, la estabilidad laboral que en los últimos cuarenta años, según los actores mismos, parece ser una de las más importantes que los gobiernos estatales divulga en sus informes. Luego siguen las condiciones de infraestructura; este factor es, aparentemente, otro que los empresarios demandan al colocar una empresa en una región determinada. Tales condiciones básicas son: parques industriales, redes ferroviarias, infraestructura carretera, sistemas de comunicación.

Después, está la capacidad productiva de la fuerza de trabajo, según los secretarios de desarrollo económico, ésta goza de una gran reputación en la región, sobre todo por su gran capacidad productiva. Y por último, el fortalecimiento en los últimos años de dos instituciones que se relacionan fuertemente con la industria: las universidades y la Secretaría de Desarrollo Económico. Éstas han contribuido en el desarrollo y formación de cuadros profesionales, que se ha traducido en un fuerte desempeño en la captación de inversiones industriales, tales como: la microelectrónica, la industria del software, la metalmecánica y la industria automotriz, por mencionar algunos casos. Sin olvidar que los distintos gobiernos del estado, aplican una política de incentivos que hacen atractivo al mismo para los inversionistas, éstos son: incentivos fiscales, no pago de impuestos prediales, adquisición de bienes e inmuebles, licencias de construcción, entre otros. (Sedec, 2011 página de internet)

En los siguientes párrafos se presentan los indicadores más representativos que la SEDEC del estado difunde en su página de internet, para todo aquel interesado en conocer las condiciones estructurales que distinguen a la ciudad de Aguascalientes por su infraestructura productiva.

Pues bien, en el rubro de parques industriales, el estado cuenta, con 10 espacios y una reserva industrial que se ubican en la industrial ladrillera. Los parques industriales alcanzan a cubrir un área superior a 840.6 hectáreas. En general, tales parques cuentan, a su vez, con infraestructura de red de agua potable, red de alcantarillado sanitario, red de alcantarillado pluvial, red de energía eléctrica, red de alumbrado público, red subterránea de telefonía, algunas tienen plantas tratadoras y áreas de servicios.

En este caso, para aquellas empresas que deciden instalarse en estos parques industriales, cuyas inversiones demandan espacios menores para urbanizar, encuentran que existen unidades industriales integradas que les permiten un mayor desempeño industrial.

Por otro lado, Aguascalientes cuenta con una red ferroviaria que permite a las empresas colocar sus productos en los cuatro puntos cardinales de la república. Esto es, una línea ferroviaria que va del Distrito Federal, pasando por Aguascalientes para llegar a la frontera de Cd. Juárez. Y otra que cruza desde Manzanillo, pasando por Aguascalientes para llegar a Altamira, Tamaulipas.

Aguascalientes tiene una ubicación geográfica estratégica; ya que se encuentra dentro del llamado “triangulo dorado” (así llamado a los estados más industriales del país: Nuevo León, Jalisco y el Distrito Federal, de las cuales éstas generan el 80% del PIB y el 70% de la actividad en comercio exterior). Esta ubicación ha hecho que los estados y el gobierno federal hayan invertido, en los últimos años, en infraestructura carretera importante, construyendo así autopistas que conectan a estas tres grandes urbes. (SEDEC, 2011)



Localización geográfica del estado.

Fuente: Gobierno del Estado de Aguascalientes, <http://aguascalientes.gob.mx/>

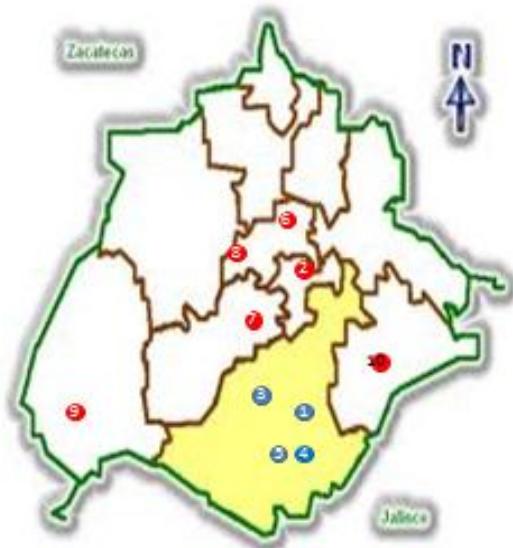
La promoción que hace la secretaría de desarrollo económico de la entidad sobre las condiciones geográficas, de comunicación y de sus parques industriales ha hecho que el estado haya captado inversiones, en las últimas dos décadas, en el ramo automotriz (principal actividad industrial), autopartes, metalmecánica, software, entre otras; y además de constituirse en el guía operativo de los inversionistas al colocar sus capitales en el estado.

Ahora bien, el estado cuenta además con un Fideicomiso Industrial que permite a los inversionistas acceder a terrenos con precios bajos (en los mismos parques industriales), con toda una infraestructura física de servicios a costos competitivos (telefonía, combustible, electricidad, agua, mano de obra y vivienda). Este fideicomiso cuenta, a su vez, con la información a detalle de cada uno de los servicios que se ofrecen en los parques industriales que es proporcionado en su página de internet.

Además, la SEDEC promueve la inversión en el estado ofreciendo servicios de capacitación, asesoría y recursos financieros a través de créditos; éstos últimos orientados a la micro empresa. (*Ídem*).

1. Ciudad industrial.
2. Parque industrial del valle de Aguascalientes.
3. Parque industrial El Vergel.
4. Parque industrial Altec.
5. Parque industrial Siglo XXI.
6. Parque industrial San Francisco.
7. Parque industrial Tecnopolo Pacitos.
8. Parque industrial Chichimeca.
9. Parque industrial Calvillo.
10. Parque industrial El Llano "proyecto".

● Parques industriales del Estado.
● Parques industriales del Fideicomiso.



Parques industriales en la ciudad de Aguascalientes.

Gráfica elaborada por el autor.

Un elemento social que han promovido los distintos gobiernos estatales en el exterior, sobre todo como recurso promotor de localización industrial (pero aún no comprobado) para captar inversiones productivas, es la estabilidad laboral. La característica principal en materia laboral, en el estado, es que este rubro ha alcanzado cifras históricas importantes: una de ellas es que no ha habido huelgas en el sector industrial en los últimos cuarenta y tres años. Se tiene la tasa más baja de rotación de personal, en el centro del México. En el cual, parece ser que existe una relación cordial entre sindicato y la empresa, apoyado por un gobierno facilitador y promotor de la industria. Estas dos últimas características constituyen un discurso central para los gobiernos estatales.

El factor que llama la atención, es la supuesta relación cordial entre sindicatos y empresas, de la cual se desprende la siguiente pregunta, ¿es tan sólo la relación entre estos dos actores sociales la que participan en la supuesta relación cordial o existe algún

otro actor que intervenga? La pregunta constituye uno de los problemas centrales de la presente investigación; cuestión que se responderá en los capítulos subsecuentes.

Pero además, el estado cuenta con otras instituciones que son de interés para los capitales deseosos de buscar nichos atractivos para reproducirlos. Estas instituciones son universidades y escuelas de bachillerato tecnológico como son los Cbtis. En el estado existen cuatro universidades de prestigio: Universidad Autónoma de Aguascalientes (se encuentra dentro de las 10 mejores del país según la ANUIES), el ITESM campus Aguascalientes (que cuenta con el mejor colegio privado de la región según Reader's Digest), la Universidad Bonaterra (cinco veces campeona en la competencia internacional de *Marketing* en Manitoba) y la Universidad Tecnológica Aguascalientes (que obtuvo el premio nacional de calidad de universidades tecnológicas).

En términos generales, el estado cuenta con estas condiciones: tanto físicas como institucionales, que la distinguen de la región y promueven estructuralmente al estado. (*Ídem*)

Si analizamos al estado, cuya ciudad es Aguascalientes, en términos de competitividad, pareciera contener factores diversos para ser considerada con un rango alto de las mediciones que llevan a cabo académicos e industriales. Pero este análisis simple y superficial, no nos ayudaría a entender los porqués del trasfondo del problema de la industrialización. Como lo lleva a cabo uno de los expertos del tema en México:

“De esta manera ocho entidades federativas lograron acceder a su misma posición competitiva en 1980-1988 y 1988-1998, lo que habla de que en estos dos periodos de constante crecimiento industrial en el país su comportamiento fue similar: de situación ascendente en cuatro (Aguascalientes, Baja California, Sonora y Tamaulipas), de situación menguante en tres (Quintana Roo, Tlaxcala y Yucatán) y con oportunidades perdidas en Nuevo León.” (Sobrino, *op.cit.*)

Cabe aclarar que no es el objetivo de esta investigación hacer una medición de la competitividad de la ciudad de Aguascalientes, lo que se pretende en este apartado es

demostrar hasta donde la industria de esta entidad se ha desarrollado, en parte, con base a las recientes condiciones de infraestructura ofrece la misma. Lo que se pretende desarrollar es cómo estabilidad laboral de los últimos cuarenta años se ha convertido en el factor principal de la captación de inversiones productivas y por ende de industrialización en la región.

Dinámica industrial de Aguascalientes (2000-2010)

El estudiar la dinámica industrial de una región concreta, es una tarea que por sí sola lleva a conclusiones distintas, si no se hace el enfoque específico de para qué se lleva a cabo; para lo cual es pertinente establecer primero el problema a indagar. En este caso, el análisis de la dinámica industrial de Aguascalientes, se desarrollará en función de la relación que ha tenido con el tipo de estadística de conflictos laborales en la entidad. El estudio de la dinámica industrial se analizará en función del problema del control obrero, a través de indicadores estadísticos como son los conflictos laborales. Por tanto, los indicadores que se seleccionaron para este apartado se hicieron para alcanzar este objetivo.

La dinámica industrial de Aguascalientes, se observó a través de los principales indicadores económicos publicados por el INEGI en los censos económicos de los últimos cinco levantamientos de información (1989, 1994, 1999, 2004 y 2009). En estos censos se consultaron indicadores tales como: unidades económicas, población ocupada, ingresos salariales, entre otros. Y en algunos casos se construyeron tasas para ver su comportamiento histórico. Al final del apartado se observa y concluye cómo ha sido el desarrollo industrial en los últimos años, para así relacionarlo con los datos estadísticos de relaciones laborales y de conflictividad en la entidad.

Una vez hecho lo anterior, se pudo llegar a conclusiones que permitieron dar luz a las primeras hipótesis de control obrero en Aguascalientes, que tuvieron sus orígenes alrededor de mediados de los años 80; y que incluso se iniciaron desde antes de que en México incorporaran en las empresas los procesos de flexibilización productiva, que son los que originaron mayor conflicto en México y en el mundo.

Uno de los indicadores estadísticos básicos para entender la industria en las regiones es el de unidad económica. Esta es una variable que expresa de forma general la cantidad de productivas en una región o territorio. Dado que el objeto de estudio de la presente investigación está delimitado al periodo de 2000-2010, los últimos tres censos económicos son los que se tomaron en cuenta para iniciar este análisis industrial con este tipo de variable. Luego del análisis de esta variable, se consultaron otras desagregadas que permitieron ir acercándose al problema que nos compete. De tal modo, que cuando se esté revisando este capítulo, se podrá entender implícitamente cómo es que la industrialización de Aguascalientes está asociada al control que experimentan los trabajadores en los espacios en los que puede resistirse.

Antecedentes industriales para Aguascalientes

Aguascalientes es una entidad que tiene poco de adquirir el estatus de ciudad industrial. La actividad productiva dominante, que destacó a ésta hace poco tiempo, fue la agrícola; mientras que la manufactura sólo tuvo poca relevancia en algunas de las subramas. Sólo hasta en los últimos años de 1980, se inicia una reconversión industrial en la entidad que culminó con la consolidación de la segunda en detrimento de la primera.

Por ejemplo, mientras que las subramas que más destacaron en los últimos 30 años fueron las del textil y del vestido, debido a la migración de fuerza de trabajo jalisciense que tenía conocimiento sobre el ramo productivo; la otra gran industria fue la del ferrocarril, que concentró una gran cantidad de fuerza de trabajo, que demandó en su momento el desarrollo de capacidades y habilidades productivas poco existentes en la entidad. Estas subramas, con el paso del tiempo fueron a menos en importancia económica para el estado de Aguascalientes; pero no así la rama de la manufactura que adquirió relevancia hasta hace veinte años, cuando inicia un fuerte repunte en términos de unidades productivas, de personal ocupado y de inversiones productivas. Sobre todo en las subramas automotriz y el de metalmecánica. Y por otro lado, la otra rama que comienza a tener dinamismo en el estado es el de la construcción.

Con la incorporación de las subramas productivas, en términos de clústeres como es la del sector automotriz, la entidad pasó de ser una agrícola a una de tipo industrial.

Pues bien, si se revisa primeramente el indicador de unidades económicas, a nivel nacional, se tiene que para el año de 2009 se registraron 5,144,056 empresas con un total de 27,727,406 personas ocupadas. De las unidades económicas mencionadas tenemos que las que corresponden a la entidad de Aguascalientes son un total de 40,988 unidades con un total de personal ocupado de 242,706 personas. El número de unidades económicas se establece por la suma de todas las unidades productivas del sector privado y paraestatal. (Censos Económicos 1989-2009).

Ahora bien, dado que se pretende observar el fenómeno estructural de las unidades económicas en el estado de Aguascalientes (entre otros indicadores), en el periodo de tiempo de 2000-2010, fue necesario calcular tasas de crecimiento y tasas de crecimiento relativo de los indicadores en párrafos anteriores. Todo con el objeto de sintetizar la información de los tres censos y poder trabajar de forma más clara y sencilla con los datos que se van a presentar.

Pero, ¿cuál fue el comportamiento de las unidades económicas, tanto a nivel nacional como estatal en los últimos 11 años, previos a la crisis económica de 2009-2010, en las ramas productivas que más conflicto tienen con sus trabajadores: la manufacturera y la construcción?

Al elaborar tasas de crecimiento de las unidades productivas a nivel nacional y estatal en los últimos tres censos se pudo observar que en caso del primero, en el periodo de tiempo de 1999-2004, se presentó una caída sensible de este indicador con respecto al registrado en el periodo de 2004-2009, pasando de 8.8 a una tasa de 3.7 a nivel nacional. (Ver cuadro 1). Intentar explicar por qué cayó tal indicador no es la preocupación principal de esta investigación de tesis. Más bien, lo que sí es posible mencionar es que a nivel mundial todas las naciones experimentaron la crisis económica mundial en el año de 2008, que estaba influyendo en los principales indicadores económicos del mundo, de nuestro país y, por supuesto, de nuestra entidad.

CUADRO 1

UNIDADES ECONÓMICAS NACIONAL Y DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES SEGÚN LAS TASAS DE CRECIMIENTO DE LOS CENSO 1999, 2004 Y 2009

	Tasa de crecimiento 1999-2004	Tasa de crecimiento 2004-2009
Unidades Económica Nacional	8.8	3.7
Aguascalientes	2.1	4

*Cuadro elaborado por el autor con base a los censos económicos de 1999, 2004, 2009 del INEGI.

Así por ejemplo, mientras que a nivel nacional las tasas de crecimiento caen sustancialmente. En el caso de Aguascalientes se expresa en sentido inverso al anterior. Esto es, al calcular la tasa de crecimiento de las unidades económicas para el estado de Aguascalientes se encontró que éstas crecieron, pasando de 2.1 en el periodo 1999-2004 a 4 puntos en el periodo de 2004-2009.

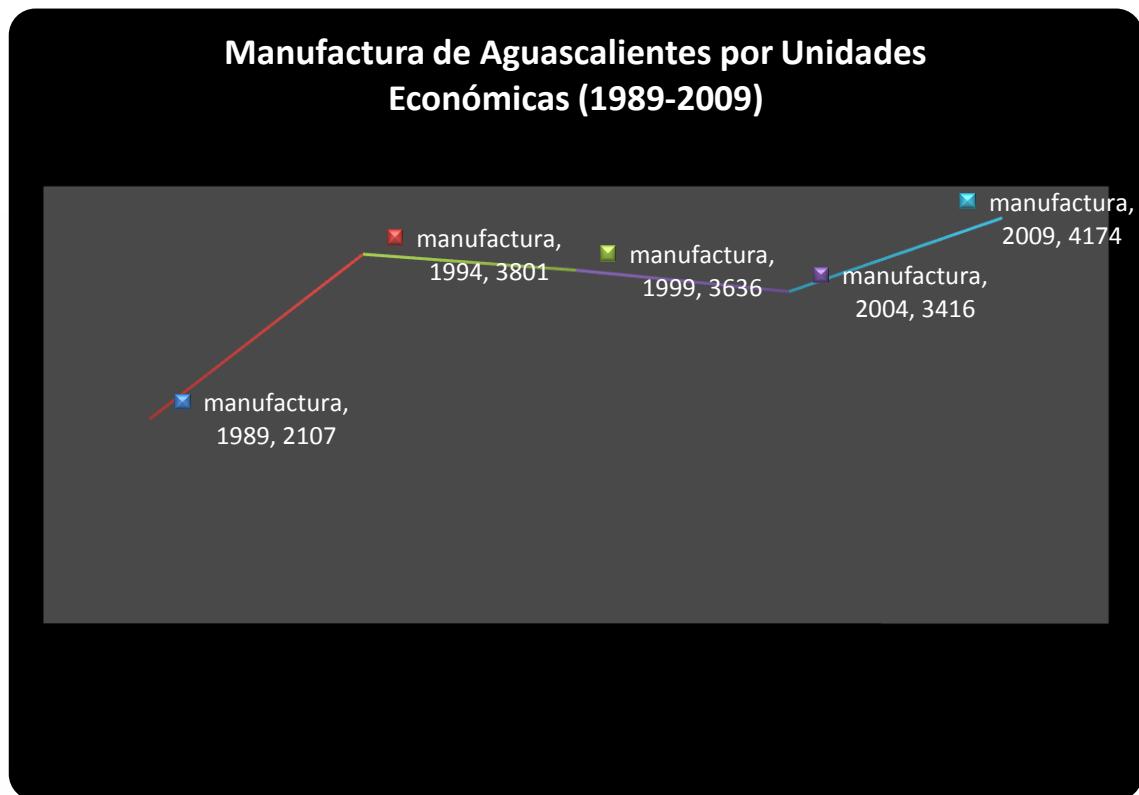
El comportamiento positivo de la tasa de crecimiento para Aguascalientes de las unidades económica en la entidad (en momentos en que a nivel global los efectos financieros de la crisis se expresaban de forma negativa en las inversiones del mundo), resulta interesante para esta investigación porque indica un efecto contrario al de la tendencia mundial que vive la crisis económica. Este hecho indicó que a pesar de las condiciones no aptas para invertir en el mundo, Aguascalientes se convertía en un polo de atracción de inversionistas de capitales locales, nacionales e internacionales.

Lo anterior se puede observar en varias de las ramas productivas, pero el problema de la mayoría de éstas es que no tienen sindicato y por ende, no existen relaciones sindicales en las mismas; no así en las ramas de producción de la manufactura y construcción, en éstas existen sindicatos o en su caso la simulación de uno. Por lo tanto, en este capítulo se expone cuales fueron las unidades económicas que captaron ambas ramas de producción, para conocer el comportamiento de las unidades productivas que deben tener una determinada relación patronal en éstas (aunque sólo sería en teoría para muchos de los casos).

Por lo pronto, veamos el caso de la rama de la manufactura para conocer como se ha movido en el paso del tiempo. En este caso, se puede observar que esta rama ha tendido a crecer en los últimos 20 años. Si bien es cierto que tiene un decrecimiento en

el periodo 1999 y 2004, este se recupera enormemente en el periodo de la crisis económica 2009.

Gráfica 1

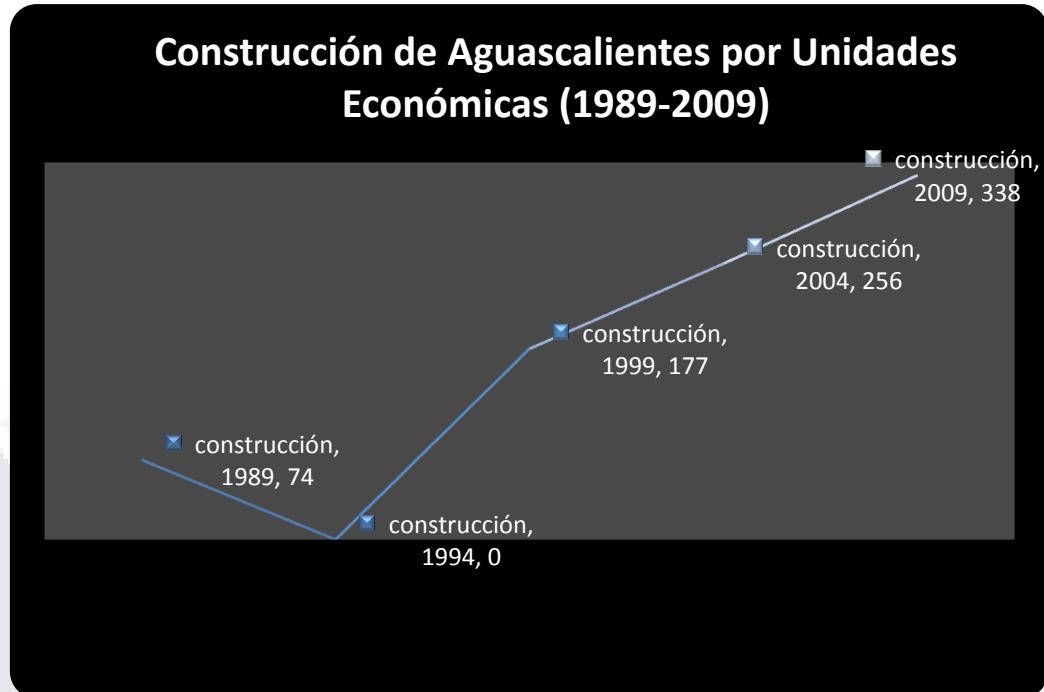


*Fuente: Cuadro construido a partir de los Censos Económicos 1989-2009

El repunte de la manufactura en cuanto a unidades económicas es tan significativo en el último periodo que al calcular la tasa de crecimiento en este periodo, 2004-2009, esta alcanza la cifra de 4.1; después de que en el periodo anterior había alcanzado cifras negativas de crecimiento económico.

Lo mismo se puede observar con la gráfica que maneja la apertura de unidades económicas correspondientes a la industria de la construcción. En esta se puede observar cuál es el repunte que tiene ésta industria a partir de 1994. Y cómo, a pesar de que la rama de la construcción que no había tenido una participación importante en el dinamismo industrial en el estado, ya iniciaba a hacerse presente en la misma.

Gráfica 2



*Fuente: Cuadro construido a partir de los Censos Económicos 1989-2009

Además, es necesario aclarar que en éstas ramas productivas es en donde el sindicalismo no se ha podido desarrollar por el control que se tiene de los obreros; lo anterior ha sido a tal grado que éstas unidades productivas han tenido que recurrir a centrales obreros locales para evitar que sindicatos externos a Aguascalientes les emplacen a huelga (hecho que será abordado a mayor profundidad en los próximos capítulos). No así (con la ausencia de sindicatos en la mayoría de las unidades económicas del estado), los trabajadores se han podido manifestar individualmente en la JLCA.

Otra vez, la tendencia de crecimiento económico de la entidad no sólo se pudo observar al nivel de unidades productivas que se abrieron en los períodos aludidos; sino también en otros indicadores relacionados con el anterior. Por ejemplo al revisar algunos indicadores al nivel de la producción y de inversión, con respecto a los activos fijos por sectores de actividad, encontramos que en el caso de Aguascalientes, aparecen básicamente cuatro en los que éste destacó. Para lo cual es necesario que primero se observen los datos absolutos y ver el peso específico de la aportación que cada uno hace a los respectivos sectores de producción.

Por ejemplo, para el caso de la producción bruta total de Aguascalientes, en el censo económico de 2009, registró 127,686,289 (expresado en miles de pesos) y del total de activos fijos, para el mismo censo, fue de 80,093,965 (miles de pesos). En este caso, el sector de la manufactura destaca por obtener el primer lugar tanto en lo que respecta a su producción total bruta; así como también en su inversión en el total de activos fijos en el estado, obteniendo 89,680,880 (miles de pesos) y 39,915,326 (miles de pesos), respectivamente. Esto es, con respecto a la producción total bruta la industria manufacturera en el estado, alcanzó un peso específico de 70.24%; y con respecto a los totales activos fijos, en este mismo sector, alcanzó el 50 por ciento. Es necesario destacar lo anterior, ya que nuestra investigación pretende analizar la parte industrial manufacturera (preferentemente) y su crecimiento en el estado, así como otros sectores dinámicos en el estado.

Por otro lado, el segundo sector de importancia en el estado (con respecto a la producción total bruta), es el del comercio al por menor; seguido del sector de generación, trasmisión y distribución de energía eléctrica, suministro de agua y de gas por ductos al consumidor final; y por último de la construcción. Y en cuanto al rubro de total de activos fijos, el segundo lugar en importancia fue el de generación, trasmisión y distribución de energía eléctrica, suministro de agua y de gas por ductos al consumidor final; seguido del sector de información de medios masivos; y por último, el de comercio al por menor.

Cabe destacar, que el sector de la construcción es importante para esta investigación por el proceso de relación laboral que tiene implícito y por el nivel de conflictividad que presentan los trabajadores en esta rama; se cita a este sector, a pesar de que, el peso específico que presenta en los dos indicadores no es tan significativo. (Ver cuadro 2)

CUADRO 2
PRUDUCCION TOTAL BRUTA Y TOTAL DE ACTIVOS FIJOS PARA LA ENTIDAD DE AGS.
SEGÚN SECTOR.

DENOMINACION	PRODUCCION BRUTA TOTAL (Miles de pesos)	TOTAL DE ACTIVOS FIJOS (Miles de pesos)
AGUASCALIENTES	127,686,289	80,093,965
SECTOR 11 AGRICULTURA, CRÍA Y EXPLOTACIÓN DE ANIMALES, APROVECHAMIENTO FORESTAL, PESCA Y CAZA	11,616	5,818
SECTOR 21 MINERÍA	381,795	202,051
SECTOR 22 GENERACIÓN, TRANSMISIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA, SUMINISTRO DE AGUA Y DE GAS POR DUCTOS AL CONSUMIDOR FINAL	4,912,808	16,817,361
SECTOR 23 CONSTRUCCIÓN	4,706,413	1,371,651
SECTOR 31-33 INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	89,680,880	39,915,326
SECTOR 43 COMERCIO AL POR MAYOR	4,664,110	1,833,035
SECTOR 46 COMERCIO AL POR MENOR	6,737,241	4,202,867
SECTOR 48-49 TRANSPORTES, CORREOS Y ALMACENAMIENTO	3,185,420	3,176,603
SECTOR 51 INFORMACIÓN EN MEDIOS MASIVOS	3,304,124	5,804,306
SECTOR 52 SERVICIOS FINANCIEROS Y DE SEGUROS	332,231	76,018
SECTOR 53 SERVICIOS INMOBILIARIOS Y DE ALQUILER DE BIENES MUEBLES E INTANGIBLES	658,102	781,159
SECTOR 54 SERVICIOS PROFESIONALES, CIENTÍFICOS Y TÉCNICOS	1,252,151	333,652
SECTOR 56 SERVICIOS DE APOYO A LOS NEGOCIOS Y MANEJO DE DESECHOS Y SERVICIOS DE REMEDIACIÓN	1,584,633	225,320
SECTOR 61 SERVICIOS EDUCATIVOS	1,220,216	1,646,018
SECTOR 62 SERVICIOS DE SALUD Y DE ASISTENCIA SOCIAL	832,782	696,388
SECTOR 71 SERVICIOS DE ESPARCIMIENTO CULTURALES Y DEPORTIVOS, Y OTROS SERVICIOS RECREATIVOS	486,006	757,167
SECTOR 72 SERVICIOS DE ALOJAMIENTO TEMPORAL Y DE PREPARACIÓN DE ALIMENTOS Y BEBIDAS	2,364,949	1,372,690
SECTOR 81 OTROS SERVICIOS EXCEPTO ACTIVIDADES GUBERNAMENTALES	1,370,812	876,535

*Cuadro elaborado por el autor con base al censo económico 2009.

Los totales de producción bruta y capital fijo expresados en las unidades productivas de Aguascalientes por sector de actividad, proporcionan una primera visión de la realidad industrial, pero tal panorama sigue siendo abstracto y ahistórico para lo que pretendemos buscar; pero, básico para poder reconstruir el control obrero como base de la industrialización en Aguascalientes, la información extraída de los datos anteriores es pertinente para entender las conclusiones finales.

Se presentan a continuación, algunos otros indicadores de la producción vistos según las tasas de crecimiento; enfocándose en los dos sectores productivos de importancia para nuestro estudio: el sector manufacturero y de la construcción.

Para tener una idea más concreta de la realidad industrial productiva del estado en forma estructurada, se construyeron y revisaron las tasas de crecimiento de los siguientes indicadores: producción total bruta, valor agregado bruto censal, total activos y la formación bruta de capital fijo en los periodos censales de 1999-2004 y 2004-2009 para los sectores productivos de la manufactura y construcción en la entidad de Aguascalientes².

Al observar el cuadro 3, se puede detectar cuál fue el comportamiento que presentó las tasa de crecimiento de estos indicadores y también cuál fue la tasa de cambio relativa para los mismos (se utilizaron tasas de crecimiento y de crecimiento relativo para exponer en mayor medida los cambios industriales ocurridos en el periodo aproximado a nuestro objeto de estudio). Si ponderamos las tasas de crecimiento de los dos periodos (1999-2004 y 2004-2009), sumando la manufactura y la construcción en Aguascalientes, el indicador de producción total bruta bajó aproximadamente un punto entre un periodo y otro, pasando de 13.2% a 12.2%. El descenso de esta tasa no representa una caída significativa; pero tampoco quiere decir que no haya crecido, ya que el crecimiento relativo, de cada periodo calculado, encontramos que para el primero es de 85.6%, mientras que para el segundo es de 77.9%. Por otro lado, la tendencia anterior no fue la misma para el caso de la tasa valor agregado bruto censal ya que esta registró una caída estrepitosa, al pasar de 40.1 a 9.1 puntos, según los mismos periodos censales. Mientras que por otro lado, el total de activos fijos de estos dos sectores creció 5.95 puntos en el segundo periodo analizado, con un crecimiento relativo de 33.5%. Por último, el indicador que sí registró crecimiento fue el de formación bruta de capital fijo pasando de -11.16% a 16.8 puntos, con una tasa relativa de crecimiento que pasó de números negativos (-44.7%) a positivos (117.7%) en los periodos analizados. (Ver cuadro 3)

² Se eligieron retomar estos dos sectores productivos porque son claves para la presente investigación sobre control obrero como base de la industrialización.

CUADRO 3
**TASAS DE CRECIMIENTO, PRODUCCIÓN TOTAL BRUTA, VALOR AGREGADO BRUTO
 CENSAL, TOTAL ACTIVOS FIJOS Y FORMACION BRUTA DE CAPITAL FIJO SEGÚN PERÍODO
 CENSAL DE 1999-2004 Y 2004-2009 EN AGUASCALIENTES SEGÚN LA SUMA DEL SECTOR
 MANUFACTURERO Y CONSTRUCCIÓN.**

	1999-2004	2004-2009	
	Tasa de crecimiento	Tasa de crecimiento relativo	Tasa de crecimiento
	relativo		Tasa de crecimiento relativo
Producción total bruta	13.2	85.6%	12.2
Valor agregado bruto censal	40.1	449.05%	9.1
Total activos fijos	-	-	5.95
Formación bruta de capital fijo	-11.16	-44.7%	16.8
			117.7%

*Cuadro elaborado por el autor con base a la suma y cálculo de los sectores de manufactura y construcción de los censos Económicos de 1999, 2004 y 2009.

La tendencia positiva que han mostrado los indicadores anteriores para el estado de Aguascalientes en los dos sectores productivos manufactura y construcción, son corroborados también con otro indicador estadístico, el índice de volumen físico de la producción manufacturera y de la construcción, mostró que durante los años del 2003 al 2007 registraron incrementos; aunque cabe agregar que fue en el sector manufacturero en donde más se expresó.

Por otro lado, al hacer el corte del 2003 en adelante hasta llegar al año de 2007, el índice de volumen de la manufactura no dejó de incrementarse año con año. A pesar de que casi siempre éste se calculó mensualmente y de que del año 2003 al 2004 sólo se registró un incremento de 3.07 para este periodo. En los siguientes tres años los incrementos no fueron tan estáticos, ya que del 2004 al 2005 se incrementaron 3.6 puntos y del periodo 2005-2006 se movió hasta alcanzar 19.9 puntos; para luego sólo incrementarse 7.7 puntos en el periodo 2006-2007.

En cambio el sector de la construcción manifestó un estancamiento en cuanto a este índice como se puede observar en el cuadro 4.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

CUADRO 4

INDICE DE VOLUMEN FÍSICO DE LA PRODUCCIÓN MANUFACTURERA Y DE LA CONSTRUCCIÓN EN AGUASCALIENTES EN LOS AÑOS 2003, 2004, 2005, 2006 Y 2007.

Sector	2003	2004	2005	2006	2007
Manufactura	100	103.07	107.36	127.25	134.98
Construcción	100	103.15	96.36	101.78	101.56

*Cuadro elaborado con base al anuario estadístico de Aguascalientes publicado en 2009 pagina 337.

Pero, si lo que interesa para esta investigación es si el control obrero cumple con la tarea de promover la inversión en nuestra localidad, entonces es necesario que primero se revise cómo se comportaron las inversiones en Aguascalientes (entre otros indicadores desagregados), y cuáles fueron sus tasas de crecimiento para así descubrir las ramas industriales con mayor dinamismo. Para luego revisar por qué estas tuvieron éxito y si tuvo alguna influencia el control obrero en este fenómeno, para después poder determinar si la localización industrial de dichas inversiones en la región y concretamente al estado de Aguascalientes fue resultado de este fenómeno social.

Continuando la idea de resaltar primero los datos absolutos de cada indicador y así dimensionar de forma más efectiva el fenómeno real de este dato, se pasó a revisar el indicador de inversión total en el estado. Así se tiene que en Aguascalientes en el año de 2004 se registró una inversión total de 4;050,517 (miles de pesos) y que para el año de 2009 el estado captó 5;200,640 (miles de pesos), lo cual representó una tasa de crecimiento de 5.13 puntos. El estado de Aguascalientes tuvo en un transcurso de cinco años una captación de inversión significativa, a pesar de que se estaba entrando a una crisis global financiera. A pesar del contexto anterior el interés de los inversionistas por el estado de Aguascalientes y por el nivel competitivo no decreció, por el contrario, se puede observar que ha ido consolidado hasta el momento.

Pero, ¿cuáles son los sectores que más captaron inversiones para el año de 2009? En primer lugar está la industria manufacturera; en segundo, el comercio al por mayor; en tercero, la industria de la transmisión y distribución de energía eléctrica, suministro de agua y de gas por ductos al consumidor final; en cuarto, el comercio al por menor y en quinto lugar el transporte, correo y almacenamiento. El de construcción está muy por debajo de otros sectores, registrando tasas negativas de crecimiento.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

En este caso, el sector productivo que nos interesa resaltar es el de la industria manufacturera que obtuvo una tasa de crecimiento de 18.7 puntos. Los inversionistas para ese año vieron al estado de Aguascalientes como atractivo para la inversión, ya sea por su infraestructura, su localización geográfica (cercano a tres mercados importantes del país: México, Monterrey y Guadalajara), o por sus condiciones laborales que al parecer muestran estabilidad laboral, entre otros. Lo cierto es que la industria de Aguascalientes ha entrado en una dinámica de crecimiento que lo marcan los expertos dentro de las ciudades más exitosas del país. Lo cual implica, entre otras cosas, que las relaciones laborales en el estado ha tenido que ver en tal dinamismo industrial. (Ver Cuadro 5)



CUADRO 5

**INVERSIONES TOTALES EN LA ENTIDAD DE AGS. POR SECTOR DE ACTIVIDAD Y
TASAS DE CRECIMIENTO
(MILES DE PESOS)**

Sectores productivos	2004	2009	Tasa de crecimiento (5.13)
SECTOR 11 AGRICULTURA, CRÍA Y EXPLOTACIÓN DE ANIMALES, APROVECHAMIENTO FORESTAL, PESCA Y CAZA	96	10	-36.4
SECTOR 21 MINERÍA	1755	57480	100.9
SECTOR 22 GENERACIÓN, TRANSMISIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA, SUMINISTRO DE AGUA Y DE GAS POR DUCTOS AL CONSUMIDOR FINAL	1626212	447859	-22.7
SECTOR 23 CONSTRUCCIÓN	91759	66886	-6.1
SECTOR 31-33 INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	1150050	2707969	18.7
SECTOR 43 COMERCIO AL POR MAYOR	293257	492145	10.9
SECTOR 46 COMERCIO AL POR MENOR	364343	419918	2.9
SECTOR 48-49 TRANSPORTES, CORREOS Y ALMACENAMIENTO	59762	416995	47.5
SECTOR 51 INFORMACIÓN EN MEDIOS MASIVOS	18399	255923	69.3
SECTOR 52 SERVICIOS FINANCIEROS Y DE SEGUROS	14829	31649	16.4
SECTOR 53 SERVICIOS INMOBILIARIOS Y DE ALQUILER DE BIENES MUEBLES E INTANGIBLES	43238	16437	-17.6
SECTOR 54 SERVICIOS PROFESIONALES, CIENTÍFICOS Y TÉCNICOS	22269	21823	-0.4
SECTOR 56 SERVICIOS DE APOYO A LOS NEGOCIOS Y MANEJO DE DESECHOS Y SERVICIOS DE REMEDIACIÓN	16822	15388	-1.8
SECTOR 61 SERVICIOS EDUCATIVOS	86983	91110	0.9
SECTOR 62 SERVICIOS DE SALUD Y DE ASISTENCIA SOCIAL	31973	42738	6
SECTOR 71 SERVICIOS DE ESPARCIMIENTO CULTURALES Y DEPORTIVOS, Y OTROS SERVICIOS RECREATIVOS	120924	55362	-14.5
SECTOR 72 SERVICIOS DE ALOJAMIENTO TEMPORAL Y DE PREPARACIÓN DE ALIMENTOS Y BEBIDAS	66815	36085	40.1
SECTOR 81 OTROS SERVICIOS EXCEPTO ACTIVIDADES GUBERNAMENTALES	31031	24863	-4.3

***Cuadro construido por el autor con base a los censos económicos del 2004 y 2009.**

Ahora bien, al analizar la estadística de las unidades económicas y sus principales consecuentes indicadores ofrece sólo una perspectiva estructural de la industria en cualquier realidad concreta. En este caso, para completar el análisis faltante, es necesario que también se contemplen otras variables que la explican. Esta otra variable es la de personal ocupado.

A pesar de que la variable de personal ocupado agrega a muchos otros universos de agentes económicos (tales como los dependientes de la razón social, no dependientes de la razón social, remunerados y propietarios, familiares y otros trabajadores no remunerados), ofrece un primer acercamiento de lo que sucede en las fábricas con la parte del trabajo (inherente a cualquier unidad productiva).

Si analizamos los periodos censales del 2004 y 2009 para el caso del indicador de personal ocupado, se puede observar que el primer periodo censal alcanzó la cifra de 201,944 personas, mientras que para el último censo económico llegó a 242,706 personas. Las cifras anteriores por si solas no nos indican nada, sólo que se incrementaron en el transcurso de los cinco años censales. La pregunta aquí es: ¿cuáles fueron las tendencias en el comportamiento de esta variable que nos puedan servir para el análisis estructural de la industria en Aguascalientes? Al contestar esta pregunta se pudo indagar con datos duros los primeros comportamientos estadísticos referentes al tema que nos compete. Por lo tanto, se remite nuevamente al análisis de los sectores productivos, como primer acercamiento estructural, para acercarse un poco más a una realidad concreta de la situación de la industria y del trabajo en Aguascalientes.

Esto es, si primeramente se detectan cuáles son los sectores de producción que concentran a la mayor cantidad de personal ocupado y se calcula su tasa de crecimiento para conocer la forma cómo este indicador se movió en el tiempo, se inicia entonces una primera búsqueda del comportamiento de esta variable.

Al revisar el cuadro 6 se encontró que son cinco los sectores de producción que agrupan la mayor cantidad de personas ocupadas en el estado, registrando todos incrementos en sus tasas. Las industrias manufactureras destacan por ser la que más personal ocupado tiene y presentó una tasa de crecimiento de 1.6 puntos. En segundo lugar se encuentra el sector comercio al por menor presentando una tasa de crecimiento de 4.1 puntos. Luego le siguió el sector de servicios de alojamiento temporal y preparación de alimentos y bebidas, registrando una tasa de crecimiento de 7.4 puntos. Le continuó en cuarto lugar el sector de otros servicios excepto actividades gubernamentales. Y en quinto lugar el sector de comercio al por mayor. Cabe destacar

que el sector de la construcción ocupa el séptimo lugar en ocupación de personal y presentó una tasa de crecimiento para el periodo del 2004-2009 de -2.2 puntos.

CUADRO 6

PERSONAL OCUPADO TOTAL POR SECTOR Y TASA DE CRECIMIENTO 2004-2009				
2004	2009	2004-2009		
AGUASCALIENTES	201,944	242,706		
SECTOR 11 AGRICULTURA, CRÍA Y EXPLOTACIÓN DE ANIMALES, APROVECHAMIENTO FORESTAL, PESCA Y CAZA	84	106	4.8	
SECTOR 21 MINERÍA	727	569	-4.8	
SECTOR 22 GENERACIÓN, TRANSMISIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA, SUMINISTRO DE AGUA Y DE GAS POR DUCTOS AL CONSUMIDOR FINAL	1545	2,350	8.8	
SECTOR 23 CONSTRUCCIÓN	11,816	10,544	-2.2	
SECTOR 31-33 INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	68,217	73,867	1.6	
SECTOR 43 COMERCIO AL POR MAYOR	11,872	13,124	2	
SECTOR 46 COMERCIO AL POR MENOR	46,566	57,061	4.1	
SECTOR 48-49 TRANSPORTES, CORREOS Y ALMACENAMIENTO	5804	6,169	1.2	
SECTOR 51 INFORMACIÓN EN MEDIOS MASIVOS	1252	2,667	16.3	
SECTOR 52 SERVICIOS FINANCIEROS Y DE SEGUROS	481	1,353	23	
SECTOR 53 SERVICIOS INMOBILIARIOS Y DE ALQUILER DE BIENES MUEBLES E INTANGIBLES	1963	3,178	10.1	
SECTOR 54 SERVICIOS PROFESIONALES, CIENTÍFICOS Y TÉCNICOS	4374	6,418	8	
SECTOR 56 SERVICIOS DE APOYO A LOS NEGOCIOS Y MANEJO DE DESECHOS Y SERVICIOS DE REMEDIACIÓN	8509	13,057	8.9	
SECTOR 61 SERVICIOS EDUCATIVOS	5538	7,769	7	
SECTOR 62 SERVICIOS DE SALUD Y DE ASISTENCIA SOCIAL	5847	7,886	6.2	
SECTOR 71 SERVICIOS DE ESPARCIMIENTO CULTURALES Y DEPORTIVOS, Y OTROS SERVICIOS RECREATIVOS	1909	2,380	4.5	
SECTOR 72 SERVICIOS DE ALOJAMIENTO TEMPORAL Y DE PREPARACIÓN DE ALIMENTOS Y BEBIDAS	13791	19,719	7.4	
SECTOR 81 OTROS SERVICIOS EXCEPTO ACTIVIDADES GUBERNAMENTALES	11649	14,489	4.5	

*Cuadro elaborado por el autor con base a los censos económicos de 2004 y 2009.

El indicador de personal ocupado en los distintos sectores de producción según los últimos dos censos económicos, viene a corroborar en un primer momento, la situación y/o tendencia industrial dominante que ya se ha detectado en el estado.

Pero antes de continuar con el análisis anterior, primero es necesario explicar por qué se han resaltado las ramas de producción de la manufactura y de la construcción desde casi el inicio de este capítulo, cuando se estuvo trabajando con el indicador de unidades económicas. Las razones se encuentran en el hecho de que tales ramas presentan varias condiciones que son importantes para establecer en este capítulo el primer acercamiento al análisis del control obrero como factor de industrialización de Aguascalientes. En primer lugar, es pertinente que se evalúe a aquellas ramas productivas que concentran mayor número de empleados, pero sobre todo, aquellas en las que existe una relación de empleador y empleado significativo, ya que son las que normalmente presentan relaciones laborales formales de contratación colectiva en presencia de sindicatos. En segundo lugar, dado que se pretende evaluar más adelante los conflictos laborales: emplazamientos a huelga, estallamiento de huelga, conflictos individuales y colectivos; es pertinente que se cumpla en mayor medida la primera condición. Si se detectan cuáles son las ramas productivas que cumplen en mayor medida las dos condiciones anteriores, entonces resulta que son precisamente las ramas de la manufactura y de la construcción las que entran en este análisis.

Ya sea que existan o no sindicatos en ambas ramas productivas, los conflictos laborales en la entidad tienen que ser analizados desde el principio; ya que su estadística puede mostrar el grado de control obrero al que han llegado los actores sociales que intervienen en éstos problemas: empresarios y gobiernos locales.

Como se puede observar en el cuadro 6 la rama de la manufactura, en los censos de 2004 y 2009, fue la que concentró más personal ocupado. Seguido por la rama de comercio al por menor y en tercer lugar la rama servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas. Luego está la rama de comercio al por mayor en cuarto lugar y el quinto lugar la rama de la construcción.

En el caso de las ramas que ocuparon del segundo al cuarto lugar estas no se hacen mención y ni se trabajaron con ellas en esta investigación porque son las que, para el caso de Aguascalientes, no tienen sindicato. Solamente la primera y la última son las que existe la probabilidad de que se construyan organizaciones sindicales. Esto es, en las ramas restantes de las que se ha trabajado hasta el momento, se puede afirmar, que son actividades productivas en donde el capital no tiene problema alguno con los sindicatos y que por lo tanto existen condiciones de control obrero de forma completa o casi despótica.

Si retomamos nuevamente los sectores de producción que se han resaltado desde inicios de este trabajo (manufactura y construcción), y se calculan tasas de crecimiento para ver su comportamiento en el tiempo, se detecta que la manufactura es la que presenta un dinamismo positivo interesante; distinto del de la construcción. Se puede sugerir que lo anterior sucede así debido a los indicadores referentes a la manufactura y construcción de los primeros apartados (referentes a las unidades económicas y sus indicadores de producción), éstos pudieron mostrar, en parte, cómo los actores económicos (empresarios), visualizaron positivamente a Aguascalientes y decidieron invertir en esta entidad que se encuentra en el centro del país y no en otras similares. Aunque no se puede explicar el porqué de esta supuesta tendencia con los datos ofrecidos, las puras cifras que se encontraron sugieren dicha postura.

La afirmación anterior se apoya también en que el sector de industrias manufactureras se recuperó, según los datos calculados, pasando de tasas de crecimiento negativas a positivo.

Si se revisan los datos estadísticos del cuadro 7, se observa que la manufactura y la construcción presentaron tendencias de crecimiento; sobre todo si se analizan los datos desde el periodo censal 1999.

Por un lado, como ya se mencionó, las industrias manufactureras pasaron de tener crecimientos negativos a positivos, esto es, de obtener -0.4 en el periodo de 1999-2004 a 1.6 puntos en el 2004-2009. No así el caso del sector de la construcción que

registró un crecimiento significativo de 12.3 puntos en el primer periodo, pasando a registrar datos negativos -2.25 en el segundo periodo. (Véase cuadro 7)

CUADRO 7

PERSONAL OCUPADO DE AGUASCALIENTES SEGÚN LOS SECTORES MANUFACTUREROS
Y DE LA CONSTRUCCIÓN EN EL PERIODOS 1999-2004 Y 2004-2009

Sectores	Tasa 1999-2004	Tasas 2004-2009
Manufacturera	-0.4	1.6
Construcción	12.3	-2.25

*Cuadro elaborado por el autor con base a los censos económicos.

Pero, el supuesto de que los empresarios hayan visualizado a la entidad de Aguascalientes como favorable para invertir, todavía no se puede sostener con los datos anteriores. En todo caso, se podría cumplir en la rama de la manufactura, más no en el de la construcción. En este caso, es necesario incorporar otra variable al análisis y así poder exponer en mejor medida esta hipótesis.

Las tendencias estadísticas de la rama industrial manufacturera y de la construcción resultan más interesantes cuando se analizaron en función de las remuneraciones que están otorgan a los trabajadores.

Para el caso de la industria manufacturera, las remuneraciones en los periodos 1999-2004 y 2004-2009 a decrecer, esto es de alcanzar 10.7 puntos en el primer quinquenio analizado a 6.3 en el segundo quinquenio; mientras que en la rama de la construcción, de alcanzar 29.43 puntos en 1999-2004 a 11.2 en el 2004-2009. (Ver cuadro 8)

CUADRO 8

REMUNERACIONES EN AGUASCALIENTES SEGÚN SECTOR MANUFACTUREROS Y DE LA CONSTRUCCIÓN EN LOS PERIODOS 1999-2004 Y 2004-2009

Sectores	Tasa 1999-2004	Tasas 2004-2009
Manufacturera	10.7	6.3
Construcción	29.4	11.2

*Cuadro elaborado por el autor con base a los censos económicos 1999, 2004 y 2009.

Los datos muestran (sobre todo en el caso del sector manufacturero), como sectores dinámicos tendieron a decrecer en el rubro de remuneraciones. Esto es, mientras que en términos del análisis de unidades económicas fue en ascenso, en remuneraciones fue en descenso.

Con lo anterior, es posible apoyar en mayor medida el supuesto que se maneja en párrafos anteriores; y por otro lado, aseverar otro más que va en el sentido de que control obrero se ha generalizado entre los empresarios de Aguascalientes (aunque estas afirmaciones sean, en estos momentos, bastantes generales).

Por ejemplo, si observamos que la manufactura, según la variable de personal ocupado, en el quinquenio de 1999-2004 alcanzó una tasa negativa de crecimiento de -0.4 puntos, (de acuerdo al cuadro 7); entonces es de suponer que la tasa de remuneraciones en ese mismo periodo, para el mismo sector, fuera baja también. En este caso en los hechos no fue así, ya que en el quinquenio de 1999-2004 este mismo sector registra una tasa de incremento de 10.7 puntos en el rubro de remuneraciones. Y si en el periodo de 2004-2009 en el mismo sector productivo, según personal ocupado éste alcanza una tasa de 1.6, entonces era de esperar que la tasa de crecimiento de remuneraciones fuera aún mayor para este mismo periodo (y mayor que la registrada en el periodo de 2004-2009). Lo sorprendente fue que la tasa en este indicador descendió a 6.3 puntos. (Ver cuadro 8)

Estas dos tendencias opuestas denotan que probablemente intervino otra variable (no determinada con estos datos), que puede no ser estructural, sino más bien social y cualitativa; ya con la investigación completa se puede afirmar en estos momentos, que el tipo de relaciones laborales que han convenido entre empleadores y trabajadores en Aguascalientes, manifiesta claramente que intervino todo un control de los primeros sobre los segundos en el segundo quinquenio estudiado. Esto es, no necesariamente va a darse una correlación positiva entre los indicadores de personal ocupado y remuneraciones, ya que los sueldos no están establecidos en forma constante. Esto hace que los empleadores (empresarios), probablemente otorguen menos sueldos (remuneraciones), a una mayor cantidad de personal ocupado; resultando así que la tasa de crecimiento de esta última no sea tan significativa como en el quinquenio de 1999-2004.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Por lo tanto, lo que se puede concluir es que los empleadores en el periodo de 2004-2009 trataron de no remunerar a sus empleados de la misma forma como lo hicieron en 1999-2004 con el objeto de reducir costos y/o acumular mayor ganancia.

El fenómeno anterior implica, a su vez, varios hechos probables: uno es que pudo haberse dado un proceso de recontratación colectiva, lo cual implicó una probable flexibilización en los salarios. Otro es que el trabajador no se encontraba ocupado, al momento en que fue contratado por el empleador en los periodos censales de 1999-2004 y cuando el trabajador entró al universo de las personas ocupadas percibió remuneraciones por debajo de como lo estaban percibiendo sus colegas del primer quinquenio según el censo económico de 1999-2009.

Nuevamente, el primer supuesto es corroborado con la estadística relacionada con la variable de total de salarios y sueldos (esta variable está implicado en la categoría de remuneraciones). Con esta categoría se pudo observar cómo es que se da el mismo comportamiento que el registrado con la variable de remuneraciones. Mientras que para la tasa de crecimiento de personal ocupado en la manufacturera que alcanzó, en el periodo de 1999-2004, una tasa de -0.36 puntos, para luego alcanzar en el periodo 2004-2009 una de tipo positiva de 1.6 puntos, entonces ¿por qué en salarios y prestaciones se registra para 1999-2004 una tasa de crecimiento de 11.5 puntos y pasa en 2004-2009 a 7 puntos? Todo parece indicar que el diferencial puntual de 4.21 de ambos periodos de tiempo en las tasas de crecimiento en la rama de la manufactura se inclina a apoyar el supuesto aludido en párrafos anteriores. (Ver cuadro 9)

CUADRO 9
TASAS DE CRECIMIENTO DE PERSONAL OCUPADO Y TOTAL DE SALARIOS Y SUELDOS
POR SECTOR DE ACTIVIDAD.

Tasas	1999-2004	2004-2009	1999-2004	2004-2009
Sector	Personal ocupado		Total de salarios y sueldos	
Manufacturera	-0.36	1.6	11.5	7
Construcción	12.27	-2.25	30.4	11.7

*Cuadro elaborado por el autor con base a los censos económicos 1999, 2004 y 2009

A pesar de que se ocupó un mayor número de personal en el segundo quinquenio analizado (y viendo este mismo indicador con una tasa negativa en el periodo anterior),

la tasa de total de salarios y sueldos disminuyó en 2004-2009 con respecto al periodo anterior, como se puede observar en el cuadro estadístico 9.

En el caso del sector de la construcción se aprecia que las tasas del personal ocupado caen estrepitosamente de un periodo censal a otro. Lo mismo se pudo ver con el indicador de total de salarios y sueldos que llegó a expresarse de forma estrepitosa como se presentó en la manufactura. Esto es, los salarios y sueldos en la construcción, a pesar de que pasaron de 30.4 a 11.7 (en los periodos analizados), se mantuvieron positivos; no así con el indicador de personal ocupado que pasó de 12.27 a -2.25 puntos en los mismos periodos censales. Lo anterior manifiesta que el empleador de la construcción pudo en mayor medida mover a su favor, los costos que representan los salarios y sueldos; manifestando un nivel alto en el control salarial sobre sus trabajadores en cuanto a la contratación colectiva. Logrando con este hecho hacer retroceder las tasas de esta variable de forma importante, alcanzando un diferencial de 18.7 puntos en su crecimiento de pérdida salarial y de sueldos para los trabajadores. En este caso, se debe tomar en cuenta que los salarios sufren cierto incremento cada año, por efecto de las revisiones salariales; evitando así, hasta cierto punto, que se expresen en números negativos según la tasa de crecimiento que se está calculando.

Este último punto, el referente a las revisiones salariales, es otro factor que es necesario incorporar en este análisis para alcanzar una visión completa de la estructura industrial de Aguascalientes y su comportamiento en cuanto al control de los trabajadores como factor de industrialización en la entidad en los periodos 2000-2010. Si las empresas tienen sindicatos, éstos revisaran anualmente salarios (y cada dos años los salarios y prestaciones), entonces al no cumplirse la condición los trabajadores se encuentran en completa indefensión ante los patrones, que no es otra cosa que otra forma de control obrero. Situación que favorece la industrialización en cualquier entidad.

Al parecer, esta condición es esencial para entender de fondo el porqué del proceso de industrialización en Aguascalientes.

Condición estructural de la fuerza de trabajo en Aguascalientes

El análisis de la condición de la fuerza de trabajo en la entidad de Aguascalientes permite observar, en términos generales, la estructura vigente de ésta. Una vez que esta tarea se ha realizado es posible acercarnos por otro camino, al mundo del control obrero implementado por los empresarios hidrocálidos, esto es, el mundo de lo laboral que viven los trabajadores de ésta entidad.

Cabe destacar que dicho acercamiento estructural está centrado al nivel de la ocupación y empleo; lo cual hace que desde este punto de partida se puede ir descubriendo, según cada desagregación que se haga, la condición en la que se encuentra la fuerza de trabajo en la entidad.

En este sub apartado se retomó estadística publicada por el INEGI en el anuario de 2009. En el cual se mostraron datos trimestrales. La organización y presentación de datos trimestrales permiten encontrar fenómenos cada vez más concretos sobre el tema estudiado; y dado que en la primera parte de este trabajo se presentaron datos duros generales, es conveniente que el análisis del comportamiento de la estructura de la fuerza de trabajo sea presentada, con estos mismos periodos de tiempo, por la naturaleza propia del mundo del trabajo.

El primer paso fue revisar los datos generales de la fuerza de trabajo, para tener una visión general de la estructura de la misma; para luego apoyarse en aquellos datos estadísticos relativos con sus respectivos indicadores.

Uno de los primeros criterios que ha establecido el INEGI para determinar la población productiva es la edad de las personas, concretamente de catorce años en adelante.

Así bien, según datos estadísticos del INEGI, las personas que han alcanzado la edad de catorce años o más en Aguascalientes en 2008 por su distribución trimestral fue el siguiente: en el primer trimestre (enero-marzo), estuvo integrado por 788,618; el siguiente periodo (abril-junio) por 990,122 personas; el tercer periodo (julio-

septiembre) por 793,399; y el último trimestre (octubre-diciembre) de 803,783 individuos. De entrada ésta estadística mostró un comportamiento ascendente en cada uno de los cuatro periodos que lo integra. A su vez, el mismo cuadro muestra por trimestres las desagregaciones de la población económicamente activa, la ocupada, la desocupada y la no económicamente activa. (Ver cuadro 10)

Si se analizan estas desagregaciones por los períodos trimestrales que ofrece el cuadro, se obtiene que la PEA presentó un leve descenso en el segundo trimestre, para luego recuperarse y seguir creciendo hasta el último trimestre. En cambio, para la población no económicamente activa, ésta presentó un comportamiento oscilatorio en sus datos. Primero subió del periodo enero-marzo al de abril-junio, y luego bajó, en julio-septiembre para luego subir en octubre-diciembre. (Ver cuadro 10)

**CUADRO 10
INDICADORES ESTRATEGICOS TRIMESTRALES DE OCUPACIÓN**

Indicador	Total			
	Enero a marzo	Abril a junio	Julio a septiembre	Octubre a diciembre
Población de 14 y mas años	788, 618	790, 122	793, 399	803, 783
Población económicamente activa	451 446	447 752	455 884	461 561
Ocupada	425 958	425 884	427 946	435 158
Desocupada	25 488	21 868	27 938	26 403
Población no económicamente activa	337 172	342 370	337 515	342 222

*Cuadro elaborado con base a los datos estadísticos publicados por el Anuario Estadístico 2009 de Aguascalientes.

En el mismo cuadro 10 se puede observar la desagregación de la PEA en población ocupada y desocupada (datos intercensales analizados en el apartado anterior). Dado que la población ocupada es la de interés para ésta investigación por ser la que más tiene relación con el problema de control obrero nos centraremos en ella. Para el 2008 el comportamiento de la población ocupada por trimestre fue positiva, ya que casi se conservó igual en los dos primeros trimestres (425,958 y 425,884 respectivamente), para luego crecer en los dos trimestres restantes. Mientras que la población desocupada en el segundo trimestre presentó el número más bajo de todos, alcanzando 21,868 personas frente al tercer periodo trimestral que fue el más alto del año con 27,938 personas.

Ahora bien, la población ocupada adquiere una visión más concreta si se la analiza por los ingresos y por la duración de la jornada de trabajo; y por el tipo de salario mínimo existente en comparación con la percepción e incrementos de este con otro país caracterizados por sus bajos salarios.

Por ejemplo, el salario mínimo existente actualmente en México (año de 2012), es de tres niveles según la región que ocupan los estados, y se establece por tres letras: A, B, C. Para el caso del año de 2012, la región A alcanzó \$62.33, en el caso de la región B es de \$60.57 y por último, la región C que alcanza \$59.08; recordando que todo es en moneda nacional. (Comisión Nacional de Salarios Mínimos).

Se tiene que recordar también que Aguascalientes pertenece a la región C, y por ende, que el salario mínimo es el más bajo de las tres regiones.

Aun así, el salario que dicta la CNCM (Comisión Nacional de Salarios Mínimos), no es un parámetro para poder conocer el estatus real de las percepciones de los empleados en México. En este caso, se tuvo que comparar con otro país para poder establecer la condición salarial de los trabajadores mexicanos y la de los hidrocálidos. Así por ejemplo, en un estudio realizado por la OCDE, estableció que los trabajadores manufactureros mexicanos perciben un salario menor a 1 dólar la hora (0.57 centavos de dólar), mientras que en España fue de 25 dólares y en Inglaterra de 30 dólares. Y al comparar los incrementos salariales de los trabajadores manufactureros entre los cuatro países en el periodo de 2005 y 2008: Sudáfrica, Costa Rica y China, el primero obtuvo incrementos de casi el doble con respecto a México, el segundo obtuvo un incremento tres veces mayor y el último alcanzó un incremento de cuatro veces más que el trabajador nacional. (Periódico La Jornada, 10 de Enero de 2012)

Con lo anterior, de entrada, se puede dejar en claro la situación en la que se encuentran las percepciones salariales del trabajador Hidrocálido con respecto a nivel nacional, como también a nivel internacional (comparando salarios de trabajadores manufactureros).

No obstante, se elaboró otro cuadro estadístico con los anuarios de las entidades de San Luis Potosí, Guadalajara, Guanajuato y Aguascalientes, para comparar el nivel salarial de los trabajadores de la región. Y los resultados mostraron un comportamiento interesante a resaltar en esta tesis de doctorado.

Cuadro 11
Población ocupada por entidad federativa según nivel de ingreso segundo trimestre de 2010

	Aguascalientes	Guanajuato	Jalisco	San Luis Potosí
Población ocupada	458 865 100%	1 963 596 100%	3 050 172 100%	988 227 100%
Hasta un salario mínimo	34 216 7.45%	295 520 15.05%	251 439 8.24%	105 927 10.71%
Mas de 1 hasta 2 salarios mínimo.	106 026 23.10%	448 956 22.86%	588 962 19.30%	234 441 23.72%
Mas de 2 hasta 3 salarios mínimo	99 036 21.58%	420 027 21.39%	726 677 23.82%	161 480 16.34%
Mas de 3 hasta 5 salarios mínimo.	76 529 16.67%	297 944 15.17%	544 873 17.86%	150 877 15.26%
Mas de 5 de salarios mínimo.	33 568 7.31%	124 473 6.33%	257 733 8.44%	71 677 7.25%
No específico	109 490 23.89%	376 676 19.2%	680 488 22.30%	203 825 20.62%

*Cuadro elaborado por el autor con datos del anuario de los estadísticos por entidad federativa 2011.

Para el año de 2010 el grupo que concentran mayor población según sea el estado, en el caso de tres de las entidades federativas fue de uno hasta dos salarios mínimos de acuerdo al segundo trimestre; estos tres fueron Aguascalientes, San Luis Potosí y Guanajuato, sólo Guadalajara alcanzó el siguiente nivel de ingresos según la concentración más alta de población ocupada como se muestra en el cuadro estadístico (resaltado con letras negras con sus respectivos porcentajes). Cabe aclarar que en la región central del país en la que se encuentra Aguascalientes y los tres estados aludidos, Guadalajara es el único que se encuentra dentro del apartado B y A, según sean los municipios a los que se haga mención, de acuerdo a lo que establece la CNSM.

Con los resultados estadísticos anteriores se puede mencionar que la región paga sueldos muy bajos a la mayoría de la población ocupada; con la salvedad de que Guadalajara paga un poco más.

Pero ¿por qué se afirma lo anterior y en términos generales se puede decir que los ingresos son bajos para toda la región? En los siguientes párrafos se hace un comparativo del ingreso de las personas ocupadas en México, concretamente en Aguascalientes, en términos de equivalencia en dólares, para saber el estado actual de los trabajadores con respecto al ingreso de sus similares en el extranjero.

Retomando el punto sobre la población ocupada, pero ahora con respecto al nivel de ingresos en salarios mínimos en Aguascalientes, ésta se agrupó de la siguiente manera. El grupo de personas que concentró una mayor población fue la que se encuentra entre más de 2 hasta 3 salarios mínimos (de acuerdo al siguiente cuadro estadístico correspondiente al anuario de 2009), manteniéndose en este estatus durante los cuatro trimestres. Le sigue aquella población ocupada que obtiene más de tres hasta cinco salarios mínimos. Este segundo grupo analizado, cabe resaltar, presentó un comportamiento descendente en cada uno de los trimestres, hasta llegar al último con un total de 69, 144 personas. Este último dato se retoma porque el tercer grupo de concentración en la población, alcanzó ingresos de más de uno hasta dos salarios mínimos, para el primer trimestre, con un total de 69, 418 personas; cifra mayor a la del grupo anterior. Con esto no se quiere afirmar que la población que fue a la baja del segundo grupo mencionado se fue al tercero del primer trimestre concretamente; ya que no existe evidencia de una correlación entre éstos dos grupos de personas por su ingreso según el número de salarios mínimos. Más bien, lo que sí se puede observar es que el total de los grupos presentaron una tendencia constante en el transcurso de cada trimestre, salvo en aquellos pocos casos donde se presentó un fenómeno a la baja. (Ver cuadro 12)

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

CUADRO 12
POBLACION OCUPADA POR NIVEL DE INGRESO EN AGUASCALIENTES 2008

Indicador	Total			
	Enero a marzo	Abril a junio	Julio a septiembre	Octubre a diciembre
Población ocupada por nivel de ingreso	425, 958	425, 884	427, 946	435, 158
Hasta un salario mínimo	27 957	24 650	26 155	25 366
Más de 1 salario hasta 2 salarios mínimos	69 418	65 596	65 314	62 080
Más de 2 salario hasta 3 salarios mínimos	110 404	113 591	111 028	113 635
Más de 3 salario hasta 5 salarios mínimos	75 280	73 609	70 375	69 144
Más de 5 salarios mínimos	45 987	45 522	47 219	41 837
No recibe ingresos b/	16 566	18 959	18 164	19 430
No especificado	80 346	83 957	89 691	103 666

*Cuadro elaborado con base al Anuario Estadístico 2009 de Aguascalientes.

Si se pregunta por qué es importante revisar los ingresos de las personas ocupadas, la respuesta es que con ésta variable es posible detectar cuáles son los tres grupos más significativos y calcular cuánta población representa; y además, ver la condición económica que tiene determinada población. En este caso, los tres grupos principales son: los de más de dos salarios hasta tres salarios mínimos, seguido del grupo que obtiene ingresos de más de tres hasta cinco salarios mínimos y por último los de más de un salario hasta dos salarios mínimos.

¿Qué hay de trascendente en la información anterior? Si se hace el cálculo de los ingresos de los trabajadores que concentran al grupo con mayor población según su ingreso y se calcula en dólares por hora trabajada (a 13 pesos por dólar), como lo establece la OCDE se obtiene que el personal ocupado con ingresos hasta tres salarios mínimos percibe alrededor de 1.7 dólares por hora.

El grupo de población que percibe entre dos y tres salarios mínimos, no establece si son trabajadores manufactureros, se está tomando el dato de tres salarios mínimos para hacer el cálculo anterior (el más alto del rango). Aun así, si se calcula el siguiente grupo que concentra mayor población según sus ingresos (de tres hasta cinco salarios mínimos) y se retoma el dato mayor de cinco salarios mínimos, se tiene que éste grupo de población alcanza el ingreso de 2.8 dólares la hora (dato que representa un salario realmente bajo si se compara con los trabajadores manufactureros de España e Inglaterra e incluso los chinos).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Cabe destacar que si se suman los grupos de población de tres salarios hasta cinco salarios mínimos, con el de cinco y más salarios mínimos se obtiene que para el primer trimestre estos dos alcanzan apenas el 30% de la población. Lo cual indica que alrededor del 70% de la población se encuentra en una situación salarial muy baja; que traducida en términos industriales se convierte en un factor positivo para captar inversiones. Esta misma tendencia se puede encontrar con los otros trimestres.

Por otro lado, la población ocupada según la duración de la jornada de trabajo para el Estado de Aguascalientes, viene a completar la condición de actividad de aquellas personas productivas en el estado.

El grupo de personas ocupadas de 35 a 48 horas a la semana es el que reúne mayor población, teniendo una tendencia creciente en el transcurso de los cuatro trimestres. Le sigue el grupo de población ocupada que labora más de 48 horas a la semana, que también presentó una tendencia creciente en todos los trimestres. Con este último grupo, es posible pensar en aquellas personas con dos empleos o más y/o aquellas que teniendo un empleo fijo, laboren horas extras. Luego le sigue la población que labora entre 15 y 34 horas a la semana. En este caso, esta población ocupada presentó una tendencia a la baja, salvo en el último trimestre del 2008 que tuvo una leve recuperación. (Ver cuadro 13)

CUADRO 13
POBLACION OCUPADA POR DURACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO EN
AGUASCALIENTES 2008

Indicador	Total			
	Enero a marzo	Abril a junio	Julio a septiembre	Octubre a diciembre
Población ocupada por duración de la jornada de trabajo	425, 958	425, 884	427, 946	435, 158
Ausentes temporales con vínculo laboral	13 549	9 326	13 815	3 118
Menos de 15 horas	20 112	18 061	19 324	16 827
De 15 a 34 horas	81 358	66 414	58 292	68 254
De 35 a 48 horas	177 576	181 498	181 336	184 237
Más de 48 horas	131 694	148 985	152 432	160 560
No especificado	1 669	1 600	2 747	2 162

*Cuadro elaborado con base al Anuario Estadístico 2009 de Aguascalientes.

Al parecer, el 2008 fue positivo para la población ocupada, ya que el incremento del grupo de 35 a 48 horas a la semana se mantuvo en primer lugar en los cuatro

trimestres. Pero no fue así para la población de trabajadores subordinados y remunerados (una segunda desagregación de la población ocupada).

Si se analiza ahora esta población, más concreta aún que la anterior, basada en las mismas variables, se observa que el grupo de población que concentra a más trabajadores por ingreso, es la de más dos hasta tres salarios mínimos. Manteniéndose así durante todos los trimestres. Siguiéndole en importancia la población que obtiene de hasta cinco salarios mínimos. En este caso, el grupo presenta una leve caída en los últimos dos trimestres de 2008. (Ver cuadro 14)

**CUADRO 14
TRABAJADORES SUBORDINADOS Y REMUNERADOS POR NIVEL DE INGRESO EN
AGUASCALIENTES 2008**

Indicador	Total			
	Enero a marzo	Abril a junio	Julio a septiembre	Octubre a diciembre
Trabajadores subordinados y remunerados por nivel de ingreso	317, 438	317, 443	317, 107	330, 616
Hasta un salario mínimo	15 902	13 784	15 117	15 874
Más de 1 salario hasta 2 salarios mínimos	56 638	54 631	53 565	52 677
Más de 2 salario hasta 3 salarios mínimos	97 940	100 607	98 592	101 460
Más de 3 salario hasta 5 salarios mínimos	63 014	63 283	59 037	59 234
Más de 5 salarios mínimos	33 752	34 867	35 731	32 508
No especificado	50 192	50 271	55 065	68 863

*Cuadro elaborado con base a los datos estadísticos publicados por el Anuario Estadístico 2009 de Aguascalientes.

Por otro lado, los trabajadores subordinados y remunerados por duración de la jornada de trabajo presentan la misma tendencia de la población ocupada; esto es, el grupo de personas que laboró de 35 a 48 horas a la semana fue el que reunió más población. Y su comportamiento fue ascendente en casi todos los trimestres, salvo en el caso de octubre-diciembre que se estancó ligeramente. (Ver cuadro 15)

CUADRO 15
TRABAJADORES SUBORDINADOS Y REMUNERADOS POR DURACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO DE AGUASCALIENTES 2008

Indicador	Total			
	Enero a marzo	Abril a junio	Julio a septiembre	Octubre a diciembre
Trabajadores subordinados y remunerados por duración de la jornada de trabajo	317 438	317 443	317 107	330 616
Ausentes temporales con vínculo laboral	11 268	8 085	12 166	2 778
Menos de 15 horas	9 722	8 654	9 470	9 271
De 15 a 34 horas	57 598	45 949	36 727	46 509
De 35 a 48 horas	145 786	147 771	149 705	154 009
Más de 48 horas	92 085	106 031	107 113	116 519
No especificado	979	953	1 926	1 530

*Cuadro elaborado con base al Anuario Estadístico 2009 de Aguascalientes.

El comportamiento detectado en la población de trabajadores subordinados y remunerados es significativo para esta investigación, porque permite acercarse a las condiciones reales laborales del trabajador de una empresa específica en Aguascalientes.

Si la visión anterior de la realidad laboral de los trabajadores del estado se completa con la variable de prestaciones laborales, se puede tener en mayor medida este panorama estructural de la fuerza de trabajo en el estado.

Al revisar los datos de la población de trabajadores subordinados y remunerados por prestaciones laborales (sin considerar el acceso a las instituciones de salud), se encuentra que éstas se mantuvieron constantes en los primeros tres trimestres y se incrementaron en el último. Lo más destacable aquí, es que los trabajadores con esta condición, alcanzaron el primer lugar con una diferencia significativa con respecto a aquellos que no la tienen. Aunque cabe mencionar que la primera de éstas presentó una leve tendencia a la baja en todos los trimestres, es posible afirmar que casi dos terceras partes de dicha población reciben prestaciones laborales. (Ver cuadro 16)

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

CUADRO 16

TRABAJADORES SUBORDINADOS Y REMUNERADOS POR PRESTACIONES LABORALES,
SIN CONSIDERAR EL ACCESO A LAS INSTITUCIONES DE SALUD 2008.

Indicador	Enero a marzo	Abril a junio	Julio a septiembre	Octubre a diciembre
Trabajadores subordinados y remunerados por prestaciones laborales, sin considerar el acceso a las instituciones de salud.	317, 438	317, 443	317, 107	330, 616
Con prestaciones	222, 626	217 804	207 035	217 996
Sin prestaciones	89, 908	92 919	102 427	102 793
No específico	4, 904	6 720	7 645	9 827

*Cuadro elaborado con base al Anuario estadístico 2009 en Aguascalientes.

El otro aspecto a resaltar es la situación laboral de casi todo un tercio de la población de trabajadores subordinados y manufactureros que no reciben prestaciones. Esta cuestión deja abierta la posibilidad de preguntar si esta población pertenece o no a una organización productiva formalizada (en el que los trabajadores han firmado un contrato colectivo de trabajo); ya que de ser así, los trabajadores se encontrarían bajo una condición ilegal por parte de los patrones que violan la Ley Federal del Trabajo. Pero es una situación imposible de asegurar con un nivel de información desagregado. Lo cierto es que, un tercio de la población subordinada y remunerada no goza de prestación alguna, todavía falta la seguridad social; que de sumarse, se estaría hablando de un control pleno por parte de los empleadores sobre los trabajadores.

Por otro lado, si se continúa con la variable desagregada de trabajadores subordinados por nivel de ingresos, ahora por sexo (sólo en términos totales para el año de 2008), se puede hacer notar algunas tendencias interesantes en el comportamiento de estos universos de población.

Por ejemplo, la población total de hombres y mujeres de trabajadores subordinados y remunerados es de 802, 529 y 480, 075 respectivamente. Si se expresa en porcentaje se obtiene que los hombres representan el 62.6% y las mujeres 37.4%. Esta referencia es importante porque, al examinar los datos siguientes, se presentarán en forma porcentual corriendo el riesgo de considerar a ambos trabajadores como universos iguales, lo cual representaría un error de interpretación.

En el cuadro 17 se observa el comportamiento de la variable de nivel de ingresos por sexo. Si se compararon los datos, se obtiene que las mujeres alcanzan porcentajes superiores a los hombres en los dos primeros niveles de ingresos. Distinto del tercer nivel de ingresos en adelante, donde los hombres superan a las mujeres.

La pregunta que resulta de la tendencia estadística en el cuadro es: ¿por qué las mujeres ocupan mayores porcentajes en los dos primeros niveles de ingresos y después son superadas por los hombres en el resto de las escalas de la clasificación de ingresos? La respuesta podría encontrarse en el tipo de uso que le dan los empleadores a la fuerza de trabajo femenina a diferencia de la masculina por el nivel de calificación que existe entre ambos sexos y/o la preparación escolar que han alcanzado. En este caso, no es de interés en ésta investigación indagar tal problemática, más bien nos ocupa buscar de qué condiciones se vale el empleador para alcanzar cierto control sobre sus empleados. Algo que esta información no proporciona, deja abierta la posibilidad de plantearse la hipótesis de por qué se dan las tendencias anteriores.

CUADRO 17
TRABAJADORES SUBORDINADOS Y REMUNERADOS POR NIVEL DE INGRESOS Y SEXO EN AGUASCALIENTES PARA 2008

Nivel de ingresos	Hombres	Mujeres
Trabajadores subordinados y remunerados	802, 529	480, 075
Hasta un salario mínimo	3.1%	7.4%
De 1 a 2 salarios mínimos	13.1%	23.4%
De 2 a 3 salarios mínimos	33.3%	27.3%
De 3 a 5 salarios mínimos	21.4%	15.1%
De 5 a y mas salarios mínimos	11.6%	9.2%
No especificado	17.5%	17.6%

*Cuadro elaborado con base al Anuario Estadístico 2009 de Aguascalientes.

Si se retoma la misma variable y se la analiza con respecto a la disponibilidad de contrato escrito también por sexo. Lo anterior acerca este estudio a una realidad laboral bastante cuestionada por los sindicalistas democráticos y poco analizada por los estudiosos del trabajo: el registro del Contrato Colectivo ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje³. Entonces, ¿es posible que se acerque esta investigación, en

³ Los investigadores Daniel Gutiérrez y Jesús Ramírez establecen que en México el Contrato Colectivo de trabajo es “un convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones (o uno o varios sindicatos de patrones), con el propósito de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

mayor medida, al tema de control del empleador sobre sus trabajadores? Ya que la inexistencia de este contrato indicaría la desprotección de los derechos de los trabajadores en términos legales.

En los datos de la población subordinada y remunerada por disponibilidad de contrato escrito y sexo (en donde los totales son los mismos que en el cuadro 16), se puede hacer notar que las mujeres obtienen mayor porcentaje en cuanto a la existencia de contrato escrito que los hombres, alcanzando las primeras el 63.5% (esto sin olvidar que el universo de los hombres es mayor que el de las mujeres), frente a 54.5% de los hombres. Lo anterior denota que los hombres se encuentran en mayor medida desprotegidos legalmente, lo cual implica que son en los que se ejerce mayor control y desprotección laboral por parte de los empleadores.

Los empleadores, al dejar 43.1% de los hombres sin contrato escrito, se deslindan de su obligación patronal, sobre todo al nivel de las prestaciones y seguridad social. Aunque esto último no es una condición, si los empleadores suelen evitar los costos que se generan por el pago a instituciones formales según lo que marca la Ley del Trabajo: seguridad social, vivienda, pensiones, entre otros. (Ver cuadro 18)

CUADRO 18
PORCENTAJES DE TRABAJADORES SUBORDINADOS Y REMUNERADOS POR
DISPONIBILIDAD DE CONTRATO ESCRITO Y SEXO EN AGUASCALIENTES 2008

Disponibilidad del contrato escrito	Hombres	Mujeres
Trabajadores subordinados y remunerados	802, 529	480, 075
Con contrato escrito	54.5%	63.5%
Temporal	(13.3%)	(15.7%)
De base, planta o por tiempo indefinido	(86.3%)	(83.4%)
Contrato de tipo no especificado	(0.4%)	(0.9%)
Sin contrato escrito	43.1%	34.7%
No especificado	2.4%	1.8%

*Cuadro elaborado con base a los datos estadísticos publicados por el Anuario Estadístico 2009 de Aguascalientes.

Los CC son los instrumentos que se valen los sindicatos de los trabajadores para obtener la condiciones de trabajo, que las establecidas en la ley para sus afiliados" (Gutiérrez y Ramírez, 2006: 73).

El contrato colectivo, en este caso, es un instrumento legal que se apoya en el artículo 385 de la LFT.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Si se sigue analizando el cuadro 18, se observa que la distribución porcentual en ambos sexos es similar. Esto, para el caso de aquellos trabajadores con contrato escrito (ya sea hombre o mujer), el trabajo temporal o de base, planta o por tiempo indefinido presentan porcentajes no tan diferenciados. Por ejemplo, en el caso de los trabajadores temporales hombres, obtienen 13.3% frente a 15.7% de las mujeres; y de aquellos trabajadores de base, planta o por tiempo indefinido, los hombres representan 86.3% frente a 83.4% de las mujeres. Lo cual denota que si bien las mujeres presentan mayor numero porcentual de contratos escritos, los hombres ostentan mayor seguridad en el empleo al otorgarles el empleador la base o planta en la empresa que a las mujeres; y son los hombres, además, quienes viven en menor medida la incertidumbre de un contrato temporal al alcanzar sólo 13.3% de su población. Con esta última información se evita interpretar y llegar a concluir que las mujeres tienen mejores condiciones laborales que los hombres en la entidad; sobre todo porque se sabe que las mujeres viven menores condiciones laborales en México.

Continuando el punto de las responsabilidades patronales de brindar a sus trabajadores subordinados y remunerados cierto acceso a las instituciones de salud y prestaciones. En 2008 los empleadores de Aguascalientes dejaron a varios de sus empleados sin éstos derechos laborales.

Al revisar el cuadro 19 vemos, cómo del total de trabajadores subordinados y remunerados el 30.3% declaró no percibir prestaciones, por un lado; y del mismo total encontramos que 36.2% de la población declaró estar sin acceso a instituciones de salud.

CUADRO 19
TRABAJADORES SUBORDINADOS Y REMUNERADOS POR CONDICIONES LABORALES Y
ACCESO A LA SALUD EN AGUASCALIENTES 2008

	Total de trabajadores subordinados y remunerados		Total de trabajadores subordinados y remunerados
Con prestaciones	1, 282, 604	Con acceso a instituciones de salud	63.3%
Sin prestaciones	30.3%	Sin acceso a instituciones de salud	36.2%
No especificado	-2.2%	No especificado	-0.5%

*Cuadro elaborado con base al Anuario Estadístico 2009 de Aguascalientes.

Los datos anteriores muestran el grado de indefensión social de los trabajadores que se encuentran en los dos grupos de población y el grado de incumplimiento de los patrones con respecto a sus obligaciones legales con sus trabajadores.

En el cuadro estadístico que hace referencia a las prestaciones, no se especifica el tipo y número de estos casos, tampoco si las prestaciones están por arriba de lo que marca la LFT, situación que es poco probable.

En resumen, tanto los indicadores de ingresos salariales, la disponibilidad del contrato escrito, la percepción de prestaciones y el acceso a la seguridad de salud, muestran de forma contundente la parte estructural de la fuerza de trabajo en la que viven los trabajadores hidrocálidos, información que sirve a los empresarios para conocer las condiciones de los costes de trabajo en la región en la que desean invertir.

Sólo resta revisar la estadística que hace referencia a cuestiones de relaciones laborales y sindicales en el estado; sobre todo la estadística histórica que describe los conflictos y huelgas de los trabajadores de Aguascalientes. Estos datos ofrecen la posibilidad de hacer dos lecturas de la información estadística: uno que se relaciona con el grado de respuesta que han alcanzado los trabajadores ante los controles de los empleadores; y dos, ver el grado de control y dominio que han alcanzado los empleadores del estado.

Situación que termina de redondear la explicación, en parte, de las condiciones en la que se desenvuelto la industria hidrocálida.

Relaciones laborales y conflictos en Aguascalientes

En el contexto actual en donde la lógica de la globalización es la que domina a todo país, desea alcanzar niveles de desarrollo considerable, el tema de las relaciones laborales en las regiones resulta ser crucial para la determinación de inversiones en las ciudades del mundo. Tanto ha sido así que instituciones encargadas de generar estadística en el mundo se han preocupado por llevar un recuento de datos vinculados

con las relaciones laborales y más concreto aún, el tener a la mano información de conflictos laborales de sus entidades.

Para el caso de México, ésta lógica no ha sido la excepción, el instituto de estadística INEGI, es el encargado de aplicar recuentos de los conflictos laborales en nuestro país desde los últimos doce años y ha sintetizado la información. Se hizo referencia a dichos datos y se compararon con estadísticas publicadas en libros.

En este caso, por la importancia que tiene este punto específico para la investigación, fue necesario recurrir a esta información, entre otras, para ofrecer un panorama laboral de las relaciones laborales y de conflictos en el estado que contribuyera en el tema de control obrero, e intentar, a su vez, observar si esta información, y concretamente sus datos, contribuyen en las condiciones favorables para la localización industrial de inversiones productivas en el estado.

Las preguntas centrales son: ¿cuál de los factores de localización que ofrece Aguascalientes es el que consideran los empresarios más importante para decidir colocar sus capitales en esta entidad? ¿por qué se enfatiza en los discursos oficiales y académicos que en la entidad de Aguascalientes existe cierta estabilidad laboral descrita con adjetivos como: “enviable”, “extraordinaria”, entre otros.? ¿qué relevancia existe en estos momentos que en las ciudades del mundo exista estabilidad laboral? y por lo tanto, ¿qué entienden y cuál es la importancia para los empresarios por dicho término en estos momentos?

Estas preguntas se responderán una por una en los capítulos siguientes; por lo pronto, en este apartado se revisará sólo la situación laboral y de conflictos en el estado de Aguascalientes.

Ismael Aguilar Barajas sostiene que en Aguascalientes existen varios factores que han hecho de ésta, una ciudad de tipo industrial. Entre ellos están el de tipo de relaciones laborales. Según la consideración de éste autor, en el caso de Aguascalientes, sus relaciones laborales son consideradas como “extraordinarias”. (Aguilar, *op. cit.*)

En su texto Ismael Aguilar no menciona porque caracteriza de esta forma a las relaciones laborales de Aguascalientes, no obstante sí considera que el tipo de relación laboral que está presente en la ciudad, es en definitiva, un factor para la atracción de capitales.

Pero, ¿qué información existe con respecto a la realidad laboral y de conflictos en el estado, que los expertos del desarrollo industrial no han tomado en cuenta para caracterizar adecuadamente la trascendencia de las relaciones laborales en el estado? Al buscar información sobre el tema se encontró en el anuario estadístico para Aguascalientes de 2009, algunos tabulados que dieron cuenta de los casos básicos sobre el mundo de lo laboral, en materia de negociación colectiva y de los conflictos que de ellos emanan. Además, se encontró un trabajo publicado en 1999 en el que se expone evidencia empírica sobre el tema; lo cual es pertinente recuperar como evidencia histórica del rubro laboral.

Uno de los puntos básicos en la relación patrón-trabajador es la contratación colectiva. En caso de que una de las parte se encuentre inconforme con los términos de dicho contrato. Entonces los conflictos se resuelven de varias maneras. Para el caso de México, estos asuntos se resuelven a través de varias instancias y recursos legal y legítimamente constituidos. Uno de éstos es el convenio de trabajo fuera de juicio⁴ y otro es el conflicto mismo que se resuelve en las salas de juntas (local o federal) de Conciliación y Arbitraje⁵.

Para el primer caso encontramos que en Aguascalientes en el año de 2008 se presentaron 2, 195 convenios de este tipo, que representó a un total de 2, 574 trabajadores involucrados. En ese mismo año se registraron 2, 546 conflictos de trabajo de los cuales representó 2, 796 trabajadores demandados en los conflictos. Cabe aclarar que el convenio es un acuerdo que puede no estar registrado en la JLCA (Junta Local de Conciliación y Arbitraje); pero al momento en que éste es presentado ante un mediador laboral, el documento se hace legal. (Ver cuadro 20)

⁴ Para este caso el conflicto se resuelve reuniendo a ambas partes (patrón-trabajador) para lograr un convenio, sin que exista proceso jurídico laboral.

⁵ El conflicto se resuelve pasando por todo el proceso legal.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

CUADRO 20

CONVENIO DE TRABAJO FUERA DE JUICIO Y TRABAJADORES QUE INTERVIENEN,
CONFLICTOS DE TRABAJO Y TRABAJADORES DEMANDANTES EN EL ESTADO 2008

Convenios de trabajo fuera de juicio	Trabajadores que intervienen en los convenios	Conflictos de trabajo a/	Trabajadores demandantes en los conflictos
Total 2, 285	2 574b/ 2, 546	2, 546	2, 796c/

*nota: La información corresponde a eventos de jurisdicción local registrados ante la Junta de conciliación y Arbitraje, misma que la proporciona al INEGI para su tratamiento y posterior difusión.

a/ Se refiere a individuales debido a que en la entidad no se presentan colectivos.

b/ La información corresponde a 2, 285 convenios en los que se especificó el número de trabajadores que intervienen.

c/ La información corresponde a 2, 546 conflictos en los que se especificó el número de los trabajadores demandantes.

Fuente: INEGI, dirección General de Estadística; Dirección General Adjunta de integración e Inventarios Estadísticos.

Los datos anteriores muestran la parte de las relaciones laborales, casi individualizadas, que se llevaron a cabo en el estado. La condición anterior ofrece una idea sobre cómo, a pesar de que existe o no un contrato escrito, los convenios de trabajo fuera de juicio significan, por otro lado, que la supuesta tranquilidad laboral en el estado no es tal como lo mencionan los gobernantes y los académicos; ya que hablar de 2,546 conflictos registrados en un año no es un número que se pueda minimizar fácilmente. La pregunta que resulta aquí es: ¿qué está sucediendo en otras entidades, en relación a este punto, que lleva a los secretarios de desarrollo económico y a ciertos académicos a opinar en forma contraria?

La probable respuesta a la pregunta anterior es que para el caso de Aguascalientes los conflictos de esta naturaleza son todos individuales; los conflictos colectivos no existen en el estado. El hecho anterior puede ser verificado con la estadística publicada en el libro “Cambios en las relaciones laborales del año de 1999”, en el cual se muestra todo un seguimiento de los conflictos registrados en el estado desde el 1980 hasta 1996. En este documento se puede observar el comportamiento de los conflictos en el estado, resalta como éstos se mantuvieron constantes relativamente hasta 1991. Pero, a partir de éste último año se fueron incrementando hasta llegar a 1995 en donde se registraron 1, 155 conflictos, cuando un año anterior fueron 887 y un año posterior fueron de 880. Con esta estadística se buscó la información restante hasta llegar a fechas recientes, con toda esta información se pudo construir el siguiente cuadro. (Ver cuadro 21)

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

CUADRO 21

CONFLICTO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN AGUASCALIENTES 1980-1996

Año	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1998
de Conflictos	308	353	374	450	477	457	322	425	245
Continuación									
Año	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	
de Conflictos	285	263	271	553	652	887	1, 155	880	
Continuación									
Año	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	
de Conflictos	-	477	770	800	723	1200	1283	1179	
Continuación									
Año	2005	2006	2007	2008	2009				
de Conflictos	945	1173	-	2088	2158				

*Cuadro elaborado por Marcela Hernández y Daniel Gutiérrez en el libro de Cambios en las relaciones laborales y con base en los Anuarios Estadísticos del INEGI de 1998 a 2010.

Si se hace el seguimiento histórico de los conflictos individuales, se puede notar que en los últimos 10 años éstos han ido en aumento, registrando datos de hasta 2,158 casos en 2009. Esta información es importante si la relacionamos con los tres cuadros estadísticos citados, ya que expresan que los trabajadores hidrocálidos están rechazando las condiciones laborales a los que son sometidos por los patrones.

Pero la situación anterior, resulta ser más interesante cuando se suman los casos de los conflictos resueltos con base a un convenio fuera de juicio para el mismo año (2599 casos según el anuario del 2010), entonces se obtiene que en ese año se tuvieron que resolver alrededor de 4757 casos de conflictos obreros individuales en las oficinas de la JLCA. Si no se tuvieran los datos publicados del libro de relaciones laborales publicado en 1999 de los autores citados se podría correr el riesgo de minimizar el resultado del 2008 y del 2009, lo cual no es así como se puede observar. Pero, nuevamente, ¿por qué se sigue afirmando que la entidad de Aguascalientes goza de estabilidad laboral si los datos dicen lo contrario?

En el siguiente cuadro estadístico se observa información más detallada que esclarece esta pregunta.

CUADRO 22
CONVENIO DE TRABAJO FUERA DE JUICIO POR SECTOR DE ACTIVIDAD

año	Sector de la Industria Manufacturera	Sector de la Construcción	Otros sectores	Total
1998	728	36	931	1695
1999	657	70	975	1702
2000	766	78	1154	1998
2001	685	116	1346	2147
2002	592	267	1547	2406
2003	564	220	1737	2521
2004	256	118	1056	1430
2005	589	105	1621	2315
2006	*_-	-	-	-
2007	-	-	-	-
2008	413	134	1738	2285
2009	365	250	2079	2694

*En el censo del año 2006 no fueron especificados los convenios por sector de actividad.

Si se analizan los convenios de trabajo fuera de juicio por sector de actividad, principalmente manufactura y la construcción, se puede encontrar que se da un comportamiento muy interesante de estos casos según como avanzaron los años de 1998 a 2009. Mientras que en la manufactura fueron disminuyendo los casos de convenio de trabajo fuera de juicio por resolverse en la JLCA (a pesar de que esta rama creció en el último censo económico y de que esta rama representa casi el 70% de la industria en la entidad), en la rama de la construcción éstos mismos casos se fueron incrementando conforme pasó el tiempo. (Ver en el cuadro 22).

¿Qué se puede observar con los dos últimos cuadros estadísticos de relaciones laborales y de conflictos de los trabajadores en las fábricas de Aguascalientes? En definitiva un control obrero por parte de los patrones al nivel de las relaciones industriales. Al parecer, este control obrero se ha alcanzado gracias a la ayuda de autoridades laborales de la entidad, ya que de otra forma no aparecerían los datos citados.

La afirmación anterior se puede apoyar en casos de motivos por los que un trabajador demanda a su patrón. Por ejemplo, si se revisan los motivos que generaron tales conflictos individuales y la necesidad del trabajador de demandar al patrón, se

encuentra que la mayoría de los casos están dentro de los que son provocados por despidos injustificados.

En el anuario de 2009 y en el trabajo de relaciones laborales citado, se encontraron dos cuadros similares, en donde coinciden algunas de las variables a observar.

En este caso, al revisar el cuadro de la publicación de las relaciones laborales encontramos que los motivos de los conflictos de trabajo hasta el año de 1996 fueron: en primer lugar despido injustificado, luego rescisión de contrato, terminación de contrato y participación de utilidades. Para cada uno de estos casos se registraron 144, 4, 1 y 1, respectivamente. (Ver cuadro 23)

CUADRO 23
MOTIVOS DE CONFLICTOS INDIVIDUALES AGUASCALIENTES EN AÑO DE 1996

Total de conflictos	150
Despido injustificado	144
Rescisión de contrato	4
Terminación de contrato	1
Participación de utilidades	1

*Cuadro elaborado por Marcela Hernández y Daniel Gutiérrez en el libro de cambios de las relaciones laborales.

Mientras que en el anuario estadístico se obtuvieron dos grupos: los conflictos individuales y los colectivos. El caso de los conflictos individuales, éstos se dividen en: despido injustificado, rescisión de contrato, riesgo de trabajo, participación de utilidad y otros motivos. En este grupo de motivos de conflictos aparecen 2, 500 para el primer caso, 2 para el segundo, 1 para el tercero, 39 para el cuarto y 46 en el último. Para lo cual, los trabajadores demandantes en los conflictos aludidos son: 2, 500, 2, 1, 39 y 46, respectivamente. Y para el caso de los conflictos colectivos, el anuario registra cero casos para las dos columnas que tiene. Y el segundo grupo titulado en el anuario como otros motivos alcanzaron la cifra de 46 casos, lo que significa que fueron nuevos casos no comparables con los registrados hasta el año de 1996 (Ver cuadro 24).

CUADRO 24
MOTIVOS DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO Y TRABAJADORES DEMANDANTES POR TIPO DE CONFLICTO Y MOTIVO 2008

Tipo de conflicto motivo	Motivos de los conflictos de trabajo	Trabajadores demandantes en los conflictos
Total	2, 588	2, 844
Individuales	2, 588	2, 844
Despido injustificado	2 500	2, 750
Rescisión de contrato	2	2
Riesgo de trabajo	1	1
Participación de utilidades	39	45
Otros motivos	46	46
Colectivos a/	0	0

*Nota: La información corresponde a eventos de jurisdicción local registrados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, misma que la proporciona al INEGI para su tratamiento y posterior difusión.

Los totales de este cuadro son mayores a los reportados para conflictos y trabajadores demandantes que intervienen, debido a que hubo conflictos que se presentaron por dos o más motivos.

a/ Los conflictos colectivos excluyen los emplazamientos a huelga.

Fuente: INEGI. Dirección General de Estadística; Dirección General Adjunta de integración e Inventarios Estadísticos.

Al comparar la información de los dos cuadros estadísticos, sobresale cuan significativo fue el resultado de 2009, sobre el motivo de despido injustificado con respecto al que se obtuvo en el libro de relaciones laborales. En el transcurso de 12 años en el rubro de despidos injustificado el incremento fue muy significativo pasando de 144 caos en 1996 a 2, 500 casos en 2009. Mientras que en el motivo de rescisión de contrato se conservó casi con los mismos datos. Entonces de 4 casos en 1996 a 2 casos en el 2008.

El otro motivo de conflicto significativo que no es comparable con los datos de 1996 por que no se registró, fue el caso de participación de utilidades. Este motivo registro 39 casos con 45 personas.

Por lo tanto, ¿qué comentarios se pueden hacer al respecto? sobre todo por el hecho que, los conflictos de despido injustificado se dispararon por completo en un periodo de 12 años. Uno es, que este tipo de conflicto pudo haberse generado por la crisis mundial que ya se estaba expresando en México y a nivel mundial, tanto en el año de la crisis del 94 como con la crisis más reciente de 2009. Hay que recordar que en el periodo de tiempo de 1999 a 2009 se presentó una tasa positiva de crecimiento de unidades productivas en el estado y que por lo tanto, la probabilidad de conflictos de esta índole tendiera a incrementarse. Esto se pudo haber expresado en el hecho de que el empleador se haya visto en la necesidad de flexibilizar el contrato y/o las funciones de

los empleados; y que en respuesta los trabajadores no aceptaron las nuevas condiciones, llevando al empleador despedir injustificadamente a los empleados. Esta es una hipótesis que se refuerza con los datos sobre estrategias de modernización empresarial en el estado, llevados a cabo en esa década. Pero además es corroborada con las tendencias de las empresas a pagar menos a sus empleados, como ya se demostró en páginas anteriores.

Lo que resulta más interesante en este punto es que si se suman los casos de los conflictos que se resolvieron a través de convenios de trabajo fuera de juicio (que a fin de cuentas son conflictos también que el empresario tuvo que resolver), con el total de conflictos individuales que se resolvieron por el recurso legal laboral nos da un total de 4,873 casos. Este hecho marca un precedente histórico del grado del control que se tiene sobre los trabajadores al nivel de conflictos laborales; ya que la entidad se ha conservado tranquila a pesar de este gran número de demandas.

Ahora bien, la hipótesis anterior se comprueba por completo cuando se revisan los casos de conflictos colectivos, en donde se observa una tendencia favorable para los empleadores. Al comparar los datos publicados por ambas fuentes encontramos que de 1980 en adelante los conflictos colectivos fueron disminuyendo hasta casi desaparecer en 1996. Solo en los años de 1981, 1982 y 1983, se alcanzó la cifra de 50 casos; después de estos años disminuyó drásticamente continuando así hasta el año de 2008, en donde se encontró que este rubro aparece en ceros. Lo anterior llevó a concluir que los conflictos colectivos casi han sido erradicados del estado de Aguascalientes; y que de forma conjunta, tanto los conflictos individuales y colectivos expresan un grado bastante alto de control obrero al nivel de las relaciones laborales. (Ver cuadro 24 y 25)

CUADRO 25
CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN AGUASCALIENTES 1980-1996

Año	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1998
No. De conflictos	37	50	50	50	No	43	43	23	10
Continuación									
Año	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	
No. De conflictos	0	4	3	1	3	0	0	5	

*Cuadro elaborado por Marcela Hernández y Daniel Gutiérrez en el libro de cambios de las relaciones laborales.

Por lo tanto, si se analiza de forma conjunta tanto casos de conflicto individual como colectivo, se puede encontrar una relación interesante, que lleva a explicar la pregunta original con datos estructurales: ¿por qué se afirma que existe en Aguascalientes estabilidad laboral? La respuesta a este pregunta se encuentra al nivel de lo sindical, esto es, cuando no existen sindicatos en las empresas o en su caso, que el sindicato no represente los intereses de los trabajadores, los conflictos colectivos no se presentan. Esto quiere decir que cuando existe algún incumplimiento de contrato por parte del patrón, no se puede hacer una demanda legal colectiva ante la JLCA; y por lo tanto, sólo se pueden llevar cabo demandas individuales por parte de los trabajadores que deciden hacerlo. Por tal motivo, si se observan los datos de conflictos individuales y el colectivo ante la ausencia de sindicatos (este punto se desarrolla por completo en el capítulo IV de esta tesis), es de esperarse que los primeros se incrementen y que los segundos tiendan a desaparecer. Lo anterior lo apoya en los motivos de conflicto que se manifiestan en los dos cuadros citados 23 y 25.

Los motivos que se exponen en los cuadros aludidos, normalmente se presentan ante la JLCA como demandas laborales por un sindicato. Y si se llevan a cabo individualmente (en caso de que existiera sindicato), serían los menos.

Pero, para asegurar el supuesto anterior se pensaría de que existen mecanismos que aseguran a los patrones que los trabajadores demandaran individualmente; o en su caso, si no hubiera sindicatos en las empresas implicaría que el patrón ya encontró la manera de evitar conflictos colectivos legales con un sindicato, en donde sólo le restaría resolver conflictos al nivel de lo individual. Con los datos que se presentaron se puede pensar que esto sucede así, ya que al revisar la estadística de conflictos y su resolución, encontramos que de un total de 2,088 casos en 2009, 1,014 fueron por convenio (fuera de un juicio normal), de los cuales 256 fueron por laudo (dictamen formulado por una autoridad laboral en relación con una tramitación procesal de un conflicto laboral). De estos laudos 30 fueron absueltos, 212 condenatorios, 11 mixtos y 3 no especificados. Ahora bien, de los 2,088 casos de conflictos 403 se resolvieron por el desistimiento del trabajador y 415 por otros casos. Lo anterior te lleva a cuestionar ¿cómo es que a pesar

de que se presentaron incumplimientos al contrato por el patrón, las demandas no fueron presentadas colectivamente? (Ver cuadro 26).

Los datos anteriores denotan que los empleadores han encontrado una buena solución para resolver los conflictos con sus trabajadores: los convenios. El objetivo de esta forma de resolución es evitar el proceso burocrático de la tramitación de un conflicto laboral individual y colectivo, o en su caso, como ya se dijo, evitar que sean los sindicatos los que, por medio de su representación legal, resuelvan tales conflictos en la JLCA o en la Junta Federal. Objetivo que se ha cumplido enormemente ya que los mismos datos indican que casi se han resuelto los conflictos colectivos, al grado de casi desaparecer (Ver cuadro 25).

CUADRO 26
CONFLICTOS DE TRABAJO SOLUCIONADOS Y TRABAJADORES DEMANDANTES POR
FORMA DE SOLUCIÓN 2008.

Tipo de conflicto motivo	Motivos de los conflictos de trabajo	Trabajadores demandantes en los conflictos
Total	2 088	2 312 b/
Convenio	1 014	1 103
Laudo c/	256	314
Absolutorio	30	35
Condenatorio	212	256
Mixto	11	20
No especificado	3	3
Desistimiento	403	441
Caducidad	0	0
Otras	415	454

*Nota: La información corresponde a eventos de jurisdicción local registrados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, misma que la proporciona al INEGI para su tratamiento y posterior difusión.

a/ En algunos casos incluye la solución de conflictos individuales y colectivos iniciados en años anteriores.

b/ La información corresponde a 2 088 conflictos solucionados en los que se especificó el número de trabajadores demandantes.

c/ Es la resolución final de un dictamen formulado en relación con la tramitación procesal de un conflicto laboral.

Fuente: INEGI. Dirección General de Estadística; Dirección General Adjunta de Integración e Inventarios Estadísticos. Publicado en el Anuario estadístico 2009 Aguascalientes.

Ahora bien, en cuanto a que si existen o no sindicatos en Aguascalientes que representen legalmente a los trabajadores por los conflictos que surgen en la empresas, existe un trabajo de sindicalismo en el estado publicado en el año de 2006 en el que se describe a aquellas empresas cuyos trabajadores no tienen sindicato; pero que, a su vez, existe un registro de titularidad de contrato de uno de éstos en la JLCA (para dicha

empresa). Según este trabajo, los sindicatos en las empresas sólo existen en la parte formal: un registro de titularidad de contrato en papel en la JLCA. En donde los trabajadores no tienen conocimiento de su existencia en la fábrica. A este tipo de casos se le conocen como “contrato de protección” (Gutiérrez y Ramírez, 2006: 73-74).

En este caso, los contratos de protección en las empresas del estado, según ambos autores alcanzaron el 60.6% de empresas las que no tienen sindicato en Aguascalientes para el año de 2006 (*Ibidem*: 85-86).

El objetivo de los contratos de protección, según los autores: “se suscribe con el propósito de abaratar la producción, de mermar los derechos de los trabajadores, de evitar el emplazamiento legal a huelga y de no permitir la existencia de sindicatos independientes que cumplan con el objetivo de defender los derechos de sus agremiados, y de evitar la firma de verdaderos contratos colectivos” (*Ibidem*: 78).

Al continuar con la revisión de los datos estadísticos, por los autores, estos demuestran cómo es que los empresarios del estado han encontrado la fórmula, no sólo de resolver los conflictos individuales y colectivos, sino resolver aquellos casos que conlleva al que existe un sindicato en la empresa: emplazamientos a huelga y la huelga misma.

Al ver los datos publicados por el documento de relaciones laborales con respecto a los emplazamientos a huelga, se pudo observar cómo es que existe una eficacia de 100% de los empresarios en la resolución de tales conflictos; ya que en 1996 hasta el año del 2008 (del anuario estadístico), el primero de éstos registró un total de 78 casos, de los cuales todos fueron solucionados; y del segundo periodo se registraron 137 en ese año, de los cuales se resolvieron 104, el resto de emplazamientos a huelga es probable que hayan desistido los trabajadores en continuar la huelga, o en su caso, que la JLCA haya declarado ilegal el emplazamiento a huelga de los trabajadores (Ver cuadro 27 y 28).

Lo cierto es que en los hechos los trabajadores no han estallado una huelga en mucho tiempo en esta entidad, estadística que termina por comprobar el control obrero

que han alcanzado los empleadores en sus fábricas, pero al nivel de las relaciones industriales (Ver cuadro 29).

CUADRO 27
AGUASCALIENTES, EMPLAZAMIENTOS A HUELGA Y EMPLAZAMIENTOS SOLUCIONADOS
1996.

Total	
Total de emplazamientos a huelga	78
Emplazamientos a huelga solucionados	78

*Cuadro elaborado por Marcela Hernández y Daniel Gutiérrez en el libro de cambios de las relaciones laborales.

Mas si se retoma la estadística histórica del texto de relaciones laborales y se considera la estadística proporcionada por los anuarios estadísticos de 1998 a 2009 se puede encontrar que solamente en los años de 1983, 1986, 1987 y 1992, son los únicos periodos en donde se presentaron tan sólo una huelga; esto es, que de 1980 hasta 2009 éstas han sido las únicas huelgas en el estado. (Ver cuadro 28 y 29)

Cabe mencionar que del total de las huelgas registradas desde 1980 al 2010, que son sólo cinco, tres de estas fueron llevadas a cabo por los sindicatos de la universidad pública de la entidad (UAA); esto es, que en un periodo de 30 años solo estallaron 2 huelgas en las fábricas de Aguascalientes.

CUADRO 28
HUELGAS ESTALLADAS EN AGUASCALIENTES 1980-2009

Año	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1998
de Huelgas	0	0	0	1	0	0	1	1	0
Continuación									
Año	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	
de Huelgas	0	0	0	1	0	0	0	0	
Continuación									
Año	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	
de Huelgas	-	-	-	-	-	-	-	1	
Continuación									
Año	2005	2006	2007	2008	2009				
de Huelgas	0	0	-	0	0				

*Cuadro elaborado por Marcela Hernández y Daniel Gutiérrez en el libro de cambios de las relaciones laborales y los Anuarios Estadísticos de Aguascalientes 1997-2010.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

CUADRO 29
EMPLAZAMIENTOS A HUELGAS REGISTRADOS Y SOLUCIONADOS, HUELGAS
ESTALLADAS Y SOLUCIONADAS 2008

Municipio	Emplazamientos a huelgas registrados	Emplazamientos a huelgas solucionados a/	Huelgas estalladas	Huelgas solucionadas
Estado	137	104	0	0

*Anuario estadístico 2009 INEGI

En resumen, los últimos datos sobre las relaciones laborales y de conflictos en la entidad responden en gran parte a la no existencia de sindicatos en el estado y al nada ríjoso sindicalismo existente en la entidad, llevando a explicar porque en Aguascalientes se ha llegado a alcanzar cierta tranquilidad laboral de la que hacen mención académicos y gobernantes locales. Así, la tranquilidad laboral de la que hablan empresarios y académicos es explicada en parte por el grado eficiente que han mostrados los empleadores en la resolución de conflictos de relaciones laborales (individuales y colectivas), en Aguascalientes. Tanto es así que lo anterior se termina de corroborar con el cuadro estadístico de emplazamientos a huelga registrados y solucionados por sector de actividad. En este cuadro se resalta cómo en el sector de las industrias manufactureras registra sólo 12 emplazamientos a huelgas, de las cuales se solucionaron 9 (un sector que cuenta con el número más alto de unidades productivas en la entidad). Y cómo para el caso del sector productivo de la construcción, que ocupó para el año de 2009 el sexto lugar en importancia en el estado, registró 56 casos (alrededor de 6 veces más que los emplazamientos registrados en la manufactura), y en el sector de comercio con 36 casos.

Este último dato exhibe la condición laboral y el control obrero que han alcanzado los empleadores sobre sus trabajadores, sobre todo los pertenecientes a la rama de la industrial de la manufactura que representa alrededor del 70% de total de las inversiones productivas en el estado (Ver cuadro 30).

CUADRO 30
EMPLAZAMIENTOS A HUELGAS REGISTRADOS Y SOLUCIONADOS, POR EL SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA 2009.

Sector	Emplazamientos a huelgas registrados	Emplazamientos a huelgas solucionados a/
Total	137	104
Agricultura, cría y explotación de animales, aprovechamiento forestal, pesca y caza	1	1
Construcción	56	49
Industrias manufactureras	12	9
Comercio	36	20
Transportes, correos y almacenamiento	7	6
Información en medios masivos	0	0
Servicios financieros y de seguros	3	0
Servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles	2	2
Servicios profesionales, científicos y técnicos	3	1
Servicios de apoyo a los negocios y manejo de desechos y servicios de remediación	4	4
Servicios educativos	2	3
Servicios de salud y de asistencia social	2	2
Servicios de esparcimiento culturales y deportivos, y otros servicios recreativos	0	1
Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas	6	5
Otros servicios excepto actividades gobierno	0	0
Actividades no especificadas	3	1
Resto de los sectores	0	0

*Nota: La información corresponde a eventos de jurisdicción local registrados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, misma que la proporciona al INEGI para su tratamiento y posterior difusión.

a/ En algunos casos incluyen la solución de los emplazamientos a huelga registrados en años anteriores.

Fuente: INEGI. Dirección General de Estadística; Dirección General Adjunta de Integración e Inventarios Estadísticos. Anuario estadístico de Aguascalientes 2009

En síntesis, el conjunto de datos analizados apoya la tesis de que el control de los trabajadores a través de las relaciones laborales y sindicales ha permitido a los empresarios del estado desarrollarse ampliamente. A tal grado que la ausencia de huelgas en treinta años (tranquilidad laboral en Aguascalientes) y el desarrollo industrial de la entidad están asociados enormemente.

Quienes se encuentran involucrados en los asuntos laborales en el estado, han optado (como segundo supuesto en este trabajo), por que los conflictos se expresen al nivel individual, pero nunca al nivel de lo colectivo y mucho menos a través de huelgas. Este supuesto sólo podrá explicarse por medio de otras metodologías, como son: las técnicas de entrevistas, de lo contrario sólo se podrá descubrir los rasgos más generales de esta problemática.

Es menester recordar que lo que compete a esta investigación es explicar los factores que han promovido la industrialización en Aguascalientes. Los supuestos mencionados en párrafos anteriores son sólo parte de lo que está relacionado con nuestro problema. Todavía resta explorar otras fuentes para llegar a descubrir las determinantes de fondo de nuestra investigación.

Se aclara que si en determinado caso, dado el subtema que se pretende trabajar, es necesario regresar a los datos estructurales publicados por el INEGI o alguna otra fuente, se retomarán para dar sustento a esta investigación.

Conclusiones

El comportamiento socio-industrial de Aguascalientes de los últimos veinte años, se ha caracterizado por mostrar tendencias y comportamiento que indican que existe una relación entre lo que es industrialización en la región y control de los obreros por parte de los empleadores y gobernantes en turno al nivel de lo estructural (expresado en términos de relaciones laborales al nivel de los asuntos de conflictividad de las empresas). Si bien es cierto que lo anterior no se puede explicar fácilmente, también lo es que los indicadores revisados confirman esta tendencia, comprobando que los capitales foráneos se han visto beneficiados por las condiciones que ofrece Aguascalientes a éstas: salarios bajos, con un tipo de relaciones laborales e industriales basado en el control sobre los obreros bastante articulado por parte de autoridades y sindicatos principalmente; y por presentar condiciones estructurales y geográficas de interés para inversionistas que buscan regiones cuyos estados les permiten reproducir sus capitales lo más satisfactorio posible.

Pero, ¿por qué se afirma lo anterior? Porque siendo la entidad de Aguascalientes un territorio con una trayectoria industrial de tan sólo treinta años, aproximadamente, ha alcanzado dinamismos que pocas ciudades de la región hayan logrado (Guanajuato, San Luis Potosí y León). Los datos confirman que mientras el resto del mundo vivió una recesión productiva sin precedentes, Aguascalientes registró incrementos en las tasas de unidades económicas.

Si no se puede asegurar en este capítulo que los factores de tipo de infraestructura productiva y la ubicación geográfica en la que se encuentra el estado, son los determinantes o no en la creación de unidades económica o en su caso de captación de inversiones, sí se puede afirmar que el conjunto total de factores ha posibilitado que ésta haya incrementado su industria en la última década. En este caso, los inversionistas normalmente toman en cuenta diversos factores de localización industrial presentes en las regiones. Todo parece indicar que Aguascalientes es tomado en cuenta por inversionistas nacionales y extranjeros por un conjunto específico de factores, que en mayor o en menor medida, son los que han influido para que tales actores productivos decidan invertir en la región.

En el caso de los factores de infraestructura productiva y la cercanía que tiene el estado de Aguascalientes con los tres principales mercados del país: México, Guadalajara y Monterrey, son sin duda importantes en las decisiones de los inversionistas, pero, en este caso, no es posible establecer en estos momentos si estos dos factores son los que determinan hoy en día la industrialización de Aguascalientes.

En cambio, los otros dos factores de localización aludidos en el presente trabajo, sí son determinantes en el procesos de industrialización: el precio bajo de la fuerza de trabajo y la tranquilidad laboral (que hace referencia al control obrero y que por primera vez se hace referencia en una investigación de tesis de doctorado).

Por ejemplo, los datos demostraron que en los últimos veinte años el precio de la fuerza de trabajo tendió a la baja mientras que las tasas de crecimiento de las unidades económicas crecieron para el caso de la manufactura. Lo mismo ocurrió con la construcción, con la salvedad de que esta rama industrial no creció en cuanto a unidades productivas. Además, el indicador de las remuneraciones y el indicador desagregado de éste: salarios y prestaciones, corroboraron la tendencia descrita; ya que para esta década ambos fueron a la baja. Y no sólo con los dos indicadores mencionados se pudo observar tal tendencia, también con el análisis del precio bajo de la fuerza de trabajo confirmó esta tendencia. El indicador de nivel de ingreso ofreció con mayor claridad la condición en la que se encuentra la mayoría de la población según ingresos de salarios mínimos, en donde se pudo observar que alrededor del 70% de dicho universo percibe

salarios bajos. Se pudo corroborar también que la mayoría de la población trabajadora de Aguascalientes se encuentra en una situación salarial baja, que para asuntos relacionados con la competitividad (ya sea industrial o de desarrollo regional), resulta ser favorable para la captación de inversiones productivas en el estado.

A lo anterior hay que sumar que la condición de la fuerza de trabajo de Aguascalientes está caracterizada (en una tercera parte), por no percibir prestaciones laborales; y en porcentajes considerables de los mismos, hasta se presenta el hecho de que éstos no reciben el servicio de seguridad social. La condición laboral anterior implica, por lo tanto, la existencia de un tipo de relaciones laborales en la entidad que permite al empleador una gran libertad al nivel de las relaciones laborales, al grado que éstos puedan evadir su obligación mínima de ley con sus empleados. Tal situación de vida laboral en la entidad ha llevado a que Aguascalientes sea considerada por inversionistas foráneos como un paraíso laboral disponible para reproducir sus capitales.

Por lo tanto, se puede afirmar que las relaciones laborales en Aguascalientes se han convertido en estos momentos, en el factor que ha incidido en mayor medida en la decisión de los inversionistas para colocar sus capitales en la entidad. Pero explicar cómo se lleva a cabo lo anterior implica que se traslade la discusión al mundo de los conflictos laborales existentes en la entidad y de cómo han sido resueltos por los patrones; pues es en esta dimensión en donde el trabajador puede responder a los abusos ejercidos por los patrones en su vida laboral productiva. Así pues, cuando se revisaron los diversos datos estadísticos relacionados con las obligaciones de los empleadores con sus trabajadores en materia laboral: prestaciones sobre todo. Se pudo registrar cómo es que se presentan relaciones laborales en ausencia de un contrato formal y de cómo en Aguascalientes cierto porcentaje de los mismos no poseen el servicio de seguridad de salud. Lo anterior denota que tales condiciones de trabajo son vistas por cualquier inversionista como una ventaja productiva que ofrece el estado, ya que el evitar pagar estos servicios redunda en la reducción de costos de producción.

Ahora bien, los estudios del trabajo registran que estos casos sólo se presentan cuando existen relaciones corporativas añejas, en las que como es en el caso de México, permiten a los empleadores llegar a evitar que los trabajadores puedan demandar sus

prestaciones sociales de ley. Donde tales relaciones corporativas se convierten, en términos industriales, en el factor que permite impulsar a las empresas. En este caso, las relaciones corporativas de Aguascalientes son las que, con el paso del tiempo, se han convertido en un factor de control de la clase obrera para la industria.

Para apoyar la hipótesis anterior fue necesario que estuvieran presentes varias condiciones sociales. Tales condiciones son: la no existencia de sindicatos en las empresas; la existencia de sindicatos que representan los intereses de los patrones; y el control de los conflictos laborales a través de las JLCA y sus funcionarios. Donde, para el caso de las primeras dos condiciones se han realizado estudios del trabajo en Aguascalientes que han comprobado la existencia de los llamados contratos de protección caracterizados por la no existencia de sindicatos en las empresas, donde cuyos contratos colectivos sí están registrados en la JLCA a espaldas de los trabajadores. También se ha demostrado que existe un gran porcentaje de sindicatos que representan a los intereses de los patrones y no de los trabajadores. (*Ibidem*: 85-86). La existencia de las dos condiciones anteriores permitió que los conflictos de los trabajadores fueran resueltos desde antes de que aparecieran (como ya se demostró) y que en caso de que se presenten conflictos individuales que se han incrementado sustancialmente en los años últimos años, hasta alcanzar casi los 5000 para el año de 2009, nunca lleguen a expresarse en conflictos colectivos. El hecho demuestra que casi no hay emplazamientos a huelga y mucho menos la huelga misma, al grado de que en 40 años solo se registran 5 casos de éstos como ya fueron demostrados.

Es posible afirmar la siguiente hipótesis: que la entidad ha logrado articular un contubernio entre empresarios, centrales obreras y servidores públicos laborales que se ha traducido en la construcción de mecanismos de control de los trabajadores al nivel de las relaciones industriales, que permite a los primeros que los trabajadores opongan resistencia colectiva; creando filtros que obliga al trabajador a demandar individualmente en forma desarticulada, evitando que los trabajadores puedan organizar una huelga colectiva. De ser confirmada tal hipótesis anterior permitiría demostrar cómo fue que en los últimos 20 años la industria de Aguascalientes creciera, con números positivos, en relación a los controles obreros en la entidad. Mientras que en el

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

resto del país, el fenómeno de la industrialización se haya expresado en retrocesos con respecto a sus tasas de crecimiento.

De tal modo que, para el caso de la presente investigación, es necesario que en capítulos posteriores se profundice en la forma exacta de las relaciones laborales e industriales en la entidad, para así determinar cuál es la forma exacta de las relaciones laborales extraordinarias de Aguascalientes.



TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

CAPÍTULO III

LA CONSTRUCCIÓN EMPRESARIAL DE LA PAZ SOCIAL Y LABORAL EN AGUASCALIENTES

Introducción

Como se pudo observar en el capítulo anterior, los salarios bajos, las condiciones precarias en las que viven los trabajadores de Aguascalientes, la tendencia creciente de demandas individuales en la JLCA y la nula conflictividad colectiva en el estado, son el conjunto de condiciones laborales que viven los trabajadores hidrocálidos y que dan sustento a lo que gobernantes y empresarios denominan paz social y laboral en la entidad de Aguascalientes. Pero la paz social y laboral que se vive hoy en día en Aguascalientes no nació en fechas recientes, ésta surge desde finales de los años 60 y se transformó, recientemente, en una condición que ha interesado a muchos actores económicos y políticos externos a la localidad, tanto de sindicatos como de empresarios. El gobierno y los empresarios han hecho de lo que se denomina paz laboral y paz social un objetivo que oculta lo esencial: el control de los trabajadores.

Dado que este capítulo desea conocer cómo y con base en las inversiones nacionales y extrajeras prefieren colocar sus capitales en Aguascalientes, es necesario que se continúe indagando sobre el control obrero como el problema ordenador de esta investigación. Por lo tanto, es necesario que se consulten las versiones de los distintos actores sociales en la región para indagar si el control obrero es lo que privilegian los empresarios extranjeros para venir a invertir sus capitales en nuestro estado. En este caso, se iniciará una revisión histórica de los hechos a través de la versión del empresariado local quien se ha convertido, recientemente, en el actor principal que ha contribuido para que cuiden de la paz social y laboral sea determinante principal en la industrialización de Aguascalientes.

En este capítulo se desea plantear cómo ha sido la contribución de los empresarios locales en la construcción de la idea de paz social y laboral en Aguascalientes, y por qué, sobre todo en la última década, esta clase tomó la iniciativa

de continuar con la articulación de convenio corporativos con los sindicatos, construidos desde los años 60 por los gobiernos estatales priistas en turno.

A través de la recuperación directa de la opinión de los principales líderes de cámaras de empresarios de Aguascalientes se abordó el problema central de esta investigación sobre el control obrero en la entidad.

Por lo tanto, en el capítulo completo se expone cómo la construcción del ambiente de paz social y laboral de Aguascalientes, ha sido el resultado de negociaciones que han llevado a cabo los empresarios ante su contraparte los sindicatos, con el apoyo de las autoridades de gobierno y de todo el aparato público.

Cabe aclarar que la paz laboral en la entidad de Aguascalientes, según la versión de los empresarios, es tan sólo un aspecto a tomar en cuenta, de todo lo que es necesario consultar para reconstruir los hechos históricos del contubernio corporativo completo. Lo anterior es así debido a que la articulación completa implica que se consulten las versiones del resto de los actores implicados (centrales obreras, servidores y funcionarios públicos), ya que de no tomarse en cuenta se corre el riesgo de ser parciales y poco objetivas las conclusiones a las que se llegue. De tal modo, que se dejará para los siguientes capítulos las versiones de los sindicalistas, funcionarios públicos y de abogados laboralistas que han trabajado en la JLCA de Aguascalientes, quienes operacionalizan el uso de los contratos de protección en Aguascalientes y el resto del país.

La paz social y la paz laboral producto de empresarios locales

La paz social y laboral como producto de la relación de acuerdos entre tres fuerzas relacionadas con la producción y circulación del capital: empresarios y líderes sindicales, mediados por un tercero: los gobiernos estatales es al parecer la expresión del control obrero expresado en discurso de los empresarios y de quienes están participando en el acuerdo para mantener al estado en completa tranquilidad.

Pero ¿cuál es el principal interés de los empresarios locales y de aquellos que desean invertir en Aguascalientes? De acuerdo a la teoría marxista los capitales buscan

aquellos lugares en donde pueden comprar mercancía de trabajo barata destinada para el consumo productivo siguiendo la lógica del capital dado el momento de la circulación del sistema capitalista de producción con el objetivo de alcanzar una mayor plusvalía y mayores tasas de ganancia. Pero dado que el término marxista de la plusvalía es un concepto sociológico que sirve para explicar el fenómeno de la explotación de los trabajadores, no es correcto si se utiliza para explicar el fenómeno de la industrialización de una región; es por tal motivo que los empresarios llevan a cabo análisis sobre cuál sería la región ideal para colocar sus inversiones y no la de explotación de los trabajadores (ya que este hecho se llevará a cabo en la planta productiva una vez que ésta sea instalada en una región específica).

Los empresarios analizan cuál es la región que les permite alcanzar mayores ganancias, ya sea con base a la reducción de costes o por el hecho de aprovechar las ventajas competitivas de una región determinada (como lo afirman las teorías de localización o relocalización).

Pero aun así, el problema no es tan sencillo como lo afirman los teóricos de la localización debido a que los empresarios tienen presente que una vez que la empresa es instalada en una región, ésta se expone a resistencias de los trabajadores a los procesos de trabajo (en el que se incluye desde el nivel personal hasta aquellos llevados cabo por instituciones legales como las organizaciones sindicales), resistencias que al final de cuentas puede expresarse altos costos y bajas ganancias para la empresa.

Dada la situación anterior, los empresarios deben asegurarse sobre cuál es la mejor región, cuyo territorio puedan invertir sus capitales sin que las resistencias obreras hagan de lo suyo. Al parecer, una parte de los inversionistas del mundo ha decidido inclinarse en colocar sus capitales en las regiones donde existen ventajas competitivas para su empresa (calculando los costes que representarían las resistencias de los trabajadores de la región). Pero también existen otros inversionistas que ven como una ventaja competitiva el hecho de que exista una ciudad en la que ya está controlada la fuerza de trabajo. El problema, en este caso, es si existen tales ciudades controladas en el mundo como las que mencionan teóricos como Foucault y Deluxe.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Para el caso de Aguascalientes que posee fuerza de trabajo barata, como se mencionó en el capítulo anterior, con una estadística sorprendente de conflictos de huelga inexistente en un periodo aproximado de 40 años, los capitales extranjeros encuentran en Aguascalientes un territorio con características potenciales para invertir.

Si se sigue la lógica anterior, partiendo del análisis de la compra-venta de la mercancía por parte de un empresario destinado al consumo productivo y de que ésta (la fuerza de trabajo es barata en el estado) tiene, además, bajos índices de conflictividad; implica entonces que los empresarios locales han alcanzado a construir controles obreros que les han permitido obtener altas ganancias. Este hecho es el primer indicador para que Aguascalientes sea vista como una región en la que se puede invertir sin que la resistencia obrera represente costes significativos. En este caso, el problema para un inversionista extranjero es conocer si tales controles pueden ser incorporados a su empresa; incertidumbre que no está dispuesto a correr nada más porque los inversionistas locales ya gozan de estas condiciones laborales. Para lo cual, deben asegurar para su empresa, que su caso no va a ser la excepción de la regla y que una vez instalada la planta, las formas conocidas de resistencia obrera se hagan presentes y pongan en riesgo a la inversión total.

Como ya han mencionado teóricos como Panzieri, Braverman, Thompson y Burawoy, el control obrero es esencial para que una empresa pueda obtener grandes ganancias.

Pero, ¿por qué venir a invertir a la ciudad de Aguascalientes si los controles obreros en cada empresa no se trasladan inmediatamente a aquellas otras de recién instalación en una región? Porque los inversionistas observan que existen mecanismos de control obrero en Aguascalientes previamente construidos por los empresarios locales, con la capacidad de ser aplicados a las empresas de recién instaladas sin que éstas se vean afectadas por las resistencias obreras y por las acciones colectivas sindicales. Entonces, ¿De qué tipo de mecanismos de control obrero se está hablando y a qué niveles de la realidad se llevan a cabo? Esta pregunta es esencial debido a que los teóricos del trabajo no tienen claro hasta dónde es posible llevar a cabo controles obreros (refiriéndose a poder aplicarse más allá de los procesos de producción) y porque

los teóricos de la localización no han podido encontrar casos empíricos en donde existan mecanismos de control generalizados al nivel de las regiones.

Por ejemplo, Harry Braverman afirmó que, en las primeras fases del capitalismo, los capitalistas no diferenciaban entre fuerza de trabajo y el trabajo que podía ser extraído del anterior. Éstos consideraban al primero como si fuera una simple materia prima, como aquella que debe comprar un empresario para elaborar cualquier producto, olvidándose que a éste se le puede dar un uso eficiente. Este hecho, continúa el autor, llevó a que los capitalistas emplearan a los trabajadores en una gran variedad de formas de subcontratación y hasta de maquila. La propuesta anterior es interesante, pero a consideración de Braverman presenta un problema: la ausencia de control obrero en estos casos era imposible. Por lo tanto, la administración de la empresa debía reunir a los trabajadores bajo un mismo techo, cuyo efecto se traducía en la imposición a los trabajadores de horas de trabajo para evitar la prolongación de la jornada de trabajo (Braverman, *op. cit.*).

La propuesta de Braverman descubre la necesidad de controlar al trabajador mucho más allá de los procesos de trabajo en la fábrica. Pero: en las últimas tres décadas, el modelo de empresa cerrada que concentra a los trabajadores en la planta, se ha ido sustituyendo por el uso de la misma subcontratación y la maquila. Esto es lo que Braverman consideró como formas primarias de uso de la fuerza de trabajo no controlable, son una de las soluciones para que los empresarios puedan alcanzar altas tasas de ganancia y así acumular más capital a través de la utilización de nuevos controles de los trabajadores por medio de la maquila y la subcontratación en la que no existen sindicatos normalmente. Los controles ejercidos en las modalidades deslaboralizadas (el término se ha venido utilizando por los abogados laboralistas, para referirse a la forma en que el derecho comercial desplaza al derecho laboral, han utilizando la subcontratación para contrarrestar los derechos de los trabajadores y minimizando los compromisos de los capitalistas con los trabajadores) son las que más atraen a los inversionistas del mundo (Celis, *op. cit.*).

Si consideramos la propuesta de Braverman sobre el uso que le dio el capitalista, en sus fases primitivas, a la subcontratación y a la maquila para controlar a los

trabajadores y la comparamos con la que Celis argumenta de que hoy en día resulta ser más eficiente para éste delegar la responsabilidad de la producción a los trabajadores, subcontratándolos para que ellos se hagan cargo de la producción misma. Resulta interesante para este trabajo porque al parecer se está hablando de formas capitalistas de relaciones laborales que demandan determinada forma de proceso de trabajo que debe ser controlado y que en caso de ser alcanzados proporcionaría a las empresas grandes ganancias por la vía de la reducción de precio de la fuerza de trabajo.

Bajo esta misma idea Michael Burawoy maneja que han existido dos formas de procesos de trabajo en el capitalismo, en los que el mercado laboral se convierte en el determinante para establecer la diferencia de cada uno de ellos: el primero refiere a lo que él llama la organización despótica del trabajo, que consiste en que la coerción prevalece sobre el consentimiento; esto es, lo anterior se debe a que la anarquía (radicalismo de los trabajadores de acuerdo al mercado de trabajo y sus sindicatos) existente en los mercados conduce al despotismo en las fábricas. Esta manera del proceso productivo, según la forma como se utilice la fuerza de trabajo, va a determinar la supervivencia del asalariado y de la empresa misma. Por tal motivo, los trabajadores en este tipo de proceso de trabajo no tienen medio de defenderse (sindicatos) de la voluntad despótica que el director termina imponiendo. Por lo tanto, continúa este teórico, la anarquía del mercado da lugar al despotismo en la fábrica. El otro tipo de proceso de trabajo es la organización hegemónica del trabajo que está basado en el predominio del consentimiento sobre la coerción. En este tipo de proceso de trabajo, la relación entre los asalariados y la sobrevivencia (con la utilización de la fuerza de trabajo) es débil, ya que la empresa puede protegerse frente al mercado y controlarlo. Así, una vez subordinado el mercado y sus sindicatos da lugar a la hegemonía de la fábrica (Burawoy, *op. cit.*).

La propuesta de Burawoy resulta interesante debido a que relaciona los dos tipos de procesos de trabajo con los cambios que ha experimentado el capitalismo. En donde al primer tipo de proceso de trabajo enunciado por el autor le corresponde un sistema de capitalismo competitivo y al segundo tipo le corresponde un sistema de capitalismo monopolista.

La idea anterior es aún más interesante para este trabajo porque relaciona el tipo de control en las empresas con las fases del capitalismo al nivel de las relaciones industriales. El paso de una fase capitalista competitiva a una monopolista implica que puede cambiar el sistema de relaciones industriales y cambiar, a su vez, los controles en los procesos de trabajo utilizados en la fábrica a pesar de que existan sindicatos en los mercados de trabajo.

La tesis de Burawoy contribuye a este capítulo de investigación porque integra varios factores sobre lo que cualquier industrial debe tomar en cuenta al momento de invertir en determinado país. Estas variables, algunas implícitas, son las siguientes: el sistema de relaciones industriales vigente en la localidad y el grado de control de los procesos de trabajo, el mercado de trabajo y sus sindicatos desarrollados históricamente en la región, el grado de competitividad vigente en la región y el grado de intervención del estado, según sean momentos de crisis o no. Lo que interesa descubrir es si es posible el que existan formas de control obrero más allá de los que se dan al interior de las fábricas ya instaladas en la entidad, y si estas pueden influir para que se dé un proceso favorable de industrialización. Esto es, que estas formas de control obrero puedan ser aprovechadas por nuevos empresarios en la localidad.

El planteamiento de Burawoy sobre los tipos de procesos de trabajo (el despótico y el hegemónico), según sea la fase del capitalismo, es relevante e innovador ya que, al manejar la existencia de control obrero en las dos etapas del capitalismo y de que puede aparecer una tercera forma de control combinada, está proponiendo que ésta puede aparecer gracias a la acción de otros actores sociales intervenientes: el estado y los mismos capitalistas. Descubriendo así, que el control obrero no se podría llevar a cabo sin la intervención de otros actores sociales, más no expone como estos pueden intervenir para que las formas de control propuestas se concreticen en la realidad.

La consolidación del capitalismo monopolista no entraña únicamente la intervención del estado en el funcionamiento del mercado; los propios capitalistas han intentado conquistar el mercado y subordinarlo a sus intereses. Ello implica un doble proceso de concentración (fusión de empresas que producen mercancías similares para formar grandes sociedades) y la centralización o integración vertical (ampliación de la empresa a los mercados de productos y de suministros y equipos) (*Ídem.*).

Por otro lado, Paul Thompson afirma que sí es posible que pueda extenderse el control obrero más allá de los procesos de trabajo y puedan expresarse en las industrias y ramas específicas; ya que éste teórico considera que la existencia de diferencias en los términos de las dimensiones del control obliga a que la teoría de los procesos de trabajo deba llegar a entender las combinaciones de las estructuras del control en las empresas o industrias específicamente según donde estén localizadas (Thompson, *op. cit.*).

La versión de Thompson es más interesante que la de Burawoy, pero adolece de un problema, que es bastante general y no la sustenta empíricamente. En cambio, existen estudios de expertos que describen cómo determinadas formas productivas recientes en el mundo, necesitaron de nuevas formas de control obrero más allá de los espacios productivos; y de cómo los gerentes se dieron a la tarea de buscarlos o construirlos.

Dentro de la dirección corporativa, hubo una significativa transformación de los mecanismos de control interno. En los años setenta fue común hablar de “mano invisible” de los altos mandos de la dirección de la mayoría de las compañías, imponiendo a todo el proceso de la actividad económica un dirección centralizada. En los ochenta mucho se habló de que la pormenorizada determinación de la política central en las grandes organizaciones era ineficiente; y se convirtió en moda la devolución de la elaboración de la política operacional, aunque dentro de los controles financieros apretadamente definidos. Esto involucró la rearticulación, complejidad y génesis de las nuevas formas organizacionales, sin ser clasificables, ni como “mercado” ni como “organización” integrada verticalmente.

Sin embargo, parece ser claro que dentro de muchas empresas, los gerentes locales han sido dotados de poder (como resultado de las presiones del presupuesto), como requeridos para tomar nuevas iniciativas dentro de las relaciones laborales. Esto podría entenderse como que la función del control laboral está más estrechamente integrada dentro de la estrategia corporativa –una tendencia caracterizada por la nueva etiqueta: “Gestión de recursos humanos”-. Por lo menos en teoría son anticipadas las reacciones del trabajador y del sindicato desde el nivel de planeación de los cambios en la producción. Dichas tendencias acompañan y refuerzan el debilitamiento del sistema sindical, lo cual ha ocurrido en muchos países.

Un tema clave de la década fue la desregularización- quitar todos los controles legislativos sobre las operaciones del mercado y particularmente de los mercados laborales.

...Una sexta característica de la década fue el dramático incremento y la simultanea

reducción de los costos, del poder y la sofisticación, del equipamiento electrónico. Las consecuencias son conocidas: novedosas oportunidades para la reorganización de los productos, sistemas de producción y métodos de organización y control laboral (Hyman, 1998: 9-10).

La versión de Burawoy de la estrategia gerencial implementada por las transnacionales para controlar los mercados y ser más competitivos se relativiza por completo al compararse con los resultados obtenidos por Hyman sobre la evaluación mundial del modelo de especialización flexible y de las necesidades de éste por desarrollar mayor control obrero, desregulando la legislación laboral y debilitando el sistema sindical de aquél para funcionar mejor.

De modo que la pauta marcada por los resultados expuestos sobre los procesos productivos que impuso el modelo de especialización flexible y su consecuente relación industrial no ha terminado, ya que los capitales del mundo todavía discuten en qué regiones pueden invertir.

Si la versión que demuestra Hyman la comparamos con la situación que experimentó la entidad de Aguascalientes desde los años 80: la casi desaparición de huelgas en la entidad, el control obrero vía paz social (entendida como la derrota del sindicalismo en la entidad), los bajos índices de emplazamientos a huelga, los bajos índices de conflictos colectivos en la misma y el control de las relaciones laborales de los trabajadores al nivel de los conflictos individuales por parte de autoridades laborales, se puede inferir que las empresas japonesas instaladas en los 80 y todas las empresas que han venido a la entidad con este modelo productivo es probable que lo hayan hecho por las condiciones laborales imperantes en el estado (el control obrero construido por los empresarios de la localidad, con la participación de los gobiernos estatales y federales y los sindicatos locales).

Por lo tanto, así como la especialización flexible japonesa, los clústeres, las maquilas y las formas de subcontratación en la entidad, también pudieron haber tenido la misma influencia para poder aplicarse en Aguascalientes.

Resulta interesante mencionar que los datos obtenidos en el caso de Aguascalientes confirman en gran parte la versión de Hyman, con la salvedad de que en México no ha habido reforma laboral alguna. Entonces ¿por qué las empresas siguen llegando a la entidad?

Los mecanismos de control obrero que ha construido el empresariado local de Aguascalientes y que da sustento a los términos discursivos de paz social y laboral en el estado son los llamados Contratos de Protección y sus consecuentes Sindicatos de Protección. El primero es la expresión de los acuerdos ilegales llevados a cabo entre empresarios y centrales obreras, con la supervisión de los gobiernos estatales y sus funcionarios públicos, simulando la existencia de un sindicato en la empresa. Y el segundo, es la forma sindical que surge en aquellas empresas en las que no se pudo evitar que se construyera un sindicato, pero en donde éste, en lugar de representar los intereses de sus agremiados, defiende y controla a los trabajadores de probables acciones de resistencia obrera y de cualquier forma de acción colectiva. Entonces ¿cómo es que toma existencia el llamado contrato de protección en Aguascalientes y por qué se cree que es un control obrero que se lleva a cabo más allá de los controles obreros que se pueden observar en cualquier proceso de trabajo de cualquier empresa del mundo como lo mencionan los teóricos citados en párrafos anteriores?

Lo anterior nos lleva, de forma obligada, a plantear una segunda batería de preguntas, que de ser contestadas en esta investigación, contribuirán a esclarecer la forma como la paz social y laboral en Aguascalientes fue construida a partir de un acuerdo impulsado por empresarios locales en contubernio con los gobernantes estatales y los sindicatos locales. Estas preguntas son la siguientes: ¿quiénes son los actores sociales que toman las decisiones para mantener la paz social y laboral en Aguascalientes? y ¿hasta dónde tienen conciencia los empresarios hidrocálidos del alcance de la paz social y laboral construida en la entidad?

Contratos de protección como un medio para crear lo que se denomina paz social y paz laboral

Como ya se ha mencionado, la paz social y la paz laboral vivida por los empresarios de la ciudad de Aguascalientes tiene su fundamento en los contratos de protección. En este caso, es necesario dimensionar el alcance real de este tipo de convenio y cómo esta realidad laboral es un mecanismo que es utilizado por empresarios locales e inversiones extranjeras para obtener ventajas competitivas de la región.

Los contratos de protección en Aguascalientes, al igual que en México, son un tipo de acuerdo que ha sido estudiado por diferentes expertos de los estudios del trabajo, pero con el problema de que son pocos que han podido dimensionar el alcance real de este fenómeno laboral ya que los dueños de las fábricas se niegan a que se realicen estudios en sus empresas sobre estos aspectos de la vida laboral. La postura anterior del empresariado mexicano -e incluso el hidrocálido- es comprensible debido a que no van a dejar que investigadores sociales descubran que sus empleados viven cierta ilegalidad en la empresa. Por lo tanto, es necesario que en este capítulo sea definida la naturaleza del convenio y se revise hasta donde se ha podido estudiar y comprender este fenómeno laboral para luego indagar cómo es que el empresariado hidrocálido está produciendo y reproduciendo el convenio con los sindicatos y los gobernantes, y, a su vez, comprender cómo éste contribuye a la industrialización de Aguascalientes: como expresión del control obrero desde fuera de la empresa productiva.

Como se pudo analizar en el primer apartado de este capítulo, referente a los objetivos de los grandes corporativos transnacionales de encontrar una forma de controlar los mercados. En este caso, al parecer es el contrato de protección el mecanismo de control obrero que los grandes corporativos habían buscado por tanto tiempo para alcanzar sus metas.

Por ejemplo en la ciudad de Aguascalientes durante cuarenta años no ha habido huelga alguna; pero ¿cuál es la forma como se ha llevado a cabo el convenio entre los actores económicos y sociales, que se traduce en los llamados contratos de protección? y ¿quiénes se encargan de organizar mantener vigente el acuerdo?

El estudio de los contratos de protección fue un tema que no se había dimensionado por completo, ya que las opiniones de los que hablan de la existencia de dichos contratos los consideran como la perversión de las relaciones laborales en la entidad y en México, con la cualidad de que son desconocidos por quienes lo implementan. En la mayoría de los casos los mismos actores involucrados comparaban a dichos contratos de protección con la existencia de los fantasmas, de la cual todos hablan, pero que nadie ha podido probar. Por otro lado, los académicos han afirmado que los contratos de protección, representan el sostén de sindicatos, de empresarios y de gobierno en los últimos veinte años, más sus estudios nunca han llegado a dimensionarlo claramente. Lo cierto es que empresarios y sindicatos de todo el país nunca han aceptado la existencia de tales acuerdos y mucho menos de la existencia de contratos de protección para los empresarios; porque, de hacerlo, representaría aceptar que están violando los derechos constitucionales de los trabajadores en las fábricas.

En el caso de los académicos, este tema se discutió por mucho tiempo. El problema básico era demostrar la existencia de dichos contratos, objetivo que no se había alcanzado por completo. La situación anterior se mantuvo así por varios años hasta que por primera vez se unieron esfuerzos entre un grupo de investigadores laboralistas y líderes sindicales hidrocálidos para poder registrar, por primera vez (con instrumentos de investigación), la existencia de los mismos.

Se tiene registrado que el primer trabajo sobre el tema de los contratos de protección fue uno que destacó la parte jurídica de dichos contratos. Esto es, cómo jurídicamente los contratos de protección jugaron un papel específico de contención de probables conflictos de emplazamiento y estallamiento a huelga.

En este trabajo se demuestra que en la parte jurídica existen artículos en la Ley Federal del Trabajo en los cuales se obliga a los empresarios a permitir la existencia de sindicatos y de que éstos puedan negociar con el patrón los incrementos salariales de los trabajadores. Dado que existe un reglamento legal: “el artículo 385 de la LFT, en donde se determina que el CC (Contrato Colectivo) es un convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o varios sindicatos de patrones

con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos". Y de que es: "la obligación que tiene el patrón de celebrar el citado contrato a petición del sindicato, y si el patrón se niega. Pueden los trabajadores legalmente emplazar a huelga para restablecer el equilibrio entre los factores de la producción" (Moheno, 1999: 156).

Entonces, para evitar que en una empresa se emplazara a huelga o que en su caso se presentara una huelga, los patrones hicieron uso de los llamados contrato de protección. Este acuerdo era convenido previamente entre el patrón y las centrales obreras vendidas para que no existiera un sindicato en la empresa. Una vez convenido entre éstos el contrato de protección se evitaba que otros sindicatos (de cualquier tipo) pudieran, a su vez, emplazar a huelga a las empresas de nueva constitución o a las ya constituidas. Dichos contratos, según la autora Cela M. Moheno, se llevaron a cabo por medio de actos de simulación que demanda el artículo 385, evitando así que tantos sindicatos y trabajadores puedan demandar a la empresa (*Ibidem*: 157).

Al observar lo anterior, la autora definió a los contratos de protección como:

(...) convenios simulados que suscriben patrones y dirigentes sindicales corruptos, ayudados por abogados empresariales deshonestos, protegidos por las autoridades laborales y por el propio sistema, sin que los trabajadores a los que está dirigida su obligatoriedad y supuestamente sus beneficios, tengan conocimiento de su existencia y contenido y, en algunos casos, se da el absurdo de que ni siquiera existan todavía trabajadores en la negociación. (*Ibidem*: 158).

Y más aún, tales contratos son:

(...) firmados por líderes y patrones, aún antes de que en la negociación se hayan contratado a los trabajadores, lo que vulnera el derecho de libertad de sindicación, que junto con las inconstitucionales cláusulas de exclusión por ingreso y por separación, contenidas en los artículos 395 y 413 de la LFT, y que en forma casi sistemática se incluyen en los CC, obligan a los trabajadores a pertenecer a ese sindicato fantasma para ingresar al empleo, y a permanecer en el mismo, para poder conservarlo (*Ibidem*: 158).

El trabajo es importante porque además logró descubrir que son los propios patrones los que seleccionan a los sindicatos para contratar los servicios de los contratos de protección (*Ídem.*).

También hay quienes llegaron a caracterizar a los contratos de protección bajo la óptica de los estudios de corporativismo en México; considerándolos como las nuevas formas de sindicalismo en nuestro país, con tareas específicas, actores involucrados, compromisos por parte de cada uno de los involucrados, metas por alcanzar y beneficios para todos los involucrados en este contubernio (menos los trabajadores). En este trabajo se recuperó cómo los autores plasman, cómo el gobierno, empresarios y sindicatos convienen un acuerdo a espaldas de los trabajadores que en su caso sirve (entre otras cosas) para alcanzar la paz social.

La reflexión sobre los contratos de protección representa un intento por analizar las características del corporativismo en México e incidir en las orientaciones de los cambios, en las formas de hacer política y en las razones de existencia de los sindicatos.

Los contratos de protección son un hecho anterior al que se debatieran sus características y revelan que el marco normativo del trabajo vigente en México ha sido lo suficientemente reflexivo como para que existan relaciones laborales que de manera importante se dan; por detrás de los parámetros tutelares y de reconocimiento de derechos colectivos que la propia normatividad establece.

Los contratos de protección se generan en México en un contexto en el que las direcciones sindicales, más que representar los intereses de los trabajadores, por razones que tienen que ver tanto con elementos del marco normativo como el político se convierten en usufructuarios de esos intereses, en un contexto en el que el mandatario sindical no es revocable por el que lo otorga, existen las condiciones para que las direcciones sindicales se eternicen y, finalmente, para hacer de la actividad sindical una que otorga vida propia a los representantes sindicales como tales.

En estas condiciones, la simulación de la vida sindical y contratación colectiva que se alcanza, como un proceso en el que alguna direcciones sindicales convinieron con empleadores condiciones ajenas a los intereses que representan, llegan incluso a entregarlos lisa y llanamente a la voluntad del empleador...

Finalmente, la realidad contractual colectiva ha alcanzado niveles de expresión alarmantemente mayoritarios de simulación, en que en mayor o menor grado se han involucrado un sinnúmero de representantes sindicales, con la anuencia y en mucho a partir de la inducción por parte del aparato de gobierno, bajo el supuesto de que con estas conductas se garantiza la paz social, se evita conflictos del trabajo e imponen políticas

laborales en mejor condiciones. Situación que presupone que la verticalidad es la mejor forma de conducir las relaciones laborales.

Sin duda, la existencia de los contratos de protección admite la existencia también de personeros inescrupulosos, así como de un aparato de gobierno dispuesto a legitimar esas conductas delictivas inhibitorias de la existencia de los derechos colectivos de los trabajadores, y de un empresario que ante su falta de voluntad o capacidad para convenir sobre los requerimientos de todos los actores involucrados en el proceso productivo se involucra en una simulación creciente, que convierte en letra muerta los derechos de los trabajadores, y en tales condiciones se conforma con establecer soluciones de vida efímera y transitoria de los importantes problemas del trabajo e inevitable futura presencia del conflicto, con expresión cada vez más grave (Bouzas, J. A. y Gaitán, M.M. 2001: 49-50).

Con la descripción anterior los autores llamaron a los contratos de protección a todos aquellos casos en donde puede haber sindicato o no; donde el objetivo final es que los empleadores puedan trabajar sin oposición sindical. En caso de que aparezca una organización que represente verdaderamente al trabajador, el primero impide que eso suceda, ya que la tarea del supuesto sindicato es proteger y cuidar los intereses del empleador. Ahora bien, según éstos teóricos, los contratos de protección pueden aparecer desde antes de que la misma empresa se establezca, apoyándose en el artículo 923 de la LFT, lo cual evita que se lleven a cabo emplazamientos a huelga. Cabe recordar en este trabajo que son precisamente los sindicatos y no los trabajadores individuales los que pueden llevar a cabo la tarea anterior.

Se conoce como contrato de protección aquel que firma el empleador con un sindicato o mejor dicho con una persona que detenta un registro sindical y quien le garantiza que podrá trabajar sin oposiciones sindicales ni reclamos de los trabajadores a cambio de remunerar al “sindicato” que le ofrece estos servicios con las cuotas sindicales cuando menos.

El contrato de protección garantiza también a la empresa que en el momento en que intenten los trabajadores organizarse al amparo de otro sindicato que verdaderamente los represente estará presente este sindicato protector del empleador, acreditará tener contrato colectivo firmado e impedirá cualquier intento de incluir una dinámica laboral de la empresa.

Posibilita de manera general el que el empleador establezca las condiciones de trabajo que determine, “acordándolas” en esos términos e imponiéndolas a los trabajadores...

La razón por la que se firma y operan los contratos de protección, incluso con

anterioridad a que la misma empresa se establezca, deriva de una disposición contenida en el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, que impide que proceda emplazamiento a huelga para la firma de un contrato colectivo cuando se encuentra depositado otro ante la autoridad laboral y complementariamente del hecho, fundado en derecho, de que sean los líderes sindicales quienes firman y revisan el contrato colectivo y no los trabajadores (*Ibídem*: 52-53).

¿Qué es lo que deja claro el argumento mencionado en cuanto a los contratos de protección? Primero, que concluyen que en el contrato de protección pueden existir o no sindicatos en las empresas que tienen este convenio. Y en caso de que sí exista algún sindicato, éste puede ofrecer este servicio a los empleadores, en donde los trabajadores no tienen conocimiento de que hay un sindicato en la empresa que los represente. En este caso, el supuesto sindicato exige un pago de cuotas sindicales a los patrones por los servicios ofrecidos. Ahora bien, se puede dar el caso de que no exista sindicato en la empresa, es entonces cuando las centrales obreras son las que ostentan la titularidad del CC y por lo tanto, exigen un pago a la empresa por este servicio.

Lo anterior implica, a su vez, que el empleador debe contratar el servicio de una central obrera para evitar que exista un sindicato en su empresa con el objeto de evitar, negociar las condiciones de trabajo de sus empleados o ser remplazado a huelga por cualquier central obrera.

Por otro lado, existe otro trabajo similar que descubre otro uso del contrato de protección, pero en este caso en materia de relaciones laborales sindicales con base en el control de los trabajadores. Este es el caso de los llamados sindicatos de protección en las empresas. Se tiene claro que los contratos de protección se firman a espaldas de los trabajadores y que, en la mayoría de los casos, éstos últimos no tienen conocimiento alguno de que el CC de su empresa ya está registrado en la JLCA por un supuesto sindicato. Lo que no se tenía claro era cuándo existía un sindicato en la empresa; lo que en apariencia sugería que el contrato de protección no existía, y que por lo tanto ya se había superado esta condición de simulación de contratación colectiva. Lo cierto es que aun así, en los hechos, los sindicatos de protección en las empresas conservan prácticas parecidas a los existentes en las empresas que tienen un contrato de protección; ya que, en este caso, permiten que el patrón decida la situación laboral de sus trabajadores, a tal

grado que éstos llegan a incumplir con las condiciones mínimas de prestaciones y de seguridad social como ya se mencionó en el segundo capítulo. Las características del mismo son enunciadas claramente en un trabajo realizado en la ciudad de Aguascalientes:

Los sindicatos de protección, a la vez que tiene como función burla los derechos de sindicación de los trabajadores permiten una mayor explotación, puesto que bajo esta situación, por principio, se impide que el trabajador conozca que ésta sindicalizado, por tanto no puede entablar ningún reclamo; en segundo lugar, esos trabajadores que se encuentran “sindicalizados” no cuentan con ninguna prestación, no cuentan con las garantías mínimas de ley, no pagan las cuotas del INFONAVIT, no se paga al seguro social, no se paga el impuesto sobre la renta. Cuando un trabajador se atreve a reclamar sus derechos es corrido inmediatamente, por lo que nadie se atreve a hacerlo. Es necesario aclarar que estos hechos ocurren en sindicatos donde hay contratos de protección y donde las empresarios maquilan con otros trabajadores y fuera de las instalaciones de la empresa. (Gutiérrez y Gutiérrez, 2001: 238)

El nombre de sindicatos de protección se debe a que los sindicatos se dedican a defender los intereses de los patrones y no de los representados, evitando que los empleadores asuman su responsabilidad patronal con sus empleados.

El problema de la determinación de los llamados contratos de protección y de los sindicatos de protección es que no se había registrado objetiva y sistemáticamente su existencia. Como se pudo ver en los trabajos anteriores, sólo se podía describir cómo funcionaban dichos contratos y sindicatos, pero no se había podido dimensionar el alcance total de éstos en la vida productiva de los estados. Lo anterior fue así hasta que se realizó un estudio en el que se pudo verificar la existencia de contratos de protección por medio de la revisión de los contratos registrados en la JLCA, y además, se comprobó la existencia de sindicatos de protección en las empresas. Con este hecho, ya no se podía menospreciar la aberrante situación de indefensión laboral en la que se encontraban cientos de miles de trabajadores.

Fue un trabajo realizado en la ciudad de Aguascalientes, en este se aplicó la estrategia de revisar primero cuales empresas existentes tenían registrado un contrato colectivo en la JLCA, y después se verificó en la empresa misma (a través de una

entrevista realizada a los trabajadores) sobre la existencia o no de un sindicato en la empresa. Pero también se cuestionó a los trabajadores sobre su vida sindical y de si se practicaban negociaciones colectivas en su trabajo.

En términos generales, con los resultados del estudio, se pudo determinar por primera vez en México una cifra cercana sobre la cantidad de contratos de protección en una entidad. Para el caso de Aguascalientes los contratos de protección en las empresas alcanzaron un total de 65.5% (Gutiérrez y Ramírez, *op. cit.*: 85). De las empresas restantes, que supuestamente sí tenían sindicato, se preguntó a los trabajadores (con un total de 959 casos), sobre la dinámica sindical en la empresa sobre quien determinaba las prestaciones, incrementos salariales, registro de los incrementos salariales, entre otras. Los resultados, que en su mayoría, marcaron la tendencia de una casi nula participación de los trabajadores en cada uno de las variables. Por mencionar un caso:

[...] se afirma que un 33.5% de contratos colectivos de trabajo reconocidos por la base trabajadora, no les está sirviendo el sindicato porque no les resuelve sus problemas y porque no los defiende. Es muy probable que se trate de sindicatos de protección, porque existe el contrato colectivo, los trabajadores conocen a los líderes, pero no se tiene una dinámica sindical. Es otra modalidad de la protección, porque hay contratos colectivos registrados y vigentes, además saben de su existencia los trabajadores, pero también hay sindicalismo de protección, que se encarga de cuidar los intereses del patrón (*Ibidem*: 93).

Con el trabajo anterior, se despejó la duda sobre la existencia de los contratos de protección, pero además, se pudieron esclarecer algunas de las funciones de diversos tipos de sindicatos, que más que defender a los trabajadores cuidan los intereses del patrón. Este último hecho fue fácil de determinar en muchas de las empresas en Aguascalientes en las que existen líderes que han estado toda su vida laboral como dirigentes de los trabajadores y nunca han convocado asambleas con los agremiados para discutir incrementos salariales o problemas de los trabajadores en los procesos de producción.

El conjunto de temas aludidos sobre los efectos de los contratos de protección en el párrafo anterior fueron planteados en un seminario llevado a cabo en el año de 2005, organizado por la Fundación Frederich Ebert y el Partido de la Revolución

Democrática. En tal seminario solamente se plantearon brevemente lo que algunos expertos de distintas áreas han captado sobre algunos tópicos del tema a discutir, más no se profundizó ni se comprobó objetivamente.

Por otro lado, el debate más reciente de los contratos de protección se ha enfocado a determinar objetivamente el supuesto impacto que han alcanzado éstos convenios en los distintos temas relacionados con el trabajo: ya sea en lo sindical, como causa de la precarización del trabajo, como causa de la generación de empleo, como causa de flexibilización en las fábricas, como factor de probables cambios en el sindicalismo tradicional, o como causa de cambio en la forma de la contratación colectiva. Sin embargo, tales estudios están muy lejos de poder determinar si estos cambios se han plasmado, y por otro lado, hasta hubo quien los consideró como verdaderos mecanismos de defensa de los patrones ante sindicatos fraudulentos. Así lo manejó un abogado laboralista en ese mismo seminario:

Los llamados contratos de protección son los mecanismos de defensa de los patrones en contra de emplazamientos fraudulentos promovidos por organizaciones sindicales de membrete que sólo buscan un beneficio económico a través de la extorsión, aprovechando las deficiencias de nuestro sistema y ordenamientos jurídicos laborales. Salvo en contados casos, los contratos de protección no tiene el propósito de limitar la libertad de asociación o la firma de contratos de colectivos de trabajo; al contrario, se ha demostrado que son fuente de creación de empleos mejor remunerados y estables. Los contratos de protección son absolutamente legales por lo que las autoridades laborales no tienen jurídicamente elementos para rechazarlos, limitarlos o calificarlos de manera alguna (García, 2005: 53).

Lo cierto es que independientemente de si los contratos de protección son benéficos o no (a las empresas de nuestro país), de si afectan o no a los trabajadores o de si es un mal necesario (como lo llaman algunos expertos), estos convenios han sido poco abordados y analizados bajo la óptica de los empresarios, ya que tales actores nunca van a reconocer que tienen un acuerdo con un sindicato a espaldas de los trabajadores.

Por todo lo anterior, es importante conocer la opinión de los actores empresariales sobre el uso de los contratos de protección en las empresas y el probable

impacto en la paz social y laboral en México y en Aguascalientes concretamente (“y concretamente en Aguascalientes). De llegar a esclarecerse este hecho, se puede determinar el por qué y cómo los empresarios han basado su capacidad competitiva de los últimos veinte años; además, en caso de que sea afirmativo lo anterior, poder explicar por qué los empresarios son los que buscan y recomiendan a los empresarios extranjeros que contraten los servicios de las centrales obreras para que éstas registren un contrato de protección en la JLCA una vez que las plantas productivas han sido instaladas en la entidad. De resolverse lo anterior se esclarecerá, por lo tanto, el trasfondo de la llamada paz social y laboral en Aguascalientes, que no sería otra cosa que control obrero al nivel de las relaciones laborales en las empresas y al nivel de las relaciones industriales en la entidad.

La paz social y laboral en Aguascalientes, ¿producto de buenas voluntades sindicales o de cooperación incondicional?

Como se ha podido observar en los párrafos anteriores, los contratos de protección son el principal mecanismo de control obrero en el país. Asimismo, estos contratos son uno de los principales mecanismos de control en Aguascalientes.

Así pues, intentando contestar las preguntas planteadas al inicio del punto anterior se recurrirá al análisis de las distintas versiones y opiniones que declararon los líderes de las distintas organizaciones empresariales en la entidad para así explicar la forma en cómo estos actores económicos han conservado la paz social y laboral en el estado.

Revisando la información de las entrevistas realizadas se pudo conocer que desde la Organización empresarial COPARMEX y sus distintos dirigentes empresariales es en donde se encargan de convocar a las otras cámaras empresariales del estado y a las centrales obreras del mismo para revisar mes con mes los asuntos y conflictos en las relaciones laborales e industriales en Aguascalientes. En este caso, el objetivo es que cada uno de los problemas suscitados en el estado debe ser resuelto de forma corporativa, ya que de este modo no se deja abierta la posibilidad de que los trabajadores recurran a otras instancias para poder defenderse de los patrones.

Así, a través de estas reuniones empresariales se ha podido mantener la paz social y laboral en el estado de forma eficiente. La afirmación anterior puede ser corroborada con las distintas versiones de los líderes de las cámaras empresariales.

Por ejemplo, en el caso del líder empresarial del Consejo Coordinador Empresarial, es crucial que la COPARMEX lleve a cabo las tareas de revisión de los asuntos laborales en el estado, ya que es importante aprovechar la experiencia que ha logrado acumular la COPARMEX en este rubro. Este líder empresarial tiene claro de que la experiencia de la COPARMEX no debe sufrir duplicidad de trabajos y por lo tanto de acuerdos. Con lo dicho, este dirigente y el resto los empresarios se cercioran de tratar los asuntos laborales de forma corporativa, como se venían haciendo desde hace 40 años con los gobiernos priistas.

¿Cómo considera usted el papel de las centrales obreras de Aguascalientes?

Lo vemos positivo, a diferencia de otros estados, yo creo que en pocos [lugares] de la República hay buen acercamiento: buena relación. Es decir, que tenemos reuniones con los sindicatos una vez al mes. Con los líderes empresariales y todos estamos muy enfocados siempre a la productividad. Cualquier problema que haya referente a un conato o emplazamientos a huelgas se soluciona a la brevedad. Nunca llegamos a estos conflictos que hay en otros lugares. Yo creo que los líderes sindicales en Aguascalientes han entendido que el trabajo debe de ser conjunto y podemos estar conscientes de la productividad incluso para conservar los empleos.

Menciona que se reúnen cada mes, ¿quién convoca? ¿Quién es el líder que convoca en este sentido?

En este caso se tiene muchos años trabajando una comisión laboral a través de COPARMEX. Se pedía que él [esta organización empresarial] fuera el que le diera esta bandera... está alerta; pero decidimos mejor fortalecer con nombre del consejo coordinador la comisión laboral de COPARMEX, para no tener dos comisiones trabajando en lo mismo: no dividir los trabajos. Entonces, en este sentido, las reuniones son en COPARMEX pero participamos varios miembros del... [esta organización empresarial].

Y ¿por qué COPARMEX concretamente?

COPARMEX lleva muchos años llevando estos trabajos, lleva ya ahí una agenda muy bien definida. Cada año eligen un presidente de esta comisión, entonces en este sentido para no perder estos trabajos es que se decide que se siga haciendo a través de COPARMEX. Esta comisión laboral tiene más de diez años trabajando. diez años que

nos reunimos con los líderes sindicales sin falta. Cuando en otros estados no se pueden ni ver, ni sentar, ni se reciben las llamadas porque desgraciadamente se entienden... [se ven] como si fueran partes protagónicas [antagónicas]. Como si fueran enemigos los empresarios de los trabajadores o de los líderes sindicales y, en ese sentido, como se llevan a cabo los trabajos se establece una agenda y se le va dando seguimiento.

Hace poco tuvimos una reunión con los líderes sindicales y líderes empresariales, con los legisladores federales diputados y senadores, donde les entregamos nuestras inquietudes que decíamos se plasman a través de la reforma laboral, acaba de ser aprobada hace poco una que representa al PAN. No contiene todo, pero creemos de manera general, cosa rara en Aguascalientes, estamos haciendo los sindicatos y los empresarios: con estas planteadas reformas.

Y ¿cuál es la sustantividad de esa reforma?

Pues básicamente, ya se empieza a platear el pago por horas, lo cual puede ayudar a generar más empleo de manera parcial pero, bueno, tal vez las empresas lo requieran (así se pueda hacer) y los contratos colectivos traen varias modificaciones que de manera puedan también ayudar a agilizar la contratación en casos muy específicos (Felipe de Jesús González Ramírez).

La versión de este líder empresarial sobre la tarea desempeñada por la COPARMEX en referencia a la comisión de lo laboral resulta ser significativa para este trabajo, ya que no sólo refiere sobre quiénes son los que participan en dicha comisión, sino que además se puede ver la forma como se organiza.

También, en la opinión del líder empresarial se destaca, además, que la comisión ha organizado el trabajo de tal modo que se elige un presidente cada año, encargado de una agenda preestablecida (bien definida dice este empresario), lo cual implica que la comisión ha tenido la oportunidad de detectar el comportamiento de los asuntos laborales en el estado en el transcurso de todo un año, al grado de que éste puede establecer una agenda de trabajo con mucha anticipación. Un logro de esta comisión lo laboral ha sido evitar situaciones de emplazamientos a huelga en las empresas y la huelga misma. Esto muestra que gracias a la comunión que tienen los empresarios con los sindicatos en esta comisión se han podido resolver conflictos que son muy usuales en otros estados.

Por otro lado está la versión del el líder del Consejo Coordinador Empresarial (CCE) en Aguascalientes sobre la manera en que participan los líderes sindicales ante

las cuestiones laborales en el estado. Este denota que han sido actos voluntarios y de consentimiento de éstos últimos por evitar y prevenir cualquier acción colectiva en contra de los empresarios hidrocálidos. Menciona que lo anterior se ha llevado al grado en que se han evitado los casos de huelga, en donde además, menciona que las centrales obreras están involucrados en los asuntos de la productividad de las empresas (versión que se corroborará en el siguiente capítulo con la versión de los sindicalistas).

Pero las tareas de la comisión laboral de la COPARMEX no sólo se han remitido a resolver lo relacionado con cuestiones laborales del estado, sino que también ésta ha sido capaz de agendar tareas para elaborar propuestas relacionadas con las probables reformas laborales a la ley federal del trabajo, proponiendo, entre otras cosas, el pago por horas y situaciones de contratación colectiva que no mencionó, pero que se conoce que es la COPARMEX la que plantea en los contratos a prueba y el fortalecimiento de los contratos de protección. Propuesta de reforma que ha sido impulsada a través del Partido Acción Nacional (iniciativa de reforma que ya no se llevó a cabo en este sexenio por que los priistas no desearon impulsarla). El objetivo de la reforma propuesta por el PAN en la Cámara de Diputados por iniciativa de la COPARMEX fue que los trabajadores no generan antigüedad y, por lo tanto, no se tuviera que pagar su liquidación. En caso de que un empresario despidiera a un trabajador este no tendría la posibilidad de demandar ante un juez de lo laboral el despido “injustificado”, que como ya se mencionó, para el caso de Aguascalientes, es el único recurso que le ha quedado al trabajador para defenderse de los patrones y así reducir el índice de casos que se han disparado en los últimos diez años.

Por otro lado, al preguntarle al mismo líder de la COPARMEX de Aguascalientes sobre lo que mencionó el líder del CCE, éste describió más a detalle la forma como se llevan a cabo las tareas de la comisión laboral, caracterizándolas como un acto en el que las partes son vistas como iguales, manteniendo una relación de tipo político, sobre todo porque considera él que los sindicalistas y el gobierno son ciudadanos comunes.

Sentándonos en la mesa todas las partes, formamos una comisión, que es la comisión laboral, donde participamos de manera constante al menos una vez al mes. Nos sentamos los líderes de organismos empresariales, los líderes sindicales y la parte gubernamental,

tanto estatal como federal y atendemos temas comunes y nos sentamos a entender que no estamos peleados, que simplemente estamos en distintas barricadas, supuestamente, defendiendo intereses, pero estamos en la misma [...] Nuestra empresa se llama Aguascalientes. Nuestros ciudadanos son los mismos, finalmente un funcionario público sale a la calle y es un ciudadano, y un trabajador también es gobernador, cuando exige, cuando vota, es decir, todos somos gobierno, todos somos sociedad y tenemos que ser capaces de responder a nuestras obligaciones, tanto legales como morales desde nuestra trinchera. Y en ese sentido esa comunicación constante, esa capacidad de discutir con respeto y de buscar realmente el bien común, nos ayuda mucho a sacar adelante estas circunstancias de las que hemos hablado. (Manuel Cadena, líder de COPARMEX).

La versión de este líder empresarial muestra cómo es que en la comisión laboral integrada por empresarios y sindicatos, además participan los funcionarios públicos encargados de lo laboral en el estado. Todos, en forma conjunta, determinan las políticas y estrategias a seguir para resolver todos los casos de conflictos laborales de los que expresó el líder del CCE. Explicando que las decisiones y resoluciones emanadas de dicha comisión laboral se resuelven de forma corporativa en el estado, pero en este caso, dirigidas desde la COPARMEX.

El líder de la cámara empresarial de la CANACINTRA describe algo similar a la versión del líder del CCE coincidiendo en el hecho de que la reforma laboral es necesaria para todos. Lo que además se debe resaltar es el hecho de que los sindicatos han estado participando activamente en las cuestiones productivas en las empresas en Aguascalientes (versión similar a la del líder de la CCE), lo cual denota que éstos últimos fueron parte de los procesos de modernización empresarial de los últimos veinte años en la entidad. Participación que es necesario resaltar más adelante para saber cuál fue la postura sindical sobre dichos procesos, esto es, si se opusieron o simplemente consintieron como lo ha afirmado Burawoy en sus trabajos:

Mira, definitivamente esto quiere decir que estamos bien. Digo, no creo que hubiera podido existir esta situación si (la clase trabajadora, y nosotros los empresarios,) nosotros y la clase trabajadora los empresarios no hubiéramos estado de acuerdo y no se hubieran llevado las cosas de una manera igualitaria, entonces esa es una de las razones muy importantes, integral, hacia que las empresas se vayan o quieran venir aquí a Aguascalientes; porque nosotros no contamos con esos conflictos laborales. Definitivo. Y

digo, eso nos facilita a nosotros. Como industriales también tenemos muchas cosas en contra, pero digo, siquiera esa es a favor, tenemos una buena relación con los líderes de los sindicatos.

[...] yo creo que, definitivamente, nosotros contamos y ya te lo han de haber comentado, tenemos con COPARMEX una comisión laboral, y nosotros estamos viendo y estamos reuniéndonos y estamos teniendo contacto y todo para que tengamos un beneficio como estado, como sociedad. Entonces, necesitamos, yo creo, que estar de acuerdo todos y todos interactuar con la misma visión para todos juntos salir adelante. Yo creo que es algo... No es algo que pueda estar escrito, es algo que se convenía; y yo creo que tenemos. Las voluntades son buenas para estar generando estos proyectos productivos y para estar generando este empleo que es tan necesario en este momento.

[...]Estamos trabajando hace cuanto por una reforma laboral y dentro de todos esos puntos esquematizando y mandando nuestras propuestas hacia los diputados para que sean analizadas y para que redunden en el beneficio. Juntamos a los líderes de los sindicatos para estar de acuerdo en todas las medidas, que como te decía hace un momento, yo creo que las medidas se toman en relación a que el trabajador tenga un beneficio. Yo creo que la relación debe de ser justa y si no es justa pues por lógica vas a tener problemas, nos juntamos a ver los esquemas de pago de salarios y todas las cosas que son inherentes para al llevar una buena relación con la gente que participa en nuestras plantas productivas.

(Rafael Medina presidente de la CANACINTRA)

La descripción de este informante es muy interesante, sobre todo porque menciona cómo la comisión laboral llega a acuerdos que se mueven bajo el supuesto interés de las partes. En este caso cabe resaltar que las reuniones que se han llevado a lo largo de diez años en las oficinas de la COPARMEX, se han llegado a acuerdos entre varios actores involucrados en la productividad y relaciones laborales en el estado estableciendo acuerdos sobre las formas de pagos a los trabajadores y discutiendo todos aquellos esquemas y asuntos inherentes a la relación laboral.

Dicha comisión laboral, constituida sólo en la ciudad de Aguascalientes, es un órgano que está dirigido a construir mecanismos de control obrero al nivel de las relaciones laborales y al de las relaciones industriales, que articula acuerdos corporativos encaminados a contener el movimiento obrero del estado.

La propuesta de la reforma laboral que los líderes empresariales impulsan en la entidad (el pago por horas), se traduce rápidamente en detrimento de la contratación colectiva de los trabajadores, ya que de pagar de tal forma, los trabajadores no podrían demandar al patrón si se da un paro técnico, (por poner un ejemplo). Además, de aceptarse tal reforma, se anularía la posibilidad de que los trabajadores demanden individualmente a la empresa por incumplimiento del contrato colectivo, en referencia al hecho de que para el caso de México y de su ley federal del trabajo, los salarios son irrenunciables. Así, todas aquellas empresas que tienen contratos de protección o sindicatos de protección (en el que sus centrales obreras no han demandado colectivamente a éstas por llevar a cabo dichos paros técnicos) resultan ser las beneficiadas con dicha reforma laboral, ya que de esta manera se quita la posibilidad al empleado de demandar en forma individual a la empresa ante la JLCA por incumplimiento de pagos salariales, conflicto que no se ha podido controlar en el estado, según las fuentes estadísticas del INEGI (en los Anuario Estadísticos de la Entidad).

Los problemas anteriores, en general, son resueltos eficientemente con los trabajos realizados por la comisión laboral de la COPARMEX, ya que son los propios líderes de las centrales obreras los que colaboran y consienten todas las iniciativas de los empresarios de la localidad con el fin de que éstos últimos no tengan conflictos significativos en las empresas.

Por ejemplo, al preguntarle a otro líder empresarial desde cuándo el señor Alfredo González es el encargado de dialogar con los empresarios que recién llegan a la entidad si estos desean contratar los servicios de la central obrera para registrar la titularidad del Contrato Colectivo de sus trabajadores ante la JLCA. La respuesta del líder empresarial es que no recuerda desde cuando sucede este hecho, pero lo que sí deja en claro es que los servicios ofrecidos por el líder de la CTM de Aguascalientes han sido eficientes para los inversionistas que llegan a la entidad.

No te puedo decir con certeza desde cuándo, pero sí te puedo decir que la gente viene y lo hace de buen gusto porque saben que las cosas son como deben de ser. En esa parte tenemos un contacto con la parte sindical que es muy amable, muy buen trato, muy

honesto, muy franco, y eso ayuda mucho, genera confianza; es un aspecto de confianza como quiera, bueno. Yo tengo veinte años y no recuerdo un problema serio ni una huelga en Aguascalientes. Esto habla muy bien de todos, no es porque el empresario, no es porque el obrero, no es porque la cuestión sindical. Todos tenemos que poner de nuestra parte, hay una excelente comunicación y eso ayuda, como dice Alfredo: “ponemos las cosas claras desde un principio, el empresario las pone claras, también el empleado”. Pues también no hay ventajas. Por este lado, aquí, en Aguascalientes somos afortunados en tener las cosas tan claras tan derechas en el aspecto laboral.

(José Luis García Muñoz, Líder de la Cámara Empresarial del Textil en Aguascalientes)

De entrada este líder empresarial describe bastante bien el papel que juega el líder de la central obrera de la CTM en Aguascalientes al momento de registrar el nuevo Contrato Colectivo de los trabajadores ante la JLCA; pero es importante destacar también cómo este líder sindical intenta quedar bien ante los empresarios, declarando que, con acuerdos transparentes, puede haber confianza. Esta confianza de la que hace referencia este empresario es la que genera el líder obrero a los patrones, dejando claro que de veinte años para acá no ha ocurrido huelga alguna en el estado.

Ahora bien, continúa el líder empresarial al citar las palabras del representante de los trabajadores de la CTM sobre el hecho de poner las cosas claras para resolver todo tipo de conflictos en el estado. Aquél hace referencia al hecho de que los empleadores tienen claro sobre aquellos servicios que el líder sindical ofrece y de que no va a haber ningún problema en la fábrica o empresa en cuanto a asuntos laborales. Al preguntarle al empresario por el supuesto de que otro sindicato (sobre todo nacional), desee registrar la titularidad del Contrato Colectivo de cierta empresa recién llegada en la entidad, éste líder respondió de la siguiente manera:

Mira, yo tengo participando dentro de la cámara unos siete, ocho años, nada más, he visto un caso. Gracias a Dios lo resolvieron. Si mal no recuerdo, se tuvo que recontratar, se habló con la gente. Como te decía, se habló con todo el personal, con el líder sindical y se volvió hacer toda la asamblea de trabajadores. Volvieron a votar y votaron por el otro sindicato. Echaron para atrás los mismos trabajadores al sindicato anterior porque se dieron cuenta que no era lo correcto. Entonces habla muy bien de la gente, del empresario y de la CTM que estaba en ese momento a sus órdenes. Aquí estamos, y lo que hemos hecho y lo que se tenía por muchos años. Es gente que quiere venir a sorprender, no les funcionó y se hicieron a un lado y se fueron...

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

(José Luis García Muñoz, Líder de la Cámara Empresarial del Textil en Aguascalientes)

El mismo empresario menciona cómo es que en caso de que se respeten los términos de los acuerdos entre sindicatos y empresarios por el registro de la titularidad del contrato de trabajo, éste último se verá beneficiado con el trabajo de sus empleados de forma tranquila, “dejando trabajar”, y el primero podrá recibir las cuotas sindicales que le corresponden. Hay que aclarar las cuotas sindicales de las empresas que tienen contratos de protección: el pago en efectivo se conoce como “las igualas” (es otorgado por la empresa a la central obrera directamente para que en la empresa no exista sindicato). Este pago en efectivo le asegura a la empresa no tener que negociar con sindicato alguno(ningún sindicato) año tras año y asegura, además, que ningún otro sindicato emplace a huelga a la empresa por incumplimiento de registro de la titularidad del contrato ante la JLCA como lo marca la ley del trabajo (por eso el término de contrato de protección). En este caso, se afirma claramente que la paz laboral en la entidad se debe al excelente trabajo del líder sindical estatal de Aguascalientes: Alfredo González.

Mira, te voy a decir, yo tengo experiencia; aprendemos de las experiencias, ¿sí? Y también los sindicatos han aprendido, podemos ver el claro ejemplo de SME, claro ejemplo de la mexicana [hace referencia a la compañía de electricidad y a la de aviación]. Los sindicatos cierran más fuerte que las empresas. ¿Qué es lo que hay que hacer? Pues liquidarlos, meterte en una bronca fuertísima: son sindicatos, pues. Menos, en el aspecto textil, se han dado cuenta que es mejor trabajar de una manera coordinada, razonada; sentarnos a conveniar, en vez de estar echando pleito ¿sí? Entonces obviamente los sindicatos viven de sus cuotas que los empresarios pagamos en tiempo y fe; pues, si no pagamos nosotros obviamente le buscamos. Nosotros sabemos que tenemos un compromiso con nuestros obreros, con nuestros sindicatos, ¿sí? Si los cumplimos ellos van a cumplir su parte: trabajar en paz, dejarlos trabajar. Pues creo que hay un excelente comunicación en ese aspecto, yo creo que don Alfredo está contento porque ha logrado algo que se le tiene que reconocer es una paz laboral.

(José Luis García Muñoz Líder de la Cámara Empresarial del Textil en Aguascalientes)

Existe también la versión de otro líder empresarial, quien corrobora las opiniones de las primeras entrevistas realizadas al asegurar que es precisamente en las oficinas de la COPARMEX en donde se trabajan los asuntos laborales de la entidad. Con la diferencia que éste deja en claro que es en este espacio social en donde se

establecen las reglas de juego de los convenios a los que llegan los involucrados en los asuntos laborales (ya sean los sindicatos y empresarios) para prevenir o resolver posibles conflictos laborales.

De forma concreta, ¿cómo han llegado a construir la paz social con el paso del tiempo?

Teniendo un contacto continuo con todos los sindicatos. Dentro de COPARMEX, que es el sindicato patronal, hay un desayuno mensual con todos los sindicatos, donde ahí se establecen, se ponen las reglas del juego, si hay algún fenómeno o situación que esté afectando y se busca la manera siempre de solucionarlo, dentro de armonía, dentro de respeto, insisto sin afectar o buscar afectar a ninguna de las partes. Yo creo es aquí donde se ha entablado ese negociar constante para que todo mundo salga adelante.

(Salvador Esqueda Esqueda líder de la CANACO de Aguascalientes)

Al hacerle otra pregunta a este entrevistado sobre si se llegó a presentar algún caso, en el que se pusieran en riesgo los convenios o reglas que se han acordado en la COPARMEX, éste contesto de la siguiente manera:

“...Donde se da este fenómeno, más así, es en el sector de la construcción y desgraciadamente han sido sindicatos que vienen de fuera: principalmente del Distrito Federal o del Estado de México que vienen a meter un poquito su cuchara, y a medio desestabilizar las cosas. Pero finalmente se llega al acuerdo con los sindicatos locales de que esa gente no tiene por qué inmiscuirse en los quehaceres locales y se llega al arreglo, y es donde realmente se ha dado un poquito más [casos], en cuestión del servicio del sector constructivo”. (Salvador Esqueda Esqueda, líder de la CANACO de Aguascalientes)

De esta manera, se evita que sindicatos de otras localidades disputen la titularidad y a los locales y los contratos (y los contratos a los locales) cuidando así el mercado laboral y el control obrero para los empresarios. El control que se tiene sobre los trabajadores se extiende también para evitar que otros gremios tengan injerencia en los asuntos convenidos entre empresarios y sindicatos locales. De esta manera se llega a establecer una nueva forma de control, enfocada a limitar los sindicatos externos que no han contribuido en la construcción de la paz social y laboral en la entidad y que sólo se aprovechan del control obrero construido por décadas en el estado. De entrada se puede afirmar que uno de los significados del concepto contrato de protección se explica en razón de la función que cumple este acuerdo para evitar que sindicatos externos

emplacen a huelga a las empresas cuyas inversiones son nuevas en la entidad, como lo describe el empresario Esqueda Esqueda.

En el caso de la injerencia de sindicatos externos en la entidad éste líder también describió como han participado los funcionarios públicos y las centrales obreras con las que se tiene relación para evitar que los sindicatos nacionales no puedan entrar en la entidad, describiendo así el contubernio completo entre los que participan en la paz social y laboral en el estado.

¿Qué sindicatos son con los que más se tiene diálogo?

Localmente, con todos.

¿Con todos?

Es que insisto, este desayuno mensual va el líder de cada sindicato, y se exponen...

¿Quiénes serían?

La CTM, la CROC, la CROM...

¿El Justo Sierra todavía está por acá?

No, ya no.

¿Con quienes no se puede dialogar?

Con los de afuera, porque insisto, además, no tienen por qué inmiscuirse, pero sin embargo [sic] lo sustentan con que son nacionales [hace referencia a que la posibilidad de intervención es legal según la ley vigente]. Y por ahí es por donde a veces quieren hacer un poquito de ruido. Pero realmente con todos los líderes locales, con todos, hay un muy buen trato, hay una manera de convivir donde ya el sindicato ha entendido que tiene que ser un factor de aporte hacia la producción y no un factor de freno.

Estos sindicatos nacionales concretamente ¿a qué han venido?

A disfrutar su cuota, al final de cuentas es eso, que quieren llevarse una cuota, pero como de alguna manera hay un buen consenso con todos los líderes sindicales localmente y además con las autoridades, hablando de lo que es la junta de conciliación y arbitraje, con las secretarías de trabajo tanto la estatal como federal. Entonces, pues, le batallamos algunos días, pero al final de cuentas no se les da cabida y se regresan.

¿No tienen presencia?

No, porque además no tienen un registro estatal, no existe.

(Salvador Esqueda Esqueda, líder de la CANACO de Aguascalientes)

Es la primera vez que un líder empresarial afirma abiertamente sobre los convenios pactados entre los sindicatos locales, empresarios y el gobierno para asegurar la paz laboral en Aguascalientes, en donde, el interés de lo convenido entre las partes

los ha llevado a proteger su territorio de otros sindicatos foráneos. Lo cual nos lleva a afirmar que las centrales obreras locales y nacionales conocen bien la situación laboral de control obrero que se vive en Aguascalientes. Los líderes empresariales han llegado a convenir, con sus respectivos líderes sindicales, pactos envidiables para otros actores económicos de otros estados (en términos laborales). Eh ahí porque en Aguascalientes algunos teóricos del desarrollo regional mencionan que en esta entidad se ha alcanzado relaciones laborales extraordinarias.

Existe una versión de otro líder empresarial de Aguascalientes que corrobora la opinión de sus colegas entrevistados, sobretodo porque manifiesta que en la entidad se ha podido tener relaciones laborales cordiales, con paz social; en cambio, en otros estados, se ha presentado de forma contraria.

[...] Exactamente no hay nada escrito. O sea, estoy presumiendo que no hay huelgas, y mañana hay una, pero a lo que hemos trascendido es que en estos últimos treinta años; pues, es lo que hemos, presumiblemente, hemos visto de que no: un aplauso a la conciencia del trabajador. O sea, hay estados que son dañinos para las empresas. Digo, la gente es dañina para las empresas, o sea, no voy a mencionar nombres pero, por ejemplo, en Jalisco hay varias entidades que son demasiados “grillos”, por decirlo llanamente, el personal. Y que están acostumbrados a pelear aunque no deben de pelear, no saben negociar, saben exigir nada más. No saben dar, saben exigir. Por ejemplo, en los estados de Oaxaca, o sea, la gente es conflictiva. Ahí nunca se les ha ocurrido llevar una plaza para allá e inclusive no la han ofrecido porque sabemos que la gente es conflictiva. ¡Ah! Bueno, pero así como hay estados conflictivos, también hay estados de paz social y de paz laboral: que es Aguascalientes. Eso lo presumimos y no lo digo yo, lo pueden preguntar a cualquiera de otros gremios en cuestión de la paz laboral. Aquí a la gente, en Aguascalientes, le interesa trabajar, están metidos en la cultura del trabajo y están acostumbrados a trabajar por varias generaciones. Entonces, te repito, así está escrito pero que vean la historia eso es lo que presumimos la historia de Aguascalientes.

(Alejandro Ayala representante de la Cámara de la Industria del Vestido)

Como se puede observar, este líder empresarial mantiene la misma idea de sus colegas en cuanto a lo que ha vivido el estado durante los últimos treinta años y de cómo esto se ha traducido en paz laboral. Una paz laboral que tiene historia, cultura de trabajo que va de generación en generación.

Una vez que este líder empresarial describió como es la realidad laboral en la entidad, se le cuestionó sobre si era cierto lo que decían algunos de sus colegas empresarios de Aguascalientes-Es decir que los sindicatos aseguraban a los nuevos inversionistas que no iban a tener sindicato al inicio de sus actividades productivas mientras la empresa tomaba su ritmo productivo (palabras más palabras menos). Este líder empresarial aceptó tal situación y, queriendo desviar la atención de lo que había asegurado, manejó inmediatamente un punto relacionado con la confianza que éste le tiene a la gente trabajadora de Aguascalientes.

Me comentaba un líder [empresarial] que de alguna manera se da la oportunidad al inversionista de que no se le va a construir un sindicato [como un acuerdo no escrito], cuando éste llegue a la entidad, ¿esto se ha constituido en pieza clave, atraer inversiones?

Sí... E inclusive, tenemos tanta confianza en la gente de Aguascalientes, en la gente trabajadora de Aguascalientes: en lo personal, que inclusive nos ponemos, en tanto, en sus zapatos. Como en las negociaciones con los sindicatos y nosotros empresarios estamos buscando la manera de que se garanticen los sueldos y las indemnizaciones del trabajador, o sea, cuidamos a nuestra gente de Aguascalientes. Porque hemos visto, por experiencias, que vienen empresas extranjeras, en este caso, de Estados Unidos con empresas grandísimas de la maquila, de la confección, contratan a miles de trabajadores. Los dueños mandan a sus hijos [éstos] viven en hoteles, no compran casas; ni aunque duren años, viven en hoteles y al día siguiente desaparecen con todo y maquinaria. La gente va a trabajar y se da cuenta de que ya está cerrada la nave y todos los trabajadores salieron perjudicados; si todos los trabajadores salen perjudicados, el estado sale perjudicado, porque no tiene sus garantías económicas. En un momento dado no puede dejar de trabajar tres meses mientras consiguen trabajo, eso perjudica al estado y perjudica al empresariado, porque dejamos de vender, así de sencillo. Y entonces, ahorita estamos al revés cuidamos a nuestra gente y de la gente que viene a invertir de fuera, con esa confianza estamos.

(Alejandro Ayala, líder de la Cámara empresarial del Vestido)

Como podemos observar, un líder empresarial de la entidad acepta por primera vez la existencia de los contratos de protección y de cómo es utilizado este convenio para atraer inversiones productivas a la entidad.

A su vez, existe otra versión de un el líder empresarial que expresa el supuesto de que los empresarios están obligados a tener sindicato en sus empresas, y que éstas

deben tener sindicato a partir de los trescientos y más trabajadores. Lo que desconoce este líder empresarial es que la ley federal del trabajo establece que debe de constituirse un sindicato a partir de veinte empleados, situación que expresa cómo es que siendo líder de un ramo industrial no tenga conocimiento de detalles como éste. Sumado a lo anterior, este líder empresarial expresa que no ha tenido la necesidad de negociar con ningún sindicato en sus empresas, por lo tanto, sólo llega a recomendar que las inversiones productivas que llegan a la entidad y que pertenecen a su ramo deben tener un sindicato (aunque se dejaría como forma opcional al empleador).

Este mismo líder empresarial recomienda a los nuevos inversionistas en la entidad adherirse y contratar a un sindicato, porque de esta forma se puede negociar con ellos. Se afirma lo anterior para evitar que aparezcan abogados, quienes con argucias legales, pueden convertir un conflicto de indemnización de 10 mil pesos en uno de un millón. Lo que el líder empresarial sugiere no es que los trabajadores tengan un sindicato, más bien que éstos tengan un convenio con una central obrera para evitar emplazamientos a huelga por otros sindicatos (tener un contrato de protección o un sindicato de protección). De esta manera se puede comprobar, definitivamente, la existencia de los contratos de protección (como el fundamento de la paz social y laboral de Aguascalientes) y también descubrir cómo con éstos los empleadores pueden eludir las demandas laborales de sus empleados evitando así tener conflictos industriales con la competencia sindical externa al estado de Aguascalientes.

De alguna manera se menciona a los inversionistas que existe una entidad con paz social o paz laboral. ¿Hasta cuando se sigue esta lógica de decirle al empresario el hecho de que no van a tener sindicato?

Supuestamente todos estamos obligados a tener un sindicato, desde una persona. Pero no es obligatorio de ley, ya con trescientas gentes (sic) si es obligatorio de ley. Entonces, hasta cien personas [trabajadores] es donde el patrón vislumbra si le conviene o no le conviene tener sindicato es por decisión del patrón. Pero aun así yo le sugeriría que se adhiera a un sindicato por que es mejor estar sindicalizado que sin sindicalizar, porque con el sindicato negociamos. No tanto a favor de la empresa, sino a la salud empresarial para que se vislumbre también en la salud el trabajador. En cambio si no estamos sindicalizados vamos a estar solos, o sea, tanto la empresa como el trabajador; y un trabajador solo es muy mal aconsejado por los abogados; o sea, les prometen el cielo y las estrellas. Si, una, por ejemplo: si una indemnización tiene que ser de 10 mil pesos,

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

legalmente los abogados la transforman hasta en un millón. Hemos visto demandas de un millón. Y ahí es donde truenas a la empresa totalmente en la quiebra porque su trabajador está malamente asesorado por abogados que abusan de las leyes.

(Alejandro Ayala, líder de la Cámara Empresarial del Vestido)

Más aún, el mismo líder empresarial continúa su versión sobre como los sindicatos han hecho su parte en el acuerdo para evitar que sindicatos externos lleguen a la entidad para hacer sus negocios. Catalogando a los primeros como unos “santos”, ya que evitan que sindicatos no locales hagan sus negocios con las empresas instaladas en la localidad. Por otro lado, al desconocer los empresarios de recién ingreso al estado el tipo de convenio que se puede llegar con los líderes de las centrales obreras locales - continúa este mismo entrevistado-, éstos se exponen a que se les pueda emplazar a huelga en cualquier momento por parte de sindicatos nacionales (como le ha ocurrido a los empresarios de la rama de construcción). Además argumenta que lo que han construido los empresarios y los sindicatos locales es un usufructo que sólo estos pueden explotar, refiriéndose a la paz social y laboral, llegando éste a nombrarla como: “nuestra minita”, del cual los sindicatos no locales desean aprovecharse.

Si lo que nos dice es cierto, entonces, según usted, ¿es necesario protegerse de los sindicatos nacionales que, básicamente, vienen a sacar dinero cada año, a estallar huelgas, perturbado la paz laboral de aquí de Aguascalientes?

Si, fíjate, que bueno que mencionas eso, porque los sindicatos de aquí son santos [de Aguascalientes]; pero, sí han venido a nosotros a nuestra minita. Pero, por ejemplo: en la construcción llegan sindicatos del distrito federal, y cuando empiezan a hacer una obra que apenas pusieron la primera piedra, ya está la demanda, y ya está la huelga, y ya están las pancartas del rojo y negro de huelga: con un día de trabajo. Y eso lo hacen para extorsionar al dueño de la obra, a la constructora, entonces. Pero, sí, algunos sindicatos de la Aguascalientes nos dicen que nos protejamos de los sindicatos de fuera. Entonces, más conviene, por eso, luego sindicalizarlos [a las empresas que llegan a la entidad] para que ya, con nuestro convenio firmado, ya no pueda entrar ningún otro sindicato.

(Alejandro Ayala, líder de la Cámara de la Industria del Vestido)

La versión de este último líder empresarial da fundamento del significado del término contrato de protección: por un lado, proteger a la empresa de emplazamientos a huelga por parte de sindicatos locales representativos que no han llegado a acuerdos con los empresarios, proteger a las empresas de emplazamientos a huelga de sindicatos

externos. Con ambos significados se establece que al final de cuentas los trabajadores no tienen sindicato que los represente legalmente ante los patrones.

Lo anterior lleva a deducir que los contratos de protección son convenios con los que los patrones solucionan dos conflictos potenciales en sus fábricas y aseguran, a la vez, que las empresas ya instaladas en la entidad sean competitivas gracias a los bajos salarios que se pagan en la región y a la reducción de costes por concepto de relaciones laborales.

Conclusión

A manera de conclusión, se puede sintetizar la situación del empresariado de Aguascalientes bajo varias líneas y puntos más importantes de su actuar reciente. El actor empresarial de la entidad de Aguascalientes ha sido un sujeto que con el paso del tiempo entendió la importancia de producir y reproducir la paz social y laboral en la entidad. El sector empresarial hidrocálido comprendió que a pesar de la alternancia en el poder y sobre todo con el asenso del PAN al gobierno estatal, no era necesario romper los acuerdos construidos con un actor político distinto a éste: el PRI y sus militantes sindicales.

El empresariado hidrocálido tomó la decisión de conservar los acuerdos construidos por el priismo en materia laboral desde los años 70 del siglo pasado, con el objeto de seguir beneficiándose de lo que éstos contribuían a la vida productiva de las empresas de Aguascalientes. Este hecho significó que era necesario seguir trabajando con las centrales obreras que formaban parte de la estructura partidista del PRI, lo cual significa, tener que sostener una estructura sindical corrupta, pero que contribuía en el control y dominación de los trabajadores. De tal modo que el empresariado hidrocálido no tuvo otra opción que seguir apoyándose en los sindicatos locales para mantener, en un primer momento, la paz social alcanzada con los gobiernos priistas (su reproducción); y posteriormente fortalecer la paz laboral reconstituida ahora por los gobiernos panistas (su producción).

Una vez que los gobiernos estatales panistas se consolidaron en el poder con un gobernante empresarial, los líderes de las distintas cámaras empresariales se dieron a la tarea de tomar la iniciativa de mediar la relación del contubernio, esto es, con los gobiernos priistas el estado era el mediador de la relación entre empresarios y sindicatos en el estado; ahora con los gobiernos panistas el liderazgo empresarial tomó la iniciativa de organizar los acuerdos con el gobierno y los trabajadores, pero bajo una agenda distinta. Este hecho significó que la relación corporativa se transformara y siguiera un nuevo rumbo en cuanto a la vida laboral en el estado y en cuanto a la política de relaciones industriales venideras.

Los empresarios comenzaron con discutir, al nivel estatal, ya no las condiciones laborales y productivas en las empresas; sino las formas de resolver procesos de flexibilización y modernización implementadas en las mismas. Este hecho llevó a que los sindicatos de la localidad (en caso de que existieran en las empresas), discutieran las formas de productividad que les demandaba el empresario ante un mercado mundial competitivo. No sólo fue eso lo que se transformó en la nueva relación orquestada por los empresarios locales, también llevaron a las agendas de trabajo de la relación corporativa los problemas que vivían éstos en materia de relaciones industriales. En lugar de discutir los salarios y el volumen de empleo a contratar en todo el estado como lo hacían los gobiernos priistas paternalistas clientelares cuando estaban en el poder. Los empresarios ahora impusieron en la agenda de trabajo el tema de los conflictos laborales en la entidad, orientando la discusión a la resolución de problemas como elemplazamiento a huelga, los conflictos con los trabajadores originados por despidos injustificados (que se tradujeron en una gran cantidad conflictos individuales en las juntas de conciliación) y la huelga misma.

La agenda de trabajo ha sido tan exitosa para los empresarios que, en los últimos quince años, los conflictos anteriores han llegado a cifras sorprendentes y envidiables para los sectores empresariales del resto del país, logrando en estos momentos la inexistencia de las huelgas en el estado y la contención de los conflictos laborales individuales en las juntas de conciliación y arbitraje.

Pero la resolución de los conflictos laborales e industriales en la entidad no han sido la última meta de los empresarios, todavía existen problemas con los trabajadores y con la parte sindical: el emplazamiento a huelga y los problemas ocasionados por la presencia de sindicatos externos a la localidad. Es entonces cuando éste actor económico optó, en los últimos años, por impulsar una vieja práctica poco difundida en el estado: la utilización de contratos de protección.

Esta modalidad de relación laboral y sindical representó para los empresarios una gran posibilidad de solución de problemas ocasionados por los sindicatos locales (los emplazamientos a huelga) y por la presencia de sindicatos externos extorsionadores. Modalidad que debía articularse muy bien entre los actores sociales involucrados: gobierno, empresarios y sindicatos.

Los empresarios año con año debían discutir con la clase trabajadora los incrementos salariales y cada dos años los incrementos en salario y prestaciones (según lo establece la ley federal del trabajo). Este hecho llevó a que cada empleador tuviera que sentarse a discutir, por igual con los empleados, a través de la mediación de un representante laboral, los incrementos salariales de los segundos. Este proceso de negociación anual ha representado, a fin de cuentas, costes laborales de la fuerza de trabajo para el empresario. Por lo tanto, si existiera la posibilidad de no tener que negociar con los trabajadores, el empleador tendría un ahorro importante en costos laborales.

Al ver los empresarios locales la posibilidad de registrar un contrato colectivo de trabajo ante la JLCA (cubriendo así un requisito legal de toda empresa mayor a veinte trabajadores), con la ayuda de una central obrera que estuviera su parte, entonces se podría evitar tener un sindicato en su empresa. Este hecho llevaría a la empresa a obtener una doble ventaja competitiva como tal. Podría evitar que sindicatos externos a la entidad pudieran emplazar a huelga y extorsionar a los primeros, y mantendría bajos los salarios por la ausencia de los sindicatos. Lo anterior representaría un avance sustancial en materia laboral e industrial para los empresarios locales. Por lo tanto, el contrato de protección es la solución de estos tipos de problemas laborales para los

empresarios y contribuye, para que la paz social se consolide en el estado y adquiriera un nuevo matiz: la paz laboral.

Al conocer y entender el potencial que ofrecía el uso de los contratos de protección, los empresarios hidrocálidos se dieron a la tarea de convenir con las centrales obreras del estado la ampliación y difusión del uso de los contratos de protección en la entidad, situación que llevó a que los sindicatos locales tuvieran que sentarse en una mesa de negociación y de discusión corporativa una vez al mes (en las oficinas de la COPARMEX), para revisar cada uno de los problemas de conflictos laborales en el estado y de forma conjunta resolverlos como se ha hecho desde hace diez años.

El hecho anterior llevó a que las discusiones en dicho espacio social concluyeran en un objetivo muy claro: mayor sometimiento de la clase trabajadora hidrocálida. Los logros de dichas discusiones se han traducido en resultados tan eficientes para los empresarios locales que hasta las inversiones extrajeras se han visto beneficiados por el uso de los contratos colectivos espurios, como lo manejó el último líder empresarial y citado en este capítulo, resalta la forma cómo aconsejan a las gerencias de las nuevas inversiones productivas para el acordar con los sindicatos locales (las centrales obreras), la contratación de sus servicios y así evitar que éstos tengan complicación alguna con los sindicatos externos a Aguascalientes.

Una vez logrado lo anterior y observando que tenían un interlocutor a su favor en el poder ejecutivo estatal y federal, los empresarios locales comprendieron que podían llevar y consolidar la paz social y laboral en el estado, con base al control obrero. Es por esta razón que se dieron a la tarea de presentar iniciativas de reforma laboral surgidas desde la misma COPARMEX de todos los estados (a través del Partido Acción Nacional), ante el poder legislativo de la nación. Por tal motivo presentaron varias iniciativas de reformas, tales como las nuevas formas de pago (pago por horas como lo mencionó uno de los líderes empresariales), así como en otros puntos como los llamados contratos a prueba (representando la posibilidad de que el trabajador no adquiriera derechos de antigüedad). Al parecer las iniciativas quedaron en la congeladora por algún tiempo, pero a finales del mes de septiembre del 2012, han sido

aprobadas por la Cámara de Diputados. Ya sólo resta que las aprueben los senadores y se cumpliría la última meta trazada por los empresarios de Aguascalientes y de México.

Se concluye que el empresariado hidrocálido se ha beneficiado de tener gobiernos estatales panistas, por un periodo de doce años, que han mediado a su favor en materia laboral, lo cual significó avances en el control y dominación obrera en las dimensiones de los procesos productivos, relaciones laborales e industriales.

Por otro lado, la interlocución que pudieron dirigir los empresarios a través de una relación corporativa durante los dos sexenios anteriores, colocó a la entidad de Aguascalientes en una situación de ventaja competitiva frente al resto de las entidades de la República Mexicana en cuanto a captación de inversiones productivas, con base a la paz social y laboral.

Hay que aclarar que la paz social y laboral de Aguascalientes no se alcanzó por la iniciativa del empresariado hidrocálido, también estuvieron presentes la parte sindical local. Las centrales obreras y sus dirigentes tuvieron sus motivos e intereses que los llevaron a actuar de esa manera. La razón del por qué los líderes sindicales decidieron aceptar un retroceso en materia laboral afectando a sus agremiados se encuentra en el papel que han desempeñado los líderes sindicales corporativos en los últimos años: vender los derechos de los trabajadores y cobrar a los patrones el control que ejercen sobre los mismos.

De tal modo que es necesario revisar en el capítulo siguiente cuáles fueron las razones por las que los sindicatos locales no decidieron romper la relación corporativa con los empresarios y el gobierno panista del momento así como revisar cuál fue la postura que han asumido ante las iniciativas gerenciales hidrocálidas.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

CAPÍTULO IV

LA CONTRIBUCIÓN DEL SINDICALISMO HIDROCALIDO A LA PAZ SOCIAL Y LABORAL DE AGUASCALIENTES

Introducción

El presente capítulo tiene como objetivo describir cómo los líderes de las centrales obreras de Aguascalientes se convirtieron en los actores políticos que contuvieron al movimiento obrero en las últimas tres décadas para que empresarios locales pudieran llevar a cabo estrategias de modernización en sus empresas; y a su vez, continuar con la construcción y consolidación de la paz social y laboral con tintes empresariales en el estado. Además, que la contribución a la paz social y laboral del estado se convirtiera en el principal factor de localización industrial para Aguascalientes.

El objetivo anterior llevó al cuestionamiento de algunos elementos presentes en la problematización de esta investigación: ¿por qué el sindicalismo hidrocáldido debía traicionar a todos sus representados y colaborar con los empresarios locales para impulsar las estrategias de modernización y de productividad en el estado? ¿por qué habían de colaborar con el empresariado local (panista) para construir la paz social y laboral en la entidad? y por último, ¿por qué éstos tendrían que ser los que se sacrificaran en aras de la construcción de una paz social y laboral que beneficiaría a compañías transnacionales?

Con base en lo anterior fue pertinente que en este capítulo se aclarara cómo impactaron los procesos modernizadores en las empresas en el sindicalismo y en los líderes sindicales, impulsados en los años 90 y conllevaron a la modificación del enfoque de productividad y competitividad, pero ahora a favor de los empresarios. Y sobre todo a determinar por qué éste último proceso llevó a que este actor político se convirtiera en el sujeto social estratégico de los empresarios para la construcción de la paz social y laboral en la entidad y por ende de la industrialización de Aguascalientes.

La situación nacional y mundial de las organizaciones sindicales.

La bibliografía mundial sobre la situación que viven los sindicatos y el sindicalismo expresa que éstos viven una crisis que inicia desde los años setenta; pero que se acentúa con mayor fuerza y de forma ampliada en los ochenta. Tal situación de crisis generó un gran debate en torno a las diferentes posturas sobre la situación del sindicalismo en el mundo. Algunos de los estudiosos creen que el sindicalismo se encuentra en crisis debido a los distintos indicadores que demuestran que éstos y sus agremiados se encuentran en una desarticulación plena, y que en definitiva, se puede considerar que en estos momentos se vive la peor crisis sindical en la historia del movimiento obrero.

La postura anterior es considerada por algunos como la más pesimista dentro del debate del sindicalismo y de su futuro, pero existen otros académicos que no consideran que los indicadores utilizados para determinar si el sindicalismo en el mundo se encuentra en crisis sean ciertos, por el contrario éstos expresan que tales recursos empíricos son parciales y mal interpretados, ya que éstos mantienen la esperanza de que el sindicalismo en el mundo encuentre la forma de reconstituirse ante la avanzada capitalista neoliberal. En este caso, se podría considerar que esta última postura es muy optimista, ya que la realidad sindical se inclina más hacia la primera postura.

Como ya se mencionó en la parte del marco teórico, Richard Hyman es uno de los que afirma que el sindicalismo, y por ende el movimiento obrero, está viviendo procesos de desarticulación y desagregación fuertes (Hyman, *op. cit.*).

Lo importante de la caracterización de Hyman es que logra conectar que parte de la derrota del sindicalismo se debe al impulso de los procesos de modernización en las empresas en el todo mundo.

Pero, la descripción de la situación que hace Hyman del sindicalismo en el mundo infiere casos en el que los sindicatos son formas de organizaciones simples, dejando de lado que muchas de las organizaciones sindicales poseen estructuras bastante complejas que han podido sobrevivir a los cambios recientes de

modernizaciones empresariales. Estas grandes organizaciones sindicales fueron conocidas en el mundo como organizaciones corporativas. Así que al considerar el corporativismo como forma compleja sindical en el mundo, éste resulta ser una organización que no ha sido estudiada del todo, ya que a través de estas organizaciones la clase obrera, pudo alcanzar un gran poder de negociación que no ha desaparecido del todo. Entonces, ¿cómo impactaron las modernizaciones empresariales en el mundo en las organizaciones corporativas sindicales y sobre todo las de México?

El problema de las organizaciones con la forma de corporativismo es que tuvo que enfrentar tres grandes retos para su constitución y conservación como tal: el problema de la democracia sindical al interior de las organizaciones, el problema de representación de intereses y el de la legitimidad de los líderes ante sus agremiados. Cada uno de estos aspectos permitió que el corporativismo sindical de cada país presentara sus particularidades, y por lo tanto, su forma compleja concreta de agrupar a una gran cantidad de sindicatos.

Pues bien, para esclarecer lo anterior es necesario hacer un breve recorrido histórico sobre cuáles fueron las condiciones que permitieron que el corporativismo se pudiera formar en el mundo y ver cómo fue que éstas aparecieron como respuesta a la crisis mundial de 1929. En este caso, fueron los estados quienes primero tomaron la iniciativa de decidir una nueva dirección a las economías. Esta nueva dirección y rumbo de las economías del mundo implicó que el estado construyera grandes pactos con dos grandes actores sociales existentes: los sindicatos y los empresarios. Fueron estos grandes pactos, derivados de la política económica del *New Deal*, quienes permitieron que las distintas naciones interviniieran en las economías del mundo para poder sacarlas de la crisis que vivían. Pero estos grandes pactos tuvieron otros efectos, como el que tales actores sociales se agruparan en grandes organizaciones obreras y empresariales para que el estado, de forma más sencilla, pudiera concretar acuerdos con sus cúpulas respectivas. La tarea del estado fue que éste realizara intermediación de intereses permitiendo así una efectiva participación en la economía de toda una nación. El objetivo final de esta nueva política fue que el estado y la sociedad alcanzaran el funcionamiento y estabilidad como sociedad por medio de la articulación de intereses diversos y encontrados (los patrones y los trabajadores).

La articulación de tales intereses tuvo un gran impacto en la economía del mundo, a través de la construcción de un sistema político y económico que generó un juego entre los distintos grupos de interés y cuyo resultado fue la constitución de relaciones entre estado y sociedad civil. Una vez que lo anterior pudo llevarse a cabo, estas organizaciones debían responder a un interés social de representación de intereses y de agregación de demandas. Estas relaciones podían, a su vez, coadyuvar a mejorar el gobierno del sistema político por sus funciones específicas, dentro de una división del trabajo que incluiría a partidos, parlamentos, burocracias y grupos de interés (Aguilar, Susana, 1989: 57).

Esta política corporativa tomó varios nombres, algunos la llamaron estados interventores, otros los llamaron estados sociales y otros le denominaron estados benefactores. Lo cierto es que todos estos nombres tenían ciertas características comunes en términos generales. En resumen, se puede afirmar que los estados tuvieron una participación crucial en la conformación de la economía del mundo desde los años 30 hasta los 70 del siglo pasado.

Lo que interesa resaltar en estos momentos es ¿cuál fue el tipo de organización sindical que surgió de los llamados estados interventores y cómo es que éstos se transformaron para crear condiciones de control obrero para los empresarios de México y, concretamente, de Aguascalientes? ¿Cuál fue la forma de relaciones industriales que se crearon a partir de dichas organizaciones obreras corporativas y cómo éstas se transforman para llegar a ser de tipo productivista?

Existen dos versiones dominantes que hacen referencia a las características de la constitución y formación de los sindicatos corporativos en México (en los períodos de los estados interventores) y del tipo de crisis que viven en estos momentos. Una de éstas es propuesta por Ilan Bizberg y la otra es de Enrique de la Garza. Cada, cada una proporciona visiones diferentes de la forma como se constituyeron los sindicatos corporativos en México y el tipo de relaciones industriales que generaron en colaboración con el estado y los empresarios.

En cuanto a la forma de corporativismo descrita por Bizberg, menciona que cumplía funciones de control obrero a través de la burocracia de sus líderes. El objetivo que planteó el estado mexicano para sacar el país adelante y modernizarlo fue la construcción de grandes pactos sociales con organizaciones corporativas; este hecho llevó a la constitución de un tipo de sindicalismo que resultó ser trascendental en la transformación de México. A través de los sindicatos el estado alcanzó a controlar las demandas de los trabajadores, controlar a la clase obrera y de utilizar a éstos como apoyo electoral. Con estos hechos el estado pudo imponer las medidas de política económica necesarias y mantuvo en el poder al Partido Revolucionario Institucional. Por otro lado, las organizaciones sindicales, por ser parte de las grandes decisiones nacionales, obtenían posiciones políticas de acuerdo al grado de control alcanzado en sus agrupaciones (Bizberg, *op. cit.*: 116).

La característica central del tipo de sindicalismo creado a partir de los grandes pactos, según este analista, es que estos toman forma de burocracia sindical basada en lealtades y complicidades con el estado, con una relativa autonomía de intereses (*Ibidem*: 118).

De lo anterior se puede mencionar que la estabilidad del sistema político mexicano de estos períodos se debió gracias al control obrero por medio de mecanismos legales que evitaban que sindicatos externos pudieran disputar el poder a la estructura sindical leal al partido oficial; lo que evitó que la clase obrera al interior de los sindicatos rebasara a sus líderes. El mecanismo legal de control obrero utilizado por estas centrales obreras fue, según Bizberg, la utilización de la cláusula de exclusión marcada en LFT. Esta cláusula tenía tres formas de utilizarse por parte de los líderes de las centrales obreras: la de entrada, la de salida y la ofensiva. La primera consistió en que el patrón sólo contratará a los trabajadores por medio del sindicato que es el que tiene la titularidad del contrato colectivo; el segundo tipo consistió en que si un obrero era expulsado por su sindicato, el patrón estaba obligado a despedirlo; y el tercer tipo de característica de la cláusula de exclusión consistió en que sólo debía haber un sindicato por empresa y en caso de que apareciera uno nuevo la JLCA realizaría un recuento y el sindicato que tuviera más miembros obtendría la titularidad del contrato. Si, además, se diera el caso de que ganara un sindicato opositor, éste debía tener el reconocimiento de

la autoridad laboral (algo que casi nunca sucedía), de lo contrario no sería legal y no podría llevar a cabo huelgas (que sería otra forma de control) (*Ibidem*: 124).

Por lo tanto, con las tres formas de la cláusula de exclusión se favorecía la construcción de la burocracia sindical en la medida que circunscribía el poder a la dirección y desestimulaba la participación (*Ibidem*: 127).

Ahora bien, ¿cuál es tipo de relaciones industriales que surgen del sindicalismo descrito por Bizberg? Las relaciones obrero patronales se centraban en la negociación de la contratación colectiva y sus conflictos consecuentes; se formó el carácter propio del sindicalismo mexicano y dio origen a la clase obrera mexicana. En el primer caso denota un sindicalismo despreocupado por el control en el proceso de trabajo y la gestión de la producción, uno preocupado por resolver los conflictos surgidos en la negociación colectiva. Lo anterior llevó a que los conflictos se situaran en el marco del poder más que en el de la producción. Así, la autonomía del obrero se encontró entre la centralización del poder de negociación en la dirección y el principio de autoridad de la empresa que rechazaba negociar cualquier problema (*Ibidem*: 136). En el segundo caso, se conformó un sindicalismo que no se preocupó por cuestiones relativas a la organización del trabajo; sino por construir mecanismos de control político fundados en la relación paternalista y clientelar entre dirigentes y obreros. Los dirigentes se preocupaban sólo por mantener las reivindicaciones obreras para ser canalizadas por el aparato político y así premiar y castigar al obrero con las prestaciones alcanzadas por los dirigentes: contratación del nuevo personal y la promoción, los permisos, las becas y las viviendas, etcétera (*Ibidem*: 143).

Debido a que la clase obrera mexicana estuvo constituida por personas de origen rural, la llevó a que se privilegiara económicamente para salir adelante en sus proyectos individuales exigiendo poco al sindicalismo por las condiciones de trabajo que vivían, más que reivindicaciones políticas (*Ibidem*: 144).

La otra propuesta de corporativismo y de relaciones industriales surgida de la relación estado-sindicatos fue la elaborada por De la Garza. Afirma que el concepto central para explicar esta relación es el de corporativismo, que según este teórico, es

más complejo que la noción de burocratización de las organizaciones sindicales. Considera que el tipo de relaciones industriales surgidas de la relación estado social autoritario y del corporativismo autoritario (sindicato de la revolución mexicana) es de tipo circulatorio, llamado así por la influencia que tuvo el sindicato sobre la determinación del precio de la fuerza de trabajo y sobre el volumen del empleo (contratación colectiva) (De la Garza, *op. cit.*: 34 y 35).

En este caso, la relación corporativa implicaba una corresponsabilidad por parte de los sindicatos en la marcha del estado, lo cual podía significar uno o más proyectos en lucha a su interior pero sin llegar al punto de ruptura excepto en ciertos momentos. Las relaciones industriales se cristalizaron en dos formas concretas: al nivel de los contratos colectivos que eran patrimonialistas, ya que los sindicatos eran quienes contrataban a los trabajadores y era circulatorio porque éste último mediaba con el estado los incrementos salariales. La otra forma era la relación corporativa patrimonial no formal dentro de los procesos de trabajo que se originaba por la falta de acuerdos formales en el espacio del trabajo (De la Garza, *op. cit.*: 253).

Este tipo de sindicalismo corporativo patrimonialista mantuvo en México el control de los obreros por medio de una estructura de agentes intermedios (al nivel de la fábrica) que jugaban un doble papel: como actor político en relación con el estado y como organizador corporativo de políticas nacionales salariales. Esta relación corporativa patrimonialista llevó al alejamiento de las dirigencias de las bases sindicales y al desentendimiento de la modernización productiva llevada a cabo por las empresas (*Ibidem*: 255).

En general se puede afirmar que el tipo de relaciones industriales descrito por ambos teóricos se fue modificando por el impulso e implementación de estrategias gerenciales para restructurar las relaciones productivas en las empresas (tanto en el mundo como en México a partir de los años 80) que implicó que se llevarán a cabo procesos de flexibilización en las mismas.

Aunque el tipo de relaciones industriales se fue modificando con el paso del tiempo, en parte respondió al proceso de flexibilizaciones llevadas a cabo en las

empresas de México en los 80 que consistió en romper con la rigidez que se fue construyendo desde mediados del siglo pasado con base en los principios del taylorismo. Según De la Garza los tipos de flexibilizaciones que se llevaron a cabo en México fueron básicamente cinco:

- Flexibilidad en los tipos de productos y sus presentaciones;
- Flexibilidad en las líneas de producción;
- Flexibilidad de las relaciones laborales, que puede dividirse de tres formas:
 - Numérica: capacidad de cambiar el volumen de la fuerza de trabajo de acuerdo a las necesidades de la producción.
 - Funcional: cambiar y utilizar la fuerza de trabajo en donde sea necesario en la fábrica.
 - Salarial: ajustar el salario a la productividad individual, según la jornada.
- Flexibilidad en la contratación colectiva;
- Flexibilidad en el sistema de las relaciones industriales: se dimensiona en el nivel de la relación capital-trabajo mediado, referidas al trabajo (políticas de empleo, salario y seguridad social) y las concernientes al conflicto de obrero patronal y se dimensiona en lo institucional y en parte de influencias y fuerzas entre ambas partes (*Ídem*).

Dado que este trabajo trata sobre el control obrero en la entidad de Aguascalientes y su consecuente influencia en el proceso de industrialización en la última década (estado en él ya se llevaron a cabo procesos de restructuración productiva y flexibilizaciones, alternancia en el poder y la aplicación de políticas neoliberales), es de interés profundizar en la forma como se reconstituyeron las relaciones laborales e industriales en la entidad puesto que el sindicalismo hidrocálido tuvo mucho que ver para que se llevaran tales procesos modernizadores sin que existiera acción colectiva obrera alguna, contribuyendo así a la paz social y laboral del estado.

Debido al proceso de restructuración productiva llevado a cabo en México y sus consecuentes procesos de flexibilización los sindicatos respondieron de alguna forma en México y en Aguascalientes concretamente. La prueba de este proceso se detalla en muy diversos estudios del trabajo, en donde los sindicatos enfrentaron los desafíos provocados por las iniciativas de las gerencias para modernizar sus empresas. Así, por ejemplo se puede citar algunos casos representativos en los que los resultados se sintetizan en dos bloques: uno en el que los sindicatos aceptaron las iniciativas de las gerencias sin resistencia y lucha, dejando a ésta que implementara cualquier cambio sin

obstáculo, en el que el tipo de flexibilización fue llamado como unilateral (*Ibidem*: 178); otro que se desarrolló con la participación de los sindicatos y los trabajadores, a este proceso modernizador se le llamó flexibilidad bilateral (*Ibidem*: 172).

Los datos de flexibilización y sus formas, al nivel de los procesos productivos, como resultado de investigaciones empíricas en las relaciones industriales fueron sólo una parte de las explicaciones; pero, la realidad de las formas de flexibilización al nivel de las relaciones industriales en las distintas industriales y empresas de México fue otra.

Existen varios trabajos que han dado cuenta sobre las formas que han asumido las relaciones industriales en México como consecuencia de los procesos de modernización. Cada uno de éstos concluye en que las relaciones industriales se modificaron por la influencia de distintas variables. Todo parece indicar que la variable de relaciones laborales e industriales, y sobre todo por la forma como se lleva a cabo en los distintos países, determinó el tipo de industrialización de los mismos. Por ejemplo, se encuentra el trabajo realizado por Ludger Pries realizado a mediados de la década de los 90 sobre la industria automotriz en México. Este teórico afirma que desde que aparecieron las primeras plantas automotrices en México, hasta llegar a mediados de los 90, el tipo de relaciones industriales (entendidas como las normas y prácticas de regulación colectiva de las condiciones de trabajo y las relaciones de empleo) influyó en la relocalización de ciertas plantas productivas automotrices en las regiones de México. Trasladándose éstas de un estado a otro con el fin de romper con el tipo de relaciones laborales e industriales que habían contratado al momento de llegar a México, y por lo tanto, buscar una nueva región en la que se pudiera construir una nueva relación laboral e industrial que las beneficiara. Lo que plantea este autor es que existe ahora una relación entre relaciones laborales e industriales y la variable industrialización de las regiones (la captación de inversiones productivas) (Ludger, *op. cit.*: 68).

En un trabajo similar al de Ludger, el mismo de la Garza concluye que la firma del tratado de libre comercio (NAFTA) entre los países del norte de América probablemente ha intensificado la flexibilidad del trabajo provocando cambios en las relaciones industriales de México (De la Garza, *op. cit.*: 19).

Lo anterior lleva al hecho de que el papel de los sindicatos se ha modificado en las últimas dos décadas (desde inicios de los 80), y que lo que llamó de la Garza como relaciones industriales de circulación, en estos momentos ya se ha agotó y ha dado paso a un sindicalismo proclive a la productividad y a la pasividad sindical, por efecto, además, de los cambios ocasionados por los estados liberales (a partir de la década de los 90), que se impulsaron políticas productivistas.

El modelo neoliberal mexicano se estableció desde mediados de la década de los 80. Las consecuencias laborales fueron graves: la disminución del salario se manejó como variable de contención de la inflación, la flexibilización de los contratos colectivos como condición de las empresas, la decadencia de la seguridad como inevitable para mantener saneadas las finanzas públicas. Asimismo, la capacidad de influencia de las dirigencias corporativas sindicales disminuyó substancialmente en lo económico y en lo político (Hermanson y De la Garza, 2005.).

Los dos trabajos anteriores nos dan muestra de cómo con la apertura de los mercados (las necesidades empresariales de flexibilizar y modernizar las plantas productivas) y las nuevas políticas económicas neoliberales en México, fueron creando nuevas condiciones para que el tipo de relaciones laborales e industriales en México se modificara poco a poco. Situación que ha implicado la forma como se han conducido el sindicalismo en México. Posturas sindicales que en México, de entrada, se puede afirmar que han sido bastante proclives a adaptarse a los cambios modernizantes, más que asumir posturas de resistencia o rechazo.

El sindicalismo en Aguascalientes y las flexibilizaciones en las relaciones laborales e industriales en el estado

Los procesos de flexibilización en el país y las participaciones pasivas ante tales procesos por la mayoría de los sindicatos no son exclusivos de industrias nacionales, también en Aguascalientes se aplicaron procesos modernizadores de la producción y como consecuencia también se presentaron flexibilizaciones (productivas, contractuales, funcionales, salariales organizacionales y de relaciones industriales). Estudios llevados a cabo a mediados de los 90 en la entidad, han encontrado como en algunas empresas y en sus sindicatos se llegó a arreglos y se determinó la forma como se llevaría a cabo la

flexibilización impulsada por las gerencias, en donde la unilateral flexibilidad empresarial se impuso sobre lo sindical al momento de llevar a cabo toma de decisiones y fue de tipo bilateral cuando requirió de involucramiento por parte de los trabajadores al nivel de lo productivo (Alemán, Hernández y Gutiérrez. *op. cit.*: 104 y 105).

Hermanson y De la Garza, afirman que durante el periodo entre 1982 y 1992 el *management* en las gerencias de México cobró doble significado: uno consistía en dejar hacer a la gerencia todo lo que se relacionara con la fuerza de trabajo de acuerdo a las necesidades de la producción y otro en que la flexibilidad estuviera vinculada con las nuevas formas del trabajo incorporando la idea de la identidad con la empresa; el objetivo final era identificar la flexibilidad con desregulación y así ver a los sindicatos como rigideces a minimizar (Hermanson y De la Garza, *op. cit.*: 186).

Esto último se pudo comprobar en otro estudio sindical en el cual se observó el papel desempeñado por los sindicatos en Aguascalientes ante políticas gerenciales de modernización. En este trabajo se dio cuenta de cómo los sindicatos analizados terminaron por participar en las iniciativas gerenciales de restructuración productiva (aclarando que eran empresas naciones y extranjeras con tecnología de punta), sobre todo al nivel de la flexibilización productiva, algunos aceptando por completo los cambios y otros negociando con la empresa con la esperanza obtener mejoras salariales (Gutiérrez, Hernández y Alemán, *op. cit.*: 375. Gutiérrez D. *op cit*: 211).

Si comparamos lo que sucedió en Aguascalientes en estos mismos años encontramos que en la entidad se presentó algo parecido. Al nivel de las relaciones industriales el estado permitió el uso de contratos de protección tendiente a minimizar a los sindicatos y a desaparecerlos de ser posible.

Las empresas durante estos mismos años impulsaron la identidad de los trabajadores a favor de ésta procurando conectar estos procesos identitarios con los de la productividad. Este caso fue documentado por otro trabajo que encontró como se relacionaron las restructuraciones productivas con el desarrollo de identidades por la misma (Gutiérrez, Hernández y Alemán, *op. cit.* 373. Gutiérrez, P. *op. cit.*).

Pero, no sólo ha quedado el asunto de la flexibilización de las relaciones laborales e industriales en Aguascalientes en esos niveles, las gerencias también lograron controlar a los obreros al nivel de la subjetividad. En un estudio de caso se comprobó cómo los trabajadores de Aguascalientes tendían más a adaptarse a toda iniciativa gerencial productiva que a resistirse a ésta, aplicándose la política por parte de los trabajadores de dejar hacer a la gerencia con tal de alcanzar objetivos económicos. (Gutiérrez, D. y Gutiérrez, P. *op. cit.*).

Con toda la evidencia anterior se puede demostrar, de entrada, que el sindicalismo nacional e incluso el hidrocáldido ha asumido posturas poco solidarias ante sus representados ante los procesos de flexibilización en el ámbito de las relaciones laborales e industriales impulsadas por las gerencias. Este hecho marcó que las posturas del sindicalismo hidrocáldido de los últimos quince años ha sido más de entrega y cooperación ante los capitales que de resistencia obrera sindical.

Pues bien, con todo lo anterior es necesario retomar las versiones de los líderes sindicales locales para determinar, en un primer momento, el tipo postura sindical que han asumido éstos ante los procesos modernizadores en las fábricas y posteriormente tratar de demostrar si dicha postura está a favor de la empresa; y por lo tanto, si esta última se ha constituido en la base de la paz social y laboral que sustenta la industrialización vigente en Aguascalientes captando inversiones transnacionales.

El sindicalismo hidrocáldido y su colaboración en la construcción de la paz social y laboral en Aguascalientes.

Como se pudo ver en los dos subapartados anteriores, la crisis del sindicalismo en el mundo se ha expresado de muy diversas maneras en diversos países y regiones, según sea el caso de su interpretación y análisis que han llevado a cabo lo distintos teóricos analizados. Así, por ejemplo la crisis del sindicalismo podría ser por la agregación y desagregación de intereses como lo menciona Hyman por el cambio en las relaciones corporativas surgidas de las instituciones construidas por los gobiernos interventionistas a mediados del siglo pasado como lo afirma De la Garza o la burocratización de las cúpulas sindicales en México como proceso de control y dominación de la clase obrera

como lo menciona Bizberg. En este caso, si analizamos la crisis de los sindicatos en términos de su desarrollo particular se podrá llegar a conclusiones diversas como las que plantearon cada uno de los autores aludidos, tarea que no se pretende llevar a cabo en este capítulo. Por lo tanto, lo que hay que aclarar es el hecho de que el objetivo de esta investigación no es indagar cuál es la crisis por la que ha pasado el sindicalismo de Aguascalientes, sino más ver cuál es la situación actual que guarda en los sindicatos en las regiones y el papel que han jugado estos en la industrialización de esta entidad federativa, que es básicamente lo que interesa resaltar en estos momentos.

Para lo cual es pertinente que se retome el hilo conductor de cómo se ha comportado el sindicalismo en la entidad en los últimos veinte años (después de haber experimentado la influencia de restructuraciones productivas, alternancia de poderes en el estado y el gobierno federal y la influencia de las políticas económicas que abrieron los mercados de México a la competencia internacional) en relación a sus representados: los trabajadores. Concretamente, cómo es que el actor sindical en el estado ha contribuido a la industrialización en la entidad. Por lo tanto, se resaltará en este capítulo, cual es el tipo de relaciones laborales e industriales que se han generaron a partir del papel que han desempeñado los líderes de las centrales obreras de la entidad.

Los líderes de la centrales obreras y su consentimiento en las relaciones laborales flexibles en las empresas

Como primer forma de control obrero en las empresas, después de haberse llevado a cabo procesos de restructuración productivas en las mismas en los años 90 del siglo pasado, se encuentran las que han permitido el liderazgo sindical hidrocálido en detrimento de las relaciones laborales en el estado. Estas de entrada podrían denominarse consentimiento sindical de las relaciones laborales flexibles en Aguascalientes. El concepto anterior se le nombra así por toda aquella información recabada en los documentos citados en las líneas anteriores de este capítulo, en el cual, se demostró cómo es que los sindicatos en la entidad permitieron que las relaciones laborales en las empresas del estado fueran flexibilizadas en las empresas estudiadas. La afirmación anterior, implica que ya pasaron cerca de veinte años en que la entidad comenzó a experimentar tales cambios de flexibilización y de restructuración

productiva. La pregunta que salta a la luz es: ¿si actualmente el sindicalismo hidrocálido permite que en las empresas donde tienen injerencia se lleven a cabo flexibilizaciones laborales? De ser cierto lo anterior, entonces, ¿cómo se lleva a cabo esta práctica?

Retomando las entrevistas realizadas a los líderes de las tres centrales obreras más grandes de la entidad se pudo encontrar que precisamente estos liderazgos permitieron desde hace veinte años (y lo siguen haciendo), que las empresas lleven a cabo procesos de flexibilización productiva a los niveles de los procesos productivos y de las relaciones laborales. Todo lo anterior se ha dado gracias a que los liderazgos sindicales en la localidad han permitido que sus sindicatos (en caso de que hubiera uno en las empresas), ejerzan control en los trabajadores de cada una de las empresas a favor del patrón. Por ejemplo, al entrevistar al líder de la central obrera FTA-CTM Alfredo González González, que concentra el 90% de la industria manufacturera de la entidad, se pudo encontrar que hasta el momento se sigue permitiendo los procesos de flexibilización unilateral en las empresas al nivel de lo productivo con el argumento de que el sindicato debe contribuir en la productividad y competitividad de las fábricas.

Prácticamente en Aguascalientes desde hace veinte años, más o menos estamos hablando del 90 a la fecha, es cuando se empieza a manejar mucho la situación, el aspecto de la productividad, en donde se está flexibilizando la relación laboral.

¿Qué factores tienen que ver con esa flexibilidad laboral?

Quitarles rigidez a los contratos colectivos de trabajadores, usted sabe que un contrato colectivo de trabajadores es uno que somete las condiciones particulares en cada una de las empresas, tomando como base la ley federal del trabajo y luego; ya tomando en parte individual. Entonces hay todavía sindicatos con contratos muy rígidos, que no permiten esa flexibilidad. Dos ejemplos para que quede más claro. A ti se te contrata como tornero y si en este momento, hay otra tarea [por hacer], faltó un compañero que necesitamos en la restadora, [el líder se refiere al primero trabajador] no se mueve, es tornero y ahí se queda en el torno. Otro [el líder se refiere a otro caso] que es rígido y ciego, es la promoción de escalafón por antigüedad y no por capacidad. Pueden ser dos situaciones que se presentaron entre esos, muchas más... entonces nosotros desde esa fecha para acá, empezamos ya con el mercado abierto, ya con una relación industrial abierta. Ya México dejó de tener una economía cerrada, se ha abierto. Y obviamente le tendríamos que entrar sobre todo a la iniciativa privada, a las reglas de mundo, y en el mundo ya se ha dado la flexibilidad y ahí es donde empezamos. Aunque la ley en ese momento no estaba flexible, de todos modos

nosotros, dentro de los contratos colectivos ya lo tenemos. Una es en el caso de la polivalencia del trabajador, que sabe diferentes operaciones; y la otra es, dentro de los mismos contratos, solamente en caso de la misma igualdad de capacidades, en relativa. Otro también muy importante que tiene que ver con la productividad, es una parte del salario flexible en función de resultados, es decir, que entran tres aspectos fundamentales de trabajos, desperdicio y de salarios. Cada uno de ellos será un factor determinante y eso hace, de que, [sic.] al mejor trabajador, con mayor disponibilidad y con menos desperdicio se le incremente [sic.] sus prestaciones, entonces en este momento, en términos generales y particularmente dentro de la industria electromecánica es donde se presta más, y de autopartes, el 70% es un ingreso fijo y el otro 30% es en función de su desempeño [con este ejemplo el líder de la central obrera hace mención a la flexibilidad salarial, con ésta se completan los tres tipos de flexibilización de la que hablan los académicos como parte de los procesos de flexibilización en la producción en las empresas]; también llegan los premios por su puntualidad, por asistencia, que es otro tanto. También entran los pagos por prestaciones escalonadas en función de la antigüedad, mientras que algún trabajador de entrada le toca el 25%, por decir algo, de prima vacacional, otros tienen otra posibilidad del 150% en función de reconocerle al trabajador también, la permanencia de sus servicios. Y así en aguinaldo igual, la ley establece 15 días, pero nosotros lo evaluamos dependiendo de los años (Alfredo González González líder de la central obrera FTA-CTM).

El hecho anterior llama la atención debido a que, por un lado, el líder de la central obrera ha permitido (desde la década de los noventa), que en las empresas se flexibilizaran las relaciones laborales y las relaciones productivas en las plantas de forma unilateral por parte del empresario hidrocálido, contraviniendo a la Ley Federal del Trabajo y traicionando a los trabajadores que él representa; pero también llama la atención que desde los últimos veinte años la política sindical de éste líder se ha centrado en contener a la clase trabajadora para que no se resista frente la aplicación permanente de flexibilizaciones laborales en las plantas productivas. Este último hecho se fundamenta además en la estadística publicada por el INEGI citado en el capítulo II en relación a los conflictos laborales en la entidad; en donde (como ya se demostró), se tiene cerca de treinta años de que no se han presentado huelgas en Aguascalientes y en donde los conflictos laborales individuales se dirimen en su totalidad en la JLCA (tanto previamente al juicio de lo laboral como durante este proceso).

Para el caso de Aguascalientes se han presentado las dos formas de flexibilización (la unilateral y la bilateral), según fuera el tamaño de la empresa y de la constitución de los capitales que la representan, nacionales o extranjeros. Así pues, si conectamos este proceso con lo que argumentó el líder de la central obrera FTA-CTM sobre la política sindical que ha ejercido en los últimos veinte años en aquellas empresas de nueva creación en la entidad (en relación a las relaciones laborales), encontramos que este dirigente sindical ha permitido que estos procesos se lleven a cabo libremente en las empresas hidrocálidas.

En la versión anterior, bastante ilustrada por este líder sindical sobre cómo entender los procesos de flexibilización en las empresas, se puede observar la postura de control y dominación del líder sindical sobre todos sus agremiados.

Por otro lado, la flexibilización de la que habla este líder no sólo se remite al ámbito de las relaciones laborales, también en la dimensión de las relaciones industriales se puede observar cual es la postura que asume este líder ante las políticas modernizadoras de las empresas. Cabe recordar que, según De la Garza, la forma de relaciones industriales en México ha sido de tipo de circulación, en donde las cúpulas sindicales nacionales negociaban con los patronos y el estado para influir en el precio de la fuerza de trabajo y en el volumen del empleo. Esta política llegaba a las empresas y a los sindicatos sin ser cuestionada por ninguno. Pues, como ya se mencionó, para los años 90 tanto el sindicato y el estado en México dejaron de dictar políticas nacionales en cuanto al salario y empleo (por alejamiento del segundo y por la crisis que experimentaba el primero), permitiendo que las empresas pudieran decidir libremente por la contratación de los trabajadores. Esto último se pudo demostrar con la versión del líder obrero anterior; además, al nivel de las relaciones industriales, el sistema que funcionó para antes de la década de los 80 se transformó a tal grado que adquirieron un carácter productivista y de competencia. Esto también se puede confirmar con la versión de este líder obrero: “**...entonces nosotros desde esa fecha para acá, empezamos ya con el mercado abierto, ya con una relación industrial abierta.** Ya México dejó de tener una economía cerrada, se ha abierto. Y obviamente le tendríamos que entrar sobre todo a la iniciativa privada, a las reglas de mundo, y en el mundo ya se ha dado la flexibilidad y ahí es donde empezamos. **Aunque la ley en ese momento no estaba**

flexible, de todos modos nosotros, dentro de los contratos colectivos ya lo tenemos.”

Alfredo González González líder de la FTA-CTM.

Con esta versión, las relaciones industriales en el estado se han llevado a cabo de forma tan exitosa para los patrones hidrocálidos que los conflictos laborales y de relaciones de poder entre capital y trabajo han casi desaparecido. Lo cual nos lleva a considerar que en estos momentos la organización sindical que representa el líder obrero ha tendido a subordinarse al capital; pero, además, ejercer el control y dominación de los trabajadores. Lo anterior se puede apoyar también con la parte de la versión de este mismo líder en la que menciona a lo que compete a las leyes laborales: “Aunque la ley en ese momento no estaba flexible, de todos modos nosotros, dentro de los contratos colectivos ya lo tenemos.” Alfredo González González líder de la FTA-CTM.

El problema con la versión que maneja el líder de la central obrera es que la última reforma a la Ley Federal del Trabajo se realizó en 1979 y ha estado vigente hasta nuestros días. Por lo tanto, lo que dice este líder con respecto a la forma en que ha intervenido en las relaciones laborales en el estado con base a la supuesta ley flexibilizada de nuestros días y de contratación colectiva, se interpreta como una actuación de subordinación ante el capital y sus políticas modernizadoras por un lado y de control y dominación ante los trabajadores por otro ya que evita que éstos puedan demandar al patrón por la flexibilización, de sus salarios y por la forma como son contratados.

Otra pregunta que se le hizo a este líder obrero confirma la tesis de control y dominación que ejerce con los trabajadores refería a las probables reformas laborales que se encuentran en el tintero en la Cámara de Diputados, pero que no se han llegado a concretar. La pregunta que se le hizo fue si este propondría alguna iniciativa de reforma laboral. En este sentido, la respuesta de este líder fue tajante: “¡ninguna!” Además, si se le da seguimiento a la entrevista se puede observar que este líder está bastante consciente de la situación laboral e industrial en la que se encuentran los contratos colectivos y de cómo no es necesario que se reforme nada de la LFT, ya que según este dirigente, lo que demandan los empresarios ya se da en los hechos. Este líder tiene

bastante claro que la realidad laboral actual favorece a los empresarios por el control y dominación que este ejerce sobre sus agremiados y la clase trabajadora en general. Especialmente al momento en que se da el registro de los contratos colectivos y aunque si la ley no contempla la flexibilidad, éste sabe bien que se puede llegar a acuerdos con los patrones para que en la realidad se puedan llevar a cabo cualquier ruptura de rigideces que sea necesaria.

¿Qué propondría usted, por ejemplo dentro de una reforma laboral, para que se tradujera en una mayor competitividad laboral en el caso del estado de Aguascalientes?

¡Ninguna!

¿Por qué?

Porque los contratos colectivos de trabajo los tenemos lo suficientemente flexibles para esto, hay situaciones en la cuales la ley no los contempla pero tampoco nos impide que lleguemos a acuerdos, o que los plasmemos, mejor dicho, en un contrato colectivo. La reforma que en este momento se está dando, o la propuesta de la reforma a la ley Federal del Trabajo que se está dando en este momento, no contribuyen a que las empresas sean más productivas. Hay ciertos huecos, ciertas lagunas que tiene la ley que de alguna forma los subsana y que también se trata de proteger al más débil económicamente hablando, porque en este caso es el trabajador. En el caso de las mujeres, se está prohibiendo la discriminación respecto a que estén embarazadas, al acoso sexual, y creo que eso es algo sano, y que de hecho hasta la misma ley lo ve, no lo precisa tanto, pero ya lo previene, incluso llega a la sanción de que si el patrón o su representante le falta a algún trabajador, este lo puede demandar y si lo comprueba tiene más indemnización, que si el patrón lo despidiera por causas injustificadas, de alguna manera eso se contempla; la otra es el escamotear los derechos de los trabajadores a través de los consorcios, ahí está entrando muy bien, esto que es algo que lo vemos benéfico. La ley de ahorita es ambigua en ese sentido y pues creemos que esto también contribuiría a tener una mejor productividad y pues prácticamente en estas dos cosas, lo demás ya lo tenemos dentro de la ley Federal del Trabajo. Ese salario flexible la ley no lo contempla pero más sin embargo, ya está a través de los contratos. Yo he estado en reuniones de la posible Reforma Laboral, y lo que les comento, les digo: ¿saben que? vamos a ver una recopilación de los contratos colectivos de trabajo, pónganle a la ley y hacemos dos [alude a que se constituirían dos leyes: una en papel y otra en los contratos colectivos]. Porque somos más flexibles a través de los sindicatos y a través de los contratos colectivos de trabajo.

(Alfredo González González líder de la central obrera FTA-CTM)

Con esta opinión del líder de la central obrera FTA-CTM se descubre el verdadero interés de evitar que se den reformas a la legislación laboral, ya que de presentarse y aprobarse las reformas propuestas por la Coparmex a través del Partido Acción Nacional, en la Cámara de Diputados se podría transformar la situación ilegal que viven los empresarios, en cuanto al implemento de flexibilidades laborales y productivas en sus empresas, a uno legal. De esta manera los empresarios e inversionistas que llegasen a México y a Aguascalientes concretamente (en caso de llevarse a cabo tal reforma), no tendrían que recurrir a los servicios de control y dominación obrera que llevan a cabo los líderes sindicales y por lo tanto, redundaría en que los capitales ya no tendrían que pagar las “igualas” a los sindicatos que registran contratos de protección de los empresarios. De tal modo, se podría afirmar que de llevarse a cabo tal iniciativa de ley ocasionaría el fin de la relación corporativa sindical iniciada en México desde los años 40 y, por ende, se terminaría la hegemonía que han alcanzado los sindicatos ceteístas en Aguascalientes.

La afirmación anterior se apoya en el argumento que hace alusión al tiempo en que este líder ha llevado a cabo esta práctica sindical en Aguascalientes, y que tiene relación directa con los llamados contratos de protección en las empresas a espaldas de los trabajadores.

La práctica sindical del registro de contratos de protección ha llevado a que se dé una crisis real de representación sindical y una verdadera desagregación sindical por la falta de trabajadores sindicalistas en la organización, por qué este líder sindical se opone a tales iniciativas de reforma laboral en la entrevista que dio.

Ahora bien, en caso de que se diera la reforma laboral planteada por la Coparmex, ésta central obrera estaría en riesgo de perder gran parte de su control y dominación política de la clase trabajadora (ya que en los hechos existen pocas empresas con sindicatos); y, a su vez, significaría una pérdida en lo económico (éstos dejarían de percibir el pago económico de los empresarios por concepto de Iguala que obtienen las centrales obreras por el servicio de protección a través de los contratos de protección), situación que el líder de la FTA-CTM y de las centrales obreras de México

de extracción priista no están dispuestas a aceptar (como así se pudo ver en las discusiones recientes de reforma laboral en la cámara de diputados y senadores).

Por otro lado, el mismo líder obrero cae en contradicciones en sus versiones, ya que por un lado da a entender que existe una legislación flexible vigente; mientras que por otro lado, menciona que la flexibilidad laboral existente no la contempla la ley. En este caso, el líder sindical ha impulsado, según su versión, el pago por productividad.

Por otro lado, este líder sindical tiene claro cuál debe ser el tipo de política laboral a impulsar para no apoyarla exclusivamente en la paz laboral (alcanzada desde hace tiempo); sino, según este líder, el gobierno debe ofrecer algo más para que las inversiones lleguen al estado. Lo anterior lo menciona porque ya en muchos estados se oferta la paz laboral. Menciona también que a través de acuerdos entre las partes se pueden ofertar otras cosas a los inversionistas y no nada más los bajos salarios. Lo que se pudo inferir con este tipo de comentario fue el líder pretendió deslindarse de los bajos salarios que han provocado el tipo de práctica sindical que ha impulsado en Aguascalientes ejercida por éste durante muchos años. Todo lo anterior se puede corroborar con la siguiente opinión.

De treinta años para acá, ¿cómo participan los distintos actores en esa construcción de paz laboral que ya se traduce en inversiones, en empleos, desarrollo y crecimiento para una ciudad como la nuestra?

Es inclusive y ha sido desde esos treinta años para acá, el principal ofrecimiento de la secretaría encargada de eso que, es la de Desarrollo Económico. Ellos lo primero que dicen es: "nuestras fortalezas son estas, la primera es la paz laboral que se tiene". Yo siento que a la voluntad de negociar de las partes, a una filosofía en donde vayamos de ganar-ganar. Porque en cualquier conflicto laboral, en cualquier relación laboral, cuando uno pierde y el otro gana, es algo que tarde o temprano se refleja, entonces aquí hemos hecho acuerdos, ya muy centrados en esta primicia de ganar-ganar y de que sabemos que en un momento dado, de parte del empresario, el pagar salarios pequeños es nada más por obligación o por no salirse del mercado. La competencia en este momento es muy fuerte, y quien realmente no se fija que la capacidad económica tienen las empresas, pues es su cliente. Esto ya se reconvirtió, de tener una economía cerrada a una economía abierta, antes el que ponía el precio del producto era el productor, y ahora el que lo pone es el cliente, porque si se le

hace muy caro lo que venden en Aguascalientes se va a los vecinos de los estados o incluso al resto del país. Entonces esto nos hizo entender esta situación y creemos que si aunado a esto como se dio hace 15 años, aunado no es el único factor pero si es el principal, [la paz laboral], aunado a los apoyos que se les brinden a algunas empresas; en este momento la agresividad entre los estados de México es lineal, llegan hacerse hasta concesiones de 1000 pesos en pagos de impuestos, a darles plantas como base por mucho tiempo, en fin, hay una serie de incentivos que en todos los estados, se han puesto las pilas, aquí no tanto y siento que por eso hemos perdido competitividad en ese sentido. Y creo que es necesario que se vuelva a retomar ese desgaste, si realmente queremos volver a traer la industria en Aguascalientes, tenemos que vender otros factores que ya también hay, de la paz laboral, ya en muchos estados se encuentra. Entendieron que ese es uno de los mejores caminos que se tienen para tener buenas relaciones y buenos salarios porque es parte de lo mismo, ya lo que hace, desafortunadamente, que un trabajador gane mas pues es la ley de la oferta y de la demanda. Ahorita los salarios están caídos pues porque hay mucha oferta de mano de obra (Alfredo González González. Líder de la FTA-CTM).

Ahora bien, se llegó a la conclusión anterior apoyándose en la opinión del dirigente de la central obrera de la FTA-CTM, pero la cuestión del control y dominación de la clase trabajadora no sólo se ha llevado a cabo por este líder, sino también por el resto de las centrales obreras. En la entrevista con el líder de la CROC se puede corroborar como la SEDEC oferta el control y dominación de los trabajadores, llevado a cabo por las centrales obreras hidrocálidas en el exterior del país. Y de cuál es el valor que le han dado los empresarios a la paz laboral en Aguascalientes generada por las centrales obreras locales.

*Bueno, entiendo que es el Gobierno del Estado a través de sus diferentes Secretarías, principalmente SEDEC, el que hay un abanico de organizaciones [sindicales] que llevan la paz social, que es cuando se lleva esta idea con los empresarios, y esto se huele a nivel nacional e internacional. Yo creo que los que han estado en la época de la industria maquiladora, ellos se fueron, pero no fue por ninguna de las organizaciones. Fueron por cuestiones muy diferentes; y además, en Aguascalientes, nosotros a lo mejor por la rutina que tenemos, pues lo vemos en el Estado, una fabrica allá otra acá, con adecuados de servicios. Un ejemplo, Altaria, tiene todo y otras en plazas ¿que tenemos? Nos acostumbramos a verlos, pero el de afuera **lo ven como una manzanita dorada** y dicen: vamos allá [aludiendo a Aguascalientes] porque ahí, pues,*

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

no se negrean, no nos negrean. Lo que pasa es que tenemos respecto por el inversionista que ha invertido dólares o pesos mexicanos 10, 15, 20, 200 millones; y si se produce un paro loco, pues eso no va. Total se van los inversionistas y ya no hubo nada ni para uno ni para otro (Refugio Marín Ruiz, Secretario General de la CROC Ags).

Este líder obrero haciendo mención a las diversas formas de pago que se llevan a cabo en la industria de la confección y en la hotelera, describe cómo estas ramas industriales recurren a los bajos salarios otorgados en el estado para hacerlo atractivo a las inversiones; y como es que recurren, además, al tiempo extra para obtener una mayor retribución económica. Pero cabe aclarar que éste mismo líder obrero hace referencia al trabajo a destajo, que representa una forma más de ingresos no legales en México.

Así es pero esa es como manufatura exactamente esa entra dentro de la maquila o de la confección. ¡Ah, OK! Y ahí hay un contrato colectivo de trabajo en el cual hay un tabulador base, base de lo colectivo que no podemos estar abajo de lo que establece la ley y cuál es la ganancia, en este caso, son mejores las ganancias con los destajos. Por decirle un ejemplo, tu tarea son 100 bolsas. ¡ah! pero hay que sacar un pedido de 100,000 entonces se trabaja a destajo y muchas veces lo hacían por su tarea, se avientan 500, por decir 1000, el destajo les hace ganar. Se paga el extra porque se paga por hora. La industria maquiladora la industria de la confección... hacer un pantalón es una canal [alude al proceso de producción en serie] y si alguien se atoró, el atrás perjudica al de adelante y si el de adelante se atoró, perjudica al de atrás o al de en medio. Es una cadena porque todos llevan un porcentaje de ganancia independientemente de las prestaciones que le otorga la empresa o el ramo productivo del trabajo y el trabajo extra eventual el compromiso es en un día vamos a decirle trabajo por hora de utilidad que se da mucho en el Estado también en cuanto a la industria gastronómica y es el que hay que seguirle la pieza es también otra forma lógica y también no dan más. Opera en la industria gastronómica y hotelera, opera también en la industria de la construcción, trabajo por obra determinado (Refugio Marín Ruiz, Secretario General de la CROC Ags.).

Por otro lado, el término de “**la manzanita dorada**” de la que habla el líder de la CROC, que no es otra cosa que el control, la dominación de la clase trabajadora al servicio de los empresarios, se puede entender mejor cuando se revisa la versión del dirigente de la CROM de Aguascalientes. Este dirigente es quien argumenta cómo en el

estado, a través de la SEDEC, se le permite a las nuevas inversiones -al nivel de la rama del comercio-, el que adquieran la firma de un sindicato externo. El hecho anterior describe cómo es que el gobierno del estado aprovechándose del control y dominación que ejercen los sindicatos locales sobre los trabajadores y de la subordinación que tienen éstos ante el patrón, permite que empresas nacionales y trasnacionales puedan invertir en la localidad sin que tengan que hacer un convenio de contrato de protección con los sindicatos locales. Además de que el control que tiene el estado sobre las centrales obreras locales, permite que los inversionistas ahorren en costes laborales vía contrato de protección. Por lo tanto, el término de la “**manzanita dorada**” de la paz social en el estado se convierte en el fruto del que otras centrales obreras externas al estado hayan querido aprovecharse, para que los empresarios obtengan mayores ganancias.

...Eso es en definitivo el gran pacto social que existe en Aguascalientes y que es presumido por todos los actores de una paz social y laboral para garantizarle a aquel que quiera hacer una inversión en Aguascalientes. Que ésta, obviamente, le resultara atractiva y se le producirá y que no tenga ningún problema en la cuestión laboral, tenga contrato colectivo o no lo tenga. Y la cuestión es que empiezan a llegar muchas inversiones a Aguascalientes, pero ya en otros sector que es el comercial; se empiezan a abrir centros comerciales y nos damos cuenta que ya no le interesa al inversionista si los sindicatos de Aguascalientes le garantizan o no algún control en los trabajadores porque resulta que se empiezan a instalar estos comercios de franquicias que ya conocemos, solo hay que voltear a Altaria y dime el que sea ¿no? Pero todos estos son de franquicias que llegan ya Aguascalientes con un contrato realizado por un sindicato y no precisamente local, sino con sindicatos nacionales que son los que le garantizan su propia estabilidad, entonces yo incluso en lo personal le hago un reclamo en una de las reuniones al gobernador del estado ante el secretario de la SEDEC y le digo que hemos visto que hay nuevas inversiones, en los comercios, pero los sindicatos locales sólo nos quedamos viendo y no nos están garantizando tener una contratación libre con estos empresarios porque ya vienen etiquetado.

¿A qué se refiere con los sindicatos nacionales?

Son sindicatos de industria del comercio y de diferentes membretes que se dedican a vender contratos, a ofertar contratos de protección que son contratos ajenos a los trabajadores, ustedes pueden llegar y preguntarles a la gente de Sears, por ejemplo a la gente de otros comercios ¿qué más hay ahí....? Liverpool, de los cines, la que sea, cualquier comercio. Que hay que pregúntale a los trabajadores y no tiene sindicato, pero en realidad en la junta local ahí están depositados esos contratos designados

por líderes de sindicatos nacionales que les firman a estos comercios sus contratos para toda la república, entonces resulta que ya es un poco contradictorio el hecho de decir que aquí se les está ofreciendo estabilidad laboral cuando ellos no utilizan a los sindicatos locales para que les presten el mismo servicio, o sea, simple y sencillamente los ignoran y llegan ellos con quienes ya tienen trato y saben que no van a experimentar una relación. Ahora, sin embargo, si tiene que dar algo, tienen claro algo... contraten con quien contraten, sean locales o sean nacionales, no les va a pasar nada (Jesús Ramírez Ramírez líder de la CROM Ags.).

Como podemos observar, el tipo de acuerdos firmados por las empresas de las que hace mención este líder sindical con sindicatos nacionales, son convenios que en México se les conoce como los “Contratos ley”. Este tipo de contratos son los que se aplican para empresas que tienen cobertura nacional, ya sean firmas comerciales como Liverpool, Sears, Soriana, etc., en los que éstas deben tener un sindicato por cada estado en donde se instalan. El problema que menciona este dirigente de la CROM es que el gobierno del estado, aprovechándose del control que tienen las centrales obreras de la entidad sobre los trabajadores y de la dependencia que tienen éstos últimos para con él y con el patrón, permite que no se registre la titularidad de contratos colectivos registrados ante la JLCA por parte de sindicatos externos, violando doblemente los derechos de los trabajadores. Esta doble ventaja competitiva que beneficia a las empresas comerciales de las que hace mención tanto el líder del CROC y de la CROM son el sustento de la paz social y laboral en el estado llevado a cabo a grados que indignan hasta a los mismos líderes obreros. Esto es así ya que no sólo se violenta los derechos de los trabajadores al registrar la titularidad de un contrato colectivo en la JLCA por parte de una central obrera a espaldas de los trabajadores, sin que exista sindicato alguno; sino que, además, ya ni siquiera se da el registro de tal contrato de protección en la JLCA de la nueva inversión en el estado a los sindicatos locales, porque a esta empresa ya la protegen desde fuera de la entidad. Es por tal motivo que los sindicatos locales se encuentran en desacuerdo y reclaman a los servidores públicos como la SEDEC y al gobierno del estado el que repartan los contratos de tales empresas como ya lo declaró el mismo líder de la CROM de Aguascalientes. El hecho anterior marca un nuevo precedente en la vida laboral del país, ya que este nuevo convenio no se tiene registrado en ningún estudio laboral.

Por lo tanto, este hecho se convierte en una forma más avanzada de control obrero llevado a cabo por los sindicatos al servicio de los empresarios en contubernio con las autoridades estatales (ubicado al nivel de las relaciones industriales), ya que ahora son dos los tipos de sindicatos quienes ofrecen los servicios de contratos de protección: los sindicatos locales y los sindicatos nacionales (externos), como se pudo demostrar con la versión del líder de la CROM. En el cual los primeros se encargan de controlar a los trabajadores de aquellas empresas de tipo local; mientras que para el caso de algunas empresas de carácter nacional se encargan de controlar y dominar a la clase trabajadora aquellos sindicatos nacionales que llegaron con sus contratos previamente acordados en sus estados, con la anuencia de las autoridades laborales, por orden directa del gobernador, en este caso panista.

¿Cree usted que este tipo de cambio en la política laboral se debió concretamente al gobierno panista y lo están llevando a cabo en otros estados?

No se, pero aquí en Aguascalientes hay una gran contradicción. Resulta que estos sindicatos han llegado a depositar sus contratos y sin embargo su registro en la junta, ésta no se los da.

¿Por qué en ciertos casos no?

Yo creo que es por lo mismo de esa falta de control sobre esas organizaciones. Si, no hay problema, deposita tu contrato, pero sí hay un problema, en realidad. Lo tienes depositado pero no lo tienes depositado o sea ahí hay un salto en la ley, ¡si la hubiéramos traído!.... Son interpretaciones, parece ser que la ley dice que es suficiente con ir a una junta local y depositar un contrato para que este se registre, pero resulta que hay, en diferentes juntas locales, hay criterios distintos; entonces aquí en Aguascalientes, el criterio es uno precisamente diferente a otros lados. En él dice: tu vienes, depositas un contrato, pero para que este sea registrado necesitamos darte, un acuerdo, un numero de registro en el libro de registro de contratos colectivos de esta junta, entonces, sí decimos que ya está registrado, mientras no está [alude al hecho] este acuerdo, tu contrato no está registrado.

...Tratan de tener cierto control ahí, pero ¿para qué hace eso, yo le expongo al gobernador? ¿Por qué haces eso, porque no prefieres mejor que los locales inviten al empresario como lo hacían los priistas? Haber [continúa este líder], éste es para Pedro [refiriéndose a los contratos colectivos de las empresas recién instaladas en la entidad], llega otro, éste para Juan, ahora para éste. O para éste, diez y para éste, tres y para éste, dos; o sea, los repartían desde la secretaría [refiriéndose a la de Desarrollo Económico], esto no está ocurriendo ni con Felipe González ni en este gobierno [el gobierno de Luis Armando Reynoso] o sea en esta década no ocurrió así

porque entonces el único mecanismo que encontraron es este que yo te planteé para tener cierto control; cuando antes se decidían que los locales son los únicos que podían contratar.

¿Pero por qué no está ocurriendo así?

Y si hay un por qué, porque el empresario de hoy, ante la debilidad de los secretarios de desarrollo económico, imponen sus condiciones, “...oye mira aquí tengo una gama, una baraja de sindicatos locales”, [afirma el secretario de la SEDEC], “...a mi no me interesan” [respondiendo el empresario], “yo ya traigo mi sindicato”. Y antes no, esté cuante que va hacer gobernador [refiriéndose a Carlos Lozano, ya que la entrevista se llevó a cabo después de las elecciones estatales], decía: “...hoye, aquí te vas a instalar y le vas a firmar el contrato a fulano”. Así se lo hizo a NISSAN y a todo mundo (Jesús Ramírez Ramírez líder de la CROM Ags.).

Con esta última versión del líder de la CROM se puede comprobar que todas las centrales obreras de la entidad ejercen el control de la clase trabajadora de Aguascalientes; y que éste control y dominación (que es el que más ha contribuido para que lleguen inversiones productivas y comerciales a la entidad), permite a tales inversiones acumular ganancias sustantivas basadas en una política de salarios bajos, reduciendo así los costes de producción. De los cuales estos últimos tienen que negociar con los primeros y con el estado mismo.

Cabe mencionar que en esta última entrevista se resalta la posibilidad de que las centrales obreras locales, debido a la alternancia de poder en el gobierno estatal a favor del PRI, vuelvan a ser beneficiadas con el sistema original de reparto de titularidad de contratos colectivos de aquellas empresas de reciente instalación en el estado (refiriéndose a la llegada en el poder ahora por parte del PRI). Lo que no podemos determinar es si a estos nuevos sindicatos nacionales se les permite aprovechar el control obrero creado por las centrales obreras locales, para conseguir dinero por el servicio de contratos de protección desde fuera de la entidad. Esto sería algo que se tendría que investigar más adelante, ya que representa una nueva forma de articulación corporativa en México y en Aguascalientes.

Conclusiones

En el capítulo se observa que son varios los elementos que deben de integrarse para comprender la relación corporativa actual entre sindicatos y patrones, mediados por el gobierno de Aguascalientes. Se entienden también los porqué de esta nueva relación corporativa que se ha llevado a cabo bajo contextos globales de competitividad entre empresas y alternancia de poderes en la entidad, vivida por los ciudadanos hidrocálidos en los últimos veinte años.

Para entender lo anterior es necesario partir de la forma por la que transitó la relación corporativa sindicatos-patrones en los últimos veinte años y así detenerse en el tipo de políticas de relaciones laborales impulsadas por las centrales obreras en la entidad, avaladas por los gobiernos estatales en turno (priistas, panistas y nuevamente priistas, en este caso).

Recuperando cómo los empresarios de la localidad contribuyeron para que los controles alcanzados sobre los trabajadores desde el nivel de las relaciones laborales, en la dimensión de las relaciones de producción en las fábricas, se extendieran al nivel de las relaciones industriales; y sirvieran para atraer inversiones foráneas, poniendo a su servicio dichos controles logrados. Aclarando que toda la contribución de estos empresarios dependió en gran medida de cómo los sindicatos colaboraron en éste proceso. Se puede afirmar que cuando se analizó y evaluó al empresariado local sobre la forma como contribuyó en la construcción de los controles obreros (en las relaciones laborales e industriales en el estado), se encontró sólo parte de los elementos contenidos en la articulación que debían tener éstos con los sindicatos de la localidad, para alcanzar los objetivos de controlar a los obreros en lo laboral y lo industrial para atraer inversiones productivas al estado.

Así pues, para la articulación de actores económicos y políticos en relación al control obrero en la entidad y cómo ha contribuido en la industrialización de Aguascalientes fue necesario que se reconstruyera la articulación entre sindicatos-estado-empresarios a partir de la perspectiva del primero.

Las centrales obreras de la localidad, hasta los años 80, respondían a los mandatos que dictaba el comité central de las organizaciones sindicales, ya que estos últimos cumplían la función de negociar con el estado mexicano los salarios y volumen de empleo de todo el país. La lealtad mostrada por las centrales obreras de las respectivas entidades era premiada con cargos públicos o curules en las cámaras legislativas de los distintos niveles de gobierno.

El proceso al que se llegó con la articulación entre sindicatos nacionales y estado permitió estabilidad política en el país. Eran momentos de paz social de la que tanto se presumió durante muchos años en los discursos presidenciales y estatales en los informes de gobierno.

Pero el proceso de articulación entre dos actores (sindicatos-estado) llevado a cabo de forma casi perfecta hasta los años 70 del siglo pasado, experimentó la primera crisis económica en los 80 y después de otra de tipo político al agotarse las relaciones que dieron sustento al corporativismo. Estos hechos llevaron a que las relaciones corporativas patrimonialistas entraran en crisis debido al agotamiento del patrón de acumulación y al alejamiento del estado en la negociación salarial y volumen del empleo de la fuerza de trabajo. Llevó, además, a que el sindicalismo corporativo de la revolución mexicana, que define De la Garza como circulatorio, en las grandes negociaciones estatales y patrimonialista en las relaciones dentro de las fábricas, entrara en contradicción con el viraje del patrón actual de acumulación impulsado ahora por gobiernos neoliberales a uno de tipo productivista (De la Garza, *op. cit.* 262).

Lo anterior fue así ya en los 90 se desarrolla toda una política sindical en función de impulsar la nueva cultura laboral orientada a apoyar la productividad en las empresas lo que permite que en éstas se lleven a cabo procesos de flexibilización en muy diversas formas y espacios posibles.

El problema que enfrentó el sindicalismo corporativo en los estados fue decidir cual postura asumir ante los embates flexibilizadores de los procesos de producción, relaciones laborales e industriales impulsadas por los empresarios. Al parecer, todo concluyó a favor de apoyar tales iniciativas modernizadoras ya que iban a tono con el

tipo de política económica neoliberal impulsada por los gobiernos federales de gobiernos priistas como el de Carlos Salinas de Gortari y Ernesto Cedillo. Y más aún, cuando se firmaron los Tratados de Libre Comercio, se dio una transformación en las relaciones laborales, situación que cuestionó el viejo corporativismo sindical.

Aunado a lo anterior, la alternancia en el poder en el gobierno del estado de Aguascalientes en el año 1998 y al nivel federal en el 2000 llevó a que la relación corporativa sindical con el estado se terminara de definir. Como entonces los empresarios panistas eran los interlocutores al nivel de estado, el sindicalismo no tuvo otra opción que llegar a acuerdos con estos nuevos actores tanto al nivel estatal y federal.

El patrimonialismo llevado a cabo en otro tiempo se transformó y en Aguascalientes culminó en relaciones corporativas de control y dominación obrera, como lo afirma Bizberg, en donde el sindicato dejó impulsar al empresariado todo tipo de iniciativas modernizadoras, la flexibilización fue uno de los instrumentos que utilizaron para llevar a cabo tales tareas. En los casos de las empresas en donde existían sindicatos, la orden fue que éstos colaboraran con tales iniciativas, y cuando mucho (al momento de aplicar flexibilizaciones), éstos debían participar proponiendo cómo se debería llevar a cabo la flexibilización; en los casos en donde no había sindicato (en los que existían contratos de protección), el empresario dictaba libremente la forma de flexibilizar las rigideces que limitaban la producción. Este último hecho, originó que los sindicatos se transformaran en verdaderas burocracias de control y dominación obrera como lo describe Bizberg; pero conservando tintes de relaciones corporativas (tendientes a menos), como lo menciona De la Garza. Se conservaron las relaciones corporativas con las centrales obreras porque a través de éstas se conseguía cumplir con las leyes laborales vigentes encubriendo así toda una relación laboral y sindical ilegal en el que todos salían ganado.

Se afirma que se consolidaron verdaderas burocracias sindicales, lo cual se debió a que los sindicatos fueron en Aguascalientes quienes promovieron y promueven las relaciones laborales y contractuales flexibles en las empresas, cuyo fundamento es el contrato de protección en las mismas.

Basadas estas relaciones laborales en un tipo de tipo corporativo en el estado se continuaron conservando las articulaciones básicas con el estado y los patrones que las caracterizaron en su forma original. Este hecho permitió a que los empresarios locales comprendieran que sin sindicatos en las empresas, la forma de acumular ganancias era más eficiente que con la presencia de éstos; es por esta razón que a partir de mediados de la década de los 90 el sindicalismo local se ha dedicado, en contubernio con el estado, a registrar solamente contratos colectivos de protección en la JLCA para toda aquella empresa que llega a la entidad e inclusive para aquellas que ya existían.

Los mecanismos de control ejercidos sobre los trabajadores por parte del sindicato corporativo sentaron las bases para la creación del discurso de la paz social y la paz laboral, que representa de todas formas costos para los empresarios, pero que en los hechos es el fundamento para la atracción de inversiones nacionales y extranjeras en el estado.

Pero, ¿qué pasó entonces con el sindicalismo hidrocálido en términos de su representación de intereses?

En los últimos años, los sindicatos han dejado de representar a sus agremiados y han pasado a servir completamente a los capitales con el objeto de conservar su posición de representación sindical. Lo anterior ha sido así debido a que han privilegiado la obtención de ingresos económicos que representación de interés de clase.

Ahora bien, los líderes de las centrales obreras de la entidad ya no buscaron negociar las condiciones de trabajo, salarios y prestaciones de los trabajadores con los empresarios; lo que buscaron fue simplemente la titularidad de los contratos colectivos de aquellas empresas que se instalan en la entidad, lo cual originó toda una serie de diferencias y disputas entre centrales obreras. Esto ha sido así en los últimos diez años ya que se ha llegado al grado de que los gobiernos estatales ya ni consultan a los líderes sindicales para otorgarles la titularidad de los contratos colectivos de las nuevas empresas, sino simplemente permiten que éstas lleguen y se instalen en Aguascalientes

sin tener ya que convenir y contratar los servicios de las centrales obreras locales. Hecho que se ha traducido en la completa degradación del papel de los sindicatos en el estado de Aguascalientes. Como bien lo demuestra el líder de la CROM al poner el ejemplo de las empresas comerciales en el estado, a las que les permitieron no registrar un contrato colectivo en la JLCA a través de las centrales obreras locales.

Planteado lo anterior fue necesario que el sindicalismo tuviera que tomar la decisión de continuar con estas prácticas sindicales de protección laboral para los empresarios, porque de no hacerlo podrían ser desconocidos por el estado panista y la parte patronal, lo cual habría significado el fin de la organización corporativa sindical. Además, éstos se centrarían también en el hecho de que los acuerdos construidos entre las centrales obreras y el estado de extracción panista, representado por el empresariado local, indicarían que las centrales obreras acordaron con los gobiernos estatales en turno el que éstos se encargarían de la paz social y laboral en el estado, conteniendo conflictos y huelgas de los trabajadores al nivel de las relaciones laborales e industriales en el estado: todo a cambio de obtener una remuneración económica por ofrecer el servicio de protección de aquellas empresas recién instaladas en la entidad.

Cuando se acordó tal relación y que se llevó a cabo de forma constante en el estado, fue el momento que ésta relación produjo y reprodujo el control obrero de la clase trabajadora al nivel de las relaciones laborales e industriales. Control obrero que se ha traducido en paz social y laboral.

Las versiones de los líderes de las tres centrales obreras en la entidad demuestran que si bien éstos se han subordinado a los intereses de los capitales y de los gobiernos panistas y priistas, no quiere decir que no tengan proyecto político alguno. Por el contrario, todo parece indicar que estos actores políticos también tienen sus posturas en cuanto a las reformas a la Ley Federal del Trabajo, en la cual tienen claro que no son necesarios dichos cambios en la ley debido a que les asegura poder llevar cabo cualquier cambio en la misma sin que los trabajadores opongan resistencia, y mucho menos, que organicen alguna huelga.

La postura sindical anterior se entiende por la sencilla razón de que si se modifica la ley laboral como lo quieren implementar los empresarios, entonces corren el riesgo de perder el poder que tienen sobre los trabajadores; rompiéndose así, el contubernio construido desde hace más de treinta años, y por ende, dejar de ser necesarios para ejercer el control sobre los trabajadores para uso de los patrones. Por este motivo el dirigente de la FTA-CTM se niega a tal reforma, ya que esta central obrera tiene la mayoría de los contratos de protección y, de modificarse la legislación laboral en el sentido que proponen los empresarios, éstos podrían perder todos los conceptos de remuneración provenientes de las igualas.

Por otro lado, la situación anterior se ha traducido en cierta debilidad de las centrales obreras, ya que se encuentran supeditados completamente a los designios de los gobiernos estatales (ya sean priistas o panistas); y si en determinado momento el actuar de los primeros no es del agrado del segundo, éste puede sufrir la exclusión del gobierno estatal en cuanto a reparto de contratos colectivos de las nuevas empresas en la entidad.

Por lo tanto, se puede concluir que la industrialización en Aguascalientes se ha llevado a cabo a través de un proceso **socio competitivo**, en el cual está mediado por un proceso concreto de **relaciones laborales e industriales de control obrero**. Este último proceso describe que en Aguascalientes la industrialización se generó a partir de la competitividad que las empresas han tenido que experimentar por los procesos de globalización, apoyándose en los controles obreros creados en la localidad; pero instrumentándose a través de las políticas de flexibilización en las empresas implementadas por las gerencias en las fábricas, con el apoyo y consentimiento de los sindicatos o centrales obreras corporativos.

En este caso, la manera articulada concreta de **relaciones laborales e industriales de control obrero** que se constituyó en Aguascalientes fue la de contener y dominar al movimiento obrero en tres dimensiones. En los espacios de lo productivo a través de las flexibilizaciones unilaterales, expresados en términos numéricos, funcionales y contractuales. En el nivel de relaciones laborales con la firma de contratos flexibilizados entre empresarios y centrales obreras. Y en cuanto a relaciones

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

industriales con la utilización y registro de contratos de protección ante la JLCA por parte de las mismas centrales obreras. Por tal motivo, la industrialización de Aguascalientes con base a las relaciones laborales e industriales de control obrero por parte de las centrales obreras viene a ser uno de los procesos sólo se pudo presentar en lo real por la acción específica de participación del sindicalismo que se ha venido practicando en el estado.

Así pues, una vez que se pudo esclarecer la situación sindical en el estado de Aguascalientes a partir de las versiones de los propios líderes de las centrales obreras y de su contribución en la paz social y laboral en la entidad. Sólo resta recuperar la versión de los actores políticos ubicados en los espacios gubernamentales para revisar cual es la opinión de éstos frente a lo que éstos mismos llaman paz social y laboral en la entidad y cómo este influye en el proceso de industrialización para Aguascalientes.

Con esta otra versión se podrá reconstruir el proceso que permitió conformar el surgimiento de la industrialización de Aguascalientes en los últimos veinte años.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

CAPÍTULO V

GOBIERNOS LOCALES Y POLÍTICA PÚBLICA DE CONTROL OBRERO EN EL PROCESO DE INDUSTRIALIZACIÓN DE AGUASCALIENTES

Introducción

En el presente capítulo se plantea cómo los gobiernos estatales en Aguascalientes, en los últimos treinta años, a través de un tipo específico de políticas industriales, se convirtieron en el mediador de las relaciones corporativas que impulsaron la industrialización (captando inversiones productivas transnacionales), a través de sus políticas públicas de control obrero.

Para demostrar lo anterior se entrevistaron a servidores y funcionarios públicos, y a abogados laboralistas (quienes participaron como autoridades en la Juntas de Conciliación y Arbitraje), como fuentes principales de información para indagar cómo fue que el estado logró formar parte de todo el proceso reciente de industrialización en la entidad, llevándolo a niveles exitosos de competitividad nacional.

También se descubre cómo fue que éstos gobernantes, desde inicios de los años 70, han implementado en sus discursos toda una lógica conceptual (la paz social y la paz laboral) para encubrir el principal factor que ha promovido la captación de inversiones productivas y por ende, impulsar el proceso de industrialización en el estado.

Por lo tanto, para este capítulo se tiene como objetivo principal el explicar cómo ha participado el estado en el gran acuerdo corporativo con las dos principales fuerzas económicas (empresarios y sindicatos), y cuál ha sido el tipo de políticas públicas (para controlar al movimiento obrero), que ha consolidado el proceso de industrialización en Aguascalientes.

Así pues, al igual que en los capítulos anteriores, este inicia con un apartado breve de revisión conceptual que recupera aquellos términos teóricos de alcance medio que se relacionan con este capítulo (política pública industrial y el control obrero al nivel de las relaciones corporativas del estado) al nivel de las relaciones industriales. Lo anterior se hizo con el fin de dar cuenta sobre el conjunto de articulaciones y mediaciones conceptuales que explican el proceso de industrialización por la acción de los gobernantes y todo su aparato de estado.

Corporativismo, control de las sociedades y políticas públicas: tres propuestas teóricas para abordar el problema del desarrollo industrial en las regiones

Cuando el estado mexicano decidió cambiar de política económica en el país (el neoliberalismo), para desarrollar nuevos rumbos económicos e industriales en las regiones, obligó a los gobernantes de la década de los 90 a discutir con empresarios y sindicatos los acuerdos que había alcanzado desde muchos años atrás. Este hecho llevó a que el tipo de relaciones corporativas se redefiniera y se reorientara, cumpliendo ahora nuevos objetivos. En el fondo, la propuesta tenía el fin de que los sindicatos debían ser la parte esencial para impulsar cierto tipo de políticas productivistas que llevaran al país por nuevos rumbos industriales.

En este caso, dado que los principios del neoliberalismo marcaban la línea de que debía haber libre mercado entre naciones, competitividad entre empresas y la no participación del gobierno en el ámbito productivo (privatización de las paraestatales), entonces era necesario que el gobierno federal y los gobiernos estatales modificaran su papel en la mediación de intereses e impulsaran nuevos acuerdos con los actores corporativos participantes. Estos nuevos acuerdos se caracterizaron a finales de la década de los 90 por orientarse hacia el productivismo y la competitividad (el impulso se expresó en acuerdos llamados la nueva cultura productiva al nivel de las empresas y la nueva cultura sindical en las organizaciones sindicales). Por lo tanto, el estado tuvo que crear condiciones para que las gerencias de las empresas tuvieran la posibilidad de impulsar la calidad y la eficiencia a través de la implementación de flexibilizaciones con el consentimiento de los sindicatos, aunque esto significara cierto retroceso sindical en cuanto a conquistas laborales.

Pero, también el estado debía abocarse a resolver otro tipo de problemas para empresarios instalados y a aquellos que estaban por instalarse en las entidades federativas: los ocasionados por los conflictos de los sindicatos y trabajadores que no consintieron las flexibilizaciones de sus condiciones laborales en sus empresas. Esta tarea sólo se pudo llevar a cabo por medio de la participación de las distintas secretarías a su cargo: la Secretaría de Estado, la JLCA, la Secretaría de Desarrollo Económico y la Secretaría del Trabajo.

Para el caso de Aguascalientes, el proceso anterior se llevó a cabo de forma muy similar a lo que sucedió en el resto de país, con la salvedad de que este inició desde mucho tiempo atrás, y con la particularidad de que en 1998 se presentó la alternancia en el poder, llegando un empresario a ocupar la gubernatura del estado (con el Partido de Acción Nacional), y dos años después, sucedió lo mismo a nivel federal.

La llegada de gobiernos panistas a nivel estatal y federal no cambió mucho la relación corporativa de los sindicatos con el estado, por el contrario, los gobiernos panistas mantuvieron la misma política corporativa de relación sindicato-estado-empresarios, con el objeto de mantener la política de control de movimiento obrero y la subordinación de los trabajadores mediante los distintos mecanismos de control. Fueron precisamente los mecanismos de control obrero llevados a cabo por el estado al nivel de las relaciones industriales los que se constituyeron a la larga en los instrumentos que favorecieron a los capitales trasnacionales en la acumulación de ganancia, y en la difusión del estado a través de su política.

Es necesario entender el desempeño de los gobiernos locales en Aguascalientes por medio del tipo de política pública, para luego explicar cómo es que en el fondo ésta última se convirtió en una política pública de control obrero. Pero ¿existe una política pública de control obrero? ¿Cómo ésta se relacionó y se implementó en las formas corporativas existentes en el estado? ¿Cómo fue que el estado se convirtió en una ciudad competitiva en la captación de inversiones e industrialización?

Como ya se mencionó en el capítulo del marco teórico, existen varias teorías al nivel de las ciudades que explican en parte las preguntas del párrafo anterior, una de

estas es la que trabajaron Michael Hardt y Toni Negri con base a la idea de Foucault y Deleuze. Otra es la que propuso Phillip Schmitter que argumenta que el corporativismo de estado es el que da la pauta de cómo se deben conducir todas las grandes organizaciones que están a su alcance de poder. Por último, se encuentra el conjunto de propuestas teóricas que tratan la política pública y la manera en que los políticos la emplean para solucionar problemas en las sociedades.

Las dos primeras teorías (Michael Hardt y Toni Negri) plantean caminos de análisis diferentes para abordar el tema del control, y sus conclusiones denotan aspectos metodológicos distintos. El tercer grupo de propuestas teóricas abordan el tema principalmente en el sentido de lo que estas deben solucionar y las formas de llevarlo a cabo. Cada una de las teorías plantea elementos que son recuperados en esta tesis de doctorado, para explicar el fenómeno industrial en Aguascalientes.

Por ejemplo, para Hardt y Negri existen en el mundo sociedades control que permiten condiciones favorables para los capitales transnacionales al nivel de lo productivo, situación que ya no existe en las ciudades de las que son nativos: sociedades disciplinarias. En cambio, la segunda propuesta que alude P. Schmitter llamada Corporativismo estatal, expresa que los estados modernos asumen posturas casi absolutistas, al imponer sus condiciones a las organizaciones corporativas que la integran, lo cual lleva a inferir que existe de por medio un gran control por parte de esta institución (Gutiérrez, 2000: 9).

El corporativismo dirigido por el estado (en el caso de Aguascalientes y México), primeramente funcionó como mediador de intereses. Quien sólo les otorgó reconocimiento limitado, se movió como rector de los asuntos económicos, sociales y políticos del país. Si lo aplicamos al caso de Aguascalientes, éste estado corporativo por Schmitter resulta ser bastante cercano a lo que ha acontecido en la localidad. Por lo tanto, si analizamos las dos propuestas, es posible encontrar que existen elementos combinados de ambos, en la realidad de Aguascalientes.

Así, el corporativismo de estado existente en Aguascalientes surgió de un proceso de articulación de fuerzas políticas provenientes de procesos revolucionarios,

esto es, de la constitución de un partido que con el paso del tiempo se convirtió en un partido corporativo, el cual articuló fuerzas diversas (campesinas, obreras y empresariales, y más tarde populares), que llevaron a la consolidación de un estado corporativo (*Ibid.*).

Con la participación activa de los empresarios y líderes sindicales que no destruyeron las formas corporativas de control construidas con los gobiernos priistas tanto en lo federal como en lo local, el empresariado panista, se aprovechó de la mediación de intereses construida por el priismo para seguir controlando a los sindicatos, para que éstos, a su vez, controlaran corporativamente a la clase trabajadora.

De esta manera, tanto la propuesta de Hard y Negri, así como la de Schmitter, si bien es cierto que retoman el tema del control (uno de forma explícita y otro de forma implícita), ninguno lleva el análisis al nivel de las relaciones sociales de clase, de articulación de intereses y de lucha de clases. Lo cual redunda en explicaciones abstractas carentes de acuerdos y contubernios que culminaron en controles que han llevado a cabo los empresarios sobre los sindicatos y sus trabajadores en forma corporativa y oligárquica burocrática.

Es pertinente mencionar que el estado corporativo mediador de intereses de Schmitter resulta ser central en esta investigación, por el hecho de que el control que ejercen los distintos gobiernos en turno sobre los sindicatos corporativos de la localidad, le confiere legitimidad, a través de lo que éstos llaman: la paz social y laboral; además, éste estado es capaz de desarrollar funciones despóticas industriales sobre los trabajadores al nivel de las relaciones industriales y sus sindicatos: como limitar en número a los sindicatos, controlarlos, otorgarles reconocimiento condicionado, y por construirles espacios monopólicos. Estas últimas características son propias del tipo de corporativismo de estado vigente en la entidad, que corresponden a las características que menciona Schmitter.

Sin embargo, el tipo de estado que describe Schmitter se orienta a describir, en forma abstracta, la manera de como éste se impone a las instituciones que domina despóticamente (las sindicales y las empresariales), pero no menciona nada sobre las maneras de cómo se lleva a cabo el ejercicio despótico a través de la política pública.

Este hecho lleva a cuestionar el concepto de Schmitter del alcance que podría tener el estado en términos del ejercicio del poder (al que se le ha descrito por ser casi absolutista). Por el contrario, parece ser que cuando se evalúa al estado por su tipo de política pública, y más si ésta es de tipo industrial, se conoce realmente poco al respecto. Lo anterior es así debido a que las políticas públicas de tipo industrial casi siempre surgen de determinadas estrategias gubernamentales que se expresan a través del marco legal vigente en la localidad, y nunca por llevarse a cabo con mecanismos que evaden a la segunda para beneficiar a los capitales. Esto conlleva a que, de ser cierto, esté implícito un acto de negociación entre el capital que se desea invertir en la región y la localidad, junto con el gobernante en turno. Lo cual implica que la política pública de los gobernantes tendrá que ser de dos tipos: uno formal y público expresado en el papel (concretamente en los planes de desarrollo industrial), a través de los discursos del gobernante, y otro real y no público que responde a los convenios acordados entre todos los implicados en la negociación (pudiendo ser gobernantes, sindicalistas y empresarios, básicamente).

En el segundo tipo de política pública (no tan pública), estarían contenidos los verdaderos intereses disfrazados de las formas como se pretende operacionalizar y concretizar el fenómeno industrial pero, ¿los tipos de política pública expresados en los párrafos anteriores, corresponden a los conceptos construidos por los teóricos de la política? Al parecer esto no es así, existen puntos o enfoques coincidentes, más no lo describen de esta manera.

Por ejemplo, Harold D. Lasswell afirma que existen los conceptos de “orientación hacia la política” y “ciencias de la política de la democracia”, con estos dos términos pretende explicar cuál es la tendencia entre universitarios y científicos a coadyuvar sobre el esclarecimiento del concepto de política, y de cómo éstos conceptos apuntan hacia el esclareciendo del segundo término (Lassweell, 1996: 83).

Bajo el contexto conceptual anterior que establece el autor, éste afirma que la política debe resolver los problemas fundamentales del hombre. Siguiendo determinadas valoraciones orientadas a alcanzar la dignidad humana (tanto teórica como prácticamente) (*Ibidem*, 89 y 93).

Aunque las valoraciones de los políticos impactan en la objetividad de los proyectos elegidos, una vez que se inicia la investigación, esta se hace objetiva utilizando todos los métodos posibles para alcanzar determinadas metas, evaluando el pasado y el presente de los alcances de la política a impulsar, según los valores deseados a través de la creación de instituciones que las evalúan (*Ibidem*, 95 y 99).

Pero el enfoque de políticas públicas no se restringe a la concepción anterior, existe otra propuesta que gira en torno a la forma incrementada de la decisión inicial de hacer política pública por parte de un administrador, la cual se basa mucho en la experiencia desarrollada por éste con el paso del tiempo. Esta propuesta es conocida como “comparaciones sucesivas limitadas” y funciona de la siguiente forma:

- 1b. La elección de metas valorativas y análisis empíricos de la acción necesaria para lograrlas no son distintos una del otro, sino que están estrechamente interrelacionados.
- 2b. Como los medios y los fines no son distintos, el análisis medio-fines con frecuencia es inadecuado o limitado.
- 3b. La prueba de una “buena política es normalmente que varios análisis están de acuerdo acerca de una política (sin que estén de acuerdo en que es el medio más adecuado para un objetivo acordado por todos).”
- 4b. El análisis es dramáticamente limitado.
 - i) No se presenta atención a posibles consecuencias importantes.
 - ii) No se presta atención a potenciales alternativas políticas importantes.
 - iii) No se presta atención a valores afectados importantes.
- 5b. una sucesión de comparaciones reduce o elimina en gran medida la dependencia de la teoría (Lindblom, 1996: 206).

Como se puede observar, el autor se inclina a favorecer la postura de que en lo real las políticas públicas de los administradores tienden a ser más exitosas cuando éstas van resolviendo problemas que aparecen en el transcurso de la implementación de la política. En este caso, lo que intenta el autor resaltar es que no existe teoría alguna con las formulas suficientes para resolver todos los casos presentes en la realidad y mucho menos determinar cuál es la raíz del problema a resolver (*Ibidem*, 220).

La propuesta de Lindblom de crear políticas públicas según el tipo de problemas en lo real y los que pueden originar éstas mismas (en una idea de ensayo-error), se muestran insuficientes a la propuesta de Yehezkel Dror. Éste autor considera que “las ciencias de política” están dirigidas a la reconstrucción explícita de la elaboración de políticas mediante la creación consciente de metapolíticas. Tal elaboración explícita de metapolíticas aspira a quebrar la continuidad histórica de la incompetencia que se oculta tras la expresión de “salir del paso a duras penas” (Dror, 1996: 144).

La propuesta del Dror esta dimensionada de tal forma que tiene bien claro el objetivo final que deben alcanzar las políticas públicas: “La misión principal de las ciencias de la política es conseguir una mejora radical en las habilidades humanas para distinguir conscientemente los usos de estas nuevas capacidades”. (*Ibid.*) Este hecho llevó a que el mismo autor pudiera diferenciar la aplicación de su noción de política pública bajo un doble contexto:

- 1) Como un intento para reafirmar y conseguir que la racionalidad y el intelecto ocupen un lugar central en los asuntos humanos, y
- 2) Como un esfuerzo para enmendar una tendencia peligrosa, que quisiera expresar sugerentemente en la forma de una “ley”: mientras que la dificultades y peligros de los problemas tienden a crecer geométricamente, el conocimiento y los recursos humanos calificados para tratar con estos problemas tienden a crecer aritméticamente” (*Ibidem*, 1996: 145).

Así, Dror plantea que para operacionalizar lo anterior se puede lograr si se construyen: “...nuevos y necesarios sistemas de elaboración de políticas, se cuenten con tipos completamente nuevos de ideas y de conocimiento”. Continúa el autor: “La principal misión de largo alcance de las ciencias política es la oferta de estos tipos de ideas y de conocimiento” (*Ibid.*).

La idea completa de este teórico resulta ser muy sugerente para la comprensión de la noción de política pública, sobre todo para entender que no es posible que los administradores no puedan estar planteando soluciones a los problemas generados por sus mismas políticas. Si bien es cierto que Lindblom plantea que es necesario recuperar

la experiencia de los administradores para el diseño de políticas, también es cierto que no es posible que éstos mismos estén diseñando las segundas de forma poco sistemática.

Lo cierto es que para el diseño de las políticas públicas es necesario que se cumplan tres elementos básicos: el tipo de toma de decisiones de los administradores, los fines que éstos desean alcanzar y la forma como se sistematizan los problemas a resolver por parte de los primeros. Estos tres elementos pueden contribuir al entendimiento del tipo de política pública en una región determinada, bajo contextos de problemáticas reales concretas, como son: la industrialización de cierta región ante la presencia de organizaciones sindicales corporativas y empresariales, cuyas relaciones con el estado (sus gobernantes), determinan el tipo de política a seguir o a reconstruir. O en su caso, el objetivo de gobernantes (administradores), de convertir a la ciudad que dirige en una con capacidad competitiva para captar inversiones productivas extranjeras.

De tal modo que al analizar y articular en el presente capítulo los conceptos de política pública en relación con la postura corporativa de los gobernantes (en relación con los problemas aludidos), fue posible determinar el papel exacto de los gobiernos estatales en relación al tipo de control despótico de relaciones industriales, ejercido sobre la clase trabajadores hidrocálida y al tipo de ejercicio de promoción del estado ante inversionistas extranjeros con base a las políticas públicas al control obrero (como elemento determinante en la industrialización de Aguascalientes).

Cabe destacar que la política pública que se ha llevado a cabo en los últimos veinte años en Aguascalientes, en relación a los dos problemas mencionados, ha tenido dos características principales: por un lado, ha sido de tipo legal y formal cuando se han firmado convenios y acuerdos entre los que participan en la relación corporativa, y entre gobernantes y capitales al momento de invertir en Aguascalientes, pero también las políticas han sido de tipo ilegal-informal, principalmente, al momento de convenir términos que violan los derechos de los trabajadores evitando que los trabajadores se organicen en sindicatos y/o lleven a cabo huelgas en sus empresas por medio de toda la estructura de poder de los gobiernos locales.

Dado que no es interés de esta investigación verificar teoría alguna, se pasó a retomar las distintas versiones de los entrevistados, para así demostrar cómo fue que el estado en Aguascalientes contribuyó para que se constituyera en uno de los más exitosos en México en los últimos veinte años (gracias al tipo de política pública de control obrero expresado en la captación de inversiones extranjeras).

Los obstáculos gubernamentales para el registro de sindicatos y contratos colectivos en la JLCA, como formas de control obrero.

Existe un conjunto de estudios breves sobre la forma en que el estado, a través de los funcionarios y servidores públicos, ha limitado el proceso de registro de sindicatos en la JLCA, el registro de contratos colectivos de los trabajadores, y a su vez, ha permitido el registro de contratos de protección. De tal modo que, de forma breve fueron retomados para ser contrastados con la evidencia empírica de las entrevistas de los funcionarios y servidores públicos recabados en esta investigación. Así pues, para algunos expertos el primer momento que es utilizado por el estado para controlar al movimiento obrero es el del registro de los sindicatos ante la JLCA o JFCA. Este primer momento de control obrero se ha llevado a cabo por el estado para hacer eficiente la reproducción del sistema y los fines del propio estado (Lóyzaga, 1999: 60).

Lóyzaga es de la idea de que a través del corporativismo sindical, el primer control de los obreros ha sido en el momento del registro de los sindicatos, y dado que el sindicalismo se encuentra en crisis, una manera de hacer eficiente y extensivo el control de los obreros (no sólo a través del sindicalismo corporativo), se ha dado por medio de las argucias más sutiles y obstáculos que puede llevar a cabo el estado en forma legal a través de la normatividad jurídico laboral (*Ídem*).

Pero ¿cuáles son esos tipos de obstáculos normativos que el estado ha podido llevar a cabo sobre los sindicatos democráticos o sobre aquellos que se están constituyendo? (a pesar de que la ley del trabajo afirma que para constituirse un sindicato no se requiere de autorización previa de las autoridades laborales) Según el artículo 357 de la LFT, los obstáculos pueden llevarse a cabo de la siguiente manera:

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

- * Por La declaración de incompetencia de la autoridad porque el conflicto pertenece a otro apartado.
- * Al momento en que el sindicato debe acreditar la relación laboral de cada uno de los trabajadores; en el cual en muchos casos depende de la información que otorgue el patrón;
- * Cuando se niega el registro por parte de la autoridad por el argumento de que los trabajadores son de confianza o de base o incluso de trabajadores por honorarios, ya que son los trabajadores que entran en una legislación civil.
- * Cuando la junta solicita de forma constante que revisen los estatutos por incumplir o contradecirse a sí mismos o el caso del quórum requerido para tomar decisiones;
- * Cuando la autoridad demanda que se compruebe frente a un asignado suyo la voluntad de los trabajadores de constituirse en sindicato y en muchas ocasiones hasta en frente de otro líder de sindicato o del patrón;
- * Cuando existe otro sindicato en la empresa se demanda por la autoridad que se renuncie a ese sindicato para afiliarse al nuevo; pero si existe la cláusula de exclusión este trabajador quedará fuera de su empleo.
- * Y cuando una las autoridades laborales no emiten ninguna resolución del registro, al grado que puede llevar al sindicato solicitante a caer en negativa o se niega el registro por exceso de tiempo (Muñoz: 1999: 43-46 y Martínez, 2001: 68).

En este caso, Muñoz aclara que el momento del registro de un sindicato es sólo la primera parte de los problemas que viven los trabajadores, ya que el segundo momento es el de la toma de nota. Una vez que el sindicato ha podido ser registrado, debe permanentemente cumplir con los requisitos de actualizar el padrón de miembros, en caso de incumplir, la autoridad puede no otorgar la toma de nota, de la cual, sin ésta la acciones sindicales (emplazamientos a huelgas, el estallamiento de la huelga), son consideradas ilegales (*Ibidem*: 50).

Pero, el estado no sólo ha utilizado los mecanismos de obstáculos del registro para controlar a los sindicatos, éste (por medio de sus funcionarios públicos), tienen un ilimitado uso discrecional de la aplicación de las leyes, al grado de llegar a la aberración total en materia laboral: como son los contratos de protección que rompen con todo lo que se ha mencionado con antelación (*Ibidem*, 1999: 59).

Las funciones de las autoridades laborales no sólo se restringen a limitar a los trabajadores el derecho de registrar un sindicato o mantener la toma de nota de su sindicato, sino, el de ir acorde con las políticas nacionales de los gobiernos en turno, y

más aún con los gobiernos de las última dos décadas, que gracias a la apertura comercial han tomado acciones concretas para garantizar la tranquilidad en las empresas a través del control de los trabajadores (Ortuño, 1999: 196).

El hecho anterior, llevó a que los sindicatos corruptos vieran la situación como una oportunidad de hacer negocios con las empresas, llevando a cabo emplazamientos a huelga fantasma y llevando a cabo registros de la titularidad de contratos colectivos inexistentes (como ya se demostró en los capítulos anteriores de esta investigación).

Por ejemplo, Felipe Ortuño encuentra que en el estado de Guanajuato las autoridades laborales emitieron nuevos criterios en materia laboral llevados a cabo en pleno de la JLCA, con el objetivo de conservar la tranquilidad y equilibrio en los tribunales del trabajo. El objetivo de fondo de tales criterios de contratación colectiva fue evitar que los sindicatos hicieran negocio con los estallamientos a huelga (que ha sido de tipo simulado), y con la titularidad de los contratos. Estos criterios fueron emitidos por el periódico oficial el 27 de abril de 1999, y cada uno de éstos, a partir de su emisión en ley, han tenido la función de entorpecer los estallamientos a huelga (a través de criterios dependientes de la información proporcionada por el patrón), del registro del sindicato (por exageración de criterios de asamblea), por demanda de titularidad del contrato, entre otras. Éste mismo autor aclara que tales criterios van en contra de la LFT y son aplicados por las autoridades laborales de Guanajuato de forma legal. (Ibidem: 196-199)

El problema está en que las autoridades laborales y el control que ejercen sobre los trabajadores y sus sindicatos han llegado a tal punto que las mismas autoridades han tenido problemas para poder contenerlas. Tales desviaciones estructurales son las que hacen referencia al uso de contratos de protección por parte de los empresarios a través de sindicatos, con el aval de las autoridades laborales.

Héctor Barba García es quien describe la forma como estructuralmente estos contratos de protección se han hecho presentes en la vida laboral de México.

La patronal, ni tarda ni perezosa, descubrió que las simulaciones contractuales le eran útiles para contener el justo progreso de sus trabajadores y mejorar sus ganancias a costa de ellos.

Así nacieron y se desarrollaron los contratos de protección, hoy bastante boyante y jugoso negocio negro que puede competir –por el volumen del dinero que corre en las igualas- [las igualas son las remuneraciones que recibe el líder de la central obrera contratado, por simular un registro de titularidad de un contrato colectivo en la JLCA sin que exista sindicato alguno], con los sindicatos de protección; pero principalmente con los salarios y prestaciones que se escatiman a los trabajadores y a través de las ganancias del crimen organizado en sus varias modalidades (Barba, 2005: 44).

Barba menciona que, a través de los acuerdos comerciales con los países vecinos del norte, el uso de los contratos de protección se ha acentuado en los últimos años:

Es tanta la desviación que ha sufrido la contratación colectiva que, entendiendo al entorno social y económico de la industria maquiladora, da la impresión de que en la negociación del Tratado de Libre Comercio para América del Norte existió un pacto no escrito para garantizar a los inversionistas extranjeros en México la no sindicación de los trabajadores o por lo menos, para establecer contratos de protección.” (*Ibidem*: 45).

El trabajo de Héctor Barba puntualiza el verdadero problema a discutir, ya que logra explicar que los contratos de protección (avalados por las autoridades laborales, gobiernos estatales y federales en turno), son el principal mecanismo de control obrero que asegura las inversiones transnacionales a no tener sindicatos en sus empresas, y por ende, no tener problemas laborales.

Si se retoma lo anterior, se puede concluir que los contratos de protección registrados ante las autoridades laborales en forma conjunta con los sindicatos, son el instrumento del estado para controlar a la clase trabajadora. Tales mecanismos puestos a disposición de las firmas extranjeras son parte de la política pública de difusión de la ciudad en el extranjero para captar inversiones productivas, asegurándoles a éstas que obtendrán tasas competitivas de ganancias, a través de salarios bajos con pocas prestaciones por la ausencia de sindicatos.

¿Y cómo funciona dicha política pública llevada a cabo por los gobiernos locales y sus aparatos de gobierno? En el siguiente apartado se expondrá cómo fue que al

continuar con las relaciones corporativas en el estado dirigidas por los gobiernos locales, éstas se transformaron en controles obreros efectivos para las empresas al nivel de las relaciones industriales, y a su vez, como últimas permitieron la aparición de políticas públicas que dieron continuidad a las primeras y se constituyeron en el instrumento promotor de la industrialización en la entidad.

El estado y su política pública de relaciones industriales de control y dominación obrera en Aguascalientes.

El control obrero ejercido por el estado a través de sus autoridades laborales, en cuanto al registro de los sindicatos de las empresas, no se entiende por completo si sólo se analiza el papel de la JLCA. En este proceso, también existen otras instituciones gubernamentales y funcionarios públicos concretos que participan activamente en dicho fenómeno: la Secretaría de Desarrollo Económico y el mismo Secretario del Estado.

El primero es una secretaría orientada a promover y desarrollar la industria en el estado, su papel es activo ante problemas relacionados con la industria en la localidad e incluso ante aquellos que están relacionados con el mundo laboral. Este aparato estatal (y su secretario) de forma conjunta con el presidente de la JLCA (coordinados por Secretario de Gobierno del estado), se articulan fuertemente para apoyar a los empresarios locales en las estrategias que éstos implementan; incluso para solucionar todo problema que se les presente.

Por otro lado, se encuentra la figura del secretario de gobierno que se encarga de supervisar que los trabajos realizados por los dos anteriores sea el más conveniente para resolver los problemas de las empresas, asegurando que la política pública de control obrero se lleve a cabo eficientemente y permita dar continuidad al acto de promoción de la ciudad en el extranjero en cuanto a la captación de inversiones productivas.

En relación a los asuntos de conflictos laborales en las empresas, el secretario de gobierno y los funcionarios públicos de la SEDEC y la JLCA, se articulan para constituir todo un trabajo operativo dirigido a controlar al movimiento obrero. Lo anterior se ha llevado a cabo desde hace veinte años entre los tres actores que han

evitado que se presenten huelgas en la entidad por un periodo aproximado de cuarenta años, con la autorización del gobernador del estado.

Así pues, para demostrar lo anterior fue necesario entrevistar a algunos de los funcionarios públicos aludidos y a dos abogados laboralistas que fungieron como servidores públicos en la JLCA (uno de éstos trabajó como secretario general de la JLCA por un periodo de veinte años y el otro trabajó por varios sexenios de gobiernos del estado como abogado laboralista en la JLCA). Cabe aclarar que en el presente capítulo, para el caso de los funcionarios públicos, se les hará referencia por sus respectivos nombres y cargos, excepto para el caso de los abogados laboralistas, a éstos se les nombrará por cierto tipo de siglas para conservar el anonimato debido a la información relevante que ofrecieron.

Para comenzar con la revisión de las entrevistas del presente capítulo, se citarán algunas de líderes empresariales y de centrales obreras con el objeto de conocer la opinión de éstos con respecto al papel que han desempeñado los servidores y funcionarios públicos en el estado, en relación a la vida laboral e industrial, para luego retomar las versiones de éstos últimos y conocer cuál ha sido -según su opinión- la contribución que han hecho al proceso de industrialización de los últimos veinte años en Aguascalientes; luego, para conocer cómo estos actores han contribuido con cierto tipo de política pública para promocionar al estado en el extranjero.

Uno de los líderes obreros de Aguascalientes, concretamente el de la central obrera CROM, manifestó que había expresado ante el gobernador (Luis Armando Reynoso Femat), la forma de cómo se estaba llevando a cabo la repartición de la titularidad de los contratos de colectivos de las empresas recién llegadas al estado, este reclamó qué hizo el líder obrero, al que el gobernador tenía la característica de que ya no se estaba realizando de forma tradicional: repartir los contratos según sean los sindicatos en el estado. Sobre todo, aquellos contratos que estaban relacionados con las firmas comerciales recién llegadas al estado. Reclamo que se llevó a cabo en presencia del secretario de la SEDEC, en donde éste manifestaba que el gobernador permitía que los contratos fueran registrados por sindicatos externos en la JLCA. Esta versión puso el dedo en el reglón, ya que en éste reparto tradicional de la titularidad de los contratos

colectivos con los sindicatos de Aguascalientes, mostraba que también el presidente de la JLCA tenía conocimiento del registro de contratos de protección en el estado, servicio que prestaban los sindicatos a los empresarios foráneos al conseguir otro tipo de control de los obreros, en este caso al nivel de las relaciones industriales.

La versión del líder sindical ya citada, ofrece además una visión clara sobre cómo ha funcionado la JLCA con respecto al registro de contratos colectivos en la entidad. Si el contrato proviene de sindicatos que se encuentran dentro del acuerdo entre empresarios y centrales obreras locales, entonces el documento es aceptado y registrado. Si el registro proviene de sindicatos nacionales (externos), que son recomendados por el gobierno del estado, son aceptados en la JLCA solamente si las empresas forman parte de cierta cadena comercial internacional, que esté instalada en otros estados de la república, y acuerden con los gobiernos locales que van a tener una relación con un sindicato externo a lo local si se permite que esto se lleve a cabo, como bien lo manifestó éste líder de la CROM de Aguascalientes. Lo cierto es que en ambos casos la JLCA ha mantenido un control estricto de los registros de los mismos, asegurando a los inversionistas que no van a tener conflictos de emplazamientos y estallamientos de huelgas por la falta de un contrato de protección en sus empresas.

Se puede afirmar que en este espacio del aparato del estado (la JLCA), es en donde nace el primer momento de la política de industrialización en el estado, que no es otra cosa que una política pública de control obrero con base en la relación corporativa entre sindicatos, empresarios y gobierno.

Por otro lado, también se pudo observar cómo por versión del líder de la CROM de Aguascalientes, el secretario de la SEDEC y el presidente de la JLCA, han llevado a cabo acciones concretas para operar este tipo de política pública de industrialización, al estar alertas ante cualquier conflicto originado en las empresas.

Era lo que preguntaba, ¿si este cambio en esta modalidad de control se debía ahora al cambio de representantes gubernamentales de corte panista, ahora que vienen otra vez los priistas que desean fortalecer a sus propios sindicatos que pertenecen a sus propios partidos, que era, en parte lo que no querían?

Sí, pero yo no he encontrado el por qué de esa política o de esa forma de resolver esos problemas. De decir: “ya no voy hacer esa repartición... sino que fluya el mercado, el que quiera”, o sea, hay un desconocimiento, resulta pues... E incluso hay una descoordinación, porque cuando se daba este reparto [sobre la titularidad de los contratos colectivos], la junta local de conciliación y arbitraje y la SEDEC eran una simbiosis tal que luego tú no podías saber cual es cual, eran hermanas gemelas. Lo que ocurría en la junta se sabía inmediatamente en la SEDEC, y entonces, ahí sí ocurría de presumir... yo, como plus: una paz laboral. Era porque se estaba construyendo desde el mismo gobierno con todos los actores: empresarios líderes sindicales y todos los que intervenían; y ahora no ocurre así. Presumen una paz laboral, pero que no les ha costado construir, ni reconstruir, ni fomentar (Jesús Ramírez Ramírez, líder de la CROM de Ags.).

La versión de éste líder sindical resulta ser muy ilustrativa, ya que en ésta se puede demostrar el papel que juegan los funcionarios públicos con respecto a los problemas del control obrero como parte de la política industrial local, y cómo es que estos actores trabajan estrechamente para garantizar la paz social y laboral.

La misma versión del líder, deja claro cómo actúan, tanto los empresarios que han invertido en la entidad, así como los sindicatos nacionales, con respecto al control que prevalece en la entidad. También aclara la actitud que asumen los empresarios ante la amenaza de que estalle una huelga por parte de cualquier sindicato. Ésta actitud responde, según el entrevistado, al hecho de que el empresario conoce bien el control que se tiene sobre los trabajadores en Aguascalientes, al grado que si un sindicato emplaza a huelga, éste sabe que no va a suceder nada. Hasta puede darse el lujo de no asistir a los citatorios de la JLCA, ya que cuando deseen los sindicatos hacer algo al respecto, ya se habrá terminado la obra. La actitud de algunos empresarios, sobre todo los de la industria de la construcción, demuestra que existe una participación activa y en pro de los empresarios de los funcionarios laborales en el control de los obreros. Por tal motivo, este tipo de empresarios han llegado a asumir actitudes deleznables ante los llamados de las mismas autoridades laborales. También hay que dejar en claro que las autoridades se muestran oficiosas para limitar un derecho constitucional como es el derecho de huelga a los trabajadores. Con su actitud violentan los derechos de los trabajadores para quedar bien con el sector empresarial y garantizar la paz laboral.

El caso más palpable de todo lo anterior lo describe éste mismo líder obrero en otro momento de la entrevista.

Ahora vuelvo a lo de la construcción, se están construyendo puentes... es una actividad de la construcción local pero se convierte en federal cuando se da una licitación de una concesión para la construcción. Lo emite una autoridad federal como es la secretaría de comunicaciones y trasportes, entonces los constructores locales se ponen a construir y acuden a los sindicatos locales: "oye pues vamos haciendo un contrato..." Los desdeñan a pesar de que hay todo un pacto, pero como no pasa nada, "si no te quiero contratar pues párame" (respondiendo el empresario). "Mira, ¿el sindicato local los puede emplazar?". Llega la hora de que hay que ir a la audiencia y los tipos no se paran, y luego de nuevo otra audiencia y no se paran y luego la otra y la otra... y pues la siguiente ya se acabó la obra. Ahora que se paran, "pues sabes que no quiero hacer contrato dice que la ley 450... el 387 de la ley dice cuando un sindicato que tenga afiliados tuyos tienes que firmar con él, no hay autonomía de la libertad, tienes que firmar, si la ley dice... sino, van a ejercer el 450, que es estallar la huelga o sea que prácticamente te pone el sindicato una pistola y dice aquí firmas. En Aguascalientes, no se hace eso... ¿por qué desdeña, el empresario sindicato? Ahora dice: "no quiero, estállamela", es muy fácil acá; pues te voy a parar, "no puedes" (responde el empresario) (Jesús Ramírez Ramírez, líder de la CROM de Ags.).

La JLCA tiene conocimiento sobre las acciones de los sindicatos nacionales en el estado a tal grado que le ha evitado al empresario la extorsión de un supuesto emplazamiento a huelga por parte de éstas organizaciones obreras. Éstos han protegido a las empresas de las extorsiones de los sindicatos externos de tal modo que los mismos empresarios saben que nada procederá en su contra, incluso hasta los llamados de las autoridades laborales hacia éstos van a ser de tipo simulado. Por este tipo de situaciones, algunas de los líderes empresariales e incluso los representantes de la SEDEC, según los líderes sindicales en el estado, sugieren a los nuevos inversionistas que lleguen a acuerdos con algún sindicato de la localidad y así, evitar que aparezcan conflictos de laborales en sus empresas.

¿Cuál es la opinión de los servidores y funcionarios públicos al respecto? En cuanto a los funcionarios públicos, como es el Subsecretario de la SEDEC y el Presidente de la JLCA, y los servidores públicos: abogados laboralistas que trabajaron en la JLCA, la postura es bastante clara, resolver a toda costa los conflictos con los

trabajadores de dos formas: evitar los conflictos colectivos en el estado y dejar los conflictos individuales para que sean resueltos jurídicamente en la JLCA.

Así por ejemplo, se tiene la entrevista del Subsecretario de Desarrollo Económico, quien fue el encargado de colaborar en la resolución de los asuntos laborales e industriales del estado e impulsar la promoción de la entidad como ciudad competitiva para captar inversiones productivas en el sexenio pasado. Éste afirmó que la manera de resolver los conflictos laborales en la entidad, en su periodo como servidor público, fue a través de la intervención de todos los distintos actores involucrados en el problema laboral específico, acordando soluciones para mantener la paz laboral en el estado.

¿Cómo funciona la Paz Laboral aquí en Aguascalientes?

Cuando se combinan dos elementos importantes, uno lo que quiere (cierta inversión foránea) llegar a encontrar es una cultura industrial de primer mundo, porque llegaron empresas que dentro de sus sistemas de trabajo adoptaron la calidad total, la planeación estratégica y el involucramiento del personal, que eso trajo precisamente como resultante personas que se integran con su empresa y que valoran su empresa, y que finalmente se constituye en buenos ciudadanos. Pues cuando usted encuentra una empresa con ese nivel de cultura industrial no hay conflicto. Y cuando llegan los conflictos, déjeme decirle cómo la Secretaría de Desarrollo Económico lo resuelve. Se crea un comité, que a mí no me gusta el título, un Comité de Contingencia, porque la contingencia significa que puede haber problemas. Este comité está formado por el Infonavit, está integrado por el Seguro Social, está integrado por las Centrales Obreras, está integrado por la Secretaría de Desarrollo Económico, por la Secretaría General de Gobierno, etc. Y ¿qué busca ese comité? Tratar de prever. Es decir, cuando usted detecta porque una empresa empieza a tener conflictos (y eso se da cuando no empiezan a pagar el Seguro Social), cuando empiezan a tener problemas con el Infonavit. Lo que hace este grupo es traer esa situación a una mesa y tratarlo en conjunto, de apoyar a la empresa para evitar problemas sociales, ¿Cómo lo evita? negociando con el Infonavit a que dé un plazo para poder pagar, negociando con el Instituto Mexicano del Seguro Social para que no los vayan a embargar. Y nosotros como gobierno trabajamos en el aspecto de que se de ese tipo de facilidades porque nuestra función es facilitar los procesos. Si por alguna razón no se pudiera resolver el problema porque la empresa ya está en conflictos de administración serios que van encaminados a que algún día tenga que cerrar. Bueno, lo que tenemos que buscar nosotros a través de grupos industriales, a través de otras empresas, cuáles son las que están contratando personal para que nosotros como Secretaría de Desarrollo

Económico, junto con los sindicatos, intervengamos en el sentido de reubicarlos [a los trabajadores]. Como fue el caso el caso de la empresa Janis Brand que decidió irse de Aguascalientes. No porque tuviera problemas decidió... ¿Por qué geográficamente y estratégicamente decidieron irse? porque una parte se la llevaron a Vietnam y otra parte se la llevaron a Costa Rica; pero yo le puedo mencionar que de los 345 puestos que trajo, que había, todos se reubicaron, ¿si? En el caso extremo que no se puedan reubicar [aludiendo a los trabajadores], nos queda como gobierno la posibilidad de, a través del Servicio Estatal de Empleo, tratar de buscar un empleo en otras empresas o bien si fuera ya el caso extremo que tuvieran ya que liquidarlos tratar de asegurar, como gobierno, que sean liquidados conforme a la ley, ¿si? Y estar nosotros pendientes con ellos a través de apoyarlos con becas con formas de cómo reubicarlos, algún día, a través de una nueva empresa (David Cisneros, Subsecretario de la SEDEC en la gestión del gobernador Luis Armando Reynoso Femat).

En este caso, son varios los puntos de interés para esta investigación, uno de éstos es la forma como las autoridades y representantes de la SEDEC resuelven los conflictos en las empresas de Aguascalientes. Cuando el subsecretario de la SEDEC afirma que aparece determinado conflicto en una empresa se conforma un “comité de contingencia”, en el cual, participan todos los involucrados en el problema (pueden ser los representante del seguro social, Infonavit, sindicatos y empresarios), para así evitar que la empresa sea afectada o que tenga un desenlace perjudicial para ésta: como pagar a algún acreedor por embargo (en este caso el Seguro Social o el Infonavit), por mencionar el mismo ejemplo que dio este líder:

Lo que hace este grupo es traer esa situación a una mesa y tratar en conjunto de apoyar a la empresa para evitar problemas sociales, ¿sí? ¿Y cómo lo evitan todos los miembros del comité aludido? Negociando con el Infonavit, por ejemplo, para que dé un plazo para poder pagar, o negociando con el Instituto Mexicano del Seguro Social para que no los vayan a embargar (Subsecretario de SEDEC).

La postura del servidor público es clara, este tipo de problemas deben resolverse políticamente, ya que los recursos de resolución que han tomado éstos con el paso de los años, a través de lo que él llama Comité de Contingencia, son acciones laborales que tienen fines políticos. Todo parece indicar que el gobernador del estado, a través de su secretario de gobierno y su Secretario de Desarrollo Económico, debe mantener la paz social y laboral en la entidad a través de cierta política pública de control obrero. A

simple vista, denotaría que la misión de la Secretaría de Desarrollo Económico tiene el objetivo de apoyar a las empresas y a sus trabajadores en casos como éste, el problema está en que la supuesta ayuda a los trabajadores tiene el objetivo real de evitar que las empresas paguen despidos y liquidaciones a los trabajadores con apoyo de los sindicatos, como bien lo expresó el líder de Nacional Financiera.

En este caso, el líder de Nafinsa narró cómo fue que el líder obrero de la FTA-CTM, ante la acusación de robo por parte de una trabajadora entrevistada en el radio, tuvo que demostrar que, supuestamente, la empresa no estaba en condiciones de poder pagar a sus empleados. Con esta descripción de los hechos por parte del líder empresarial, el conflicto laboral de una empresa declarada en quiebra, demostró la verdadera función del llamado Comité de Contingencia creado por la SEDEC ante estos casos: cuidar los intereses de los capitales.

Yo me comprometo a ponérselo a sus órdenes, es incluso más accesible que Alfredo (este líder hace referencia líder de la CROC Ags). Es más, él es mi líder en mi empresa, por eso les digo que yo me comprometo. Alfredo también es lo que les digo, eso ayuda mucho realmente. Alfredo ha controlado (a los trabajadores) y antes de él, el picudo Díaz, don Roberto Díaz (fue un líder legendario en Aguascalientes que fue el antecesor de Alfredo González que era muy amigo de Fidel Velázquez). Por eso es que estaba aquí... Entonces hagan de cuenta que Aguascalientes ha tenido dos líderes, entre Roberto Díaz y Alfredo González se han aventado casi 50 años, mismos que han controlado la paz laboral de Aguascalientes, o sea, también un líder no dura nada más porque es líder porque es: la verdad. Es que Alfredo no ha sido malo, es más, la relación de Alfredo tanto con los empresarios con los trabajadores es muy buena, inclusive yo lo veo cada vez que lo invitan en los medios, a mi me gusta escucharlo; sobre todo cuando me interesan los panelistas, escucho los programas. Y Alfredo por ejemplo es hombre que se maneja muy bien en los medios, y dicen unos, pues que es muy hábil. Bueno, pues sí, es muy hábil, pero también no tiene brocas, porque por muy hábil que seas pues yo hablo y te quemo. Si yo soy trabajador y tú me hiciste un acto de corrupción que yo te pueda comprobar, pues yo hablo y te quemo, porque dicen pues no, bueno. Como una señora que habló en la última entrevista que yo la escuche. Hablaron de Ibis (empresa textilera de mucha tradición en Aguascalientes) y dijeron que: "Ibis no nos liquidó" y dijo Alfredo: "Desgraciadamente en lo que estuvimos en pláticas con el empresario original de Ibis de México, este señor hábilmente hizo un arreglo con el acreedor más importante que él tenía, que yo lo conozco, y entonces este señor le hizo un embargo judicial (a la empresa Ibis), porque este empresario de Ibis le debía más de lo que el otro le embargó. Ahora le embarga,

obviamente los trabajadores se le quedan en un estado de indefensión". Entonces, cuando Alfredo González estaba en negociaciones con el empresario original, de repente ya se le pone al brinco y dice: "¿sabes qué? pues hazle como quieras" Pues sí, "hazle como quieras", porque el otro ya había embargado. Entonces, cuando ya embargan, Alfredo pues ahí se lo chamaquearon (lo engañaron), por lo mismo que vuelvo a decir, Alfredo un hombre de buena voluntad, estaba haciendo una negociación, entonces, ¿qué hacen? empiezan las negociaciones de cuánto les iban a dar y Alfredo hace reuniones con los trabajadores para convencerlos, y los trabajadores entran en razón, dicen: "bueno, pues si, efectivamente la empresa tronó vamos a negociar". En ese término ese señor, deshonestamente, se arregla con el acreedor principal, le embargan todo. Entonces dice: "hazle como quieras" [...] "es que Alfredo es un sin vergüenza" (argumenta una señora por radio). Entonces cuando Alfredo le llaman "es que ya una vez que Alfredo, ¿no sé qué hizo? lo que hicieron fue darnos una tercera parte de lo que nos correspondía". Entonces dice Alfredo, "mire, no sé cómo se llama usted señora pero yo la invito a que venga aquí a radio y que me demuestre". ¿Por qué dice? "yo si sé dónde esta todo ese dinero de la liquidación" y dice: "si la señora sabe, que venga, y que públicamente lo denuncie, en dónde esta porque que yo sí estoy en condiciones de informarles a todos los que me están escuchando". Sobre todo ex trabajadores de ibis, es de cómo fue la situación, "la situación fue así como se las voy a contar, así como se las acabo de comentar ahorita". [sic] Y al final él, todavía por que ellos estaban en posesión de lo que embargó el tercero o sea el sindicato de trabajadores de la CTM si tenía la posesión en su momento de las instalaciones, pero cuando llega una orden judicial pues llegan y embargan y ellos tenían que sacarlos con la fuerza pública. Entonces el tercero, que les digo que yo conozco, por eso les digo que si es cierto porque yo conozco al tercero en discordia, dice: "mira yo no quiero problemas y mas porque es del DF, imagínate yo todavía tengo que negociar para rentar o vender la empresa para rentar o vender la maquinaria y con la gente ahí y que tenga que usar la fuerza pública, donde haya algún muerto". Entonces él dijo: "con tal de que ya se arregle esto, yo estoy dispuesto a darles la tercera parte de lo que dice la ley, yo no sé que dice la ley, pero yo sin deberla ni temerla yo ofrezco la tercera parte para que se les de **gratificación**, no liquidación, gratificación a cada uno de los trabajadores que defraudaron por que los defraudaron" y lo dijo Alfredo, y yo sé que eso es cierto porque yo conozco a la otra parte, entonces dice esta señora pues también que no diga cosas que no son y la invito a que venga y que demuestre si dice que ella sabe dónde está el dinero, ¿con qué los deberíamos haber liquidado? que venga y que me denuncie públicamente, o sea, son cosas que hay que ser muy tonto muy ingenuo como para creer, porque hablen en el anonimato o diga algo y se lo creas sobre todo cuando repito... **ahora, yo no digo que Alfredo sea un hombre honesto a carta cabal, finalmente pues, finalmente es un líder y ellos tienen sus mosquitas** o lo que les dan, somos cristianos pecadores estándar, no hay que darnos golpes de pecho por que son los peores, y tengo muchos casos que yo conozco de todos esos que se dan golpes de pecho y son los peores que he conocido en mi vida,

entonces esa es la razón, yo repito y concluyo: el clima laboral y de estabilidad económica y social de Aguascalientes ha sido parte fundamental para que las empresas nacionales y transnacionales que se han ubicado en Aguascalientes, y lo hayan elegido como localización industrial (José Manuel Gómez Marmolejo, líder de NAFINSA Ags.).

El caso del cierre de la empresa textilera Ibis, aclara la forma de participación de todos los actores involucrados y mencionados por el Subsecretario de la SEDEC, sobre la forma de proteger a los capitales de conflictos laborales por medio de una política pública de control obrero. En este caso, se debe aclarar que si uno de éstos actores no participa en tal comité, la forma como fue resuelto este problema laboral no hubiera terminado favoreciendo al capital, ya que si el presidente de la JLCA hubiera actuado conforme a la ley, éste hubiera desconocido el supuesto embargo de un proveedor y, por lo tanto, los trabajadores continuarían su huelga legal hasta el punto en que éstos hubieran decidido.

Se puede notar que el líder cetemista participó claramente en función de hacer desistir a los trabajadores de su huelga legal, haciéndoles creer que el gobierno les rompería su movimiento sindical con el uso de la fuerza pública, arguyendo que la supuesta quiebra era legal. Este caso es tan sólo uno de varios, en donde los actores involucrados en esté comité de contingencia, se articulan entre sí, para aplicar este tipo de política pública de control obrero al nivel de las relaciones industriales, orquestado desde la cúpula gubernamental. Este líder empresarial explica la tesis de que el control obrero alcanzado en Aguascalientes, conocido como paz laboral, es el motivo de por qué inversionistas ven a la entidad atractiva para invertir.

Sin embargo, aún con todo lo anterior, la tesis que enunciamos como Políticas públicas de control obrero al nivel de las relaciones industriales, se refuerza todavía más cuando el mismo representante de la secretaría de la SEDEC llega a firmar que los empresarios buscan entidades con política industriales “pro-negocios”, con una alta disponibilidad de los gobiernos para apoyar al empresariado. Esta versión la hace explícita el siguiente entrevistado, al preguntársele sobre el factor principal que ha determinado, para que empresas grandes lleguen a Aguascalientes.

En principio hay algo muy importante, la paz social. Una Entidad sin conflicto, una Entidad con un orden social, pues yo diría que Aguascalientes siempre ha tenido un aspecto social. Yo diría que en términos medios hacia arriba existe una alta disponibilidad del gobierno en un sentido pro-negocios, de buscar que Aguascalientes migrara hacia otros entornos (aludiendo a los ramos industriales), porque Aguascalientes ha tenido más o menos vocaciones (haciendo referencia al tipo de ramas industriales), que han ido cambiando cada diez años. Y podemos hablar ahorita del término agrícola, por mencionar un término, ¿si? que fue la vid y todo ese tipo de detalles. Pero tuvo también el ferrocarril, estuvo la industria textil y deshilados, que como cada diez años cambiaba la vocación, entonces, ¿qué nos encontramos? Un gobierno pro-negocios, un gobierno con la mentalidad de decir: voy a llevar a Aguascalientes hacia el desarrollo industrial, que fue por los años 1982, más o menos, cuando esto ocurrió (es el año del que argumenta el empresariado local desde del cual da inicio la paz laboral). ¿Qué otra cosa encontramos? Precisamente, gente buena, gente con una mentalidad de decir: no lo tienen, pero puede ser desarrollado. Y algo muy importante, que lo mencioné, anteriormente, la ubicación geográfica, ¿sí? El estar en el Centro de la Republica Mexicana le da una ventaja enorme, por lo ya mencionado anteriormente. Entonces nosotros, básicamente, como seres, cuando buscamos dónde poner la planta, lo que encontramos fue ese tipo de asuntos. Se buscaba ese tipo de asuntos, claro, es fundamental que una empresa lo que busque es la paz social, la paz laboral, la disponibilidad de las autoridades. Por eso Michael Porter menciona, precisamente las políticas públicas, ¿sí? y la disponibilidad de los gobiernos para decirte, ¿cómo te apoyo? ¿Cómo te ayudo? "Porque a mí me interesa que vengas y me entregues fuentes de trabajo"

(David Cisneros, Subsecretario de SEDEC Ags.).

Como se puede observar, el subsecretario de la SEDEC tenía clara la importancia de la participación de los gobiernos locales en la industrialización de las regiones, al describir que “disponibilidad de los gobiernos” hacia las empresas a través de sus políticas públicas era forma de llevarlo a cabo. Pero las versiones por parte de éste entrevistado, no terminan ahí. Este funcionario público mencionó cómo participó la secretaría ante la manera en que estaba afectando a la empresa NISSAN la crisis económica mundial que se vivió en el 2008.

En esta entrevista se pudo comprobar la forma de cómo esta secretaría estaba dispuesta a apoyar a las empresas en estos casos: aplicando flexibilidades salariales a los trabajadores durante el periodo en que la crisis que se encontrara vigente. Flexibilización que para el caso de México es ilegal, como ya se mencionó en el capítulo anterior.

El detalle está en los hechos, este subsecretario declaró que en la empresa NISSAN si se pudieron aplicar tales medidas, con la anuencia de los actores aludidos en párrafos anteriores. De tal modo, que cuando el subsecretario iba proponiendo tal solución expresó claramente cómo la empresa, el sindicato, el gobierno y los trabajadores acordaron un pacto para evitar el despido masivo de trabajadores. Con el hecho anterior, de acuerdo a la versión de éste funcionario público, se evitó dos situaciones negativas para la empresa, redundando en la reducción en costos laborales. El primero fue que se evitó despedir a los empleados capacitados. Pues con este hecho la empresa perdería capacitando a los nuevos trabajadores contratados, una vez pasada la crisis. Segundo, con la solución de flexibilización salarial se evitaron el despido y conflictos de juicio laboral legal por despido injustificado.

...Yo le he dicho a muchos empresarios ahora que vivimos la crisis, ¿no? Cuando hables de economía, economiza muchas otras cosas, pero no te deshagas de la gente. Significa que a lo mejor trata de que tu margen de contribución, tu margen de utilidad, sea menor. Vende más volumen, pero no te deshagas de la gente, negocia con la gente. Es mejor reducir el salario o los paros técnicos que se hizo en ese tiempo. El esquema funciona, pero mantén el trabajo, un sueldo y los servicios de salud que son elementales, porque creo que Nissan es una de las empresas menos afectadas por la crisis. Manejaron dos estrategias importantísimas, con el día las están copiando las otras empresas japonesas. Ampliar sus mercados, diversificar el mercado, no depender de un mercado que les está sufriendo hoy. Déjeme decirle que exportan a más de 100 países y están buscando exportar a 150 países, entonces mientras el mercado de Estados Unidos se caía habría el de Europa. Hoy están abriendo el de Medio Oriente... La otra en la escala del personal es haber entrado en ese pacto que se da entre la empresa, sindicato y los trabajadores. Vamos a utilizarlos por pocos días primero, si son pocos días no te acepto el salario [supuestamente argumentando el trabajador], pero si ya estoy más grande [refiriéndose a la empresa], te acepto el salario, pero no te corro. Y el tiempo que tengas disponible te voy a utilizar para darte capacitación [dice la empresa]. Yo sindicato, sabe que aquellas conquistas laborales tienen un significado económico, pero que no son importantes para el trabajador en este momento. Porque convenimos que en este lapso de crisis no me lo despides, ¿si? Y cuando retorne la economía volvemos a sentarnos en la mesa y vuelvo yo a recuperar... algo así como flexibilidad: un poquito, en términos salariales, pero de forma momentánea, sería eso. Es actuar en base a un escenario que se está presentando en un momento determinado. De ahí hay tres instituciones, por verlo así, que tienen que ver, pero si la empresa ha

puesto su grano de arena, la crisis llega a no ser tan impactante. El gobierno, sindicatos, empleados y empresas ¿sí? Cada quien aporta, por ejemplo, ¿cómo puede intervenir el gobierno? aportando becas, apoyando a la empresa para que el impacto económico de la empresa sea menor. Pero que estamos garantizando entre los cuatro: trabajo, sueldo y servicios nos da salud, ahora, ¿qué ocurre si sigue habiendo trabajo?

Haber el esquema que esta mencionando Ingeniero, para contrarrestar a la crisis, ¿es un especie de participación entre cuatro sujetos, así como lo mencionó, del Estado supongo yo, que es a través de juntas locales de conciliación, empresarios, centrales obreras, trabajadores? ¿Esto de alguna forma se ha llevado a cabo todo en Aguascalientes?

Nissan es el caso, el ejemplo, en Nissan hemos recurrido a los paros técnicos. ¿Qué hizo el sindicato? Aceptarlos como una medida para no correr gente. ¿Qué hizo el trabajador? Dijo: ok, acepto que me descuenten el día, pero sigo teniendo mi trabajo. ¿Qué dijo la empresa? Te voy a entrenar en esos tiempos que tengo libre. Y ¿qué hizo el gobierno? si a nivel Federal y a nivel Estatal, porque también a nivel Estatal, se creó un plan para compensar ese tipo de impacto; te voy a compensar los paros técnicos con una cantidad de dinero. Y algunas empresas se vieron beneficiadas con ese beneficio económico que el gobierno otorgó, entre ellas Nissan, quizás. No era mucho dinero, pero también nosotros... Dimos \$2, 000,000 millones, \$ 3, 000,000 millones, \$ 5, 000,000 millones, pero era apalear y decir son tu participación de tu estrategia para ir asegurando empleo, salario y salud en términos laborales y en términos de mercado, ¿si? Sigues recibiendo dinero [aludiendo al trabajador] pos [sic] a lo mejor no va a comer carne todos los días verdad, pero va a comer una vez a la semana, pero sigue consumiendo carne. Después, cada 8 días o cada mes, pero sigues teniendo consumo, ¿si? Centros comerciales siguen teniendo demanda de producto y si ellos consumen el productor hay demanda y el que fabrica tiene órdenes, no en las mismas proporciones, que quede claro (David Cisneros, Subsecretario de SEDEC Ags.).

Con la versión de esta autoridad de gobierno del estado, nuevamente se comprobó el tipo de política pública de control obrero implementada en la localidad; y quienes son los que intervienen en este tipo de política para que sea eficiente. Entonces, por medio de pactos corporativos se ha logrado que las empresas sean afectadas hasta por contingencias, como las crisis económicas mundiales, donde los sacrificados son los trabajadores. De tal modo que con lo anterior se le evitó a la empresa, según este funcionario (con el aval del sindicato y el consentimiento de las autoridades laborales de la entidad), el pago de sueldos firmados en el contrato colectivo, no despedir ni liquidar a trabajadores ya capacitados.

Cabe mencionar aquí, que es muy probable que los trabajadores hayan vivido la clásica disyuntiva planteada por los patrones cuando desean reducir el sueldo a los empleados (avalado por el sindicato): ¿o se les baja el sueldo (con su consentimiento, pero en contra de la ley laboral) o les rescinden el contrato y se les liquida? Bajo estas situaciones, los trabajadores que se encontraban a punto de jubilarse o aquellos que no quería perder su empleo se vieron en la necesidad de aceptar la reducción de los salarios en contra de la LFT.

El otro punto a resaltar en esta investigación, con respecto a la misma entrevista al funcionario de la SEDEC, fue como el gobierno federal, estatal y la propia SEDEC (a través de sus representantes), apoyaron económicamente a NISSAN Aguascalientes con recursos públicos para sortear la crisis económica. Con este otro ejemplo se resalta el otro papel que desarrollan los gobiernos mexicanos en distintos niveles de poder, para apoyar a las empresas estratégicas en México. Este hecho denota que la estrategia general del Gobierno federal y estatal, se orienta para que las ciudades de México conserven su estatus de competitividad, aunque esto implique la utilización de recursos federales públicos, para evitar que empresas de éste tipo decidan relocalizarse.

Pero ¿cuál es la opinión del presidente la JLCA con respecto al tipo de política pública de relaciones laborales e industriales que éste mismo lleva a cabo en Aguascalientes?

Al hacerle éstas preguntas al Presidente de la JLCA de Aguascalientes por los empresarios y sindicatos como paz social y paz laboral, éste respondió que se ha caracterizado: “por la conciliación de las partes involucradas en el conflicto” (coincidiendo con la versión del subsecretario de la SEDEC). Lo más relevante de la entrevista de este funcionario público fue que éste caracteriza a la paz laboral como una forma atípica a lo que sucede en la república mexicana, debido a que el 40% de los conflictos en Aguascalientes se arreglan por medio de la conciliación, el desistimiento y el convenio por parte de los trabajadores. Además que las tendencias a huelgas no se presentan, como sucede en otros lados de la república.

¿Podríamos decir que Aguascalientes, dada la paz laboral que vive, se ha constituido en un estado competitivo como ciudad?

Yo creo que sí, yo creo que son uno de los factores principales que tiene y creo que sería pertinente recalcar que la paz laboral no significa que no haya conflictos; sí existen conflictos, pero esos conflictos no llegan a un límite de ruptura entre patrones y trabajadores en Aguascalientes, como ocurre en otras entidades federativas donde es frecuente el estallamiento de huelga. Aquí siempre esos conflictos se arreglan.

Vamos a ver, nosotros sabemos (y las estadísticas del mismo instituto del INEGI lo demuestran), han mostrado que alrededor de 35 años de que no han existido huelgas. Cuando mucho hay un registro estadístico de casos al nivel de conflictos individuales; y de los conflictos colectivos muy, muy pocos.

*...También, ese es un rasgo distintivo aquí en el estado de Aguascalientes, porque un porcentaje muy importante, estamos hablando del mas del 40% de los conflictos de índole individual, se arreglan a través de la conciliación. La conciliación que termina con un convenio, un desistimiento por parte del trabajador que se da por pagado las prestaciones que reclama, **esto también es atípico** dentro de la República Mexicana, porque en otras entidades federativas, lo común son niveles de conciliación bajísimos (Juan Carlos A. Reynoso, Presidente de la JLCA).*

De entrada se puede observar la postura que asume este funcionario público con respecto a la importancia que tiene la paz laboral para el estado y su industrialización. Y cómo es que éste servidor público resalta la estadística que ha alcanzado el estado en materia laboral: conflictos individuales resueltos en un 40% a través de la conciliación por medio de un convenio y que han pasado 35 años sin que se presenten huelgas.

En este caso, el mismo presidente de la JLCA se reconoce como parte del engranaje de la paz laboral en la entidad, sobre todo por su contribución en la conciliación de las partes. Lo anterior se ha llevado a cabo de forma que hasta él mismo describe su desempeño laboral en un refrán “más vale un mal arreglo que un buen pleito”. En este caso, la postura laboral del presidente de la JLCA es parcial, ya que tiende a ayudar a la parte patronal. Lo anterior se puede corroborar con la siguiente parte de la entrevista en donde éste menciona cómo es que en la entidad se ha llegado a evitar el estallido de huelgas por tanto tiempo.

¿Cómo ha sido el papel de usted, como presidente, en términos de esta contribución a la paz laboral aquí en el estado?

Las autoridades laborales, en concreto, la junta de conciliación y arbitraje, son un factor que siempre trata de provocar ese dialogo, de facilitarlo, esa es nuestra principal función; fungir como facilitadores de esas conciliaciones, de esos arreglos entre las partes, y hacerlos entender de que es cierto ese dicho de que: “más vale un mal arreglo que un buen pleito”.

...Tratándose de conflictos colectivos, esto es emplazamientos a huelga, el 100% de los asuntos se arreglan a través de la conciliación; esto, vuelvo a señalar, es atípico dentro de la República Mexicana y no es merito exclusivo de la junta local, vuelvo a repetir, somos solamente uno de los factores que inciden dentro de esta dinámica...

(Juan Carlos A. Reynoso, Presidente de la JLCA).

El supuesto diálogo que establece el presidente de la JLCA entre las partes, para que el desenlace de los conflictos en el estado sea de tipo conciliatorio, sirve para contener las acciones individuales (principalmente) y colectivas, que a nivel de la fábrica no se pudo realizar.

Por otro lado, cuando a éste entrevistado se le cuestionó sobre si la flexibilización existente todavía en el 2010 podría contribuir a incrementar la competitividad de la ciudad, este argumentó que sería precisamente en el rubro de la flexibilización de las relaciones laborales; el por qué hacer este tipo de propuesta se debe a que los trabajadores están viviendo ilegalidades contractuales. Por ejemplo al preguntarle por una solución de reforma que atenúe conflictos laborales en el estado este responde que no, porque mucha de la flexibilidad actual ya está plasmada en los contratos colectivos de los trabajadores.

Sí en este caso se planteara, como se ha estado insistiendo en todo este sexenio, una reforma laboral, ¿Qué le convendría más al estado para contribuir en esta competitividad como ciudad, qué diría en sentido de acuerdo a su opinión?

Yo creo que una cuestión fundamental sería la flexibilización de las cuestiones laborales, sin atacar derechos fundamentales de los trabajadores, siempre con el respeto a los mínimos que se establecen en materia laboral.

Pareciera ser un motivo de conflicto actualmente, ¿por ese lado lo fundamenta?

No creo que sea un motivo de conflicto, porque mucha de esta flexibilidad ya se da a través de los contratos colectivos. (Juan Carlos A. Reynoso, Presidente de la JLCA)

Esta última declaración termina por confirmar el tipo de política pública que ha promovido el estado para impulsar el desarrollo industrial; permitiendo que en las empresas se lleven flexibilizaciones laborales y contractuales sin que los trabajadores puedan defenderse legalmente.

Lo anterior lleva a suponer que la flexibilización que está vigente en los contratos colectivos de Aguascalientes, de la que habló el líder de la CTM y confirmado con el Presidente de la JLCA, se ha llevado a cabo en Aguascalientes por más de 10 años aproximadamente. Por tal motivo, este funcionario público propone que las reformas laborales estén dirigidas a flexibilizar las relaciones laborales, para que las empresas puedan salir de esa ilegalidad en la que viven, probablemente son uno de los motivos de los conflictos individuales presentados por los trabajadores en la JLCA.

Como se puede observar, la postura del presidencia de la JLCA es apoyar a los empresarios en el control que ejercen éstos últimos sobre los trabajadores. Por tal motivo, se puede comprender porque los empresarios sí están con la iniciativa de que se reforme la ley laboral y de por qué los sindicatos no estén a favor. De entrada la respuesta es sencilla, quienes pretenden que se reforme la ley federal del trabajo lo hacen en función de salir de la ilegalidad laboral que viven sus empresas. Esta iniciativa de reforma laboral les permitiría a los empresarios no depender tanto de los servicios que ofrecen los sindicatos locales (que son los que permitieron hacer flexible la contratación colectiva en la entidad, como mencionó el líder cetemista), reduciendo así el costo del pago del servicio de contrato de protección. Pero flexibilizar las relaciones laborales y contractuales significa que aquellas empresas que no han flexibilizado sus contratos ahora lo puedan hacer.

Por otro lado, al preguntarle al presidente de la JLCA sobre quien más participa en el engranaje que permite que el estado tenga el estatus de paz laboral atípica en la república, respondió que son los abogados. Este otro factor (así lo llama el presidente de la JLCA), es uno que gracias a su cultura de apertura y de charla constante, evita que las

partes lleguen al conflicto. “Bueno, hay varios factores, dos ya se han mencionado, que son los patrones y los trabajadores, ya sea individualmente o a través de sus sindicatos que siempre están dispuestos al diálogo, **otro factor que creo que es importante, es el de los abogados que se desempeñan en el ámbito laboral.** Aquí en Aguascalientes, éstos han mantenido una cultura de dialogo de apertura, de charla constante para arreglar los conflictos. Se hace una dinámica que envuelve a todos los sectores, y no es un sólo factor el que podríamos, desde mi punto de vista, considerar como el único al que responde esta paz laboral, son varios factores que inciden en mayor o menor medida en estos resultados.” (Juan Carlos A. Reynoso, Presidente de la JLCA)

Como se ha expuesto en los capítulos anteriores, quienes se consideraron en un primer momento como parte toral del contubernio para controlar a los trabajadores de la entidad y que hizo, posteriormente, que se tradujera en una paz social y laboral que ha sido privilegiado por inversionistas nacionales y extranjeros para colocar sus capitales en Aguascalientes, resultó ser una articulación en el que no son todos los involucrados en la instrumentación de la relación corporativa. En este caso, el abogado laboralista es el actor cuya profesión tiene la función de orientar a los inversionistas en la instalación de la planta productiva y comercial en la entidad (aclarando que este actor no forma parte del corporativismo en el que se fundamenta la existencia del contrato de protección; con el objeto de que, una vez que ésta arranca en sus tareas productivas, no sea interrumpida por sindicatos externos (de los que ya se ha hablado). Pero ¿cuál es la forma en la que participan estos nuevos actores? ¿en qué momento intervienen en la dichosa paz laboral que hace alusión el presidente de la JLCA y que consideró como parte integral de la solución de los conflictos en Aguascalientes? Y por otro lado ¿qué es lo que ganan éstos en el contubernio del que ya se ha hablado?

Por ejemplo, al abogado laboralista uno, se le preguntó por el factor que más atrae a inversiones foráneas a la entidad; este respondió con la misma afirmación de todos los entrevistados: la paz laboral. “Yo trabajé durante 15 años en la junta de conciliación y arbitraje, lo cual me permite poder afirmar que la paz laboral ha sido uno de los elementos, digámoslo así, que se ha vendido o se ha promocionado más al momento de tratar de lograr inversiones que pudieran estar en cualquier otra entidad del país.” (AL #1)

Pero la respuesta de este profesional se hizo más interesante cuando se le cuestionó sobre cómo fue que la paz social y laboral se convirtió, con el paso del tiempo en el factor de mayor interés para inversionistas.

Puede haber muchas explicaciones, yo al final te voy a dar mi punto de vista el respecto. Desde luego Aguascalientes, ya por sí mismo, y por su propia idiosincrasia, es un estado en el que la población no busca el conflicto (aunque hay desde luego), no hay un factor de sobra enumerar el montón de factores que podrían ser detonantes de un movimiento de huelga. Casi podríamos decir que hasta generalizados porque las condiciones de todo el país no son las mejores económicamente. Lo que sí podemos señalar es que éstas formas de vislumbrar los problemas permite que no haya conflictos en Aguascalientes, sin embargo lo que sí es muy claro, lo que nos permite hablar de paz social es un entorno de control del estado, eso es desde mi punto de vista muy claro y te explico mi opinión. En ese sentido no ha habido huelgas porque al sentir de un sindicato, podemos verlo desde dos puntos de vista, el primero de ellos al momento que un sindicato intenta emplazar a huelga todo el aparato estatal se mueve para que no haya una huelga.

¿A qué se refiere con todo el aparato estatal?

Todo el aparato estatal que está ligado al proceso de la huelga que es desde luego la secretaría general del gobierno, obviamente el gobernador como principal representante del sector o de la autoridad laboral en el estado que delega en secretario general y que delega la función a su vez en una junta de conciliación y arbitraje; todo el aparato se mueve para diseñar una serie de trabas para que el procedimiento de huelga no avance. Eso es muy claro y sumado a esto habrá una defensa patronal. Y como único participante, pues, un sindicato tratando de buscar una revisión de su contrato colectivo, la firma de su contrato colectivo o cualquiera de los objetivos de huelga que tenemos. Eso por un lado y por el otro lado esta, digamos, que una forma previa de control porque aquí estamos hablando de un procedimiento de huelga que llegó a ser, pues, por lo menos una posibilidad de acceder a una mejor situación para los obreros mediante los procedimientos que marca la propia ley federal del trabajo. Pero más allá de esto tenemos un acto previo, que es la posibilidad de registro de un sindicato para que éste, a su vez, pueda tener los derechos de sus miembros y que pueda depositar ante una junta un contrato colectivo; que puede ser revisado, digo entendido que los derechos de huelga y de revisión contractual, son los derechos colectivos de los trabajadores por excelencia. Evidentemente podemos hacer un lazo de control del tema colectivo porque en el tema individual evidentemente el estado deja que las cosas se den de manera natural, por decirlo de una forma, donde los conflictos tal vez no nos interesan tanto porque son entre un patrón y un trabajador son una liquidación y no llegan a mayor problema. El problema es el tema colectivo, y retomo lo del registro de sindicato y

la posibilidad de.... Sabemos que, bueno, tal vez la estadística, sería aventurada a decirlo, pero sabemos a que la gran mayoría de los contratos colectivos que están (porque de esto ya se han hecho estudios), la gran mayoría de los contratos colectivos que existen en Aguascalientes son de sindicatos de protección con contratos colectivos de protección, o sea son sindicatos que no tienen una vida sindical real, sindicatos que no luchan por los derechos de sus agremiados y que cuando bien nos va, hacen una negociación anual para mejorar algún poco las condiciones de salario o de prestación mínima; pero no hay una autentica lucha por la mejora sindical. Y no hablando de una lucha como en términos, meramente retóricos, sino como una autentica lucha del obreros, pues, en contra de un interés patronal que es distinto al de ellos, pues, en cuanto a sus intereses de gremio. (AL #1)

La versión del entrevistado describe las formas de control obrero en Aguascalientes, coincidiendo con todo lo que se ha mencionado en capítulos anteriores y éste mismo. Por ejemplo, para el caso del control obrero como paz social y laboral, este abogado menciona que el estado (representado por el gobernador, que tiene a su mando al secretario de gobierno y al presidente de la JLCA), apoya al empresario local en cualquier conflicto colectivo, a tal grado que éste abogado llega a nombrar este hecho **control de estado**. Este se traduce en el diseño de una serie de obstáculos que evitan que las huelgas prosperen.

Pero el control de estado que menciona el abogado, no sólo se ejerce al nivel del entorpecimiento de una huelga, como ya se había mencionado, sino también al nivel legal, ésta institución puede instrumentar toda una serie de mecanismos que le otorgan el control sobre los sindicatos, por ejemplo desde el momento del registro de los contratos colectivos y de los sindicatos (como ya fue descrito en la parte referida a los estudiosos del tema). Con lo anterior se confirma lo que se ha mencionado sobre como la JLCA puede evitar que se constituyan sindicatos democráticos en las empresas, evitando a su vez, que los trabajadores puedan ejercer derechos sindicales e incluso de organizar una huelga. Si se evitan estas dos acciones sindicales se puede evitar que éstos lleguen al conflicto colectivo. Por lo tanto, el control del estado se lleva a cabo de tal manera que no importa que aparezcan conflictos individuales, ya que éstos se resuelven con una negociación entre las partes, como menciona este servidor público. Lo que le interesa al estado son los conflictos colectivos, ya que a éste le importa dar continuidad a la paz social y laboral; políticas públicas de industrialización que encubren la

verdadera política de pública de control obrero llevado a cabo al nivel de las relaciones industriales.

Con este hecho el abogado da a entender que los trabajadores no tienen opción de organizar un conflicto colectivo, ya que los sindicatos o no están de su lado para organizar una verdadera lucha sindical o no existen.

Además, el control que ejerce el estado sobre los trabajadores a través de su política pública se ha traducido en los hechos que el abogado llama “paz laboral controlada”. incluso entre los sindicatos y empresarios pueden construirse pactos sociales y acuerdos de no agresión entre sindicatos. Hasta llegar a acordar entre patronos, trabajadores y estado, el no emplazar a huelga, en su caso de emplazamientos a huelga, éstos se lleven a cabo en oficinas, para evitar que quede registro alguno en la JLCA. Todo lo anterior lo podemos constatar en la siguiente parte de la entrevista:

Bueno, yo te puedo decir que lo he escuchado de los sexenios en los que he trabajado por parte de los secretarios, no en reuniones secretas, es algo que han dicho a la prensa, o sea, el elemento con el que pueden, pues lograr que la inversión venga a Aguascalientes y que no se vaya a otro estado es el poder. Un poquito presumir la paz laboral que existe y evidentemente es una paz laboral controlada. Una paz laboral controlada por que hay una serie de negociaciones que se vienen a haciendo desde hace mucho tiempo entre los sindicatos y la autoridad que han detonado incluso pactos públicos de no agresión entre sindicatos para que no se peleen titulares de contratos colectivos; para darles real vida a las negociaciones, que puede ser una de las formas. Digo, reconocemos por haber manejado la ley como lo conoces tu, pero puede ir desde ese punto hasta la situación de pedirles que no haya aplazamientos a huelga y que se firmen públicamente contratos o acuerdos mejor dicho sociales entre patrones-trabajadores y estado para que no haya emplazamientos a huelga y que en caso de ser necesarios sea en oficina y no a través de procedimientos de huelga.

...Si, digo, te podría hablar desde luego también de las que he estado presente, de las que te puedo decir que ha ocurrido, que se ha discutido aquí. El problema, a fuerza de tratar de ser profesional, no te podría decir la fecha exacta ni los personajes, que tal vez estuvieron, o probablemente el sexenio en que se hicieron; pero, bueno yo te puedo hablar que me ha tocado este tipo de temas desde el sexenio de Otto Granados, de Felipe González (en el actual que acaba de terminar de Armando Reynoso no, porque ya no estuve yo en la junta). Pero, bueno, he estado defendiendo a los sindicatos y si me doy cuenta de que hoy,

estando del otro lado como asesor sindical, como es que todo el aparato gubernamental se mueve para que no se haga nada, cosa que no es similar en otros estados (AL #1).

Por otro lado, con esta misma entrevista se puede confirmar una primera hipótesis: al estado le interesa contener al movimiento obrero al nivel de los conflictos de huelga. En cuanto hay conflictos individuales el estado deja que estos se resuelvan jurídicamente; pero los conflictos colectivos los convierte y los maneja en términos políticos (trasladando el tema a aspectos de poder y dominación de la clase obrera como lo afirma Bizberg). De tal modo que el objetivo final es que las huelgas no deben estallar en la entidad.

No lo sé, simplemente no tengo ese dato; pero de que en Aguascalientes si lo ha sido así: lo es. De hecho nuestro actual gobernador Carlos Lozano de la Torre siendo secretario de desarrollo económico del estado, lo dijo públicamente, no solo en una ocasión, en muchas ocasiones. Hay que recordar incluso que cuando hace campaña Luis Armando Reynoso a la salida de, en términos de la administración de Felipe González, como gobernador, promete un Aguascalientes de 10. Era el slogan, lo recordaremos de 10 y hablo de 10 puntos que iba a resolver; sí vamos, y lo retomaron en los diarios o incluso porque debe estar en algún documento. Que los tenga como sus ejes principales: uno de los ejes era la junta de conciliación y arbitraje, el control del área laboral, hablo de un cambio, hablo de un apoyo de distrito y lo cumplió de hecho. La junta entrando en su administración cambio totalmente, fue reestructurada para poder dar un mejor servicio; pero desde luego, siendo yo litigante, me doy cuenta de manera muy clara que el área individual se maneja jurídicamente y el área colectiva se maneja políticamente al 100%. Hoy no importa si sabes o no de emplazamientos de huelga, no importa hoy. Lo importante es que sepas negociar políticamente el espacio que va desde las negociaciones, para que el líder sindical simplemente presione a los patrones para tener un contrato, que le importan muy poco. Llega al conocimiento de sus miembros, como es el del estado y el patrón, casi unidos de la mano evitando que el sindicato y el trabajador lo demanden. Ahora ese es un ejemplo casi inexistente porque los líderes sindicales en nuestro estado son gente, pongámoslo entre comillas, muy buenos. ¿Qué pues? que fácilmente se convence de que no es necesario actuar mediante la ley; sino que es más fácil que lo convenzan con negociación para llegar a acuerdos en la firma de contratos o en la revisión de los contratos colectivos. ¿No sé si soy claro? Estoy tratando de arreglarlo así en términos legales, pero tratando de ser muy claro...[expresión que el entrevistado utilizó para denotar la otra intención de las autoridades para llegar a un acuerdo con el sindicato], pero bueno es muy evidente que hay un esfuerzo porque no haya huelga (AL #1).

En esta entrevista, queda clara la forma en que el gobierno utiliza sus recursos para que los sindicatos desistan de su lucha. En este caso, el camino es la compra de las voluntades sindicales, como aparece al final de la entrevista, para evitar que se llegue a la huelga.

Lo mismo sucede con los funcionarios públicos que dependen del gobierno del estado, sobre todo con el secretario de la SEDEC, quien precisamente lleva a cabo la parte operativa de asesoramiento de todo aquello que le incumbe a un empresario recién llegado a la entidad. En esta última versión se puede observar, además, cuál es la ganancia que reciben los abogados y todos aquellos profesionistas que sirven de asesores de las compañías nacionales o trasnacionales que llegan a la entidad. A través del secretario de la SEDEC los abogados y profesionales (organizados en una lista previamente seleccionada por parte de este servidor público y que cambia conforme los gobiernos estatales) son solicitados por esta secretaría para aplicar todos los procedimientos necesarios legales para que una empresa no tenga problema alguno con los sindicatos; o cualquier otro asunto que esté relacionado con la apertura de la empresa. De tal modo, cuando una nueva inversión llega al estado, esta no debe de tener problema alguno.

¿Cuál sería en este caso el papel que juega la SEDEC en el proceso de paz social y paz laboral que ya nos había descrito en otro momento?

Habíamos señalado de manera muy general que la secretaría de desarrollo económico como parte de la estructura gubernamental es la que hace la promoción de las inversiones y que su promoción tiene, como manera de retomar la inversión, es de ofrecer al inversionista una serie de garantías dentro de las que están, tal vez, como la más importante la paz social. Sin embargo es evidente que es una paz social que no te la pueden ofrecer de... Te la tengo que ofrecer con cierto tipo de garantía, entonces, lo que si sabemos en cuanto a los procedimientos que sigue la secretaria, es que al tener contacto con el inversor, ya le tiene ubicado (tanto a nivel de creación de la propia empresa bajo las leyes mexicanas ya sea constitución S.A. de C.V.... cualquier tipo de las figuras de empresa que nos permite la ley), ya tienen un asesor corporativo que le está diciendo como se tiene que constituir. Y para los aspectos de tipo laboral tienen ya despachos que les sugieren a la empresa para que se asesoren en la forma en que tienen que estructurarse laboralmente. ¿Qué quiere decir esto? Pues que le indican ya con qué sindicato pactar, en el contrato que va a servirle de protección, cómo tiene que estructurar sus contratos individuales, cómo tienen que manejar

su nomina, cómo tiene que manejar toda su estructura laboral para protegerse, cómo contratar, bajo qué aspectos, cuál es el salario que se maneja (mínimo en nuestro país en términos de la globalización), cuánto equivale en dólares y todo eso. Toda esa asesoría hay un equipo de trabajo que acerca al inversionista a todos esos profesionistas para que puedan hacer la inversión.

En este caso, supongo yo, que el secretario de SEDEC tiene una especie de lista de despachos previamente constituida que, de alguna manera, le sugiere a un inversionista. Vete con tal despacho que está especializado en manufactura, vamos a pensar, y el te va a asesorar en todo lo que implique laboralmente de acuerdo a tu ramo, ¿así lo llevan a cabo?

Sí, así es, obviamente no por ramo, simple y sencillamente es un despacho que es el de mayor afinidad digamos con el secretario o con el empleado o funcionario de SEDEC al que el secretario se lo encarga y que considera que es una de las opciones correctas a utilizar en ese sentido; pues hay despachos que hemos visto que de buenas a primeras han crecido y resulta que traen las firmas más importantes de las que se han colocado en nuestro estado, entonces resulta muy evidente.

Luego se puede hablar de que hay despachos que ya tienen una organización bastante constituida y que han sobrevivido el paso de los sexenios de acuerdo.

Si los despachos empresariales sabemos que hay que tener cerca, el ligar con SEDEC para si te interesa captar la inversión, en mi caso particular, yo te puedo decir que a mí de SEDEC me hablaron y me dijeron que si me interesaba estar en una lista, que posibilidades de despachos que aleatoriamente se puedan promover al inversionista. Lo que te puedo decir es que a mí no me hablaron nunca, o sea 6 años pasaron y no me hablaron nunca.

Entonces esto nos habla de que las listan se reconstituyen según el periodo de gobierno, ¿podríamos decir?

Si yo creo que definitivamente, ahora vendrán tiempos en los que los abogados afines al actual gobierno pues tendrán un reposicionamiento (AL #1).

Con lo anterior, es posible afirmar que el control corporativo que ha llevado a cabo el gobierno del estado en turno, es sólo para mantener la paz social y laboral en la entidad y promover a la entidad hacia el exterior como un lugar que oferta control obrero garantizado.

Cabe aclarar que el estado ha alcanzado tanto poder en los últimos años y dominación de la clase trabajadora que hasta ha permitido que empresas, cuyas firmas tienen un alcance nacional y que deben registrar contratos colectivos en cada uno de los estados con sus trabajadores y sindicatos respectivos, no lleven a cabo los registros de

titularidad de contratación colectiva en la JLCA; coincidiendo este hecho con la versión del líder de la CROM. Lo anterior lo demuestra claramente este abogado en el caso de la empresa transnacional McDonald's, que es uno de tantos casos de empresas transnacionales en México y concretamente en Aguascalientes, en donde ya ni el control de contratos de protección registran los sindicatos. Esta nueva modalidad de acuerdos entre empresas y gobiernos locales viene a colocar el asunto de las atribuciones del estado en materia de relaciones industriales a niveles despóticos, ya que ni los sindicatos tienen la posibilidad de presionar a los gobiernos locales sobre el tipo de convenios corporativos a seguir; sino por el contrario, los gobiernos locales de forma unilateral deciden cuando una empresa debe registrar o no la titularidad del contrato colectivo de los trabajadores.

...En los primeros tiempos de la administración de Otto Granados, si no estoy mal, hubo la llegada de los McDonalds, hubo la llegada de algunas cadenas de cines, y creo que eso además es un dato que seguro ya tienes y si no me dará mucho gusto que sea novedoso. Es que la gran mayoría de estas empresas que llegan e invierten no llegan a contratar, de la manera natural a una serie de trabajadores que deciden unirse a un sindicato para la defensa de sus derechos; si no que son empresas que ya desde nivel central, desde México o en el corporativo, que ya tienen en México, Monterrey o Guadalajara, ya vienen con un contrato colectivo firmado. Sin tener siquiera una sola contratación un sindicato [haciendo alusión a los contratos firmados con sindicatos externos], que viven en otra ciudad, que no conocen la realidad de nuestro estado y que seguramente no sabrán a quien van a contratar. Entonces evidentemente la ley no permite esa situación de la que se toma el empresario, el estado y los sindicatos (AL #1).

El caso relatado por este abogado da muestra de cómo se han llevado a cabo los asuntos laborales acordados entre gobiernos locales y empresas en la entidad y las condiciones en la que se sostendrá la inversión en Aguascalientes. En este caso, el actor que se encontró ausente en este convenio fue la parte sindical; pero en el caso anterior no concluir en una generalización, sobre todo porque ahora es el PRI el que está dirigiendo el gobierno estatal. Lo cual tenderá a fortalecer los convenios y acuerdos originales surgidos de las relaciones corporativas y tenderá a fortalecer a las centrales obreras que forman parte de su partido, apoyándolas con los contratos de protección de todas aquellas empresas que deseen instalarse en la entidad.

Por otro lado, se tiene también la información recabada de la entrevista realizada a otro abogado laboralista, este con el # 2; quien también trabajó por muchos años en la JLCA y conoció a fondo los mecanismos y políticas que impulsa el gobierno del estado para controlar los conflictos laborales e industriales en la entidad.

En este otro caso, también este abogado afirma que la paz social y laboral en el estado es el factor que más lo distingue para captar inversiones productivas, entre otros que están presentes.

Yo creo que hay varias cuestiones que tienen que influir normalmente cuando se le ofrece a algún empresario que se venga instalar aquí, pues se le ofrecen algunas ventajas fiscales, se les ofrecen apoyos en cuanto a infraestructura de su planta y algunas otras cuestiones para hacerles atractivo el venirse para acá; la situación geográfica de Aguascalientes creo que también es un factor importante. Pero en lo particular algo de lo que tiene fama Aguascalientes a nivel nacional es de que aquí es una entidad muy baja en problemas laborales, entonces creo que por ahí esa es una cuestión que le llama mucho la cuestión a los patrones; el saber que van a estar trabajando en paz que no van a tener más que los problemas individuales que son comunes en las empresas. Pero sobre todo no van a tener problemas con los sindicatos... No van a tener un porcentaje alto de demandas individuales, entonces creo que ese es un factor muy importante (AL #2).

La versión de este abogado laboralista muestra de entrada, la importancia del empresariado del estado para poder trabajar tranquilamente; en donde los sindicatos no van a ser problema alguno para éstos. Pero además, es necesario resaltar cómo es que este profesionista coincide con las versiones anteriores en cuanto al problema de las demandas individuales, del cual los patrones podrían tener una estadística baja con respecto a este asunto. Con lo anterior, este abogado va aclarando cuál ha sido el tipo de política que impulsan los presidentes de JLCA con respecto a reducir conflictos individuales en el estado y que también ya mencionó el abogado laborista # 1.

Pero, según este otro abogado ¿existen mecanismos de control de los obreros llevados a cabo por la JLCA?

Este abogado comienza su versión del caso partiendo de la dependencia que tiene la JLCA con respecto a la secretaría de gobierno del estado. En este caso, el

abogado laborista # 2 alude que a pesar de que la JLCA es autónoma frente a otras secretarías del estado, en los hechos mantiene una dependencia alta frente a la secretaría de gobierno del estado en turno; haciendo que, en los casos de conflictos laborales colectivos y sobre todo aquellos que están en la situación de estallamiento a huelga, sean obstaculizados, y de ser posible, declarados inexistentes en caso de que estalle la huelga.

Bueno, aquí hay varios factores, por una parte los sindicatos importantes de Aguascalientes tienen una relación muy estrecha con gobierno del estado y tienden a una ideología muy clara, que lo principal, si quieren tener ventajas de tipo económico las pueden obtener mejor llevando una armonía con el patrón que peleándose con él. Porque lamentablemente la mayoría de los sindicatos están más interesados en defender intereses económicos propios que en defender los intereses de los trabajadores y saben que pueden obtener muchas ventajas celebrando un contrato colectivo de trabajo muy ligero para el patrón [se cree que este actor hace referencia a los contratos flexibles impulsados por los sindicatos locales], que en realidad va a servir más que nada para tener controlados a los trabajadores en las cuestiones colectivas. Por otro lado, hay una cuestión importante, legalmente la junta local de conciliación es un organismo autónomo y dice la ley que depende únicamente en lo administrativo de secretaría general de gobierno. Es decir, que las cuestiones de apoyos económicos dependen de secretaría de gobierno, pero las decisiones se suponen que son autónomas, las debe de tomar la junta de acuerdo a lo que decidan sus integrantes, que sabemos que están representados los tres sectores: el sector obrero, el sector patronal y sector gubernamental. Sin embargo en la práctica, vamos esto sería en el México de derecho, verdad. En México de hecho la junta está controlada totalmente por la secretaría de gobierno de tal manera que la secretaría de gobierno le da instrucciones a la junta sobre cómo debe de actuar cuando hay un emplazamiento a huelga. Hay muchos emplazamientos a huelga que son de trámite digamos para revisión de contrato, para firma, que sabemos que no hay problema, que sabemos que ya han estado platicando y que se van a arreglar. Pero cuando de repente hay un emplazamiento a huelga que huele a peligro, lo primero es reportarlo a secretaría de gobierno y entonces secretaría de gobierno muchas veces nada mas esta alerta; muchas veces cuando ve que se está complicando el problema, incluso hasta directamente, ellos citan a las partes para hablar con ellos... y tratar de que el asunto se arregle. La consigna normalmente para las autoridades de la junta es tratar de conciliar, tratar de que esto no estalle y bueno hasta ahorita se ha logrado siempre con éxito. Si hablamos de más de 30 años que no ha estallado una huelga, pero si te tiene que estallar tienen ya tomada todas las precauciones para que la huelga la puedas tronar en el menor tiempo posible. Entonces

¿qué es lo que pasa pues? Al haber ese control sobre la autoridad que va a resolver los problemas por una autoridad tan importante como la secretaría de gobierno pues es la forma de estarle garantizando al empresario, pues, de que no va haber problemas. (AL #2).

La versión que maneja este abogado expresa claramente la forma activa de como interviene el secretario de gobierno del estado; que por supuesto, es una postura laboral de control que es avalada por el mismo gobernador. Es decir, la instrucción del secretario de gobierno es que los sindicatos sean controlados y contenidos por la junta local, evitando a toda costa que los trabajadores exijan sus derechos laborales a través de la huelga.

Pero el mecanismo de control obrero llevado a cabo por la JLCA no queda en ese nivel, al preguntarle a este abogado sobre el registro de un contrato colectivo de trabajo, y más concretamente por los contratos de protección, este mencionó que cuando se quiere apoyar a una empresa con estos recursos es muy fácil llevar a cabo este proceso por parte del primero. Y si se trata de hacer el trámite de registro de un contrato colectivo cuyo sindicato no está dentro de la lógica de los sindicatos de control de los trabajadores, la JLCA hace lo posible para que no se lleve a cabo este hecho.

Bueno legalmente para poder celebrar un contrato colectivo de trabajo, los trabajadores tienen que estar organizados en un sindicato, es decir en un contrato colectivo. Hablamos de dos partes una parte patronal una parte obrera, la parte patronal puede ser una persona física puede ser una persona moral o puede ser un sindicato de patrones, ahí no hay limitantes. La parte trabajadora necesariamente tiene que estar organizada en un sindicato, ¿que es lo que pasa? bueno hay una central obrera, entonces ellos tiene sindicatos, por ejemplo un sindicato de todas las ramas, ¡ah! bueno, pueden celebrar un contrato colectivo con cualquier tipo empresa y entonces, ¿qué es lo que hace una empresa que se va a establecer? pues contacta a una central obrera de ese tipo, le dice: “oye me interesa un contrato colectivo, sale lo firman muy tranquilo, por supuesto con la famosas ayudas sociales para el sindicato [aludiendo a las igualas], y el contrato van y lo registran ante la junta y surte todos esos efectos; pero los trabajadores nunca supieron que hay un sindicato que presuntamente los representa a ellos y que ya celebró un contrato colectivo que los va a regir a ellos. Hace 4 años aproximadamente se dio un caso muy curioso aquí en Aguascalientes, de una empresa que tuvo un problema y tuvo que cerrar de un día para otro y los trabajadores pues se quedan en la calle y quieren

reclamar sus prestaciones y van y se arriman a una central obrera para que los defiendan y esta central obrera empieza ha ser declaraciones en la prensa, y todo, y quiere empezar un movimiento ya jurídico. En eso se dan cuenta de que esos trabajadores de esa empresa tenían celebrado un contrato colectivo con la empresa, estaba depositado en la junta y curiosamente esto fue algo hasta chusco el secretario de esta central obrera va y le habla al que tenía celebrado el contrato y le dice: "oye es que esta empresa tu la tienes, tu tienes un contrato colectivo ahí caray y ya, entonces es cuando empieza a participar el otro y el de la central obrera a la que habían acudido pues se hace a un lado. ¿Que nos da una idea de esto? pues que celebraron el contrato y no se volvieron a parar en la empresa, eso no es muy frecuente por que normalmente se mantiene en contacto, pero si nos da una idea a los extremos a los que se puede llegar cuando se celebra un contrato, cuando en verdad lo que se busca es cooperar para esa paz social. Ahora si se han dado casos en que se han querido, ya teniendo un sindicato habiendo celebrado un contrato colectivo, se ha querido formar algún otro sindicato dentro de la empresa. La verdad han tenido que pasar calvarios y normalmente no han podido registrar su sindicato, porque si vemos los requisitos que tiene la ley federal del trabajo para registrar un sindicato dice uno: ¡ay caray! pues esto es facilísimo es cosa de dos meses esperar y ya cumplir con estos requisitos, eso es el México de derecho. En el México de hecho, puedo hablar de un sindicato que la verdad sí justifico, desde mi óptica, que se le hayan puesto tantas piedritas porque es un sindicato que más que nada, en este caso, pues en realidad quien lo dirige es gente digamos que mas aborazada, que otros sindicatos y quiere obtener muchísimos beneficios económicos a fuerza de estar extorsionando a la gente. Y se le han puesto algo de piedritas en el camino para que no pueda obtener su registro, y hasta donde me acuerdo, hay un caso de un sindicato que ha querido registrarse desde hace 15 años solicitando su registro y no se le ha podido dar. Ese es el México de hecho, donde se puede hacer la ley de una forma u de otra según convenga en un momento dado y según las instrucciones que se reciban de más arriba. (AL #2)

Cuando se le preguntó al abogado sobre cuál ha sido el tipo de práctica laboral ante los casos de probables estallamiento de huelga, la respuesta se centró en demostrar cómo las autoridades laborales intentan, con todos los recursos legales posibles, calificar a la huelga como inexistente; porque de lo contrario, si la huelga cumple con los requisitos legales, ni la JLCA misma puede hacer nada. A este estatus legal de la huelga se le conoce como **justificación**. Llegando a este periodo la JLCA ya no puede hacer nada y los trabajadores pueden llevar la huelga el tiempo que sea necesario. Es por este último motivo que las autoridades hacen todo lo posible para que la calificación de cualquier huelga en el estado sea de tipo inexistente. Con esto último se comprende

por qué en la entidad presenta una estadística de huelgas tan bajo en la república mexicana.

Si pensamos en una huelga, repito hay mas de 30 años sin una huelga de carácter local, pero sin embargo han estallado algunas de carácter federal una de las que recuerdo fue por ejemplo la del cine Encanto que acabo con el cine; otra la del Monte de piedad, en fin ha habido tres huelgas universitarias. Y bueno, en el caso por ejemplo del cine Encanto ahí es una cuestión importante, el cine se acabó por esa huelga. Porque cuando se entra al periodo de calificación de la huelga y la califican existente, entonces después de que la huelga es declarada existente, entonces lo que sigue es pasar a periodo de justificación (el periodo de justificación sólo se puede pasar si lo piden los trabajadores si no la junta está impedida para conocer. Esa es un arma muy importante para los trabajadores, que puede hacer precisamente que una huelga se vuelva eterna y que pueda acabar incluso con una empresa. Las autoridades lo que buscan es precisamente evitar pasar a esa etapa y entonces lo que he visto y,,, bueno me toco ver una huelga universitaria directamente, y me toco ver de afuera un par de huelgas de carácter federal y lo que busca la autoridad es el periodo de calificación de la huelga, calificarla como inexistente y ahí es donde la pueden tronar. (AL # 2)

Por último, cabe mencionar que lo que afirmó el abogado laboralista # 1 sobre la existencia de listas de abogados que se dedican a orientar a las nuevas empresas instaladas en la entidad. En este caso, el ex funcionario de la JLCA menciona que esta versión parece ser más a una leyenda urbana y que no le consta de que existan tales listas manejadas por el secretario de la SEDEC. Lo que menciona este entrevistado es que sí existen bufetes de abogados que tienen los mejores contratos colectivos de las firmas más importantes del estado y que cuando una de las firmas decide terminar su relación con un abogado, éste puede recurrir a otros para que los asesore en los asuntos relacionados con su empresa (laboral, financiera, entre otros).

Esa es una leyenda urbana que no me consta, se habla mucho de esto, si es significativo de que aquí estaríamos hablando de grupos de abogados patronales que pues normalmente las empresas más fuertes las tienen ellos, no sé la verdad. Ahí no me atrevería a asegurarlo que tanto venga de una recomendación directamente gubernamental o que tanto tenga ellos algunos contactos simplemente que les puedan decir: "oye se va a instalar tal empresa y ellos busquen contactarlas y ofrecerles sus servicios", sinceramente ahí no me atrevería a asegurarlo es algo que se dice hay muchas cosas que se dicen y no son ciertas y no sé si este

sea un caso, por ejemplo se habla mucho de una mafia de abogados en la junta local de conciliación y arbitraje, cuando yo lo único que veo es un grupo reducido de abogados laboralistas, que pues, sí siempre vamos a estar los mismos en los mismos asuntos pues porque no hay muchos abogados laboralistas; si nos vamos a derecho fiscal, ahí hay menos abogados fiscalistas, entonces quizá allí la mafia sea más reducida..., pero yo no negaría la posibilidad, pero tampoco me atrevería a afirmarla.

...Yo creo que hablaríamos de tres o cuatro despachos fuertes de abogados patronalitas que no es tanto que unos se orienten a una rama de la industria en realidad son patronalitas y tienen las empresas más fuertes distribuidas entre ellos pero pueden ser de distintas ramas, a veces se da el caso de que empresas fuertes luego ya han recorrido a esos 3 o 4 despachos estuvieron un tiempo con uno un tiempo con otro ¿Por qué? no se algo no les gusto de repente de uno o ya les cobro de más de los que estaban dispuestos a pagar o no sé y ya buscaron a otro pero no es así tanto de que digamos de que fulano de tal lleva especialmente industria del vestido o algo así, no hay mucha mezcla por ahí, en ese caso, pero si hay muy pocos despachos patronalitas que tienen centrados a todas las empresas más fuertes de Aguascalientes. (AL #2)

Lo interesante de ésta última entrevista es cómo este abogado le nombra a los despachos de abogados que asesoran a las empresas que ostentan las firmas más fuertes de Aguascalientes: **abogados patronalistas**. Refiriéndose a las actitudes proclives que manifiestan estos profesionales sobre como conducirse en materia legal en el Estado.

Pues bien, la versión de este segundo abogado laboralista entrevistado, al igual que la de su colega, viene a comprobar muchas de las hipótesis planteadas al inicio de esta investigación, sobre todo con respecto al control obrero ejercido por el estado a través de las autoridades laborales, con respecto a asuntos laborales e industriales en la entidad. En este caso, se deja claro que no es el interés de este trabajo intentar construir categorías que denoten la nueva situación laboral e industrial de la entidad, en términos de relaciones industriales, sino en comprender el tipo de política pública que los distintos gobiernos locales han impulsado para lograr que la entidad sea competitiva y pueda captar mayores inversiones que el resto de la región, a través de acuerdos corporativos entre las cúpulas de poder del estado a nivel de las relaciones laborales.

Conclusiones

El estado de Aguascalientes ha sido uno de los que ha podido construir cierta paz social y laboral que lo ha distinguido a nivel nacional por su control obrero. Lo anterior ha sido así gracias a sindicatos, empresarios y gobiernos locales que han articulado de tal modo que no existe otro caso en México que se le compare en materia laboral e industrial.

Pero, el proceso de construcción de dicha paz social y laboral en la entidad, ligado al proceso de industrialización creciente de la misma se ha llevado a cabo a través de la gestión de los distintos gobiernos estatales de los últimos 20 años; expresado en un tipo de política pública que ha permitido que los empresarios locales gocen de la ausencia de sindicatos en sus empresas, o en su caso, de tener sindicatos que representan sus intereses y no de los trabajadores.

Este hecho llevó a considerar que la paz social y laboral (como expresión de tipo específico de la **política pública de control obrero** que fomenta la industrialización) no ha sido el resultado de simples acuerdos y convenios que surgieron de la noche a la mañana, más bien son condiciones que tuvieron su proceso histórico concreto. En el que la negociación entre los que participaron fue un acto trascendental que tuvo sus altibajos en distintos momentos políticos del estado y que llevó al final de cuentas, a la construcción de un conjunto de mecanismos legales que impedían a los trabajadores poder llevar a cabo acciones colectivas sindicales en defensa de sus derechos laborales.

Así pues, la política pública de control obrero de la que se menciona en esta investigación de tesis doctoral, no es una que funcione como las que aluden los teóricos de las políticas públicas: aquellas que están dirigidas a alcanzar bienestar en los ciudadanos; más bien es una que se lleva a cabo en muchas partes del mundo, pero de la que no es posible teorizar por la ilegalidad a la que incurre en determinados momentos y que es llevada a cabo por parte de los funcionarios y servidores públicos que laboran en los gobiernos locales.

De este modo, tampoco es posible afirmar que la política pública impulsada por los distintos gobiernos locales sea el factor de localización preferente en las regiones; ya que por sí sola, esta se constituye en un elemento más de las propuestas que giran alrededor de las teorías sobre ventajas competitivas de las ciudades, pero que no logra convencer a los teóricos sobre la importancia que pudiera alcanzar en la industrialización de las mismas.

Lo mismo se puede decir de la participación de los gobiernos locales, que es considerado como uno de los factores dentro de las teorías de ciudades competitivas y de aquellas otras que tratan de explicar que las ciudades pueden tener ciertas ventajas comparativas. En este caso, cuando los gobiernos locales desean construir cierta política pública de industrialización en la región, siempre ha resultado ser parcial y poco definitoria en la construcción de industrialización de las regiones; debido a que existen muchas variables que éstos no controlan y que escapan a su influencia para poder lograr los objetivos trazados como administradores de una localidad; lo cual hace que éste sea considerado como un actor más que interviene en el proceso de constitución de las ciudades competitivas o ciudades con ventajas comparativas según sea el caso de la teoría que se deseé privilegiar.

Por el contrario, lo que se pudo observar en esta investigación fue que los gobiernos locales, acordando con organizaciones internas al estado que este administra, construyeron estrategias dirigidas a alcanzar determinada paz social en la entidad, por la radicalidad que habían mostrado los trabajadores en las décadas de los 50 y 60. Este hecho se logró gracias a que el gobierno en su momento tuvo la capacidad de mediar los intereses de quienes participaron en la construcción de la paz social: organizaciones empresariales y centrales obreras. Algo insólito por el hecho de que se sentaban a negociar organizaciones con intereses irreconciliables.

Pues bien, todo parece indicar que los acuerdos de estos actores económicos sociales y políticos se tradujeron en una paz social que no fue otra cosa que la primera forma de control obrero en México y en Aguascalientes. En este caso, la forma de cómo se llevó a cabo, fue por medio de la utilización de estructuras sindicales corporativas que hacían la tarea de contener el movimiento obrero, por medio de líderes obreros que

estaban más preocupados por obtener puestos de poder en los distintos niveles de gobierno en la entidad que de representar a su gremio. Tales líderes obreros desarrollaron dos tareas específicas: por un lado le daban legitimidad al gobierno estatal en turno y por otro, contenían al movimiento obrero en las fábricas. (Bizberg, op, cit.)

Tales acuerdos construidos entre estado y sindicatos corporativos y empresarios se vieron trastocados por una serie de cambios que se fueron presentando en la realidad de Aguascalientes. Uno de éstos fue las políticas modernizadoras impulsadas por las gerencias en las empresas de la entidad en los años 90; otro fue el alejamiento de la participación de los gobiernos federales y estatales en los asuntos relacionados con las relaciones industriales del estado en la misma década. El tercero fue el proceso de globalización y apertura económica a la que tuvieron que experimentar como nuevos contextos las empresas del país y de la entidad (principalmente a partir de la gestión del gobernador Otto Granados Roldan). Y un cuarto cambio fue la alternancia de poderes en la entidad y al nivel federal a finales de la década de los 90.

Lo cambios anteriores tuvieron como consecuencia que aparecieran, a su vez, cambios en el tipo de relaciones laborales en las empresas y en el tipo de las relaciones industriales en la entidad. De tal modo que los cambios experimentados en el nivel de las relaciones laborales en las empresas (por la influencia de las políticas de flexibilización impulsados por los empresarios) llevaron a que se modificara el tipo de relaciones industriales en la misma.

Otra vez, lo anterior no se puede entender sin la participación y mediación de los gobiernos del estado en turno y el tipo de política industrial que se fue implementando y perfeccionando con el paso del tiempo, en relación a los asuntos laborales en el estado. Esto es, el estado permitió que en las empresas se llevaran a cabo procesos paulatinos de flexibilización de los salarios de los trabajadores en un primero momento y generalizados posteriormente: cambios en las funciones de las tareas que éstos llevaban a cabo en los procesos de trabajos de empresas (actividades ahora polivalentes de los mismos), compactación de los tabuladores, y sobre todo, la flexibilización de los contratos colectivos ante la JLCA. Este hecho se logró con la intervención del estado a través de todo su aparato de gobierno, y con el consentimiento de los sindicatos en la

localidad. Al final, los empresarios locales experimentaron condiciones extraordinarias que no habían pensado en ningún momento, apoyándose de las centrales obreras de la localidad y en los gobiernos locales en turno.

Partiendo del hecho de que el estado federal y local se alejaron de los asuntos relacionados con el mundo del trabajo, al nivel de los procesos de producción (no ejerciendo ya sus prácticas clientelares y patrimonialistas con las centrales obreras del estado). Lo anterior llevó a que las relaciones corporativas con los sindicatos y los patrones tendieran a menos, pero no a desaparecer. El problema fue que al estado sí le interesó conservar la mediación corporativa que ejercía sobre estos dos actores, le otorgaba legitimidad y poder. Este hecho provocó cierto vacío operativo, que fue cubierto con otro tipo de iniciativas cercanas a las que proponen los gerentes: la productividad y la calidad. De tal modo que a partir de mediados de los años 90 el corporativismo tendió a buscar objetivos de modernización empresarial (sustentados en reestructuraciones productivas), transformando así la relación corporativa en un instrumento de control obrero ejercido en el piso de las fábricas. En el caso de Aguascalientes la relación corporativa culminó en un control obrero eficiente al nivel de los conflictos obreros, orquestado desde los gobiernos locales y operado por todo el aparato del estado a su servicio. Todo este proceso se traduce en el discurso gubernamental y cupular del estado como lo hoy en día se conoce como: la paz laboral.

En este sentido, los gobiernos estatales en turno fueron afinando un tipo de política estatal de relaciones industriales, que se orientó básicamente a controlar el movimiento obrero hidrocálido como lo afirmaron los abogados laboralistas en este capítulo.

Pero ¿cómo fue que se pudo controlar a los obreros de todo un estado? La respuesta se encuentra en lo que esta investigación se le ha llamado una **política pública de control obrero**, basado en el control de los conflictos laborales al nivel de las relaciones industriales. Esta tiene la característica de controlar y dominar a la clase trabajadora a través de toda una serie de mecanismos legales e ilegales por parte del Secretario de Gobierno del estado a través de su Presidente en la JLCA y de sus

Secretarios de Desarrollo Económico. Pero la orquestación entre los actores intervenientes en la relación corporativa y la afinación de los mecanismos de control de conflictos llevadas a cabo por todo el aparato de estado (que culminó en una política pública de control obrero) se pudo concretar debido a que apareció un doble beneficio reconocimiento para el estado: por un lado, al llevar a cabo eficientemente su **política pública de control obrero**, éste adquiría legitimidad a nivel de la sociedad por mantener la paz social y laboral; por otro lado, adquiría reconocimiento de los inversionistas locales foráneos por haber alcanzado un alto control obrero garantizando grandes tasas de ganancias para éstos.

No se puede afirmar que la política pública de control obrero basada en el control de los conflictos laborales a nivel de las relaciones industriales en el estado ha sido la misma para cada sexenio. Por el contrario, se puede afirmar que se han presentado ciertos matices diferenciados para cada uno de los periodos en el que se ha llevado a cabo dicha política pública. Por ejemplo; en el periodo de gobierno del ingeniero Luis Armando Reynoso Femat, se pudo observar como éste acentuó la política pública de control obrero, llevándola a límites que hasta los mismos participantes de la relación corporativa no estaban satisfechos con la nueva práctica de reparto de la titularidad de los contratos colectivos (como fue el caso de la central obrera CROM de Ags.) Por otro lado, la extra limitación de dicha política pública, sirvió para que ciertas ramas productivas en el estado fueran beneficiadas de forma inusual, como fue el caso de la rama industrial del comercio. Esto es, en este sexenio la industria del comercio fue a la que se le permitieron prácticas de no registro de titularidad de contratos colectivos con centrales obreras locales; estrategia que sólo el gobernador podía llevar a pesar de no ser bien vistas por las centrales obreras de la localidad.

El hecho anterior dio muestra del ejercicio despótico que llevó a cabo este actor político en asuntos de relaciones industriales; contraviniendo y extralimitándose en su papel como mediador de las relaciones corporativas en la entidad.

Si bien es cierto que la política neoliberal productivista iniciada con el gobernador Otto Granados Roldan, como lo afirman los abogados laboralistas: restructurando en tareas a la Presidencia de la JLCA para eficientar las funciones de

control obrero, vendiendo infraestructura de la propiedad estatal como la plaza de toros e inclusive privatizar el agua en el estado), es el momento en que se reorienta el objetivo del corporativismo en la entidad. Es precisamente con Felipe González (panista), cuando la política de relaciones industriales de control obrero se aplica de forma más acabada en el estado. Se termina de consolidar un tipo de relaciones industriales despóticas sobre los trabajadores como lo afirma Burawoy, en donde el control obrero es el objetivo final.

A la llegada al gobierno del Ing. Luis Armando Reynoso Femat (panista también), éste ya tenía claro las funciones primordiales que debía cumplir todo el aparato del estado alrededor de lo laboral, para evitar que los obreros de Aguascalientes llevasen a cabo acciones colectivas, reprimiendo a los trabajadores con todo el aparato del estado.

Ahora que llega al gobierno estatal Carlos Lozano de la Torre (de extracción priista) por declaraciones de este mismo en los periódicos locales y por las giras internacionales de trabajo para promover al estado en cuanto a la captación de inversiones, se puede observar como éste nuevo gobernador no pretende cambiar la orientación de la política pública en asuntos laborales en el estado. Por el contrario, todo parece indicar que éste pretende servirse de dicho control de estado para impulsar a la entidad en el sentido de la competitividad entre ciudades (asegurándole a los inversionistas el control de los obreros al nivel de los conflictos laborales); promocionando por todo el mundo, ventajas comparativas que otras ciudades no han alcanzado (principalmente en el país de Japón).

Esto es, éste gobernador tiene en mente continuar con el proyecto de industrialización para el estado con base en la **política pública de control obrero**.

En este sentido, cuando mencionan Foucault, Deleuze y Negri, que los capitales buscan sociedades control para reproducirse de la mejor manera, Aguascalientes viene a ser ese tipo de sociedad de la que mencionan éstos teóricos. Lo único que hay que aclarar es que éstos teóricos no mencionan cómo es que las sociedades control llegan a tal condición y cuales actores sociales pueden llevarlo a cabo. Por lo tanto, este trabajo

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

viene sólo con una contribución abstracta en la comprensión de la relocalización de la industria en el mundo. No así en el caso de la explicación de localización industrial basada en la propuesta de Richard Walker y Michael Storper quienes si consideraron la posibilidad de localización industrial con base al control de obrero. El problema de la propuesta de ambos teóricos es que no plantearon que este fenómeno podría expresarse a nivel de toda una región y que culminara un proceso de industrialización. Hecho que si fue planteado por otro pensador: Michael Burawoy. Este último si planteó la posibilidad de que si cierto estado podía constituir cierta relación industrial de tipo despótica, otorgando a las empresas la posibilidad de obtener grandes ganancias con base al control obrero y por ende a la posibilidad de expresarse en procesos de industrialización; lamentablemente, este último pensador no encontró en la realidad un caso en que pudiera basar y sustentar su propuesta. Lo mismo aparece con la propuesta de Philip Schmitter quien propone dos tipos de corporativismo, en el cual el de tipo estamental es el que define a un estado casi absoluto en el ejercicio del poder en la relación corporativa con las organizaciones diversas que este ayudó a construir. El problema de esta versión es que no planteó que el estado mediador pudiera tener la capacidad para ofrecer sus controles a capitales transnacionales circulantes y orientar su dominio corporativo para objetivos concretos de desarrollo industrial en las regiones. Hecho que aunque así lo hubiera planteado no se encuentran elementos para que en la realidad se pudieran expresar.

Se puede afirmar que en Aguascalientes y en algunas otras partes de México, el control obrero como política pública de los gobiernos locales ha venido a contribuir en el estudio del desarrollo industrial de las regiones, a través de la promoción de la ciudad en el extranjero en la captación inversiones productivas extranjeras.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

CAPÍTULO VI

LA PAZ SOCIAL Y LABORAL COMO FACTOR DE LOCALIZACIÓN INDUSTRIAL HIDROCALIDO

Introducción

En este último capítulo se expone cuál es el principal factor de localización industrial en la entidad de Aguascalientes. Lo anterior se desarrollará a partir de las declaraciones hechas por el conjunto total de entrevistados para la presente investigación, puesto que son precisamente ellos los que deciden el rumbo industrial de este estado.

Debido a que los contextos recientes en el mundo han variado mucho desde que fueron enunciadas las primeras teorías de localización industrial, y de que ahora están presentes nuevas variables que han obligado a la industria trasnacional a buscar nuevas regiones en dónde reproducir sus capitales, se ha aprovechado la aparición de variables como la globalización de mercancías, aperturas de mercados, la incorporación de criterios de competitividad y calidad en las empresas, incorporación de procesos de restructuración productiva en las fábricas, la flexibilización de las relaciones productivas y laborales dentro de las empresas en las regiones, la desarticulación de los sindicatos en el mundo, e implementación de políticas públicas favorables para la industria para tomar una decisión respecto a la localización o relocalización de sus empresas.

Por tal motivo, el control obrero ha cobrado importancia en la toma de decisiones de los empresarios para colocar sus empresas en una región. Esta variable sólo puede ser analizada a partir de metodologías que involucran técnicas diferentes a las cuantitativas. Es por esta razón que por primera vez se emplearon técnicas tales como la entrevista semiestructurada a profundidad, para que a través de la declaración de los actores principales de cierta región, se pudiera determinar el factor que éstos consideran como el que ha provocado industrialización en una región.

Para ello se tomó la decisión de hacer a un lado las teorías y se privilegió las opiniones de los actores principales para determinar este objetivo.

Así pues, al preguntarles a los líderes obreros, líderes de cámaras empresariales e incluso al sindicato empresarial COPARMEX y al Consejo Coordinador Empresarial, y a funcionarios y servidores públicos, sobre este fenómeno todos coincidieron que la paz social y laboral en el estado es la que ha cumplido con esta misión.

La paz social y laboral como discurso oficial para la atracción de capitales en Aguascalientes

La literatura sobre localización industrial ha mostrado que existen muchos factores que pueden determinar la localización en una región. Pasando por los clásicos como Marshall, Alfred Weber, Christaller, Von Thünen, Launhardt, Isard, entre otros, hasta llegar a los más actuales Krugman, Fujita, Porter, Myro, Fernández y Sobrino, cada uno de éstos ha propuesto la o las variables que contribuyen en mayor medida para explicar los procesos de constitución de conglomerados industriales en las ciudades, procesos de industrialización en las regiones, procesos de externalidades industriales, ciudades competitivas o en su caso de ciudades con ventajas comparativas según sea el caso.

Lo cierto es que la industria productiva puede desarrollarse de muy diferentes maneras, de las cuales se toman principalmente dos: la primera se presenta de forma natural en una determinada región que se desarrolla con el paso de los años apoyándose en el hecho de que existen factores geográficos o materia prima abundante entre otros factores, y la segunda es promovida por los actores locales de una región, quienes aprovechan las condiciones concretas para que ésta sea más competitiva, como lo afirman las teorías de la relocalización.

Así, la industrialización puede ser explicada por un conjunto de propuestas que resultan ser relativas, ya que los factores que mencionan cada uno de los teóricos son apoyados en estudios empíricos bajo contextos inexistentes o elaborados desde la oficina de trabajo en universidades y academias (salvo algunas excepciones), al compararse los datos con otros estudios, resultan ser contradictorios; es decir, mientras

que para algunos teóricos la industrialización de una región se debió a la influencia de un factor o grupo de factores, para otros estudios similares el resultado fue la influencia de muy distintos y combinados; e incluso hasta alguno que no se había tomado en cuenta.

En este caso, lo que podemos mencionar, con respecto al conjunto de propuestas de localización industrial y relocalización, es que en éstas se encuentra ausente el análisis histórico del fenómeno en las regiones a estudiar. En general, la mayoría de las propuestas perciben al fenómeno industrial y de industrialización como un ente vivo que decide instalarse en una región por su propia voluntad siguiendo un factor determinado que le propicia un ambiente favorable para su desarrollo. Algo parecido sucede con algunas plantas o animales que son invasoras en territorios distintos a aquellos de los que son nativos y que se aprovechan de este nuevo ambiente para desplazar a la competencia local. Tal es el caso de aquellas propuestas teóricas que intentan explicar la industria y su proceso a través de modelos físicos de equilibrio en las regiones (ya sean estáticos o dinámicos); a tal grado que construyen conceptos como los utilizados en la ciencia de la física (fuerzas centrípetas o centrífugas) (Ver a Krugman en el marco teórico).

Las teorías citadas no han contemplado la parte histórica de la región en la que están contenidos actores sociales que intervienen activamente en la forma como se ha ido construyendo su espacio industrial, en el que sólo éstos deciden si permiten o no que nuevos actores entren a la lógica interna local. Y tampoco han contemplado que en los discursos de los grupos oligárquicos locales, se encubre la verdadera lógica de mecanismos y procesos de control de los trabajadores para ser promocionados entre inversionistas probables interesados colocar sus capitales en la región.

Pues bien, esta nueva postura epistémica de analizar a los procesos industriales lleva a considerar que son los actores sociales intervenientes los que en última instancia deciden los procesos industriales de una región; y no el análisis de factores aislados, o en su caso, de variables abstractas, los que hacen que los fenómenos industriales se expresen en la realidad. Por el contrario, lo que se ha podido comprobar hasta éste capítulo es cómo los actores acuerdan y llegan a convenios en los que se traducen las

relaciones de compromisos y contubernios que sirven para que determinada empresa se coloque en la entidad.

En general, la mayoría de las teorías de localización y relocalización industrial son estructuralistas (en mayor o menor medida según sean el caso), con base en metodologías verificacionistas y bajo una perspectiva de ciencia positivista. Como bien lo hacen Blair y Premus que construyen su propuesta de explicación de la industrialización con base al criterio de ciencia positiva, en donde afirman que los conocimientos y variables pueden ser acumulables para explicar fenómenos nuevos.

...estudios recientes ponen de manifiesto que las decisiones de localización industrial que rigieron en otro momento, tales como: acceso a los mercados, mano de obra, transporte y materias. Ahora se suman a los de educación, el clima de negocios, habilidades de trabajo, el estado físico de la infraestructura local y la alta tecnología. En donde éstos últimos son los que dominan las decisiones de localización...

Por lo tanto, parece que a medida que la economía del país sigue el paso de tecnologías avanzadas para mantener la competitividad, la importancia global de los factores de localización no tradicionales aumentan a medida que disminuyen en importancia los factores tradicionales de localización (Blair y Premus. 1987: 83-84).

La propuesta anterior lleva a pensar que los factores que sirvieron en un tiempo para industrializar una región, ahora pueden agregarse a aquellos nuevos que son los que están privilegiando los capitales para instalarse en este mismo territorio. En el siguiente ejemplo se puede demostrar fehacientemente cómo los autores están convencidos de que estos factores y/o variables han intervenido y siguen interviniendo en la industrialización de una región, pero en nada consideran que los actores principales de la región hayan ejercido influencia alguna sobre dicho proceso.

Así pues, como lo afirman los autores aludidos, los factores que influyeron en otro tiempo (hoy considerados como tradicionales para decidir la localización de determinada industria en una región), ahora se suman con otros nuevos. Haciendo que los factores descubiertos como importantes en determinado momento para un empresario, sean sólo parte de los que debe tomar en cuenta para decidir invertir en una

región determinada, puesto que ahora éste actor económico debe considerar que están presentes otros factores a considerar.

Por otro lado, la mayoría de las propuestas teóricas de localización industrial tienen la pretensión de explicar el fenómeno a través de generalizaciones teóricas, resultando que al final de cuentas deja fuera otras experiencias que presentan recorridos históricos exitosos. Lo anterior ha sido así ya que lo único a lo que han llegado éstas teorías es a explicaciones estructurales, debido al límite que presenta el uso de recursos metodológicos utilizados como son en este caso, los estudios llevados a cabo en las distintas ciudades del mundo bajo el problema ordenador de la competitividad, por mencionar un ejemplo en el cual, se pueden medir y comparar a través de la determinación de criterios creados por instituciones internacionales (la CEPAL entre otros), o por otro lado, aquellos estudios elaborados por teóricos reconocidos en el tema (Michael E. Porter, Poul Krugman). Autores citados por Sobrino, son el ejemplo clásico de evaluación de ciudades a través de la incorporación de un conjunto establecido y seleccionado de variables, en cual, una vez llevado a cabo el estudio llegan a concluir que éstas se pueden ordenar jerárquicamente según el grado de competitividad alcanzado en un periodo de tiempo determinado (Sobrino, *op. cit.*).

Pero, ¿qué variables o factores son los que no pueden explicar todo el conjunto de propuestas teóricas cuyas metodologías cercanas al hipotético deductivo dejan a éstas de lado? En esta ocasión se trata principalmente de todos aquellos casos en los que implican variables o factores no cuantificables, cercanos a la subjetividad de los actores y derivados de las relaciones sociales: centrales obreras, organizaciones empresariales, dependencias de gobierno a través de sus servidores públicos y funcionarios públicos. Este tipo de variables implican otro tipo de metodología y otro tipo de criterio de ciencia, en la que al reconocer que se pueden presentar acuerdos no registrados en ninguna parte del mundo, será necesario utilizar otro tipo de estudios, sin que esto implique un relajamiento de la objetividad de los resultados.

Por ejemplo, están todas aquellas variables que surgen de las relaciones sociales concretas de una región o país, construidas por los actores nativos de la región a través del tiempo. En estos casos, las variables presentes surgen del resultado de convenios y

acuerdos entre dichos actores involucrados, que se pueden traducir a su vez, en contubernios que determinan la forma de cómo se mueve la industria en estas regiones. Estas relaciones sociales pueden tener la característica de llegar a expresarse en fenómenos que en determinado espacio social, se pueden convertir en factores de localización según sea el caso.

Tal preocupación no es exclusiva del autor del presente trabajo, ya se han elaborado propuestas que recuperan las variables de tipo social dichas propuestas son conocidas como teorías de relocalización industrial que enumeran otras variables no convencionales como la mano de obra cualificada, facilidad para controlar o despedir trabajadores (legislación laboral comparativa), la no existencia de sindicatos democráticos y representativos, no tener derecho a sindicalización, ni a negociación colectiva (factor que a fin de cuenta atrae inversiones directas o en su caso, subcontrataciones en los países de destino) (Aragón y De La Fuente, *op. cit.*).

En México se han llevado a cabo estudios empíricos en los que se ha podido recuperar la opinión de empresarios sobre cuáles son los factores que han contribuido en la localización industrial en dos ciudades comparadas, que en este caso son Aguascalientes y Morelia. El actor económico entrevistado argumentó que son 12 los factores que intervinieron principalmente en la localización industrial de las ciudades: 1) buena calidad de vida, 2) redes adecuadas de transporte, 3) buenas relaciones laborales, 4) proximidad a mercados nuevos o existentes, 5) fuerza de trabajo abundante y existente, 6) servicios y facilidades de una ciudad importante, 7) contactos personales, 8) deseo personal de localizarse en la ciudad, 9) incentivos de política regional, 10) estratégica localización geográfica, 11) parque industrial y 12) proximidad a proveedores nuevos (Aguilar, *op. cit.*: 284).

En este caso, se puede observar que el investigador enumeró doce factores que los empresarios consideraron como los más importantes; pero lo que no dejó en claro fue cuál o cuáles son los que más peso tienen en la localización según los empresarios y ¿por qué? Para lo cual es necesario que en determinado momento tales variables sean retomadas para futuros estudios y buscar así las verdaderas explicaciones causales del fenómeno. De la misma forma Aragón, De la Fuente, e Ismael Aguilar Barajas no

mencionan por ejemplo, por qué las variables como “buenas relaciones laborales” se insertan dentro de los factores a mencionar en la localización de las regiones o ciudades, solamente se hace mención de la variable, más no se aclara porqué es importante en el estudio comparativo, lo anterior puede llevar al desconocimiento del problema y al probable descrédito del uso de dichas variables o factores de localización para futuras investigaciones y de análisis de otras regiones.

Pero entonces ¿cuál es el enfoque que se debe de utilizar para lograr tal objetivo? ¿Acaso no se ha escrito nada al respecto? La respuesta es que si existen algunos estudios en esta dirección, lamentablemente son pocos.

Existe un conjunto de teóricos que desde una perspectiva marxista desarrollaron trabajos sobre localización industrial partiendo del análisis de la comprensión del capitalismo a través de su categoría central, el trabajo. Éstos pudieron desarrollar una propuesta analítica que permitió utilizar otro enfoque de estudio que contribuyó, a su vez, para que investigadores pudieran privilegiar lo objetivo del problema, indagando nuevos puntos y dimensiones que tienen relación directa con el tema de la localización industrial. La propuesta nace de geógrafos de la denominada Nueva Geografía Económica, estos son: Richard Walker y Michael Storper, citados en el marco teórico.

Pero, ¿por qué recuperar propuestas con este ángulo teórico, habiendo otras que contribuyen en el estudio de los factores de localización industrial? La respuesta se centra en el hecho de que la propuesta contempla dos variables presentes en la realidad, que las teorías de localización no han incorporado el control de los trabajadores en las regiones y las relaciones laborales a sus diferentes niveles, esto es, el piso de la fábrica y las relaciones laborales.

En este caso, el aspecto particular de la propuesta de estos teóricos es que en cada localidad presenta una historia de intervención estatal, sindical y empresarial diferenciada de las otras localidades; haciendo que, en caso de requerirse cambios, solamente éstas puedan darse a través de canales institucionales (Storper y Walker, *op. cit.*).

Pues bien, la pregunta que resulta de todo lo anterior, es: ¿si solamente en el nivel de lo productivo y laboral se puede presentar el control obrero? y ¿Cómo es que este fenómeno presente en las empresas sea posible llegar a impactar en la industrialización de toda una región? La respuesta, de entrada, parece ser que no; pero en el caso de Aguascalientes se pudo demostrar cómo el control obrero se extendió a otros niveles de la realidad social, alcanzando la suficiente generalización en la región que en los hechos se ha traducido en un proceso exitoso de industrialización en la región.

Por lo pronto, existen algunos términos con los que se puede asociar el término de Ismael Aguilar: “buenas relaciones laborales” o “relaciones laborales extraordinarias” en el estado (Aguilar: *op. cit.*, 255 y 284). Estos términos en Aguascalientes son conocidos como: **la paz social y laboral**. A través de dichos términos se hace referencia a todo un proceso de control obrero expresado en mecanismos de contención de la lucha obrera en Aguascalientes.

Pero los términos aludidos por sí solos carecen de significados que estén asociados con el tema de localización por lo tanto, es necesario primero establecer la dimensión real que ocupa el fenómeno de paz social y laboral en la entidad, para así poder determinar si en opinión de los diversos actores involucrados en el estado, éste se transformó (con el paso de los años), en el factor que ha promovido la industrialización de Aguascalientes.

Por lo tanto en el siguiente subapartado se aborda cómo el corporativismo de los años 60 en adelante contribuyó para que la paz social en la entidad se transformara en sustento de la paz laboral en el estado.

El corporativismo en Aguascalientes: impulsor de la construcción de paz social y laboral

La historia de las relaciones corporativas en Aguascalientes tiene sus orígenes desde mediados de los años 50 y llega a su constitución plena hasta mediados de los 60, dicho proceso tiene la característica de haberse llevado a cabo a través de relaciones sociales mediadas por gobiernos estatales en turno, cuyas políticas gubernamentales y trato con

dos interlocutores importantes (los empresarios y los sindicatos locales), llevó a que en la entidad se fuera construyendo una estructura sindical, que más delante, contribuiría a la estabilidad del mismo y a su desarrollo económico (Bizberg, *op. cit.* y De la Garza, *op. cit.*).

Pero, ¿cuál es la historia que ha tenido dicha relación corporativa en el estado de Aguascalientes? y ¿cómo ha sido la participación de cada uno de los actores que han intervenido en dicha relación desde entonces?

Una de las instituciones que integraron las relaciones corporativas en el estado fueron las centrales obreras y los sindicatos de mayor tradición y fuerza en la entidad. La central obrera que más presencia tuvo, desde sus inicios en la entidad, fue la Federación de Trabajadores de Aguascalientes filial de la CTM. Pero no era el único en el estado, también se encontraban otros dos grandes sindicatos que por su radicalismo hacían acto de presencia significativa en la entidad como es el caso del Sindicato Ferrocarrilero y el perteneciente a la empresa la Perla (esta última constituía una organización independiente llamada CUT). En su conjunto, estos tres sindicatos constituyeron a aquellas organizaciones sindicales con más fuerza en el estado desde los años 40, hecho que marcó el que tuvieran la posibilidad de negociar fuertemente con el gobierno y los patrones.

Pero, conforme fueron pasando los lustros el sindicato ferrocarrilero (caracterizado por su radicalismo), vivió a partir de los años 50 importantes derrotas sindicales. El problema para este sindicato fue que los fracasos sindicales se sumaron al hecho de que la importancia del ferrocarril a nivel nacional, iba a menos por la construcción y desarrollo de redes carreteras, este hecho se tradujo en disminución de participación de sus directivos en las decisiones corporativas nacionales, y se tradujo a su vez, en derrotas de huelgas de los trabajadores que culminaron en una empresa y sindicato diezmados. A lo anterior se sumaron las derrotas de las luchas obreras de la empresa La Perla y su adhesión, junto con otros sindicatos menores en la entidad. La FTA-CTM sería más tarde la central obrera más importante del estado determinando el rumbo del corporativismo en el mismo (Salmerón, *op. cit.*).

Pero, ¿cuál fue el verdadero peso específico que alcanzó, en la vida política, social y económica, la FTA-CTM? La FTA-CTM junto con otras organizaciones sociales (campesinos, organizaciones populares, y la burocracia encabezada por los maestros), tenían la posibilidad de obtener puestos de elección popular y ser parte de la clase política del estado (Bizberg, *op. cit.*). Lo anterior llevó a que se pudiera constituir una fuerza política sindical que los distintos gobiernos estatales debían reconocer e impulsar para cualquier política industrial en el estado (ya sea en referencia a lo económico, lo político y lo social). Esto es, una vez que los estados acordaban con los sindicatos y los patrones una estrategia determinada, el primero podía proponer planes de desarrollo industrial y acuerdos políticos importantes para el Estado.

Al parecer todo lo anterior tuvo su máxima expresión en el periodo de gobierno del Gobernador Enrique Olivares Santana. En esta etapa las relaciones corporativas obtuvieron un grado más alto de reconocimiento desde entonces. La intermediación corporativa llevada a cabo por el estado por medio del partido oficial: el PRI, se tradujo en que este organismo político logró articular a las distintas organizaciones involucradas en la vida política, por ejemplo, cuando era necesario elegir candidatos a los distintos puestos de elección, la designación se obtenía con la anuencia de los comités políticos nacionales a través de negociar con estos por medio de una red jerárquica bien establecida, y una vez que esto se llevaba a cabo, entonces todos los sectores apoyaban al candidato. Lo anterior sucedía por medio de un control interno en el partido y una gran disciplina, que si se llevaban a cabo estas dos, entonces todos los participantes eran bien recompensados, traduciéndose así en desarrollo económico para el estado, así lo manifiesta Fernando Salmerón (*Ídem*).

Así, el corporativismo sindical que surge en Aguascalientes fue muy parecido al que se llevó a cabo a nivel nacional. En donde el estado cumplía con funciones mediadoras entre la clase obrera, y el capital, ya que éstos podían influir, entre otras cosas, en el diseño y regulación del mercado de trabajo.

Pero la articulación alcanzada en el estado en Aguascalientes por los gobiernos priistas, desde entonces, se ha ido modificando en las últimas tres décadas por la influencia de varias circunstancias, por ejemplo, las reformas agrarias al artículo 27

constitucional impulsadas por los gobiernos federales de Salinas de Gortari en los 80 (constituyó la posibilidad para que el campesinado pudiera enajenar su tierra), hecho que debilitó a las organizaciones campesinas y su capacidad de negociación. Por otro lado, la derrota electoral del PRI al gobierno estatal en el año de 1998 en Aguascalientes rompió el control y la lealtad que obtenía el partido oficial de los sindicatos sobre todo en cuanto a la relación que tenía con el estado priista en cuanto a la reproducción del poder, situación que ocasionó, a su vez, que las centrales obreras priistas como la FTA-CTM, la CROC y la CROM de Aguascalientes, para no desaparecer, tuvieron que subordinarse y poner sus controles obreros alcanzados en las fábricas al servicio del partido conservador en el estado, el PAN. Aunado a lo anterior, al nivel federal, la derrota del PRI en el 2000 llevó a que las centrales obreras hicieran algo parecido a lo que hicieron los sindicatos locales, distanciándose de las direcciones locales y renunciando a la negociación de los salarios y prestaciones de los obreros de todo el país, dejando al libre albedrío a las centrales obreras locales, por un lado, y por otro apoyar toda iniciativa de modernización empresarial, que en su mayoría representaban retrocesos en los logros laborales de los trabajadores.

Si bien es cierto que los sindicatos del estado una vez derrotado el partido Revolucionario Institucional en las elecciones federales del 2000, no desertaron de las filas del Revolucionario Institucional; fue impactante para éstos el no tener el poder en el estado y en el gobierno federal, ya que con éstas dos carencias de poder se rompía, a su vez, el gran parte del poder corporativo que habían conservado por tantos años.

Pues bien, aunado a lo anterior, las restructuraciones productivas en la industria de la entidad en los años 80 hicieron que el poder de los sindicatos, como ya se mencionó, como la FTA-CTM y la CROC de Aguascalientes, fuera a menos en cuanto a representación de intereses y en cuanto legitimidad, ya que éstos nunca negociaron con los empresarios directamente, tal tarea la llevó a cabo la cúpula de la CTM desde México. Bajo esta lógica y la implementación de estrategias modernizadoras por parte del empresario local, llevó a que las centrales obreras locales se subordinaran a las políticas productivistas dictadas desde el gobierno federal (ahora panista) y por los gobiernos estatales que pertenecían al mismo color, en este caso, se pudo observar cómo es que en el estado (y a nivel nacional), para mediados de la década de los 90, se

llevaron a cabo la firma de acuerdos por la calidad y la nueva cultura laboral entre gobierno, empresario y centrales obreras, en las que éste último apoyó la flexibilización salarial y contractual en las empresas en aras de la productividad y en detrimento de los intereses obreros.

Esto último se puede corroborar con el siguiente cuadro estadístico. (Ver cuadro 1)

CUADRO 1

INTERVENCIÓN FORMAL DEL SINDICATO Y LOS TRABAJADORES EN EL CAMBIO
TECNOLÓGICO, SEGÚN TIPO DE CAPITAL

	Extranjero	Nacional
Baja	100%	65.0
Media		25.0
Alta		10.0

*Cuadro elaborado por Alemán, Hernández, y Gutiérrez, 1996.

La incapacidad de los trabajadores y los sindicatos de intervenir al nivel de la productividad dejó a las gerencias el derecho “exclusivo de diseñar, planear e implementar innovaciones tecnológicas, cambiar el equipo y la maquinaria y en general, aplicar los conocimientos técnicos y tecnológicos a la producción” (Alemán, Hernández, y Gutiérrez *op. cit.*).

Pero no sólo la participación de los sindicatos se limitó a esos niveles, también se expresó en el nivel de “...la contratación de personal y de las características del empleo, el sindicato se mantuvo a la expectativa de los intereses de la empresa sin oponer una clara resistencia” (*Ídem*).

Las conclusiones anteriores se pueden también a poyar en otro estudio sobre sindicalismo en Aguascalientes bajo el contexto de aplicación de restructuraciones productivas en las empresas, aplicado a cuatro empresas de la entidad. En éste estudio se pudo constatar el nivel de participación baja de los sindicatos ante los procesos de restructuración productiva y como en su mayoría éstos últimos han sido relegados a en la parte relacionada con las negociaciones colectivas (Gutiérrez, D. *op. cit.*: 218).

En general, las restructuraciones productivas en la industria de la entidad han hecho que el poder de los sindicatos como la FTA-CTM, la CROC, la CROM, entre otros, perdieran poder frente a los empresarios al nivel de las fábricas, incrementándose así el control de los empresarios sobre los trabajadores y, en su caso, construyéndose la llamada paz social y laboral favorable para éstos últimos.

Pero, la tendencia de pérdida de participación de los sindicatos en la entidad y en las decisiones corporativas en el estado no sólo se ha debido a cuestiones de cambios políticos en la misma o por la influencia de restructuraciones productivas en las empresas, también está presente al nivel de las relaciones industriales, este es otro factor que ha llevado a los sindicatos de Aguascalientes a perder participación en las decisiones corporativas en forma general, tal es el caso de la existencia de contratos de protección en las empresas de la entidad (tema ya citado en el capítulo anterior).

Con la difusión de este nuevo acuerdo entre los empresarios, estado y sindicatos, se llegó a una nueva era de corporativismo que colocó a la ciudad dentro de los más exitosos del país para captar inversiones productivas por la ausencia de sindicatos al nivel de la empresa, que llevó a su vez, a que los sindicatos a reconvirtieran en parte sus funciones como tales, esto es, a ser más instrumentos de control y dominación obrera por parte de empresarios y gobernantes, que verdaderos representantes sindicales.

Como se puede observar se presenta una transformación de la mediación corporativa de los sindicatos con respecto al sector empresarial y al estado, tal transformación va dirigida al nivel de las relaciones laborales y al de las relaciones sindicales, en el caso del primero para evitar que los trabajadores ya no sean capaces de negociar nada con los empresarios al nivel del piso de la fábrica. De la Garza es de la opinión que hasta los 80 e inicios de los 90 la CTM mantenía un programa eminentemente circulatorio y tradicional (*De la Garza, op. cit.*), pero que una vez que se presentaron cambios al nivel de lo productivo, algunos sindicatos minoritarios de este gremio optaron por plantear un viraje hacia el mundo de la producción planteando algunas estrategias, tales como la creación de comités técnicos al nivel de las unidades productivas que discutieran y negociaran los planes productivos el derecho sindical de

la información, la introducción de tecnologías que humanizaran el trabajo, y la lucha por la capacitación y nuevas normas protectoras del trabajo (De la Garza, *op. cit.*).

Pues bien, ahora con el uso de los contratos de protección en las empresas, ninguna de las estrategias implementadas por los sindicatos planteados en el caso citado por De la Garza, han perdido peso específico de influencia ya que ahora en las empresas no existen sindicatos que puedan negociar con el patrón.

En los casos de las empresas de Aguascalientes, en donde si hay sindicato, existen pruebas de que la CTM ha permitido que sus agremiados al nivel del piso de la fábrica, lleven a cabo actos de negociación; pero en su mayoría son negociaciones subordinadas a las políticas gerenciales de restructuración, tal es el caso de dos sindicatos cetemistas en el estado quienes sí tuvieron la capacidad de negociar la gestión de la mano de obra de los trabajadores en sus empresas y el impacto que pudiera tener el cambio tecnológico en los procesos de producción, demandando a su vez, capacitación para los trabajadores (Gutiérrez, *op. cit.*), este tipo de sindicato es el llamado de “protección”, ya que no representa problemas laborales serios para la empresa.

Por lo tanto, las mediaciones corporativas que jugaron las centrales obreras a nivel local y nacional, mediaciones de intereses, descritas por Salmerón y De la Garza de los años 60 hasta nuestros días se han transformado en lo político y en lo productivo. Si bien el priismo recientemente ha recuperado la gubernatura del estado, su nivel de negociación por puestos de poder en el gobierno por parte de la estructura sindical de las centrales obreras, ha vuelto a aparecer en estos momentos. Y al nivel de lo productivo la gestión corporativa que alcanzó la CTM en otras décadas, sobre todo al nivel de la circulación de la fuerza de trabajo en cuanto a la negociación del volumen y precio de la misma, es muy difícil que estos asuntos puedan llevarse a cabo en éstos días.

La paz social y la paz laboral como factor de localización industrial (según empresarios, centrales obreras y funcionarios y servidores públicos en el estado)

Como se pudo observar en el subapartado anterior los términos de paz social y paz laboral producto de relaciones sociales corporativas han sido el resultado de las transformaciones que vivieron los sindicatos y su relación en el tipo de corporativismo que se ha vivido en el estado, mientras que para los años 60-70 el objetivo de empresarios, gobernantes, líderes religiosos y líderes sindicales era alcanzar la paz social en el estado sometiendo a los movimientos sindicales por medio de pactos sociales, para contrarrestar la fuerte acción colectiva de los trabajadores y sus sindicatos. Con el paso del tiempo los pactos sociales, una vez alcanzados sus objetivos, presentaron cambios que redundaron en la solución de nuevos problemas con los trabajadores, a lo anterior se suma que las transformaciones en las relaciones corporativas de los últimos años se reorientaron a favorecer asuntos cercanos a lo productivo en las empresas. Estos dos últimos casos culminaron en una expresión que ha servido a todos los actores aludidos en lo que hoy se conoce como paz laboral, referida exclusivamente a la vida laboral de las empresas.

Dado que el movimiento sindical radical en el estado había sido derrotado a finales de los años 70, los actores sociales involucrados en los asuntos relacionados con la fábrica, enfocaron todos sus recursos a por completo este otro escenario, esto es, el objetivo de los empresarios, a partir de las fechas mencionadas, se enfocó a solucionar los problemas referentes al control obrero en las fábricas: las relaciones laborales e incluso en resolver aquellos problemas que en este nivel no se pudieron resolver y que se trasladaron al ámbito de la JLCA (al de las relaciones industriales). El éxito de esta nueva empresa (como se demostró en capítulo anterior), es que hoy los actores sociales involucrados reconocen que la paz social y laboral ha sido el producto de voluntades entre diversos actores, producto que hoy en día es el principal baluarte de Aguascalientes.

Por lo tanto, en las líneas siguientes se puede anticipar que la construcción de paz social y laboral, que no es otra cosa que control de los trabajadores, ha estado dirigido a alcanzar tres objetivos: uno fue el facilitar las tareas de la reproducción del

capital de los empresarios en el piso de la fábrica como control obrero en el proceso de trabajo como lo afirma Harry Braverman. (Braverman, *op. cit.*), otro para extender este control de los obreros al nivel de las relaciones industriales (controlando espacios relacionados con las juntas de conciliación), y el tercero que una vez llevado a cabo los dos anteriores y de haberse expresado en forma general en el estado se convirtiéndose en un factor de localización industrial (Walker y Storper *op. cit.*), lo cual implicó que una vez que se llevaron a cabo los tres objetivos, fuera necesario titular a este fenómeno. Es entonces cuando cobra sentido la noción de paz social y paz laboral, en los discursos empresarial y gubernamental cuyo significado está referido exclusivamente a denotar el grado de control obrero alcanzado por la cúpula corporativa en el estado.

El hecho anterior ha llevado a que las autoridades de gobierno y las cámaras empresariales se den a la tarea de difundir esta paz social y laboral entre empresarios nacionales y extranjeros, y que las centrales obreras en el estado incorporen en sus discursos tales términos para hacer notar que se está viviendo un forma distinta de hacer vida sindical (una no radical y conflictiva), por lo tanto, el servicio que ponen éstos últimos a disposición de los empresarios, es el que desea algunos capitales para incrementar sus ganancias convirtiéndose en el factor de localización distintivo de la región.

Pero, ¿cómo podemos demostrar lo anterior? La única forma de conocerlo es a través de la opinión de empresarios, funcionarios públicos y de líderes de centrales obreras sobre la idea de si la paz social y laboral ha o no contribuido en el desarrollado la industrial en el estado, y conocer además, el lugar que ocupa este factor entre todos los que existen en el Estado.

Los empresarios locales y su visión de paz social y laboral como factor de localización

Una de las preguntas centrales que se utilizaron para detectar el factor que más influye en la captación de inversiones en la entidad, fue la de preguntar por el factor de localización industrial más importante para la industrialización en Aguascalientes, en este caso, la respuesta de casi todos los entrevistados fue que era la paz social y laboral en la entidad. Aclarando que el total de entrevistados, en algunas ocasiones utilizaron

términos semejantes para referirse a lo que entes tesis conoce como **paz social y paz laboral**.

Los entrevistados al utilizar términos semejantes haciendo referencia a la paz social y laboral en la entidad, se pudo determinar así el factor principal de localización, pero a su vez, se pudo dimensionar el peso específico de éste con respecto a lo que ofrece el estado en términos concretos en la entidad en asuntos de localización, así por ejemplo, al revisar las versiones de los líderes empresariales de la entidad se pudo ubicar de primera mano, el factor principal de localización de en Aguascalientes y su peso específico en la industrialización de la misma.

El primer caso a citar fue el del líder del sindicato empresarial COPARMEX de Aguascalientes Manuel Cadena dirigente de nos dice al respecto.

Se me ocurren de pronto por lo menos tres, uno es la cuestión laboral (el clima laboral), donde Aguascalientes se reconoce por ser el estado que hace más tiempo tuvo su última huelga, es decir que tenemos una capacidad de comunicación con los líderes sindicales, de los sindicatos privados, muy buena y nos reconocemos por ser como dice nuestro emblema: "somos gente buena" y Aguascalientes se ha identificado como tal.

Otra más de las razones que tenemos un buen clima en negocios ha sido la seguridad, que aunque ha sido mermada de manera importante, pero sigue estando... y hemos tenido una distinción con los otros estados de la república al mantener el orden y al estar haciendo frente a estos temas de delincuencia.

Y uno más. A aquellos que le apostaron a Aguascalientes al traer empresas tan grandes como NISSAN. Un NISSAN que impresionantemente tiene empresas alrededor, empresas satélites, que le dan servicios a la misma y que también generan productos para otras armadoras de otras marcas que también atienden.

El tema de haber traído aquí también a XEROX, en su momento, ahora FLEXTRONICS, a TEXAS INSTRUMENT ahora SENSATA, son fuentes importantes de crecimiento de empleo donde no solamente le interesamos al mundo por nuestra manufactura, sino también por nuestra mente factura, no solo la mano de obra sino también la mente de obra y ahora que estamos atrayendo inversiones de tecnología, pues encontramos que tenemos un alto nivel de educación, que si bien en términos internacionales no es óptimo, en términos nacionales tenemos cierto grado de competencia que nos pone por encima de otros estados, con menor porcentaje de gente

preparada, sin que esto quiera decir que no nos damos cuenta de la gran ausencia de personas que tenemos con la preparación adecuada en calidad y en cantidad (Manuel Cadena dirigente de Coparmex de Ags.).

En el caso del dirigente de la Coparmex se puede observar que de los tres factores que éste mencionó, los dos primeros pueden estar relacionados con la paz social y laboral, respectivamente, el clima laboral y un buen clima en negocios, el tercero estaría relacionado con el efecto que surge de haber en la entidad ciertas empresas con gran magnitud e impacto industrial de aglomeración. Relacionadas con los clúster que estas generan, en sí, este último elemento también puede ser considerado como otro factor de localización industrial para Aguascalientes, aunque en este caso de tipo secundario, ya que lo que este líder empresarial llama clima laboral y de negocios se encuentra en primer término, luego el clima de negocios. Esto es así, debido a que este entrevistado reconoce que en la entidad no ha habido huelgas en el estado por mucho tiempo, colocando a la entidad, dentro de aquella estadística puntera, como ya se demostró en el capítulo II de esta tesis. Pero además, menciona cómo es que lo anterior se logró, a través de cierta “capacidad de comunicación con los líderes sindicales”, y [continua] “de los sindicatos privados”.

Por otro lado está el líder empresarial Felipe de Jesús González Ramírez representante del Consejo Coordinador Empresarial de Aguascalientes, quien mencionó como primer factor de localización industrial la ventaja geográfica que tiene la entidad de Aguascalientes, luego mencionó la facilidad con que las empresas se pueden instalar en la entidad, por el tipo de logística implementada para ayudar a los nuevos empresarios en el Estado para decidir instalarse en Aguascalientes. Para después mencionar a la **paz social y su consecuente paz laboral**. Si bien ésta última la deja para el tercer lugar, el entrevistado pasa a resaltar algunos beneficios que han resultado de la existencia de paz social y laboral en la entidad, tales como la no existencia de huelgas, una cultura laboral en los trabajadores proclive a la producción, sindicatos no conflictivos y el efecto que tuvo este factor de haber captado de grandes inversiones industriales como NISSAN y Xerox.

...Tenemos muchas ventajas, siempre se habla de la ubicación o de Aguascalientes para la logística de las empresas que es un factor muy importante. Otro factor muy importante definitivamente es que la gente de Aguascalientes es muy trabajadora. En términos generales: honrada, y por la paz social que mantenemos aquí en Aguascalientes: ha sido un factor muy importante... Tenemos más de 40 años sin huelgas en Aguascalientes, situación que no ocurre en ninguna otra parte del país, y eso, es uno de los atractivos que tenemos aquí la paz social lleva a la paz laboral.

¿Cómo caracterizaría la paz laboral que llama la atención a los inversionistas tanto locales, nacionales y extranjeros?

Bueno todo se traduce en que comparado con otros estados, donde se puede invertir, que éste es un estado donde la tranquilidad y la paz social prevalece, y en general hay muy buena cultura laboral, todo mundo tendiendo hacer muy bien su trabajo. A diferencia de otros lugares, donde a través de los sindicatos se dedican más a la grilla y no se fomenta la productividad.

¿Este proceso de paz laboral viene dándose aproximadamente desde cuándo?

Bueno como decíamos ahorita yo creo que es una característica que tenemos de muchos años a la fecha y afortunadamente se ha preservado.

¿Se podría afirmar que la llegada de empresas como Nissan y Xerox se debió a estos factores que mencionó usted?

Si, definitivamente se debió a esos factores, y hoy por hoy, estas industrias pues vienen a ayudar. Cada vez se han instalado más empresas del ramo automotriz pues están apoyando en la generación de los empleos. (Felipe de Jesús González Ramírez dirigente de Consejo Coordinador Empresarial de Ags.).

El otro elemento que resaltó este último informante fue la importancia que representó para la entidad el que hayan llegado empresas como NISSAN y Xerox; generando a su vez, la llegada de otras más. En general se puede afirmar que ambos líderes coinciden en que los factores de localización aludidos serían los mismos para la entidad.

Por otro lado, otro líder empresarial manejó toda una lista de factores que han contribuido en la localización industrial para Aguascalientes, en este caso el entrevistado manejó un listado distinto a los anteriores, en el cual se resaltan factores como la ubicación geográfica, mano de obra calificada, infraestructura carretera y **climas laborales pacíficos**.

Una es por la situación geográfica que tenemos. O sea, que estamos en el mero centro de la república mexicana, entonces eso nos ayuda a que cualquier punto de la república mexicana, tenemos una buena distancia y una buena disposición de transporte y disponibilidad geográfica. Nos queda cerca lo que es México, Guadalajara. Monterrey un poco más lejos, pero a la misma distancia podemos decir que nos queda también para el sureste, entonces es la situación geográfica. A parte es que Aguascalientes es uno de los estados que se ha caracterizado por su alta evaluación en cuestión de competitividad y de producción, o sea, tenemos muy buena mano de obra. Inclusive, cabe agregar, que calificada. En el caso de nuestro gremio [el entrevistado hace referencia a la rama industrial a la que pertenece], pues sí, yo soy de segunda generación pero todavía existe una tercera generación; o sea, que aquí en la industria pues ya tenemos más de 50 años, entonces en 50 años se han capacitado familias enteras de trabajadores para nuestro gremio. Entonces cualquier persona que quiera invertir en nuestro estado ya va a contar con gente capacitada, o sea, no necesita capacitarla, ya está capacitada y aun así también tenemos centros de capacitación para el personal nuevo de las nuevas generaciones. Y luego aparte, como es un estado chico, se administra mejor gubernamentalmente, entonces eso beneficia a cualquier inversionista nacional o inclusive internacional....

...Esta la infraestructura carretera tenemos ahora sí que para toda la república mexicana. Y en cuestión de inversión, pues es favorable, los climas aquí son pacíficos, los climas laborales son muy pacíficos; es raro, tenemos como 30 años sin una huelga de parte de nuestros trabajadores de la industria de la confección, entonces tanto el clima laboral como económico siempre en progreso, o sea, siempre ha destacado y no se deja de los vecinos de Zacatecas, San Luis Potosí, Jalisco, Michoacán, no se deja de nuestros vecinos de estado, entonces esa es la conveniencia de invertir en Aguascalientes.

...Si tenemos inversionistas del estado de San Luis Potosí, tenemos inversionistas de Michoacán que ponen sus empresas aquí y principalmente tenemos inversionistas empresarios de Jalisco. Y ahí si es por la cercanía y la lejanía de ellos con su capital con Guadalajara, es más cerca lo que es Villa Hidalgo... Tiene más cerca a Aguascalientes. La cercanía, es más fácil llegar a Aguascalientes capital que trasladarse a Guadalajara capital, de ellos entonces, esa es por un lado la cercanía que tenemos; por un lado como vecinos hermanos podría decirse. Y la otra es, lo que comentaba hace rato, se trasladaban aquí sin su gente, trasladaban a su empresa con maquinaria, y la infraestructura material; pero la humana, la infraestructura humana la consiguen aquí. Porque aquí saben que la gente trabaja más y mejor que en sus estados. Por lo mismo, que son chicos, bueno pues, a la vez, son también más conflictivos y aquí ya tenemos lo que es la educación laboral y eso se aprovecha. (Alejandro Ayala líder de la industria del Vestido en Ags.)

Por tercera ocasión resultó ser positivo entre los empresarios el efecto de la importancia que ha representado para la entidad de Aguascalientes la paz laboral en asuntos de localización, si bien es cierto que este factor es enumerado en el tercer lugar de todos los mencionados, lo anterior no significa que este factor esté ocupando este sitio, ya que como se puede observar, hace mención al hecho de que en Aguascalientes han pasado más de 30 años sin que estalle una huelga. Y termina explicando cómo es que existen inversiones de la región que culminan su instalación en Aguascalientes. Esto es, el líder de la rama industrial del Textil termina su versión de entrevista resaltando el hecho de cómo los inversionistas regionales relocalizan sus capitales para colocarlos en Aguascalientes por tener mano de obra calificada y principalmente por su **tranquilidad laboral**. E incluso aquellas inversiones provenientes de entidades con mercados importantes como lo es Guadalajara que también tienen fuerza de trabajo calificada, pero con diferencia de que éste posee una vida laboral conflictiva.

Continuando con este último líder empresarial, su respuesta resulta sorprendente puesto que afirma que ha existido una relación con los sindicatos que han acordado en los últimos años. Éste menciona, además, que ya “ni siquiera negocian con los sindicatos”, por el contrario éstos “apoyan a la empresa al 100%”, acción sindical que contribuye a la paz laboral en el estado. Cabe mencionar que cuando el informante acepta primero que los sindicatos actuales ya no negocian con las empresas, se da cuenta de lo que afirmó y pasa un poco a recular lo que afirmó, corrigiendo el hecho de que se revisa el convenio actual. Todo esto se puede constatar en la misma entrevista.

Así es, inclusive eso lo presumimos, como le comentaba, hace mas de 30 años que no tenemos un paro de labores por huelga y esto ha tenido avance también; porque antes decir sindicato era decir enemigo de las empresas. E inclusive algunos estados, por ejemplo en Monterrey quebraron empresas gigantes como proveedores... Aquí lo que hacemos ahorita, bueno cuando digo esto, me refiero a 10 años para acá ni siquiera negociamos con los sindicatos; claro se ve el convenio anual, se revisa. Pero los sindicatos apoyan bastante, ahora sí, que al 100% a las empresas. No nada más a los trabajadores en beneficio de los trabajadores. Para que el trabajador viva bien y tenga trabajo, para empezar, que es lo primordial para que el trabajador viva así tiene que estar en una buena empresa, entonces el sindicato o el líder sindical en este caso

tiene que adherirse a la empresa para que fructifique y ese fruto también se le dé al trabajador y para empezar que no caiga el trabajo y si el sindicato aprieta mucho se acaba la empresa, y se acaba la empresa, pierde el trabajo el trabajador. Entonces los sindicatos aquí en Aguascalientes cuidan la empresa, entonces por eso se lleva una paz laboral. (OE # 3)

El control que han alcanzado las empresas del ramo del vestido representado por éste líder se manifiesta claramente cómo paz laboral, en donde este término hace referencia a contratos de protección y por ende a control obrero. Es precisamente en esta entrevista en la que se puede ver como los empresarios se benefician de la paz laboral, entendida como la no intervención de los sindicatos en los asuntos de la producción en la fábrica, por la ausencia de sindicatos en las empresas recién llegadas a la entidad, pero sobre todo por la importancia que tiene esta última para la localización de las empresas en Aguascalientes.

Cabe mencionar que de acuerdo a los datos estadísticos publicados en los anuarios del INEGI de los últimos diez años en materia de conflictos laborales individuales, coinciden con la versión expresada por este líder empresarial, el que en este periodo los empresarios no han tenido la necesidad de negociar con los sindicatos, ya que estos “apoyan a la empresa al 100%”, este hecho ha llevado probablemente a que los trabajadores individualmente, no hayan tenido el apoyo de sus sindicatos y que éstos al verse atropellados sus derechos laborales hayan tenido que buscar resolverlos en la JLCA de forma individual, acción tal que de acuerdo a la estadística publicada por el INEGI se han disparado los motivos de conflicto individual en éste periodo (ver el cuadro de motivos de conflictos individuales del capítulo anterior). Esto puede estar relacionado con la ausencia de sindicatos en las empresas, o por la anuencia de los líderes sindicales que defienden los intereses de los patrones.

En cuanto a la ausencia de sindicatos en las empresas se le cuestionó sobre si esto se debe a la existencia de contratos de protección, éste respondió afirmativamente. (Ver la entrevista completa en el capítulo III sobre los empresarios)

Por otro lado, al entrevistar al líder José Luis García Muñoz representante de la Cámara del Textil en Aguascalientes encontramos su afirmación respecto a que el factor

de la paz social ocupa un lugar secundario según su apreciación. La paz social es llamada por éste como “**tranquilidad social**”. Coloca en primer plano otros factores que considera más relevantes en la captación de inversiones productivas para el estado.

Bueno yo creo que la tradición es una. La principal es la tradición de qué es lo que sabes hacer. En Aguascalientes hay excelente mano de obra. Que hay en el estado la tranquilidad social que existe, yo creo que son factores muy importantes. Obviamente su punto geográfico es muy importante porque su distribución es muy cercana a la de México. La cercanía con Estados Unidos también, para que se desarrollara. Bueno por ahí de manera secundaria pues los apoyos que da el gobierno, que en nuestra rama, no son tan trascendentales sin que se forme la empresa ¿no? El apoyo, por desgracia en México, viene después. En México debes de estar consolidado y aun así es difícil que te apoyen ¿no? entonces aquí no podemos hablar de que hay factores políticos económicos, aquí hay una cuestión de ganas de necesidad de crecer y de hacer un negocio. (José Luis García Muñoz líder de la Cámara empresarial del Textil en Ags.)

La opinión de este entrevistado resulta ser no muy coherente como las anteriores en cuanto a definir el factor preferente de localización para los líderes empresariales. Se salta de una opinión a otra y no está muy convencido de cuál es la más importante. Como podemos ver utiliza varios factores y se salta de uno a otro sin profundizar. Lo cierto es que tiene una noción leve de lo que es la paz social, que él la nombra como “tranquilidad social”. En este caso no podemos asegurar si tal tranquilidad social es colocada en primer plano.

Mientras que por otro lado, este mismo empresario manifiesta la importancia del gobierno en el proceso de industrialización de la entidad, luego al preguntarle por la opinión que tienen otros colegas empresarios sobre el papel de la paz social y laboral en el estado, este entrevistado manifiesta estar completamente de acuerdo con esta otra opinión.

Yo creo que fue la promoción del Estado, en primera estancia. Obviamente, el crecimiento del Estado, tenía la necesidad de traer empresas externas, porque la empresa local ya no era suficiente para las plazas que se necesitaban. La globalización, obviamente, no podemos quedarnos exentos ni aislados, eso fue el factor que fue atraer, el que había necesidades en el mundo. México era una excelente oportunidad por sus salarios bajos, por su mano de obra calificada. Por lo que los gobiernos, en su

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

momento, dieron apoyo a la empresa extranjera, pues era buena... una excelente opción para venirse instalar aquí.

Mire, yo estoy totalmente de acuerdo con ellos. Yo creo que cuando uno habré un negocio, siendo inversiones extranjeras, pues lo que quieren es que el negocio funcione, pues, de la manera más tranquila. Las maquinas no molestan, las maquinas no dan lata.

El problema que puede ser está en la cuestión laboral. Aquí hay excelente mano de obra, excelente ambiente laboral. La gente se dedica a trabajar; vemos la cuestión sindical, ¿no sé cuántos años tenemos que no hay una huelga? en fin, son puntos muy importantes. No estamos exentos de una excelente ciudad y la gente está encantada de abrir su negocio aquí (José Luis García Muñoz líder de la Cámara empresarial del Textil en Ags.).

En estas dos últimas versiones el entrevistado denota que el gobierno ha jugado un papel importante en la captación de inversiones (al promover la existencia de bajos salarios y fuerza de trabajo calificado) y ha logrado apoyar económicamente a la empresa una vez instalada. Pero, además, podemos notar que es importante para él que exista un “**excelente ambiente laboral**” que ha redundado en muchos años sin problemas de huelgas en la entidad.

En resumen, se puede afirmar que para este empresario, los factores promotores de la industria en Aguascalientes son: el papel del estado en la promoción de la entidad, la presencia de fuerza de trabajo calificada, bajos salarios y un ambiente laboral sin problemas de conflictos colectivos.

Por otro lado, existe la versión de otro empresario que al parecer apoya, en parte, la versión del líder empresarial anterior; sobre todo porque considera que es la fuerza de trabajo calificado femenina y el papel de los gobiernos estatales en turno, los factores que son más importantes en la industrialización de la entidad. Cabe aclarar que este empresario mantiene una visión parcial de los procesos de industrialización de Aguascalientes, ya que siempre los analiza a partir de la rama industrial a la que pertenece su empresa y de la que representa en la cámara industrial (la industria del vestido) y no de forma integral, como lo han hecho los otros líderes empresariales.

El entrevistado inicia su versión con la opinión de que es la fuerza de trabajo femenina la que ha resultado ser más importante para los procesos de industrialización

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

en la entidad. Tal opinión la sustenta el hecho de que la llegada de gente de los altos de Jalisco a la región, trajo consigo una fuerza de trabajo calificada femenina que contribuyó a la industria de la entidad.

Yo quiero comentarles por ejemplo que este sector concretamente el sector confección que data desde el siglo de 1800 con las gentes que emigran de los altos de Jalisco a formar esta formación [sic] de Aguascalientes, cuando todavía era villa de la asunción de las aguas calientes, estas gentes nos traen a nosotros la cultura de la industria del tejido, del bordado, del deshilado, del punto de cruz, de rococó, todo esto artesanal hecho por las manos prodigiosas de las mujeres jaliscienses. Y que posteriormente fue heredado a sus hijos nietos y bisnietos muchos más de estos; este es el origen de la industria de Aguascalientes (José Gómez Marmolejo presidente de NAFINSA de Aguascalientes).

El entrevistado continua su versión expresando que ya en los años 40, cuando se industrializan los procesos de trabajo en la entidad, es cuando la fuerza de trabajo femenina se incorpora a tales tareas con el uso de maquinas industriales:

[...]Posteriormente esta industria se empieza a transformar alrededor de los años 40 donde empiezan la industrialización, ¿como sucede esto? cuando llegan a Aguascalientes las famosas maquinas industriales de bordar donde esta actividad se vuelve mitad artesanal y mitad industrial. ¿Por qué hago esta aseveración? porque a pesar de que las empleadas bordaban con estas maquinas, en base a su propia habilidad, llegaban a hacer rostros con expresión reflejados en aquellos mantos, por ejemplo, manteles. Yo llegué a hacerles manteles, por ejemplo, a la logia masónica: Benito Juárez en el valle de México, un mantel de 24 metros donde el centro principal del mantel era la cara de don Benito Juárez; que era el principal jerarca de la logia masónica y obviamente [...] (OE # 5).

En este caso, el líder empresarial explica cómo es que en estos momentos se ha consolidado la industria del vestido y del textil por la influencia de la fuerza de trabajo femenina en la entidad; al grado de que ha llegado a ser parte de proveedores de industrias importantes en la entidad, como son: la industria automotriz y la del zapato.

[...] prácticamente se convierten en pinturas lo que hacen estas gentes (con sus manos tan habilidosas y tan creativas). Después de esto, obviamente, ya empieza no solamente

el bordado, empieza también la parte del vestido con esta misma habilidad de nuestras gentes. Se empieza a hacer confección, como lo dije en un principio, primero de lo que son toda la colección de blancos; después hubo quien comenzó a hacer la ropa más común: vestidos, faldas, short, blusitas. Vino también la industria del tejido a mano con las maquilas. Se empezaron a hacer sweater, abrigos, chamarras y hasta llegar a hacer, ahora aquí en Aguascalientes, vestidos de noche: hasta para exportar a Francia. A esos niveles hemos llegado, ahora mismo me acabo de enterar que hay una empresa orgullosamente hidrocálida que se llama telas LAPROTEC que fabrica prácticamente todas las telas que se usan. El 100% de la tela que se usan en los tenis Niké y muchas otras marcas prestigiadas en el mundo prácticamente toda esa tela que se usa en esos tenis se hace en Aguascalientes, como mucha tela de asientos y de cielos de techo de los automóviles, por ejemplo de NISSAN y de muchas otras marcas esas telas se hacen aquí en Aguascalientes... ” (OE # 5).

Esta opinión muestra, según el entrevistado, que el factor de fuerza de trabajo femenina es lo más importante en la industria manufacturera para captar inversiones productivas, sobre todo por la característica de ser calificada. Cabe mencionar que la industria del textil y del vestido son subramas industriales con un peso específico relativo dentro de los indicadores económicos estatales y que representa una industria que utiliza una fuerza de trabajo que alcanza números importantes con respecto al total de la manufatura empleada en el estado. Aguascalientes registró para el año de 2008 un total de 123,838 personas en esta condición, de los cuales 44,057 son mujeres. Si en este caso se analiza el total de éstas al nivel de la rama manufacturera tenemos que alcanzan 16,547, de los cuales las subramas representan un total de 9,462. Si los datos lo convertimos en porcentajes para ver lo que representan dentro la población femenina manufacturera operativa, tenemos que la industria del textil y del vestido alcanza 57.2% (INEGI, 2009.).

Por lo tanto, parece ser significativo el número de mujeres que constituyen a aquellas que trabajan en los subramas industriales dentro del personal operativo. Pero, ¿puede este dato ser considerado por inversionistas como un factor de probable localización industrial para la entidad? De entrada se podría mencionar que sí. El problema está en que en los hechos los inversionistas han privilegiado el control obrero más que la calificación de la fuerza de trabajo femenina de la que menciona este líder empresarial.

Por ejemplo, si se retoma el mismo caso que este empresario narró en esta entrevista y se hace una revisión del marco legal existente en México sobre situaciones como la que ocurrió en Ibis Aguascalientes (caso citado en el capítulo IV), se puede demostrar que el líder sindical actuó deslealmente ante sus compañeros sindicalizados, violando todo derecho laboral.

Pero, ¿cuáles son los artículos de la Ley Federal del Trabajo que fueron violados por la empresa con la colaboración del líder sindical? En este caso, son básicamente cinco artículos: el 434, 436, 112, 113 y 979.

El primer artículo se encuentra en el capítulo VIII, referente a la terminación colectiva de las relaciones del trabajo, concretamente en lo que se refiere al artículo 434, que trata sobre las causas de la terminación de las relaciones de trabajo, fracción V, dice: “el concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos”. Entonces se resuelve de la siguiente manera con respecto a los trabajadores, con base al artículo 436, referente a los casos de terminación de los trabajos señalados en el artículo 434 (antes citado), salvo el de la fracción IV, “los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162”.

En este caso, el artículo mencionado afirma en su inciso I: “La prima de antigüedad consistirá en el importe de 12 días de salario por cada año de servicio”. Pero no sólo en estos dos artículos se menciona tal situación que evita la responsabilidad de los patrones ante sus empleados en caso de embargos o créditos de que haya obtenido el patrón con acreedores. En el artículo 112 se puede encontrar que los salarios no son embargados, al igual que sus pensiones alimenticias. Este artículo dice lo siguiente: “los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de las personas señaladas en el artículo 110, fracción V” (pago de pensiones alimenticias a favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por autoridad competente). En el artículo 113, se dice que: “Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones

debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfrutan de garantía real, los fiscales y los a favor del instituto mexicano del seguro social, sobre todos los bienes del patrón.” Por si existiera alguna duda de la responsabilidad que el patrón contrae ante sus empleados de pagar las liquidaciones correspondientes, y si este quisiera evadirla de alguna manera, existe el artículo 979 que dice “...cuando exista un conflicto individual o colectivo, los trabajadores podrán solicitar a la junta, para los efectos del artículo 113, que prevenga a la autoridad jurisdiccional o administrativa ante la que se tramita juicios en los que se pretenden hacer efectivos créditos en contra del patrón para que, antes de llevar a cabo el remate o adjudicación de los bienes embargados, notifique al solicitante, a fin de que esté en posibilidad de hacer valer sus derechos. Por lo tanto, “si resulta insuficiente los bienes embargados para cubrir los créditos de todos los trabajadores, se harán a prorrata dejando a salvo sus derechos.” (Ley Federal del Trabajo).

Por lo tanto, el término utilizado por este líder empresarial con respecto a la labor que ha llevado a cabo el líder de la central obrera FTA-CTM de Aguascalientes con respecto a cuestiones laborales “**controlado la paz laboral de Aguascalientes**”, es literalmente cierto.

En resumen, el conflicto colectivo narrado y festejado por este empresario se convierte en una prueba más del control de los trabajadores, pero también de que la paz social y laboral en la entidad es un medio para burlar los derechos de los trabajadores.

La versión del conflicto colectivo narrado por líder de NAFINSA Ags., es el que viene a corroborar sobre la importancia que tiene la paz laboral en el estado, entendida ésta como control obrero; no sólo llevada a cabo por parte de los empresarios (con el apoyo y consentimiento de sus líderes sindicales), sino también con la anuencia de las autoridades laborales de los gobiernos estatales en turno.

Por tanto, cuando se le cuestiona por el principal factor de localización industrial en la entidad, no se requiere mucho deducir que para éste es el factor humano, referente a las trabajadoras costureras de la entidad, sino también al control que se ha venido

ejerciendo sobre éstas en Aguascalientes en los últimos años por parte de los líderes sindicales de la FTA-CTM.

Por otro lado, continuando con la revisión de las entrevistas aplicadas a los líderes del empresariado hidrocálido, se cuenta con un sexto entrevistado. Este líder empresarial corresponde a la Cámara Nacional de la Industrial y de la Transformación, quien contestó lo siguiente:

No, bueno, mira yo creo que, no de diez años, yo creo que Aguascalientes tiene una convicción industriosa desde hace muchísimo tiempo y bueno esto viene desde los talleres de ferrocarriles. Que, ¡bueno!, esa es la convicción de todo Aguascalientes: el ser industria. Yo no le veo ninguna otra actividad preponderante que podamos desarrollar aquí en Aguascalientes más que, bueno, el haber conocido. A lo mejor no hay un ámbito de mucha educación ni lo hubo en esos tiempos, mas sin embargo [sic], el haber trabajado nuestros abuelos en esos talleres, que era el taller más grande a nivel nacional de ferrocarriles, y bueno, yo creo que de ahí converge toda esa convicción de industria en Aguascalientes de 10 años para acá. Pues, bueno, pues [sic] el haber tenido la integración por lo mismo de una de las empresas más grandes a nivel nacional Nissan: y bueno todas sus satélites [el autor se refiere a las empresas que proveen a la anterior] que están aquí. Es el haber proseguido de esto, ya también hace muchos años, que será unos veinte años más o menos, y bueno se puso esta ciudad industrial. Fue parte para tener una vinculación con la rama automotriz que poco lo hemos tenido en Aguascalientes. No hemos tenido vinculación que deberíamos haberla tenido y deberíamos estar prosperando y, bueno, yo creo que aquí ha sido la falta de voluntad de nosotros como empresarios y también de nuestras autoridades de haber tenido una visión más alineada a lo que es la industria automotriz (Rafael Medina, líder de la Cámara empresarial de CANCINTRA).

Como se puede observar, la respuesta que ofreció el entrevistado se enfocó directamente al impacto que tuvieron las industrias ferrocarrileras y la automotriz en la industria de la entidad. Dado lo anterior, fue necesario hacer una segunda pregunta enfocada a indagar los factores que ofrece Aguascalientes para que inversionistas nacionales y extranjeros inviertan en la entidad. La pregunta concreta fue: ¿cuál es el factor que usted promovería ante sus colegas locales, nacionales y extranjeros para venir a invertir aquí al estado? La respuesta fue en los siguientes términos:

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

*Bueno, pues, yo creo que aquí, es parte de lo que tu estas comentando, nuestra **paz social**. El ser un estado pequeño; que tenemos una logística y se tiene más control como sociedad, y como gobierno del estado; la gente que vive aquí; la infraestructura con la que contamos; y bueno, directamente eso sería porque todo es parte de por qué te tendrías que venir a vivir aquí. La mano de obra que contamos; la capacidad instalada de todos los parques industriales, ese puede ser una buena razón para que la gente venga aquí* (Rafael Medina, líder de la Cámara empresarial de CANCINTRA).

En esta respuesta el entrevistado enumera en primer lugar **la paz social**, pero la sitúa en un plano por igual con respecto a las otras que podrían ser de interés para los inversionistas foráneos. Lo cual aclara que para este empresario la paz social es poco trascendental para manejarla como determinante en la localización industrial y sin embargo, la enumera en primer lugar.

El último líder empresarial al que se le aplicó la entrevista bajo la misma lógica fue Salvador Esqueda Esqueda líder de la CANACO de Ags., el cual respondió de la siguiente manera:

Mira, hablando laboralmente, por un lado, tenemos mano de obra calificada a un precio muy accesible para el inversionista. Hay otro factor muy importante para el inversionista, a la fecha, Aguascalientes, tiene alrededor de 42 años que no sufre de una sola huelga. Se dice muy fácil 42 años, pero son todos. Entonces, a cualquier empresa que le digas “tenemos tranquilidad social, en el que existen sindicatos, pero el sindicato lejos de ser un opositor, es un negociador para que sea una management”. Eso también le da mucha certeza a quien venga a invertir aquí su dinero para decir, “bueno, ok, no voy a tener problemas”. Puedo poner el ejemplo de Puebla, con la Volkswagen, donde casi todos los años tienen huelgas, y en cambio aquí raramente se escucha que vaya haber un paro de labores en NISSAN. La verdad es que no, siempre se negocia, se llega a un buen acuerdo, el año pasado, en el 2009, que tuvimos los problemas financieros muy fuertes. Tuvimos 2 paros técnicos acordados entre patrón y obrero [refiriéndose al caso de NISSAN entre éstos], obviamente estando un sindicato en medio, pero de alguna manera se llegan acuerdos para que continúen y no afectar ninguna de las partes o afectar lo menos posible: donde todo mundo sede parte de sus derechos (Esqueda Esqueda líder de la CANACO de Ags.).

Esta última opinión resulta ser muy interesante para este trabajo, ya que nuevamente se confirma la importancia que representa para la entidad las relaciones

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

laborales en el estado y su control (vistos a través de la paz social y laboral); ésta última, al igual que la opinión de la mayoría de los líderes empresariales, ha sido uno de los factores más importantes para captar inversiones industriales. Lo anterior es apoyado en la forma como este empresario se expresa en torno al tiempo que ha transcurrido, alrededor de 42 años, sin que haya habido huelgas en la entidad, expresando con este recurso de memoria histórica, la importancia que le da este actor político al logro del empresariado hidrocálido. Con lo anterior, puede uno deducir que la mano de obra barata sí es importante para este líder empresarial, pero la paz social y laboral que ha logrado el estado está por encima de este último factor para que inversionistas trasnacionales decidan invertir sus capitales en Aguascalientes.

En general, podemos contestar las tres preguntas planteadas al inicio de este apartado. Para el caso de la primera pregunta, sobre si la parte patronal tiene conocimiento del papel que juegan los sindicatos en la paz social y laboral en el estado. La respuesta es afirmativa en términos de que los empresarios conocen que son los sindicatos los que controlan a los trabajadores en la entidad; logrando así la paz social y laboral en el Estado.

El hecho anterior lleva a determinar que la paz social y laboral en el Estado, cumple además otro objetivo, el que éste fenómeno es utilizado por los empresarios para promover a la entidad ante inversionistas nacionales y extranjeros.

Si bien es cierto que los empresarios también señalan que existen otros factores en la captación de inversiones, la mayoría de ellos opinan que estos, a fin de cuentas, están relacionados con el trabajo, como son: la fuerza de trabajo calificada y los bajos salarios. Algunos empresarios consideran que también está presente la gestión de los gobiernos estatales en la promoción y desarrollo del estado a través de cierto tipo de política pública; en donde lo último es visto como un factor complementario del primero. Cabe señalar que ninguno de los entrevistados hace alusión a que la política pública llevada a cabo por el gobierno local, esté asociado a una de tipo de control obrero. Este caso es de suponerse debido a que no van a denunciar lo que esta institución lleva a cabo para convencer a capitales circulantes en el mundo de que en

ésta localidad se controla a la clase trabajadora con mecanismos institucionales dirigidos por éste.

La tercera pregunta que gira en torno a si los empresarios locales ven con buenos ojos que se dé el control obrero al servicio de los capitales foráneos, la respuesta es afirmativa. Para la mayoría de los líderes empresariales, es bien visto que los capitales foráneos tengan acceso y sean beneficiados por el tipo de control obrero construido en el Estado por los actores sociales corporativos, porque de esta forma se logra un mayor crecimiento industrial en la entidad; trayendo consigo desarrollo que impacta al resto de la industria.

Pues bien, para continuar la revisión de las entrevistas realizadas en esta investigación, en función de determinar el factor de localización industrial para el caso de Aguascalientes, se revisaron las versiones de los líderes de las centrales obreras. Con estas entrevistas fue posible avanzar en el objetivo trazado al inicio de este capítulo; para luego terminar con las versiones de los actores políticos de los funcionarios y servidores públicos en el estado. Una vez realizado la revisión completa de los actores aludidos se pudo triangular la información y se pudo concluir en si el factor de control obrero generalizado en el estado contribuye en la industrialización de Aguascalientes.

Los líderes de las centrales obreras y la paz social y laboral como factor de localización industrial en Aguascalientes

Hasta estos momentos se ha podido demostrar en capítulos anteriores cuál ha sido el papel de los líderes de las centrales obreras en Aguascalientes con respecto al control de los obreros de Aguascalientes; pues bien, en este caso, se volverán a tomar aquellas versiones en las que, según la opinión de estos líderes obreros, el factor que prefieren los empresarios para invertir en Aguascalientes es el control obrero, expresado en paz social y laboral.

Por tal motivo es importante para esta investigación que se retome el punto de vista de los líderes sindicales en el estado para así conocer su opinión acerca del problema central que compete a este estudio, si la paz social y laboral es el factor de

localización industrial en la entidad. En la revisión de las siguientes entrevistas se retoma la misma pregunta que se aplicó a los empresarios, siguiendo la misma lógica que se aplicó a ellos.

Pues bien, en el caso del líder de la central FTA-CTM, los factores que más influyen en los empresarios para invertir en la entidad son: la ubicación geográfica, mano de obra capacitada y la **tranquilidad laboral**. En tal descripción, el informante inicia su declaración haciendo mención de cómo fue que aquellas industrias que transformaron a la entidad (ferrocarriles, fundición, la jabonera y posteriormente Nissan), permitieron aportar las condiciones culturales en los trabajadores para que Aguascalientes llegase a ser una ciudad industrial.

Al ir avanzando la entrevista el líder menciona los tipos de sindicalismos existentes en aquellos primeros años de industrialización en Aguascalientes que, en su momento, según él, algunos limitaron el desarrollo industrial en el Estado por ser de tendencia izquierdista. Al final de la descripción de éste líder, se concluye que la tranquilidad laboral es la condición para que los empresarios decidan invertir en la entidad. Cabe resaltar que en tal descripción se menciona también el hecho del por qué la empresa automotriz NISSAN se relocalizó (apoyados por obispos y por líderes sindicales de izquierda), debido a los conflictos laborales que tuvo con los trabajadores en el estado en donde se localizó primeramente en México. En esta narración, el líder sindical describe, además, cual ha sido el proceso histórico articulado de actores políticos, económicos y sociales por el que tuvo que pasar el Estado para controlar, al final de cuentas, a los trabajadores y lograr la paz social y laboral.

De ahí quedan algunas precisiones y ahorita digo, ¿por qué? Efectivamente que [sic] Aguascalientes, desde su fundación, nace como una ciudad agrícola, parte de una hacienda regional, y a principios del siglo pasado, estaremos hablando de alrededor del 30, es cuando se empieza a ver Aguascalientes como un estado posible de industrializarse, particularmente porque se desarrolla lo que eran los talleres de ferrocarril. En este momento los talleres de ferrocarril llegan a ser la principal planta de mantenimiento de ferrocarril en México, en su momento llegó a tener cerca de 7,000 trabajadores, que era la que prácticamente daba ocupación a todos los pueblos. No había prácticamente ninguna familia que no tuviera un familiar ferrocarrilero, por el

tamaño de la población y por el tamaño también de la propia industria. Aunado a esta empezaron a crecer algunas empresas alrededor de [esta]. Fueron la misma oportunidad que se tenía del transporte del ferrocarril, y así nace por ejemplo la fundidora, que ya lo único que nos queda es el monumento del horno. Junto con ella también se puso otra jabonera por la misma calle, en fin, había una industria incipiente, independientemente de la ganancia. Desafortunadamente en esa época, el sindicalismo era un sindicalismo todavía con tendencias de izquierda.

[...] Se termina por esa situación aquella incipiente industria, pero de todos modos el taller de ferrocarriles sigue atrayendo los ojos de otros inversionistas y empiezan hacer una industria muy local. Una de ellas es la JM Romo, que todavía hasta la fecha persiste, y sobre todo, en aquel tiempo que prácticamente le daba ocupación a casi al 40% de la población trabajadora de Aguascalientes. La industria de la confección, esa surge, desde él, tradicionalmente y todavía se sigue teniendo a Aguascalientes, en el deshilado hoy en día.

El ya tener **mano de obra capacitada**, preparada y obviamente con **otro sindicato** que efectivamente apoyaba, que en vez de entorpecer, proponía, que hasta la fecha sigue haciendo. Surge la industria de la maquila, que de alguna forma vino a sustituir la perdida de la industria local, como las redes textiles. De ahí vinieron otras, algunas con inversión de gente de Aguascalientes con gente del extranjero y que, todavía algunas de ellas se sigue manteniendo.

...Entonces aquí con esa industria [el entrevistado cambia de caso y alude a la industria automotriz], empiezan a tener problemas algunas empresas, concretamente NISSAN mexicana en Morelos, cuando empieza haber todavía ese sindicalismo de izquierda, que incluso había un obispo que apoyaba mucho: Méndez Saucedo, y había un señor que se apellidaba, de los líderes de la izquierda, Jorge Arenas, que estaba muy metido ahí, y pues realmente no dejaban trabajar a las empresas, y NISSAN concretamente volteo los ojos hacia otros lados, hubo quien en su momento tuvo la capacidad suficiente para traerse su inversión, y eso fue lo que siguió fomentando la industrialización de Aguascalientes. Creo que esa buena relación que se ha tenido con las empresas, que se ha dado, justamente el que siga todavía activa, todavía la producción en esta entidad.

En este caso, ¿el factor que más contribuyó para que llegara NISSAN a la ciudad fue...?

[...] Porque Aguascalientes siempre ha destacado, y más en este momento, ya los demás estados entendieron, era **la tranquilidad laboral**.

[...] Venían de un estado muy agresivo en ese sentido, entonces voltearon [el líder se refiere a Aguascalientes] y creo que el factor principal, entre otros, la ubicación, etc. etc., entonces yo siento que lo que más atrajo en esta inversión, fue que querían ya **tranquilidad laboral**... y también en un momento se prestan a estar ya en la mesa de negociación [el líder hace mención al sindicato que trabaja en la empresa], o sea, eso no quiere decir que, en Aguascalientes haya un sindicato que este aliado totalmente y

100% a la empresa, respetuoso cada quien de su lado y sus derechos, y de que entendemos que en este momento es mejor, mejorar [sic] el salario por medio de la productividad y no por presión de meterles la pistola de la guardia al patrón [...] (Alfredo González González).

El proceso histórico de la industria y del sindicalismo en Aguascalientes del que habla el líder sindical, demuestra cómo los factores descritos por los empresarios sobre localización industrial para la entidad, coinciden con lo de éste líder obrero: la fuerza de trabajo y la “tranquilidad laboral”. Sobre todo el que tuvo que ver con la cultura de trabajo que dejó la industria del ferrocarril y el de la confección en términos de la productividad y no en lo sindical. Esto es que el líder de la central obrera consideró a la fuerza de trabajo en Aguascalientes y su calificación, la que originó posturas proclive a la productividad por un lado; y de cómo el sindicalismo se fue transformando, de ser combativo y radical a uno de tipo negociador subordinado al patrón y flexible en términos salariales (como lo afirma el entrevistado).

Por otro lado, existe otra opinión de otro líder sindical en el estado sobre cuál ha sido factor de localización industrial para Aguascalientes. Este otro líder menciona que el **clima de paz y de productividad** principalmente.

Bueno, cuando hablamos de una inversión en cualquier rama turística, gastronómica, de la confección, de la automotriz, lo primero que busca el inversionista es un clima de paz y productividad. Aguascalientes afortunadamente tiene éste, porque la paz social no es ni una flor ni un producto de un día, ¡no! Es un producto de hace muchos años, en el cual se mantiene una tranquilidad obviamente laboral... Si pero sin perjudicar, desde luego, ni la inversión ni los derechos de los trabajadores. Aquí estamos en un adagio, si no hay empresas no hay trabajador, y a lo mejor hay muchos trabajadores, pero no hay empresas. ¡Y!, tenemos que tener ese clima tan delicado como es el sector productivo y el sector operativo [el líder se refiere a los trabajadores] cuando se logran estos ingredientes. Desde luego hay alguna disposición tanto de las autoridades del Gobierno Estatal, el Gobierno Estatal, que propicia también desarrollo y crecimiento. A un lado a las organizaciones obreras que estamos en este caso. Bueno, pues, mantenemos un respeto hacia los empresarios, yo creo que esto poco a poco va saliendo de nuestras fronteras y va hacia otros estados. Estos estados, pues bueno, todo el mundo lo vemos de otra manera, en desordenes sociales, problemas de trato laboral. Yo creo que con la situación que está atravesando el país y el estado, el gran remedio es el empleo, el

empleo y el empleo (José Refugio Marín Ruiz, líder de la CROC de Ags.).

La respuesta de él sobre lo que es la paz en el estado, se aclara en mayor medida cuando se le pregunta sobre cómo es que ésta se construyó en la entidad.

Bueno, la paz social en el Estado se construye con acuerdos de buenas voluntades. Antes que nada hay varias organizaciones que integramos un pacto sindical y yo creo que eso permite que nadie sea más que el otro, o que el otro sea menos. Inclusive instituciones académicas, también la universidad, todos conformamos la rama productiva, pero de otra forma también dentro de los profesionistas, catedráticos, trabajadores del ISSSTE, trabajadores del seguro social, de una o de otra forma tratamos de armonizar las relaciones entre nosotros mismos. Parte de esto el gobierno nos sirve de aval, y parte de esta labor es Coparmex. En Coparmex asistimos con los empresarios, los empresarios asisten con nosotros y sobre todo que cuando hablamos del mundo laboral, del universo laboral no es fácil porque es un mundo en el cual nos desenvolvemos diariamente. Hay opiniones, hay empresas que tienen ciertas preferencias por alguna central; bueno pues tratamos que eso sea respetable y sobre todo digamos la paz social y evitar invasiones. Las invasiones de fuera que vienen con ciertas corrientes, como las hemos vivido, vienen alborotar huelga y dinero: así nada más a buscar disturbios. Se llevan su lanita, se la bajan al gobierno, bajan a los empresarios, y ahí la vemos. No, nosotros somos permanentes, creo que en este caso en la... [org. Sindical a la que pertenece este líder], tenemos una transparencia, tenemos un respeto de la sociedad, un respecto con los trabajadores; en eso poco a poco, pues se va consolidando hablar de un promedio de veinte años en el mundo laboral, en el universo laboral no es nada. Es un granito de arena pequeño, pero esto es lo que nos permite tener esa visión y, sobre todo, cuando buscamos un sindicalismo modelo, un sindicalismo social de acercamiento a la gente, pues es lo que nos va permitiendo poco a poco ir avanzando (José Refugio Marín Ruiz, líder de la CROC de Ags.).

En la versión de líder de la CROC se puede observar varios elementos a destacar: uno es que este líder tiene claro que para promover la atracción de inversiones en la entidad es necesario que exista primero **paz social y laboral y productividad**. Este elemento es esencial para que los inversionistas observen condiciones favorables para reproducir sus capitales. Dos, el otro elemento que ha permitido la construcción de la paz social y laboral es la intervención de los gobiernos estatales. Lo que intentó expresar, es que con acuerdos entre sindicatos, empresarios y gobernantes se pudo

construir la paz social y laboral en el estado, evitando así la competencia interna de los sindicatos locales y sus conflictos consecuentes; y la injerencia de competencia externa (la injerencia de sindicatos externos a Aguascalientes).

Otro aspecto que resultó interesante mencionar son las reuniones que tienen los sindicatos con los empresarios en la Coparmex.

Esta misma opinión es la que menciona el líder de la CROM de Aguascalientes. En el cual considera que la paz social y laboral es el factor que más ha contribuido en la localización industrial en el Estado, a tal grado que este mismo actor político sugiere que tal estatus de control obrero debe ser cuidado por quienes participan en el contubernio.

[...]Eso es en definitivo el gran pacto social que existe en Aguascalientes y que es presumido por todos los actores de una **paz social y laboral** para garantizarle a aquel que quiera hacer una inversión en Aguascalientes que esta, obviamente, le resultara atractiva y se le producirá y que no tenga ningún problema en la cuestión laboral tenga contrato colectivo o no lo tenga, y la cuestión es que empiezan a llegar muchas inversiones a Aguascalientes pero ya en otros sector que es el comercial, se empiezan a abrir centros comerciales y nos damos cuenta que ya no le interesa al inversionista si los sindicatos de Aguascalientes le garantizan o no algún control en los trabajadores porque resulta que se empiezan a instalar estos... comercios de franquicias, ya conocemos, solo hay que voltear a Altaria y dime el que sea ¿no? pero todos estos son de franquicias que llegan a Aguascalientes con un contrato realizado por un sindicato y no precisamente local, sino con sindicatos nacionales que son los que le garantizan su propia estabilidad, entonces yo incluso en lo personal [sic] le hago un reclamo en una de las reuniones al gobernador del estado ante el secretario de la SEDEC y le digo que hemos visto que hay nuevas inversiones en los comercios pero los sindicatos locales solo nos quedamos viendo y no nos están garantizando tener una contratación libre con estos empresarios porque ya vienen etiquetado (Jesús Ramírez Ramírez, líder de la CROM Ags.).

Además de dejar en claro cuál es el factor de localización para Aguascalientes, según este actor político, su versión resulta ser pesimista con respecto al futuro del contubernio entre los actores involucrados localmente que garantizan la paz social y laboral. Esto último se debe, según este líder, a la llegada de capitales comerciales con

contratos de protección con sindicatos nacionales, poniendo en peligro la paz social y laboral en la entidad.

De tal modo que este líder obrero reconoce que como al Secretario de la SEDEC y a los gobernantes estatales de los últimos dos sexenios no les ha costado nada construir la paz social y laboral, éstos no han entendido la importancia de lo que representa para el estado dicho acuerdo. Entonces es de esperar, según él, que desprecien a los sindicatos locales para mantener vivo la paz social y laboral en el estado.

Pues bien, en síntesis, las tres versiones de los líderes de las centrales obreras coinciden con las de los empresarios en el hecho de que la paz social y laboral en Aguascalientes es el principal promotor de la industrialización en la entidad; la paz laboral sustentada en el control obrero a distintos niveles de la realidad laboral. Esto es, al nivel del piso de la fábrica con controles productivos y laborales y al nivel de las relaciones industriales por medio de controles corporativos.

Los funcionarios públicos y la paz social y laboral como factor de localización industrial en Aguascalientes

Dado que se ha podido argumentar en capítulos anteriores que el papel del gobierno estatal y sus respectivas políticas públicas son las que han permitido someter a los trabajadores como instrumentos de control obrero, expresados por éstos como paz social y paz laboral, ahora es necesario que se revise la opinión de estos actores políticos y sociales (funcionarios y servidores públicos), para determinar cuál es el factor de localización industrial principal en Aguascalientes de los últimos veinte años.

Como el problema resuelto de inestabilidad social y laboral en el estado hasta los años 70, el problema ahora, según los funcionarios y servidores públicos, fue lograr que las empresas de la entidad y las transnacionales pudieran ser beneficiadas con la paz laboral que ha distinguido al estado de todos los demás.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

En este caso, la política pública de control obrero impulsando por el actual gobernador del estado, Carlos Lozano de la Torre, es la que se ha venido practicando en los últimos 20 años para mantener la paz social y laboral. De tal modo que en el mismo festejo de la reelección del líder FTA-CTM declaró como es que la paz social y laboral es la que ha sido una constante, y de cómo el dirigente de los obreros a contribuido en la promoción de inversiones en el estado:

En Aguascalientes, los sectores obreros, patronales y gubernamentales estamos a favor de todas, todas aquellas reformas legislativas que dignifiquen, como es debido, las condiciones de trabajo; incrementen el acceso a los servicios de salud, vivienda y educación, como detonantes de una mayor competitividad social y economía. Reformas de esta magnitud son las que demandan la actual coyuntura de nuestro país, para tener un desarrollo sostenible, con visión de largo plazo; que también fortalezca la paz laboral de entidades como la nuestra. Siempre reconoceré que nuestra mejor carta de presentación, son nuestros trabajadores, quienes gozan de un amplio prestigio entre los inversionistas nacionales y extranjeros, por su calidad, talento y dedicación. Ustedes son los principales promotores de la inversión en el Estado, porque a lo largo de más de 40 años, las huelgas han permanecido ausentes, gracias a que, invariablemente, el dialogo, la razón y el entendimiento obrero patronal, tienen preferencia sobre el encono (Jornada Aguascalientes, 25 de Septiembre de 2011: 3).

La declaración del gobernador del estado, que una vez fue secretario de la SEDEC de Aguascalientes, define claramente su postura frente a la política que se ha impulsado en Aguascalientes para su el desarrollo industrial.

Como se pudo observar en las versiones de los empresarios y líderes obreros, a éstos le atribuyen que empresas como NISSAN y Xerox pudieron ser instaladas en la entidad por la gestión acertada de los gobernantes. Pero, las empresas aludidas se instalaron en la entidad hace 30 años, aproximadamente, cuando la entidad no poseía condición de ventaja competitiva alguna para que tales empresas decidieran colocar sus capitales productivos en la entidad. Entonces, ¿cuál fue el factor que pudo haber incidido en la localización de tales inversiones y cuál es el que está determinado en la localización industrial?

Al revisar la versión del Subsecretario de la SEDEC, este menciona que el principal es la paz laboral y alude a algunos otros más.

Sí, básicamente tenemos una serie de elementos, diría que son 5 o 6, no muchos, pero que de alguna manera son fundamentales para que la toma de decisión del inversionista los tome en consideración. Y vea Aguascalientes realmente como una Entidad que tiene potencial para ese Desarrollo Económico que está buscando. Uno de ellos, déjeme mencionarle, que la parte importante está basada en: **la paz laboral**. Aguascalientes tiene 43 años sin huelgas en el Estado. Esto es un verdadero record mundial, eso habla de la paz laboral que se tiene. No queremos decir con esto que no tengamos algunos conflictos de tipo laboral, pero que también está considerado Aguascalientes como una entidad donde los juicios que se presentan por este tipo de situaciones son muy expeditos, se resuelven con mucha rapidez y facilidad y favorablemente para ambas partes: tanto para lo laboral como en lo empresarial. Entonces eso es único en la atracción de inversión de una empresa el que exista paz laboral es fundamental para un empresario.

Disponibilidad del Personal.- Tenemos una población realmente muy joven donde el promedio de edad no rebasa los 23, 24 años y donde el 74% de la población económicamente activa no rebasan los 34 años de edad sumado a esto contamos con 27 Universidades en el Estado que me permite tener alrededor 32000 mil jóvenes estudiando una Licenciatura y que esto origina tener un egreso casi de 5000-5200 jóvenes o nuevos profesionistas por año.

Posición Geográfica.- Tenemos una posición geográfica privilegiada en el Estado de Aguascalientes, el hecho de estar en el Centro de la República nos ubica en el que nosotros llamamos el triángulo de oro, ese triángulo lo conforma el Distrito Federal, Jalisco y Monterrey y nosotros nos encontramos prácticamente dentro de ese triángulo y déjeme mencionarle que dentro de este Centro de la República donde se encuentra este triángulo de oro donde esta Aguascalientes se genera alrededor del 80% del Producto Interno Bruto que se encuentra alrededor del 70% de la Población Económicamente Activa del País.

Mano de obra o un Personal ya directo el que le da valor al producto que estamos hablando. Del Personal Obrero de muy alta calidad en dos aspectos importantes, nos refería una empresa la razón del porque en vez de poner otra planta fuera de aquí decidieron ampliar la planta como el caso de Ciudad Industrial, porque los señores directivos juzgaron que la mano de obra en Aguascalientes es muy rápida y de una calidad excepcional.

El otro aspecto tiene que ver con el estudio que hace el dióxido de carbono que es un estudio de tipo internacional donde toman diferentes factores y evalúan los 32 Estados de la República. Y todo esto tiene que ver con **aspectos regulatorios**, donde lo que ellos buscan es cuál es la Entidad donde [existen] menos aspectos regulatorios. Y con mucha rapidez se pueden instalar una empresa y Aguascalientes en una entidad donde

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

existan ventanillas únicas donde con un solo formato en un solo día y con el apoyo del personal de la Secretaría de Desarrollo Económico pueden abrir su empresa (David Cisneros Subsecretario de la SEDEC Ags.).

La visión que presenta este funcionario público sobre la importancia de la paz laboral como la que ha determinado principalmente el interés de los inversionistas para considerar que Aguascalientes es una ciudad competitiva, es clara y contundente para él. En donde tiene presente que han pasado 43 años sin haber huelga alguna; tomando este dato como un record mundial. En este caso, si se analiza este último comentario, es significativo para esta investigación por que el número de años al que hace referencia este funcionario resulta ser realmente sorprendente, debido a que en el mundo se presentaron una gran cantidad de huelgas a partir de los 80 por la influencia de los procesos flexibilizadores en las empresas de todo el mundo. Situación que para el caso de Aguascalientes no significó ningún problema, ya que este fenómeno industrial se llevó a cabo en la entidad sin que se presentaran problemas laborales y conflicto alguno; hecho que resultó ser realmente sorprendente.

Por otro lado, los otros factores que menciona este funcionario como importantes para la captación de inversión son: la mano de obra calificada, la ubicación geográfica del estado y lo que él llama los aspectos regulatorios legales para la instalación de una empresa.

En este caso, si comparamos esa opinión con la que dio el Presidente de la JLCA se puede observar que este último coincide con el primero en cuanto a que el factor más importante en la localización industrial de la entidad es la **paz laboral**. En donde, además, en esta versión aparece cómo es que se debe interpretar dicha paz laboral: la no ruptura de acuerdos entre patrones y trabajadores.

¿Nos podría decir cuáles son los principales factores que constituyen el atractivo en Aguascalientes para poder captar en inversiones en el estado?

Lo fundamental es la paz laboral que existe en el estado, esto significa que en el estado los conflictos que surgen entre patrones y trabajadores, o los sindicatos de trabajadores, siempre son resueltos a través de las conciliaciones, a través del diálogo entre las

partes, siempre se solucionan los problemas...

Basándonos un poquito en la historia, todos sabemos que el estado, cuenta con una industria mas amplia, sobre todo a partir de unos 35-40 años que pasó de ser agrícola a una mejor industria, la pregunta, que resulta, ¿cómo, interrogante, esta paz laboral contribuye de alguna manera para que empresas como Nissan, de Aguascalientes, se lograrán instalar aquí en el estado?

Supongo que sí, pero creo que es una pregunta que deben contestar los empresarios...

¿Hasta dónde puede caracterizar el diálogo, que usted menciona, que ha sido pertinente, para que se de esta paz laboral? ¿Cómo lo podría caracterizar?

Tenemos una clase patronal madura, y también por el lado de los sindicatos, los sindicatos locales, también tienden, en mucho, contribuyen a eso; porque creo que en primer lugar tienen en cuenta los intereses gremiales, antes que los intereses personales y eso nos ayuda mucho. Ese es un factor decisivo y que hace la diferencia entre Aguascalientes y otras entidades federativas.

¿Podríamos decir que Aguascalientes, dada esa palabra, se ha constituido en un estado competitivo como ciudad?

Yo creo que sí, yo creo que son uno de los factores principales que tiene y creo que sería pertinente recalcar que la paz laboral no significa que no haya conflictos; sí existen conflictos, pero esos conflictos no llegan a un límite de ruptura entre patrones y trabajadores en Aguascalientes, como ocurre en otras entidades federativas donde es frecuente el estallamiento de huelgas, aquí siempre esos conflictos se arreglan (Juan Carlos A. Reynoso Presidente de la JLCA).

Nuevamente se ratifica que el factor de localización en Aguascalientes es la paz laboral. Esta última versión cierra la discusión sobre cuál es de factor determinante de localización industrial para la entidad de Aguascalientes, ya que en su mayoría los entrevistados concluyen en que este concepto representa la parte del discurso que utilizan los principales actores sociales relacionados con la industrialización de Aguascalientes.

Pero, ¿por qué es así? Todo lo anterior se debe a que gran parte de la responsabilidad de que exista paz laboral en la entidad está en manos de estos dos funcionarios públicos. Es decir, uno se encarga de difundir entre los empresarios cuál es el estado de la cuestión en asuntos relacionados con la vida laboral en la entidad (incluso el mismo gobernador del estado, Carlos Lozano de la Torre, ha realizado viajes a Japón y ha concretado nuevas inversiones productivas para el estado en el año del 2011). Apoyando y dando asesoría a aquellas empresas que desean instalarse en la

entidad en cuestiones operativas y de procedimientos para llevar a bien el proceso de la apertura de la fábrica (sugerir con cual sindicato dirigirse y con qué abogados tener contacto para resolver los asuntos jurídicos); y por otro lado, éste se encarga de verificar que la empresa tenga su convenio con un sindicato para evitar chantajes por parte de los sindicatos externos a la localidad, (supervisa qué central obrera es asignada a la empresa para registrar la titularidad del contrato colectivo de trabajo en la JLCA). Por tal motivo es comprensible que ambos funcionarios estén al tanto de cualquier conflicto que surja en la entidad, ya que de esta relación y comunicación entre dependencias cercanas a lo laboral depende que se mantenga mucho la paz social y laboral.

Pues bien, con este último grupo de entrevistados es posible sintetizar la forma de cómo la paz social y laboral en laboral en Aguascalientes ha llegado a ser tan importante para la industrialización de la entidad.

En este caso, sólo resta hacer una serie de puntualizaciones al respecto del discurso de la paz social y laboral de la que hablaron todos los entrevistados en esta investigación.

Así pues, dado que la mayoría de los actores políticos, económicos y sociales entrevistados hicieron referencia a que la paz social y laboral como el factor que más ha contribuido en la industrialización de la entidad de Aguascalientes; y dado que la mayoría de éstos hacen referencia de este factor a través de términos diversos que describen las características básicas de control obrero alcanzado en la entidad. Por lo tanto, en esta investigación se propone se homogenicen todos los términos en uno que sintetiza todos los utilizados por los actores intervenientes en el control de los obreros de Aguascalientes. Este concepto es el de **estabilidad laboral en Aguascalientes**.

Pues bien, este concepto de estabilidad viene a denotar un tipo específico y concreto de relaciones laborales que ha permeado en la entidad; caracterizado por más de 40 años de no llevarse a cabo las huelgas en la entidad y de haber controlado al movimiento sindical en el estado a través de contubernios entre Estado, patronos y sindicatos. Este concepto viene, en sí, a romper con la tradición de las teorías de localización industrial que enfatizaron sus explicaciones causales de la industrialización

en las regiones a través de variables de tipo cuantitativo, así como aquellas propuestas de relocalización que intentan incorporar variables cualitativas, intentando explicar la relocalización, deslocalización y conglomerados industriales en las regiones por sólo considerar las instituciones y no a los actores sociales intervenientes en las regiones, ya que por primera vez fue posible a la comprobación de la existencia de este tipo de variables y por ende de explicaciones (abordados a través de la utilización de distintos recursos metodológicos).

De tal modo que el concepto de **estabilidad laboral en Aguascalientes**, basado en el recurso discursivo de la paz social y laboral de quienes la mantienen vigente (Gobernantes, patrones y empresarios), y que denota en el fondo toda una forma de control obrero apoyado en las relaciones laborales e industriales en la región, es un concepto que permite entender y articular la conexión teórica con los temas de competitividad de las ciudades (entendida como la forma en cómo las empresas adquieren competencia internacional proporcionada por el territorio en el que se instaló, basado en la idea Porteriana de industrialización), y con el tema de ventajas comparativas (que considera que son las ciudades las que proporcionan condiciones favorables para la captación de inversiones, basadas en las tesis Paul Krugman), que son los puntos que se relacionan con urbano-industrial de las regiones; además de poder conectarse con los temas de localización industrial de análisis de factores (desde los más simples hasta los más complejos) y con aquellos otros que tienen relación con los procesos de flexibilización industrial llevado a cabo en las regiones del mundo

De tal modo que el concepto de **estabilidad laboral en Aguascalientes** representa al término mediador entre las tres grandes construcciones teóricas relacionadas con lo industrial en la región de Aguascalientes: localización, urbanismo e industrialización con base a la flexibilidad.

Conclusiones

Como se ha podido observar las teorías ortodoxas y heterodoxas de localización industrial en la actualidad se han vuelto insuficientes para contribuir en la explicación de los procesos de industrialización de la región de Aguascalientes. Esto es, que el mundo globalizado de las mercancías basado en la competencia de las empresas y de las ciudades, han hecho que los capitales del mundo busquen las mejores regiones para acumular ganancias.

Esta lógica industrial empresarial, ha hecho que los capitales transnacionales busquen aquellos nichos económicos regionales en donde sus empresas puedan ser más eficientes en términos de la competitividad y de la productividad de sus mercancías.

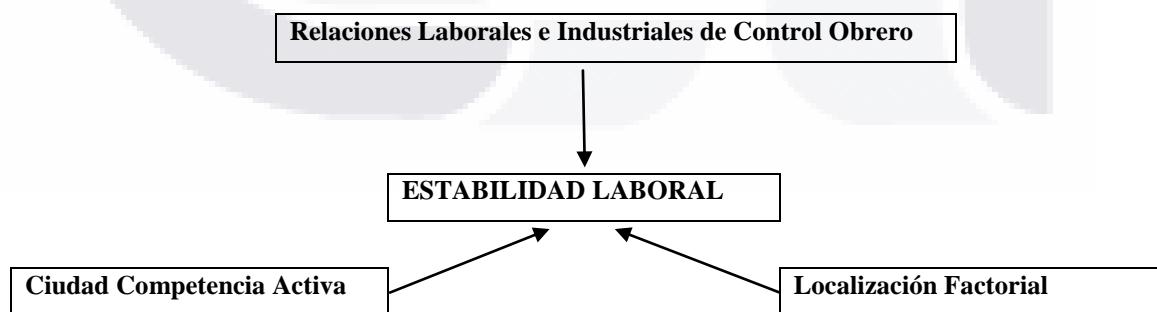
De tal modo que todo parece indicar que la región central de México, y concretamente la correspondiente a Aguascalientes, es la que se ha logrado consolidar entre las más competitivas del país por ser una que destaca por captar inversiones productivas internacionales. En este sentido, Aguascalientes es una **ciudad competencia activa** porque sus actores sociales pudieron plantear procesos de negociación con los capitales, quienes vieron con buenos ojos la posibilidad de colocarse en ésta. Así, cuando se hace referencia a la competitividad, ésta tiene la característica de haberse logrado por alcanzar cierto control obrero expresado en el nivel de las relaciones industriales, por medio de un tipo específico de política pública de parte de los gobernantes locales.

De tal modo que al afirmar que en Aguascalientes existen condiciones de competencia internacional de las empresas y/o de que la ciudad tiene cierta ventaja comparativa entre las que existen en la región, se debe su explicación a los procesos flexibilizadores impulsados en la entidad por los actores sociales concretos a ésta. Procesos de flexibilización que culminaron, con el paso de los años, en una paz social y laboral (**estabilidad laboral**), que propició condiciones de captación de inversiones y/o de procesos de relocalización industrial por efecto de **relaciones laborales e industriales de control obrero**.

Pero en el proceso anterior, no sólo intervinieron éstos dos elementos, también estuvieron presentes ciertos factores propios de Aguascalientes, tales como: la ubicación geográfica, la fuerza de trabajo capacitada de la región, los salarios competitivos, la infraestructura carretera, los parques industriales, entre otros, según las versiones de los mismos entrevistados. En este caso, es debido precisamente a la **estabilidad laboral** (basada en la paz social y laboral) que las inversionistas extranjeras han privilegiado en los últimos para colocar sus capitales en la entidad. Así, el término de **localización factorial** (que sintetiza a los factores propios de una región), viene a ser el tercer concepto que es articulado por el de **estabilidad laboral** en la entidad, que parte del hecho de que son los actores intervenientes en la construcción de la paz social y laboral los que influyeron directamente en el proceso de industrialización para Aguascalientes y no los simples factores que pudiera ofrecer una región determinada.

Por lo tanto, la relación entre **estabilidad laboral** y los tres conceptos propuestos en esta tesis (**relaciones laborales e industriales de control obrero, ciudad competencia activa y localización factorial**), se articulan para explicar la forma en cómo en la ciudad de Aguascalientes consolidó cierto proceso exitoso de industrialización en los últimos 20 años. Proceso que puede ser graficado de la siguiente manera:

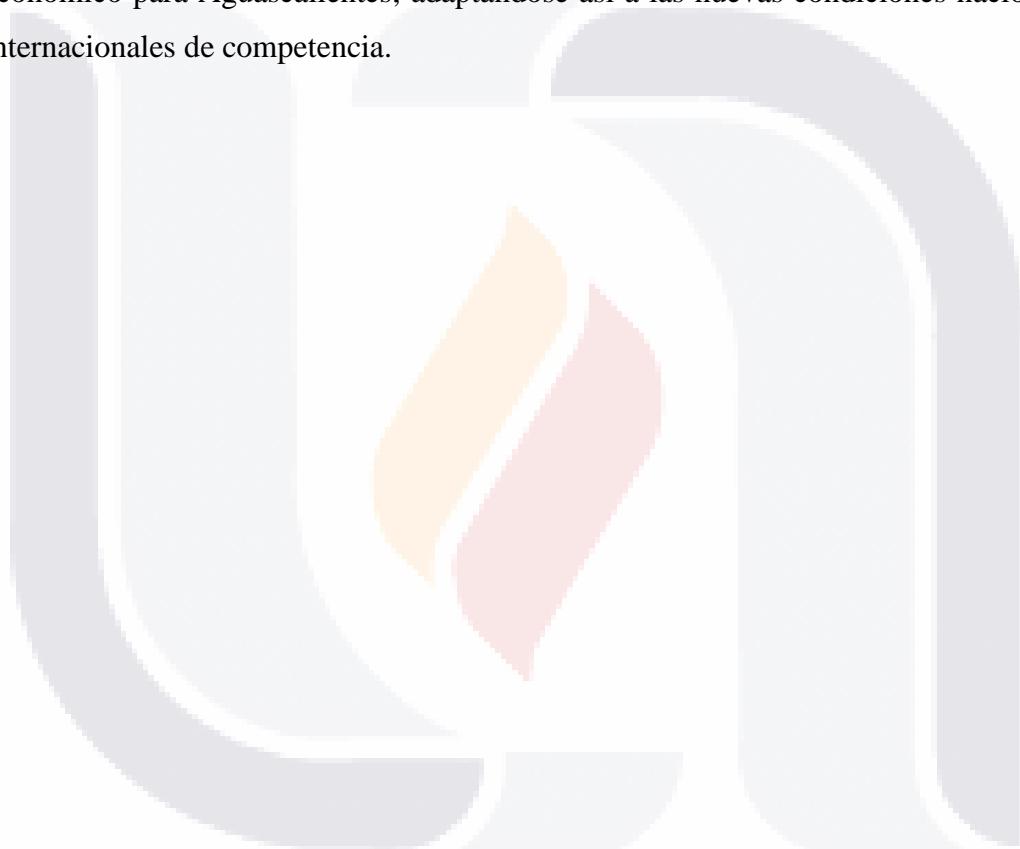
Proceso de Industrialización en Aguascalientes



Lo que se puede resaltar de la relación de conceptos anteriores basados en lo que se ha descrito como **estabilidad laboral**, es que la industrialización en Aguascalientes se debe principalmente a la forma históricamente construida de la **relación laboral e industrial de control obrero** por los actores oligárquicos en la entidad, como actos de

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

negociación corporativa. En segundo término pero en igual importancia, los aspectos relativos a **ciudad competencia activa y localización factorial**, que fueron construidos después de que en Aguascalientes se alcanzó el control de sus obreros en el estado, en donde los actores sociales locales decidieron constituir una entidad con una nueva actividad productiva dominante (la industrial) que resultó ser a la larga más eficiente (según el Producto Interno Bruto) que la agricultura; reorientando el rumbo de las negociaciones entre los grupos de poder oligárquicos corporativos en el Estado y enfocando que el control obrero podía ser una buena alternativa de desarrollo económico para Aguascalientes; adaptándose así a las nuevas condiciones nacionales e internacionales de competencia.



TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

CONCLUSIÓN

El estado de Aguascalientes, a partir de los años 80, se caracterizó por ser haber conseguido cierta paz social. Ésta fue una realidad que había sido resultado de acuerdos y convenios entre diversos actores económicos (empresarios), actores políticos (sindicalistas y gobiernos estatales), provenientes de una relación corporativa que había tenido sus orígenes varias décadas atrás, pero que se consolidó a inicios de los años 70.

Tal paz social, con el tiempo, fue concretando nuevas formas de acuerdos y convenios a nivel de las fábricas, en grado tal, que terminó por adquirir una nueva forma de paz: la paz laboral. Esta última se caracterizó porque en las empresas hidrocálidas ya no se presentaban conflictos, principalmente de huelgas.

De tal modo que, cuando se hacía mención en los discursos de los informes de los gobernantes en Aguascalientes, de los presidentes de las cámaras empresariales y de las centrales obreras, de la llamada paz social y laboral en la entidad, se hacía referencia al hecho de que en ésta región se había construido cierta condición social y laboral de tranquilidad que podía ser aprovechada por otros actores sociales foráneos que en sus respectivas regiones no existía.

Ya entrada la década de los 90 en el estado, y una vez iniciados en las empresas los procesos de flexibilización productiva, la llamada paz social y laboral se convirtió en una condición que empresarios foráneos (tanto nacionales como extranjeros), comenzaron a valorar como trascendental para reproducir sus capitales. Mientras que en otros estados de la república mexicana y en el resto del mundo, se desataban conflictos obreros por la implementación de estrategias de modernización productiva; en Aguascalientes sucedía todo lo contrario. Los obreros llegaban a convenir acuerdos con los patrones sobre problemas relacionados con la productividad; algunos llegaron a expresarse en acuerdos denominados como la Nueva Cultura Laboral, firmado en las distintas entidades del país a finales de los años 90.

Por lo tanto, la paz social y laboral de la que tanto hicieron alusión los actores sociales relacionados con el mundo del trabajo, no fue otra cosa que cierto control

obrero aplicado al nivel de las relaciones industriales en la localidad; en el cual, los obreros ya no encontraron la forma de poder resistirse a la aplicación unilateral de flexibilizaciones productivas y laborales en las empresas.

Así pues, una vez consolidada la paz social y laboral en la entidad, y puesta a prueba su funcionalidad por los empresarios y gobiernos locales a través de la flexibilización en las empresas hidrocálidas, ésta se convirtió en la palanca de desarrollo industrial para el estado de Aguascalientes en dos direcciones. Una que tuvo que ver con el hecho de que los empresarios tenían la seguridad de que el conflicto principal en estado: la huelga, no se presentaría en sus plantas productivas; y otra que este control obrero, a nivel de relaciones industriales, permitía ser promovido en el exterior para ser utilizado por toda aquella empresa que deseara invertir en la localidad: como factor de localización

Pero, el problema del control obrero en la entidad no quedó en el ámbito de la resolución de los conflictos laborales sindicales como es la huelga; sino que también se fue expresando en otros asuntos, sobre todo a nivel de las relaciones laborales en las empresas. Por ejemplo, se pudo demostrar cómo es que un tercio de los empleadores no pagan a sus empleados las prestaciones que establecen la ley laboral; o el caso en el que otro tercio de empleadores no ofrecen a sus trabajadores servicios de seguridad social. Pero, además, se suma al hecho anterior que en Aguascalientes se pagan los salarios más bajos de la región y de la república mexicana, en donde casi el 80% del personal ocupado llega sólo a tener ingresos de hasta tres salarios mínimos o menos; esto es, \$1.7 dólares por hora trabajada.

Por otro lado, en cuanto al nivel de las relaciones industriales el control obrero se expresó en una estadística sorprendente en asuntos relacionados con el nivel de conflictividad de los trabajadores del Estado, en donde ésta alcanzó la estadística de cero huelgas en 40 años. Lo anterior implicó, necesariamente, que los actores involucrados en los asuntos de relaciones industriales (aludidos en los párrafos anteriores), fueron los que contribuyeron al logro laboral y patronal.

Lo anterior llevó a considerar que el tipo de análisis que permitió entender esta realidad no fue de tipo deductivo; más bien fue uno que privilegió históricamente el papel que han jugado los actores aludidos locales en el Estado. Esto es, cada uno asumió diferentes tipos de posturas ante los distintos escenarios que se les presentaron. Por ejemplo, para el año de 1998 en el estado de Aguascalientes y en el año 2000 a nivel federal, se presentó por primera vez la alternancia en el poder (que en ambos casos fueron empresarios los que asumieron el mandato de los poderes ejecutivos, provenientes del mismo partido político: el PAN). Esto propició que en ambas realidades, las relaciones corporativas que existían hasta el momento sufrieran modificaciones en el tipo de orientación y que el papel de quienes participaban cambiara en muchos sentidos.

Una vez que los tres actores implicados en las relaciones corporativas en México y en Aguascalientes, se encaminaron rumbo al corporativismo (impulsado ahora por la mediación de un empresario), estos se aprovecharon de la estructura de control obrero construida por otro actor político de otro partido político para sus intereses. Estos últimos, comprendieron que tenían el poder y la decisión de dirigir a la nación, a través del estado; de controlar a su favor ciertos elementos que obstaculizaban la reproducción de sus capitales y para la acumulación de ganancias, entre otras cosas. Así por ejemplo, una vez éstos actores empresarios al frente del poder ejecutivo federal y del corporativismo nacional, pudieron contener los salarios de los trabajadores a nivel nacional, a través de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, con la intención de crear condiciones salariales competitivas para las empresas de todo el país. Que si bien con los gobiernos priistas se asumía un roll de contención salarial, los salarios de los trabajadores no llegaron a niveles tan bajos como los experimentados en los gobiernos panistas. O el caso de la forma como dirigieron a las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje, las Secretarías Federal y Estatal del Trabajo y las instituciones de seguridad social: el IMSS y el ISSSTE, se constituyeron en verdaderas instituciones protectoras de los intereses de los capitales, permitiendo que los empleadores no aseguraran a sus trabajadores. Sumado a lo anterior se acentuó la lucha contra las organizaciones sindicales combativas, quienes obstaculizaban los niveles de tasas de ganancias de los empresarios; e incluso golpearon a aquellas organizaciones que se encontraban dentro de la relación corporativa nacida con los gobiernos priistas (por

ejemplo el líder minero de Napoleón Gómez Urrutia). No así en aquellas organizaciones que se subordinaron por completo a los designios del poder del Estado, a éstas se les consolidó sus estructuras burocráticas; se les favoreció el registro de sindicatos patronales (sindicatos de protección), y se les permitió que registraran la Titularidad de Contratos Colectivos de las empresas recién instaladas en los distintos Estados de la república en sus respectivas juntas locales. Estas centrales obreras fueron principalmente la CTM, CROC, CROM, Justo Sierra entre otros, quienes se encargaban de llevar a cabo la utilización de los llamados contrato de protección.

Así pues, si desde antes de que los empresarios llegaran al poder, ya había condiciones de control obrero en las empresas a nivel nacional. En este caso, este mismo proceso se llevó a cabo en Aguascalientes, pero con menos centrales obreras, sobre todo las primeras tres aludidas. Lo cual provocó que el movimiento obrero desapareciera en el Estado, ya que hasta la fecha se ha llegado a alcanzar la estadística histórica de cero huelgas en los últimos 40 años en las fábricas. Con lo anterior, los empresarios locales renfocaron sus objetivos (con el aval de los gobiernos locales y de los sindicatos), para ayudar a controlar a todo aquel otro elemento relacionado con el mundo del trabajo en la entidad, sobre todo aquel que representara problemas para los capitales: continuar con la política estatal de cero huelgas; disminuir la estadística de emplazamientos a huelga anual por concepto de revisiones salariales y de prestaciones; evitar por todos los medios posibles el pago por el concepto de despido injustificado a los trabajadores; evitar el pago por indemnización por accidentes de trabajo (en caso de que el empresario no haya tenido registrado al trabajador en el seguro social); evitar el pago de liquidación de los trabajadores en caso de cierre de la empresa; apoyar a los empresarios en caso de algún conflicto ante el seguro social; apoyar económicamente a las empresas en caso de paros técnicos; e incluso hasta evitar la existencia misma de los sindicatos (a través de la utilización de los contratos de protección).

Pues bien, todo lo que se ha alcanzado a exponer en el párrafo anterior en asuntos de control obrero y de apoyos del gobierno local hacia el empresariado local, no se pueden entender y explicar sin la participación del actor político sindical de la entidad de Aguascalientes. Éste fue otro actor que también decidió asumir ciertas

acciones particulares proempresariales con respecto a los nuevos contextos locales y mundiales relacionados con la productividad y la competitividad.

Así pues, las posturas sindicales de los líderes de las centrales obreras en México y en Aguascalientes fueron bastante precisas: dejar hacer y colaborar con todas las iniciativas empresariales de flexibilización y modernización en las empresas, con el objeto de conservar su coto de poder construido décadas atrás.

Para entender esta postura productivista de los sindicatos, se debe recordar que las principales centrales obreras de México, en épocas de los gobiernos interventiones priistas, negociaron siempre con las Cámaras Empresariales y el Gobierno Federal, el precio de la fuerza de trabajo; y se discutía, a su vez, el volumen de la fuerza de trabajo a emplear para el siguiente año. Pues bien, después del alejamiento del gobierno federal de los asuntos relacionados con la actividad productiva de las empresas de la nación: vendiendo paraestatales y permitiendo que los empresarios acordaran con los sindicatos los incrementos salariales y el volumen de la fuerza de trabajo a contratar de sus empleados (posteriormente acentuado con los gobiernos del PAN), el sindicalismo tuvo que vivir un nuevo proceso corporativo en relación con las diversas Cámaras Empresariales y con el Gobierno federal y local en turno, que consistió en ser copartícipe de las nuevas posturas de culturas laborales relacionadas con el problema de la productividad y competitividad de las empresas. Pero como éste fue un asunto, en su momento, de interés particular de los empresarios, los líderes de las centrales obreras no tuvieron más opción que colaborar con éstos, sometiéndose así a los capitales locales. De tal modo que cuando se presentaron problemas de modernización empresarial y de flexibilización a nivel de las relaciones de producción y en cuestiones laborales, los líderes sindicales fueron de los primeros en ceder, como organización política de representación de intereses, ante los capitales; pero también, se convirtieron en el instrumento de control obrero de los patrones.

El sindicalismo oficial que sirvió para que gobiernos interventiones priistas controlara a la clase trabajadora para lograr proyectos nacionales de desarrollo económico, ahora se convertía en un complejo instrumento de control obrero subordinado y orientado a servir a los intereses empresariales (en los ámbitos locales).

Este hecho llevó a que su papel original como negociador del volumen precio de la fuerza de trabajo se transformara en otro orientado a colaborar con todas aquellas iniciativas gerenciales de las empresas.

El problema para la clase trabajadora no quedó ahí, los controles obreros llevados a cabo por los sindicatos oficiales, ahora servían para obstaculizar la creación de nuevos sindicatos en las empresas, apoyados con argucias legaloides de funcionarios y servidores públicos de las instituciones labores y de desarrollo económico en las localidades, y sobre todo en la ciudad de Aguascalientes. De tal modo que cuando los trabajadores observaron que no podían crear nuevas organizaciones sindicales que los representasen, y que sus centrales obreras los traicionaban a cada momento, llevó a los trabajadores a la indefensión total. Por lo tanto, el sindicalismo oficial se ha caracterizado en los últimos años en contener al movimiento obrero a través de la experiencia sindical “charril” (término que se utiliza para describir al sindicalismo priista); experiencia que había alcanzado con los años de estar al frente de la organización corporativa, dedicándose sólo a vivir de cuotas sindicales y de recibir Igualas (pago por el servicio ofrecido a los patrones por tener un contrato de protección registrado en la JLCA), que cobraron a los empresarios por evitarle conflictos a la empresa.

Pues bien, las acciones sindicales anteriores se fueron añadiendo a otra forma de sometimiento de los trabajadores, una que llevó a la condición laboral de los obreros a su completa indefensión. Esta forma de sometimiento obrero se logró a través del uso de los llamados contratos de protección. Con este último acuerdo entre empresarios, sindicatos y gobierno locales implementado en forma general en los estados de la república mexicana, la vida sindical de las organizaciones obreras desapareció gracias a éste instrumento de control obrero para beneficio de los empresarios de las respectivas localidades. Instrumento que por sí sólo contribuía por completo a la lógica reciente de contextos globalizados de competencia mundial.

De tal modo que cuando se habla de sindicalismo hidrocálido, se hace referencia a la condición estatal de paz social y laboral, que explica además, la estabilidad laboral que se vive en Aguascalientes desde hace veinte años.

La estabilidad laboral ha tenido su origen desde las cúpulas gubernamentales, quienes han planteado como objetivo principal el evitar que los trabajadores se manifiesten de alguna manera. El objetivo es que cualquier acción colectiva obrera debe ser detenida al momento por todo el aparato del Estado para evitar que ésta salga a la luz pública. De esta forma, se puede constatar que en los últimos 3 o 4 sexenios los gobernadores locales han implementado un tipo específico de política pública orientada a la contención del movimiento obrero, buscando principalmente dos objetivos: mantener la paz social en la entidad; y ofertar tal estabilidad laboral en el extranjero como una ventaja comparativa que ofrece la ciudad para captar inversiones o en su caso de difundir en el mundo que Aguascalientes que es una ciudad competitiva.

La doble función que cumple hoy en día la estabilidad laboral en Aguascalientes, remite a la problemática de dos términos por lo expertos: los de ventaja comparativa y ventaja competitiva, que hacen alusión a dos aspectos diferentes: la primera analiza el problema de porque las ciudades son de interés para los inversionistas de localizar sus capitales; y la segunda hace referencia a la condición que ofrece ésta a las empresas de alcanzar cierta competitividad entre empresas. En este caso, el termino de estabilidad laboral propuesta en esta tesis doctoral cumple funciones de ambos términos, ya que este concepto expresa todo un **control obrero generalizado** que sirve como ventaja comparativa de la ciudad al momento de promocionarse y captar inversiones por el tipo de condición que ofrece a las empresas (que en los hechos son pocos los casos similares en el mundo); y por otro lado, este control obrero generalizado que las empresas ya instaladas en la entidad adquieran una gran competitividad ante sus similares en el mundo; otorgándoles la posibilidad de flexibilizar todo lo que éstas deseen en el piso de la fábrica.

Cuando se habla de ciudades competitivas y/o de ciudades con ventajas comparativas (Sobrino, op. cit.), éstos resultan ser conceptos parciales ante la realidad encontrada en el caso de Aguascalientes, alrededor del control obrero generalizado. Solamente se ha llegado a proponer algunos modelos de explicación, pero han resultado no completamente satisfactorios. Esto es así debido al tipo de metodología utilizada,

métodos verificacionistas, cuyos criterios de científicidad exigen determinada rigurosidad no alcanzada por los expertos de ésta perspectiva *epistemo-metodológica*.

Lo anteriormente expuesto se puede comprobar por el hecho de que los actores sociales locales, que a través de los procesos de negociación y de la situación política que les tocó vivir en los últimos 20 años, fueron los que contribuyeron en la consolidación de la estabilidad laboral que distingue hoy en día al estado de Aguascalientes del resto del país y del mundo en asuntos de competitividad: como ciudad industrial. Rompiendo por completo con las nociones clásicas de localización industrial y con las nociones de desarrollo urbano. Si no se descubre que los gobernadores en turno, principalmente de los últimos tres sexenios en Aguascalientes, a través de todo un **aparato de estado** y del tipo de política aplicada en la entidad para resolver los conflictos laborales (**una política pública de control obrero**); sumado a la colaboración de sindicatos y empresarios (controlando y dominando a la clase trabajadora hidrocálida en el caso del primero y conviniendo y solicitando servicios ilegales a los sindicatos en el caso del segundo), no se hubiera podido descubrir que se construyó todo **una forma concreta de control obrero generalizado** en el estado al nivel de las relaciones industriales.

La tesis anterior implica que se han llevado a cabo dos procesos socioeconómicos a la vez, que son los que hacen que el **control obrero generalizado** se pueda llevar a cabo de forma permanente en Aguascalientes: uno, que inicia con la circulación del capital, en la que éstos buscan colocar sus inversiones en aquellas regiones cuyos territorios ofrecen condiciones favorables para la reproducción de sus mercancías y por ende de la reproducción y acumulación de sus capitales. En este primer momento los capitales tratan de encontrar primero que la fuerza de trabajo de la región se encuentre en una situación de interés para éste. En el caso de Aguascalientes, la condición favorable es que ésta se encuentra controlada por los actores locales, como lo menciona en parte Antony Negri y en menor medida como lo afirma Juan Carlos Celis basado en una tesis de Foucault, Deluxe. En el cual, una vez que los capitales han detectado la existencia de dichos territorios, que evalúan las condiciones que ofrecen tales ciudades para invertir y que tienen lo Laís Abramo llama como territorios **greenfields** “regiones sin pasado industrial ni sindical” (Abramo, 2001: 160).

Es entonces, cuando se inicia un primer proceso de negociación con los gobiernos locales, para discutir las condiciones en las éstas van a desarrollar su actividad productiva. Con esto se quiere afirmar que a pesar de que los capitales encuentren atractiva la ciudad para invertir, éstas no lo hacen inmediatamente; sino, por el contrario, negocian otras condiciones que les son de interés. Una vez que lo anterior termina en un acuerdo y/o convenio, y que los capitales tienen claro las ventajas que gozarán una vez que se instale su planta, inicia entonces lo que en esta tesis se denomina como el **proceso de producción de controles obreros**. Esto debido a que tal inversión trae consigo nuevos requisitos que deben ser cumplidos por los actores económicos y políticos locales (tanto al nivel productivo, y laboral), modificando en parte la manera como se ha vivido la **estabilidad laboral**.

Una vez que la empresa se instala en la ciudad de Aguascalientes, inicia un segundo un proceso, al que se le denomina como **reproducción de los controles obreros** que da vida a la **estabilidad laboral** en la entidad. Esto es, los capitales ya instalados en la localidad tienden a utilizar los servicios que ofrecen los sindicatos locales, reproduciendo los controles obreros existentes en la región (el uso del contrato de protección o de los sindicatos de protección). Este segundo momento es esencial para la estabilidad laboral de Aguascalientes, ya que de ser roto por el ejercicio de prácticas no convenidas con los capitales de recién instalación, puede llevar a que el tipo de la **política pública de control obrero** (de la que ya se ha hecho mención) sea una fallida, algo que a los actores sociales locales no les conviene por el enorme trabajo que les ha costado.

Con este último momento, se completa un proceso de control obrero (Estabilidad Laboral en Aguascalientes), que va a la par del proceso completo de cómo circulan los capitales en el mundo una vez que llegan a una región elegida (inversión, compra de mercancías y recuperación de la inversión en forma de ganancia). En este caso, cada uno de los momentos por los que tiene que pasar el capital en Aguascalientes va acompañado por distintos momentos en los que intervienen los actores hidrocálidos para culminar tanto en la producción y reproducción de control obrero en Aguascalientes.

Por ejemplo, en el caso de cuando los capitales buscan la mejor región para invertir y sacar provecho de lo que ofrece cierta ciudad o territorio, es en este momento en que éstos deciden si lo que buscan como ventaja competitiva es una fuerza de trabajo a bajo costo, los controles obreros al nivel de las relaciones laborales, industriales; o lo que buscan es una ventaja comparativa como ciudad. Que para el caso de Aguascalientes y de su **Estabilidad Laboral**, ambas se cumplen; es por esta razón que al estudiar la realidad que ofrece el estado en materia de competitividad, ésta resuelva ambos problemas.

Ahora bien, en el segundo momento de circulación del capital, en el de la compra de mercancías, es en donde se conoce o no si el interés de los capitales está centrado en beneficiarse de las ventajas competitivas que ofrece la localidad que se mueven alrededor de los controles obreros construidos por los actores locales (autoridades laborales, empresarios y sindicatos). De localizarse la inversión en Aguascalientes, en este segundo momento se lleva a cabo la reproducción de los controles obreros que da sustento a la estabilidad laboral en la entidad.

Y por último, una vez que los dos momentos de la circulación de los capitales son completados, entonces el proceso de valorización de los capitales invertidos en la región se inicia, generando el tipo de explotación de fuerza de trabajo que el capital proyectó al momento de instalarse en Aguascalientes. Es en éste último momento en donde el capital comprueba si lo que ofrecieron los gobernantes en turno era cierto (que no tendrían conflictos laborales con los trabajadores y que podrían llevar a cabo cualquier flexibilización en sus fábricas).

Por lo tanto, cuando el capital invierte en la ciudad de Aguascalientes (y ya iniciada la actividad productiva de la empresa), se está dando el proceso completo socioeconómico: **la producción y reproducción control obrero**.

Esto es, ya cumplidos los dos procesos aludidos se contribuye a lo que se ha llamado en esta tesis como **control obrero generalizado en Aguascalientes o estabilidad laboral**, basado en una política pública de control obrero, que produce y reproduce un desarrollo industrial de la región.

Cabe mencionar que una vez ya presentado el primer proceso aludido, éste se convierte en parte del contexto en el que la **política pública de control obrero** se hace realidad, para ser ofertada en extranjero como una que lleva a la entidad de Aguascalientes a ser competitiva. Y que de cumplirse el segundo proceso, éste se convierte en la prueba de garantía para el gobierno local ante los inversionistas presentes y futuros.

Ambos procesos implicados en el control obrero generalizado en Aguascalientes llevan a que las empresas que se instalan en la entidad consideren al estado como una región cuyo territorio les permite enfrentar la competencia internacional de forma más eficiente, evitando las desventajas que tienen que sortear sus competidores.

Ahora bien, cuando los empresarios, los sindicatos y los gobiernos locales decidieron que los capitales foráneos pudieran beneficiarse de los controles obreros construidos, corrían el riesgo de que con la llegada de éstos se pudiera modificar el contubernio original y romperse el control obrero generalizado en Aguascalientes (como así describió el líder la CROM con respecto al reparto de la Titularidad de los Contratos Colectivos de la empresas recién instaladas en la entidad). No así, con todo lo anterior, no se ha evitado que los controles obreros logrados por los empresarios desde hace 40 años, hayan dejado de contribuir con la estabilidad laboral de la entidad.

Así pues, si sumamos todo lo anterior (el proyecto empresarial de control obrero dirigido desde las oficinas de la COPARMEX de Aguascalientes con la colaboración sindical de las centrales obreras hidrocálidas burocratizadas de extracto priista), se obtuvo toda una estructura de control obrero que colocó a la entidad en el estatus de **paraíso laboral perfecto**.

Por lo tanto, con lo anterior fue posible explicar cómo fue que los empresarios organizados en las oficinas de la COPARMEX estuvieran planeando y resolviendo todos los asuntos laborales en la entidad, a favor de éstos mismos de forma exitosa. Más aún, si a lo anterior se le agrega que es el estado que ha sabido resolver todos los asuntos laborales de las empresas con una ley federal del trabajo que no contempla la

flexibilidad, concretamente con el apartado A; entonces el problema del control obrero en el nivel laboral fue todo un reto a resolver. Esto es, con la ayuda de las autoridades laborales (primero priistas, después panistas y nuevamente priistas), organizados desde la COPARMEX Aguascalientes, en contubernio con los sindicatos de extracción priista, pudieron continuar sirviéndose de toda una estructura de control obrero que respondió a los intereses de los capitales, y por ende al proceso industrial para Aguascalientes.

Se puede concluir que en Aguascalientes se ha construido un tipo de fenómeno industrial al que he denominado nombrar como: **Industrialización Hidrocálida Socio-Competitiva** caracterizada por tres procesos de negociación entre capitales internacionales y gobiernos locales, por un lado; y entre actores locales, por otro. Industrialización que se distingue porque el total de actores involucrados han basado su toma de decisión sobre estrategias complejas de negociación y objetivos particulares.

En cuanto a los *objetivos particulares* se refiere, este tipo de industrialización se basa en lo que se ha denominado como **relaciones laborales e industriales de control obrero**, que implica cierto tipo de política pública de control obrero en Aguascalientes (aplicadas al nivel de la flexibilización: principalmente de tipo contractual, seguido por el funcional y en menor medida de tipo numérico, ya que la legislación vigente obliga al patrón a pagar los despidos injustificados).

Cabe aclarar que en caso de que aparezca la reforma laboral tal y como la están proponiendo los legisladores en México (del PAN principalmente, apoyado por el PRI y el Verde Ecologista), es muy probable que el tipo de flexibilidad numérica se implemente en todas las empresas del país, pero a niveles más extremos.

Y en cuanto a la toma de decisiones por parte de los actores locales de Aguascalientes con respecto a *estrategias complejas* para impulsar el desarrollo industrial, éstos han seguido líneas distintas para alcanzar sus objetivos. Por ejemplo, en el caso de los empresarios, éstos han optado por extender su participación de acción a ángulos de lo político; decidiendo participar por puestos de elección popular. Todo con la finalidad de poder negociar condiciones de competencia para sus empresas. O por otro lado, al redireccionar la política pública entorno a controles obreros por parte de los

gobernadores panistas, creando condiciones laborales estatales de no conflictividad, que en otros estados de la república y en países no lo han podido lograr.

Lo mismo se pudo observar con el papel que jugaron los líderes de las centrales obreras en Aguascalientes, quienes se alejaron de la política para poder conservar sus cotos de poder en los momentos en que los empresarios gobernaron el estado y el poder federal; estrategia que les sirvió mucho ya que permitió al ahora electo presidente de la república (de extracción priista) apoyarse en éstos para ascender nuevamente al poder.

Pero, esta **Industrialización Hidrocálida Socio-Competitiva** no se entiende y menos se explica en ausencia y análisis de otros dos grandes conjuntos de factores presentes en la industrialización de la entidad. Es por eso que el concepto anterior se apoya en otro, en forma secundaria con respecto al desempeño de la ciudad, en términos de competencia; para que los capitales transnacionales la observen como una que puede acceder determinadas condiciones particulares para que éstos puedan reproducirse lo mejor posible.

Habría que recordar que Aguascalientes no es una ciudad global como las que clasifican algunos teóricos; pero si es posible catalogarse dentro de algún subnivel como lo es el regional (Sassen, 2005: 23), en el cual es más entendible el desempeño de ésta. De tal modo que cuando se analizan a las ciudades, y sobre todo a aquellas de reciente industrialización que las dinamizan, es necesario tener cuidado con sus caracterizaciones.

Lo anterior no quiere decir que la ciudad de Aguascalientes, como centro urbano, esté completamente alejado de éste tipo de dinámicas como ciudad, para ofertar condiciones que le permitan desarrollar su industria; por el contrario, la industrialización en Aguascalientes ha tomado cierto dinamismo que la distingue del resto de la región. Pues bien, se puede afirmar que al proceso de industrialización de Aguascalientes, llevado a cabo por un proceso particular de negociación entre gobiernos locales y capitales circulantes, se le puede llamar de ciudad **naciente de competencia activa**.

En este caso, el término **naciente** es utilizado porque Aguascalientes tiene sólo un par de décadas en que éste proceso se lleva a cabo entre los actores locales y aquellos que negocian las condiciones en los que van a invertir los capitales en la ciudad; y es de tipo **competencia activa** porque Aguascalientes ofrece de antemano ciertas instituciones que contribuyen a la competitividad de las empresas que llegan al estado: centros universitarios y tecnológicos, parques industriales, Secretarías de Fomento Industrial e Inversión Productiva, Centro de Investigación Económica (CIDE), entre otros, que la colocan dentro de las que cumplen con elementos mínimos de competencia entre ciudades.

Por ejemplo, dentro de las condiciones que se han negociado recientemente se encuentra el caso de la creación de una nueva unidad universitaria pública en la entidad para crear carreras de tipo ingenieril. Esta nueva unidad universitaria tiene el propósito de apoyar a la nueva planta automotriz que se construirá en Aguascalientes por parte de la empresa NISSAN. Este hecho demostró que la ciudad, a través de sus actores, tiene la capacidad de adaptarse a las condiciones globales de competencia a partir de su desempeño al nivel de lo regional, construyendo casi todo aquello que demandan los capitales internacionales para invertir en la región.

Pero, además de que la **Industrialización Hidrocálida Socio-Competitiva** se basa en un tipo específico de **relaciones laborales e industriales de control obrero** (al nivel de las relaciones industriales) y de un tipo de ciudad caracterizada por ser **naciente de competencia activa**, existe otro concepto que se articula a los dos anteriores, permitiendo el entendimiento del proceso general de industrialización en Aguascalientes. Este concepto es el de **localización factorial hidrocálida**. Este concepto sintetiza a todos aquellos factores que han determinado la industrialización en Aguascalientes.

Pues bien, al conjunto de factores de localización industrial que están presentes en la ciudad de Aguascalientes y que se sintetizan en el concepto **localización factorial hidrocálida** se central en el caso de Aguascalientes en: precios competitivos de la fuerza de trabajo principalmente (salario mínimo con el nivel más bajo de los tres existentes en México, según la Comisión Nacional de Salarios Mínimos); una ubicación

geográfica estratégica en segundo lugar (se encuentra en medio de los tres principales mercados de México: Ciudad de México, Monterrey y Guadalajara); y la infraestructura en comunicaciones que conecta los cuatro puntos cardinales del territorio mexicano (carretero y ferroviario).

Al igual que los dos conceptos teóricos anteriores el de **localización factorial Hidrocálida** es uno en el que también está implícito el proceso de negociación entre el capital y los actores locales de la entidad. Este proceso de negociación de los factores de localización en esta región es uno que le ha sido atractivo a los capitales internacionales, ya que éstos observan que la ciudad está dispuesta no sólo a ofertar factores ya construidos, sino que también está dispuesta construir otros que estos mismos demanden. Lo anterior se comprueba con los últimos convenios firmado por el gobernador del estado con el congreso local para poder obtener recursos para ser destinados a la construcción de la infraestructura en los terrenos en los que se va a construir la segunda planta de NISSAN; endeudando a la entidad por un monto de 2,000 millones de pesos. O el caso en donde los gobernadores han negociado con las empresas el no pagar impuestos por cierto tiempo. Este hecho, abre la discusión sobre las formas como actúan los grandes capitales trasnacionales para decidir colocarse en una región en específico, acordando condiciones extras que les favorecen; y a aquellas acciones que los gobiernos locales están dispuestos a llevar a cabo con tal de que la empresa se instale en la región de Aguascalientes.

Por lo tanto, el concepto de **Industrialización Hidrocálida Socio-Competitiva** es el concepto teórico que permite articular y explicar una forma específica de **tres grandes procesos de negociación** que se llevan a cabo en las regiones del mundo, y en Aguascalientes. Procesos de negociación de actores que participan activamente desde sus condiciones sociales concretas, contribuyendo de forma específica en el desarrollo industrial de la región.

BIBLIOGRAFÍA

- Abramo Lais, "Mercado de trabajo, flexibilización y nuevas formas de regularización" en *Trabajo*, año 2, No. 4, julio del 2001.
- Aguilar Barajas, Ismael. (1993). *Descentralización industrial y desarrollo regional en México*. México, D.F.: Ed. Colmex.
- Aguilar F, Susana. (1989) Neocorporativismo: origen del debate y principales tendencias. Revista Política y Sociedad # 3. Instituto Juan March. Madrid, España.
- Aláez, Ricardo, Longas, Juan Carlos y Ullíbarri Miren. (2001). La relación entre externos y aglomeración: una aproximación a su estudio a partir de la evidencia empírica disponible. *Revista de estudios regionales* No. 61 pp 151-167.
- Alemán, R. Hernández, M. Gutiérrez, D. (1996). La heterogeneidad productiva en la industria de Aguascalientes. Editorial de la UAA. 1^a edición, Aguascalientes, México.
- Arce Carlos, Cabrero Enrique, Ziccardi Alicia. Sobre la competitividad y la cooperación en las ciudades del siglo XXI. Ciudades del siglo i: ¿competitividad o cooperacion? Ed. Porrúa, CIDE. México 2005.
- Barba, Héctor. (2005) Contratos de protección: grave desviación estructural nacional. En el libro Auge y perspectivas de los contratos de protección, ¿Corrupción o mal necesario? Editado por el PRD y la Fundación Friederich Ebert Stiftung. México.
- Becattini, Giacomo. Del distrito industrial marshalliano a la teoría del distrito contemporánea. Una breve reconstrucción critica. *Revista investigaciones regionales*. 2002.
- Becker, Guillermo (1995) Retos para la modernización industrial de México. FCE Y NF. México, D. F.
- Bizberg, Ilan. (1990) Estado y sindicalismo en México. Colmex. México, D.F.

Bouza Ortiz, A. Gaitán Riveros, M. (2001). Contratos colectivos de trabajo de protección. Democracia sindical. 1^a edición. Editorial Casa abierta al tiempo. México DF.

Burawoy, M. (1989) El consentimiento en la producción. Ministerio del trabajo. Madrid, España.

Braverman, Harry. (1987). Trabajo y capital monopolista. Ed. Nuestro tiempo. México, D.F.

Camacho Sandoval, Fernando. (2000). *Abriendo fronteras. La industria automotriz, textil y del vestido en Aguascalientes*. Ed. ICA. México. D. F.

Capecchi, Vittorio. (1992). Un caso de especialización flexible: los distritos industriales de Emilia-Romagna. *Los distritos industriales y las pequeñas empresas volumen I*. Ed. Ministerio del Trabajo y seguridad social. Madrid, España.

Cardoso F. H. y Faletto E. (1979). Dependencia y Desarrollo en América Latina. Ed. Siglo XXI. México D.F.

Celis, J. C. (2004) Sindicatos y territorios. Dimensiones territoriales de la acción sindical. Escuela Nacional Sindical. Medellín, Colombia.

De la Garza, Enrique. (1988) Ascenso y crisis del estado social autoritario. Colmex. México, D. F.

De la Garza, Enrique. (1991) Cultura y crisis de corporativismo en México. Transición a la democracia Purrúa. México D.F.

De la Garza, Enrique. (2000) La flexibilidad del trabajo en América Latina, En Tratado latinoamericano de sociología del trabajo. Colmex, FLACSO, El caballito y FCE. México, D.F.

Díaz. Rubén, Toral, Pablo. (2004). La estrategia del gobierno estadounidense para impedir la regulación y el control de la deslocalización (offshore outsourcing). Belloit College. Universidad de UTAH.

Dror Yehezkel. (1996). *Prolegómenos para las ciencias de políticas. El estudio de las políticas públicas*. Editorial Porruá Edición 2^a. México.

Fernández, Víctor. Amin, Ash. Vigil, José. (2008) Repensando el desarrollo regional.

Editado por universidad nacional del litoral y facultad de ciencias económicas. Buenos Aires, Argentina.

García, J. (2005) Contratos de protección, ¿responsabilidad de quien? El que esté libre de culpa que tire la primera piedra. Auge y perspectivas de los contratos de protección. ¿corrupción sindical o mal necesario? Primera edición. Editorial Friedrich Ebert Stiftung. México DF.

García Martínez, Bogar (2007) Los clúster como impulsadores del desarrollo económico. Competitividad y estrategias del desarrollo económico de Aguascalientes en un contexto global. Ed. UAA. Aguascalientes, Ags. México

Garza, Gustavo. (2003). Hacia una nueva teoría del desarrollo económico-urbano. En Evolución del sector servicios en ciudades y regiones de México. Coord. Gustavo Garza y Jaime Sobrino. México, D.F.: El Colegio de México.

Gutiérrez, Daniel. (2003) Democracia sindical en Aguascalientes. Ed El Caballito, PyV., IET, AFL-CIO. México, D.F.

Gutiérrez, Daniel. Hernández, Marcela. Alemán, Ramiro. (1999) Nuevas estrategias de modernización empresarial. Editado por UUA. Aguascalientes, Ags.

Gutiérrez, Pablo (2000) Estructura y dinámica sindical: representación, legitimidad y democracia en el sindicato de Donladson de Aguascalientes. Tesis de Maestría. UAA.

Gutiérrez, Pablo. (2006) El sentido de identidad. Ed. UAA. Aguascalientes, Ags.

Gutiérrez, Daniel. Gutiérrez, Pablo. (2010) Construcción de la subjetividad obrera en torno al control, resistencia y adaptación en el proceso de trabajo. Ed. UAA. Aguascalientes, Ags.

Gutiérrez, D y Gutiérrez, P. (2001) El sindicalismo en Aguascalientes. En Democracia y cambio sindical en México. Editado por Friedrich Ebert Stiftung. P y V. El caballito UNAM. México D.F.

Gutiérrez, Daniel y Ramírez, Jesús. (2006). Corporativismo y contratos de protección en Aguascalientes. Ed. UAA. Primera edición. Aguascalientes, Ags. México.

Helms, Gesa y Cumbers, Andy. (2006). Regulating the new urban poor: local labour market control in an old industrial city. *Review Space and polity*, vol. 10 No. 1 pp 67-86 april.

Hyman, R. (1998) *La teoría de la producción y la producción de la teoría*. Revista Trabajo. Año 1, No. 1. Enero-junio.

Jordan, Jacob A.. (2008) State Characteristics and the Locational Choice of Foreign Direct Investment: Evidence from Regional FDI in Mexico 2008. *Growth and Change*. Vol. 39, No. 3, pp. 389-413.

Klimovski, Edith Alicia. (1990). *Las variables naturales en la teoría clásica de la competencia*. En Revista Economía: teoría y práctica. Editado por El caballito.. No. 1. UAM.

Krugman Paul. (1998). What's new about the new economic geography? *Oxford Review of Economic Policy*. Vol. 14, No. 2.

Lasswell Harloid D. (1996). La orientación hacia las políticas. El estudio de las políticas públicas. Editorial Porrúa Edición 2^a. México.

Lasswell Harloid D. (1996). Todavía tratando de salir del paso. El estudio de las políticas públicas. Editorial Porrúa Edición 2^a. México.

Lindblom, Charles E. (1996). La ciencia del salir del paso. El estudio de las políticas públicas. Editorial Porrúa Edición 2^a. México.

Ley federal del trabajo. (2002). Ed. Porrúa. Ed. 83^a México.

López García, Juventino, (2007) el proceso de industrialización exportador: estrategias de desarrollo económico de Aguascalientes 1980-2005. Competitividad y estrategias del desarrollo económico de Aguascalientes en un contexto global. Ed. UAA. Aguascalientes, Ags. México.

Lóyzaga, Octavio. (1999) El registro sindical. Su uso en el control obrero. En libro de Libertad Sindical. Coord. Alfonso Bousas y Ruth Mendoza. AFL-CIO, FAT, UNAM y El caballito. México, D.F.

Mandel. E. (1978) *Sobre la Historia del Movimiento Obrero*. Barcelona: Fontamara.

Martínez, Porfirio. (2001) Obstáculos a la libertad de asociación en la firma y titularidad de los contratos colectivos. Del libro de Democracia sindical. AFL-CIO, FAT, UNAM y El caballito. México.

Marx, C. (1987). El capital. Tomo I. México, D.F

Merino de Lucas Fernando. (2008). Externalización y cambio de localización en la actividad productiva. *Revista de Estudios Empresariales*. Núm. 1, pp. 4-20.

Messner. Dirk (1996). "Dimensiones espaciales de la competitividad internacional" *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 2 No. 3. Buenos Aires Argentina.

Moheno Verduzco, C. M. (1999). Contratos de protección: prácticas, redes, mecanismos y sus consecuencias. Libertad sindical. 1^a edición. Editorial casa abierta al tiempo. México.

Muñoz, Héctor. (1999) Libertad bajo registro: obstáculos al derecho de la asociación sindical. En libro de Libertad Sindical. Coord. Alfonso Bousas y Ruth Mendoza. AFL-CIO, FAT, UNAM y El caballito. México, D.F.

Ortuño, Felipe. (1999) Función que juegan las autoridades del trabajo. En libro de Libertad Sindical. Coord. Alfonso Bousas y Ruth Mendoza. AFL-CIO, FAT, UNAM y El caballito. México, D.F.

Periódico La Jornada (2011) Clima de paz social se debe a la calidad y talento de todos los trabajadores: Lozano. Pag: 3. Aguascalientes, Ags. 25/09/2011.

Porter Michael E.. (1998). Clusters and the New Economics of Competition. *Harvard Business Review*. Nov-Dic.

Pyke, Frank y Sengenberger, Werner. (1992) los distritos industriales y las pequeñas empresas I. Ed. Ministerio del Trabajo y seguridad social. Madrid, España.

Robles Báez, Mario L. (1990). *Capital y competencia en Marx: la lógica de la transformación*. En Revista Economía: teoría y práctica. Editado por El caballito.. No. 1. UAM.

Salmerón. F. (1996). Intermediarios del progreso político y crecimiento económico en Aguascalientes. Editorial Ciesas. 1^a edición. México.

Sassen, Saskia (2005) "Sitiando ciudades en circuitos globales" en Ciudades del siglo XXI ¿competitividad o cooperación pp. 23 a 64 Coord. Carlos Arce Macías, Enrique Cabrero Mendoza, Alicia Ziccardi Contigiani.

Sobrino, Jaime. (2003). *Competitividad de las ciudades en México*. Ed. Colmex: México, D. F.

Schiff, Maurice. Winter, Alan. (2004) Integración regional y desarrollo. Ed. Banco mundial y alfaomega. Bogota, Colombia

Storper, Michael y Walker, Ricard. (1989). The capitalist imperative. Basil Blackwell Suite. New York. NY.

Thompson, P. (1983). *The Nature of work. An Introduction to debates on the labour process*. Londres: Macmillan

DICTIOTOPOGRAFÍA

Aragón, J. y De la Fuente, L. (2007) La relocalización empresarial y las relaciones laborales en España.
26/07/2011.<http://www.revistas.ucm.es/cee/15766500/articulos/PAPE0707220004A.PDF>

Bustos, María Luisa. (1993). Las teorías de la localización industrial: una breve aproximación. *Revista estudios regionales*. No. 35 pp. 51-76 universidad de salamanca. <http://www.revistaestudiosregionales.com/pdfs/pdf399.pdf> 09/04/2012.

Blair, John. Premus, Robert. (1987) Major Factors in industrial Location: A Review. vol. 1 No. 1 pp. 72-85.
<http://www.ag.ndju.nodak.edu/qbcc/library/location/LocationModules/MajorFactorsinIndustrialLocation.pdf> 09/03/2011.

Costa, María, Segarra, Agustí y Viladecans, Elizabet. (2000). Pautas de la localización de las nuevas empresas y flexibilidad territorial.
<http://wwwpcb.ub.es/ieb> 12/05/2010

De la Garza. Enrique. (2003) Nafta, reestructuración productiva y relaciones laborales en México.
<http://docencia.itz.uam.mx/egt/congresos/naftarelamexi.pdf> 23/09/2011

Fan Cindy y Scout Allen J.. (2008) Industrial Agglomeration and Development: A Survey of Spatial Economic Issues in East Asia and a Statistical Analysis of Chinese Regions. *Economic Geography*. Vol. 79, No. 3. Consultado en: www.jstor.org/stable/30032934

Hermanson, Jeff. De la Garza, Enrique. (2005) El corporativismo y las nuevas luchas en las maquilas de México: el papel de las redes internacionales de apoyo.
<http://www.clacso.org.ar/ar/libros/grupos/sindi/her.pdf> 23/09/2011

Hormigo, Juan Pedro. (2006). La evolución de los factores de localización de actividades. Universidad Politécnica de Catalunya, España.
<http://en.scientificcommons.org/35610056>

Anuario Estadístico de Aguascalientes. (1997). INEGI. Ed. INEGI. Aguascalientes Gobierno del Estado.

_____. (1998). INEGI. Ed. INEGI. Aguascalientes Gobierno del Estado.

_____. (1999). INEGI. Ed. INEGI. Aguascalientes Gobierno del Estado.

_____. (2000). INEGI. Ed. INEGI. Aguascalientes Gobierno del Estado.

_____. (2001). INEGI. Ed. INEGI. Aguascalientes Gobierno del Estado.

_____. (2002). INEGI. Ed. INEGI. Aguascalientes Gobierno del Estado.

_____. (2003). INEGI. Ed. INEGI. Aguascalientes Gobierno del Estado.

_____. (2004). INEGI. Ed. INEGI. Aguascalientes Gobierno del Estado.

_____. (2005). INEGI. Ed. INEGI. Aguascalientes Gobierno del Estado.

_____. (2006). INEGI. Ed. INEGI. Aguascalientes Gobierno del Estado.

_____. (2007). INEGI. Ed. INEGI. Aguascalientes Gobierno del Estado.

_____. (2008). INEGI. Ed. INEGI. Aguascalientes Gobierno del Estado.

_____. (2009). INEGI. Ed. INEGI. Aguascalientes Gobierno del Estado.

_____. (2010). INEGI. Ed. INEGI. Aguascalientes Gobierno del Estado.

INEGI. (1989) Censo Económico. <http://www.inegi.org.mx/>

INEGI. (1994) Censo Económico. <http://www.inegi.org.mx/>

INEGI. (1999) Censo Económico. <http://www.inegi.org.mx/>

INEGI. (2004) Censo Económico. <http://www.inegi.org.mx/>.

INEGI, (2009) Censo Económico. <http://www.inegi.org.mx/>.

Kelly Philip F.. (2001) Spaces of Labour Control: Comparative Perspectives from Southeast Asia. *Transactions of the Institute of British Geographers, New Series.* Vol. 27, No. 2, pp. 395-411. Consultado en: www.jstor.org/stable/38044469

Kelly Philip F..(2001) The Political Economy of Local Labor Control in the Philippines. *Economic Geography.* Vol. 77, No. 1, pp. 1-22. Consultado en: www.jstor.org/stable/3594084

Ludger Pries,. (1998) Hacia un nuevo escenario de las relaciones industriales en la industria automotriz. <http://redaliyc.uaemex.mx/pdf/102/10201502.pdf> 23/09/2011

Storper Michael and Christopherson Susan. (1987) Specialization and Regional Industrial Agglomerations: The Case of the U.S. Motion Picture Industry. *Annals of the Association of American Geographers.* Vol. 77, No. 1. pp. 104-117. Consultado en: www.jstor.org/stable/2569205

Myro Rafael y Fernández Carlos Manuel. (2006) La deslocalización de empresas en España. La atracción de la Europa Central y del Este. Consultado en: www.ucm.es/BUCM/revistas/cee/15766500/articulo5/PAPE0505120008A.PDF

Néstor Duch Brown. (2010) La teoría de la localización. Consultado en: www.riscd2.eco.ub.es/~nduch-postgrau_archivos/Duch_localizacion.pdf

Raniero Panzieri.(1989) El uso capitalista de la maquinaria: Marx frente a los “objetivistas”. Consultado en: *Youkali. Revista crítica de las artes y el pensamiento.* Núm. 6, p. 45. www.youkali.net

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS
SEDEC

de

Aguascalientes

(2011).

<http://www.aguascalientes.gob.mx/temas/inversiones/parques/default.aspx>

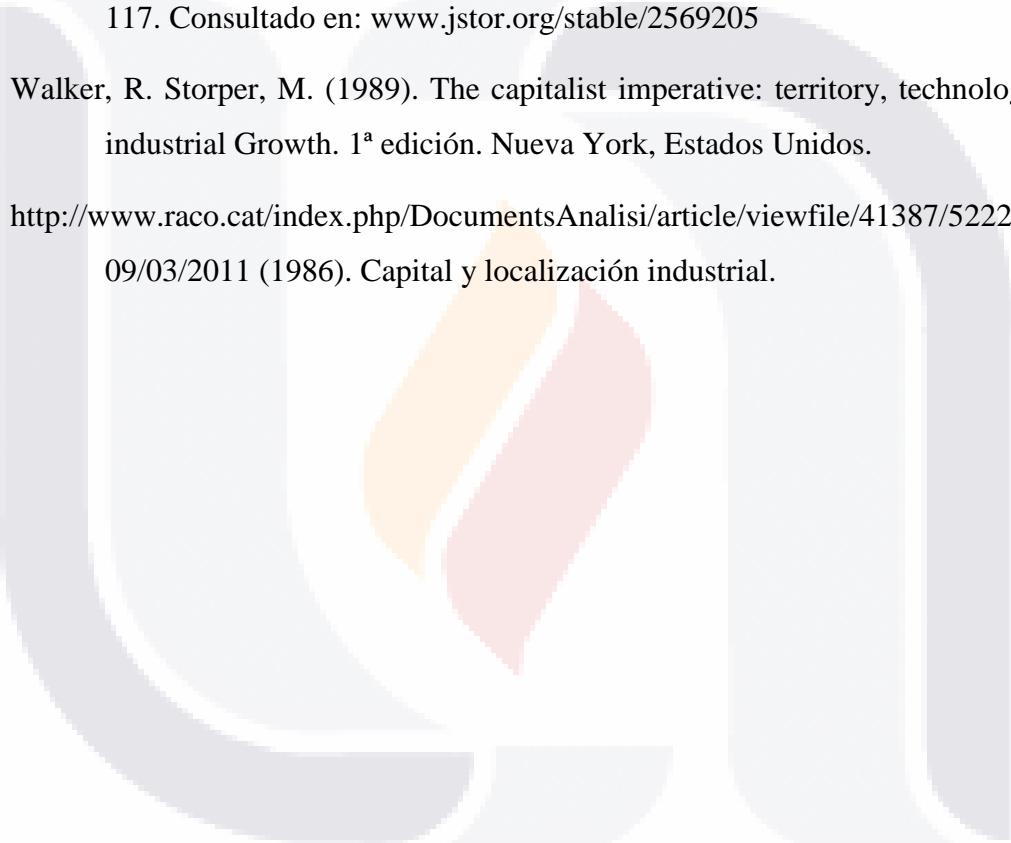
Scott, Allen J.. (1982). Production System Dynamics and Metropolitan Development. *Annals of the Association of American Geographers*, Vol. 72, No. 2, pp. 185-200. Consultado en: www.jstor.org/stable/2563087

Storper Michael and Christopherson Susan. (1987) Specialization and Regional Industrial Agglomerations: The Case of the U.S. Motion Picture Industry. *Annals of the Association of American Geographers*. Vol. 77, No. 1. pp. 104-117. Consultado en: www.jstor.org/stable/2569205

Walker, R. Storper, M. (1989). The capitalist imperative: territory, technology, and industrial Growth. 1^a edición. Nueva York, Estados Unidos.

<http://www.raco.cat/index.php/DocumentsAnalisi/article/viewfile/41387/52220>

09/03/2011 (1986). Capital y localización industrial.



ANEXOS

Anexo A

Entrevista para Empresarios Claves

DATOS PERSONALES

Nombre: _____

Edad: _____ **Sexo:** _____

Empresa: _____

Tiempo activo de la empresa: _____

Ramo Industrial de su empresa: _____

Capital local, nacional, internacional o alguna combinación: _____

A) Dimensión de Factores de Localización

1. ¿Considera usted que los empresarios de hoy en día deciden instalar sus empresas en determinada región debido a factores específicos de la misma, tales como: acceso a tierra (parques industriales), infraestructura de transporte, a que la región minimiza los costos totales (incluidos los de transporte y de producción), a sitios con costes laborales mínimos, a la búsqueda de la ubicación optima de la planta para minimizar costes, a ciertas áreas competitivas de mercado que resultan de interés para el empresario, al tamaño del área del mercado, a la competencia de productores, al acceso de insumos, otros? ¿por qué?
2. ¿Cuál es el principal factor que usted considera que haya sido el que más le influyó para instalar su empresa en Aguascalientes, el segundo, el tercero y así sucesivamente? Y ¿por qué considera que es de esta manera en Aguascalientes?
3. En los últimos 30 años ¿cuáles han sido los factores que los empresarios de Aguascalientes y de otras partes han considerado como los principales y atractivos para localizar sus plantas productivas en la entidad? ¿por qué?

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

4. ¿Usted aprovechó la política de *outsourcing* aplicada de otras empresas para localizar la suya en Aguascalientes? ¿por qué?
5. ¿Por el contrario, usted consideró que en Aguascalientes existan condiciones favorables para recurrir al *outsourcing* como estrategia empresarial para eficientar y hacer crecer su empresa? ¿Por qué?
6. Considera usted que el uso de *outsourcing* por las empresas de Aguascalientes es la estrategia empresarial que más le conviene al estado para ser más competitivo?
7. ¿Considera usted que los cambios técnicos a nivel mundial puedan ser factor para que una planta productiva se instale en Aguascalientes? ¿por qué?
8. ¿Qué factor cree usted fue el que más influyó para que la planta automotriz NISSAN se instalara en Aguascalientes?
9. ¿Qué condiciones cree usted antepuso la empresa NISSAN para instalar su planta en la entidad de Aguascalientes?
10. ¿Cuál cree usted que fueron los objetivos industriales de traer al estado a corporaciones como el sector automotriz? ¿por qué?
11. ¿Cree usted que traer al sector automotriz a la entidad se convertiría en un factor para instalar empresas en Aguascalientes? ¿Por qué?
12. ¿El tipo de toma de decisiones y las relaciones interorganizacionales construidas, con el paso del tiempo, por empresarios Hidrocálidos fueron consideradas por usted como un factor para instalar su planta en el estado? ¿por qué?
13. ¿Considera usted que en Aguascalientes han existido ciertas condiciones históricas particulares que son atractivas para inversionistas y empresarios nacionales e internacionales? ¿cuáles condiciones? o ¿por qué?
14. ¿Cuáles según usted son los factores de tipo personal que más influyeron para que usted instalara su planta en Aguascalientes? ¿por qué?
15. ¿Qué otros factores influyeron en usted para instalar su planta en el estado de Aguascalientes? ¿Por qué?
16. ¿Qué otros nuevos factores considera usted están influyendo, hoy en día, para que otros empresarios o inversionistas nacionales y extranjeros inviertan en la ciudad de Aguascalientes?

B) Dimensión de Competitividad en la Localización

(Metanivel)

16. ¿Considera usted que hoy en día existe en Aguascalientes una estructura social (por ejemplo: escuelas técnicas, centros de investigación, universidades, sindicatos, iglesia. otros), que funciona como complemento de la estructura económica del estado? ¿por qué?
17. ¿Cómo funciona tal estructura social actual de Aguascalientes y por quiénes esta integrado en estos momentos?
18. ¿La estructura social de la que habla le ha servido a su empresa para ser más competitiva? ¿cómo ha sido esto?
19. ¿En algún momento de la historia de la estructura social de la que habla ha resuelto algún problema en particular para el funcionamiento de su empresa? ¿podría hacer mención de cómo se llevó esto a cabo?
20. ¿Conoce usted algún otro caso en que la estructura social actual en el estado haya contribuido para el fortalecimiento competitivo de las empresas? ¿cuál?
21. ¿Podría usted afirmar que existe hoy en día diálogo entre los distintos actores que intervienen en la estructura social que permiten a la estructura económica de Aguascalientes dar fortaleza a las instituciones productivas como la suya al grado de consolidarla competitivamente? ¿de qué manera se ha llevado a cabo dicho diálogo? ¿por dría citar algún caso?
22. ¿Podría usted decirme cómo se ha llevado a cabo históricamente dicho diálogo y quienes (actores), lo han llevado a cabo?

(Macronivel)

23. En el ámbito macroeconómico, ¿cómo considera usted que el equilibrio económico actual de México ha influido en las empresas como la suya? ¿cómo cree usted que se ha alcanzado tal equilibrio y si este fenómeno le ha proporcionado mayor competitividad a su empresa?

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

24. ¿La política monetaria implementada por los gobiernos federales de los últimos 20 años (control de la inflación, libre cambio), basado en las políticas impulsadas por el FMI y por Banco Mundial, le ha conferido a las empresas de Aguascalientes competitividad alguna o son más bien otros los factores que intervienen en dicha competitividad? ¿cuáles?
25. ¿Han aparecido conflictos políticos y sociales en Aguascalientes, y en su empresa concretamente, por implementar tales políticas monetarias de los gobiernos federales? ¿cuáles?

(Micronivel)

26. ¿Cuál es el tipo de conglomerado industrial que considera usted es el que más le puede o ha proporcionado competitividad a su empresa: el de tipo fordista: vertical y concentrado en la toma de decisiones con un sólo producto o el de la especialización flexible: más horizontal y vertical en la constitución de redes entre empresas con diversidad de productos o el out sourcing algún otro? ¿por qué?
27. El tipo de conglomerado industrial que más le ha proporcionado competitividad a su empresa, ¿qué conflictos le ha ocasionado? y ¿cómo los ha resuelto?
28. ¿Con cuáles actores sociales ha tenido mas conflicto al momento de implementar o ser parte del tipo de conglomerado industrial al que pertenece: con trabajadores, sindicatos, Cámaras Empresariales, gobiernos estatales, otros? ¿por qué?

(Mesonivel)

29. Toda empresa en estos momentos necesita de varios factores para ser competitivo, algunos de estos son: redes de empresas, esta requiere a su vez, la existencia previa de universidades, instituciones de educación media, instituciones de investigación y desarrollo, sistemas de información tecnológico y organizaciones privadas sectoriales, instituciones estatales y sindicatos, otras, entonces, ¿su empresa cuenta con la participación de algunas de éstas instituciones para ser competitivo? ¿cuáles?
30. ¿Por el contrario, para ser competitiva una empresa, hoy en día, es necesario que ya no exista o ya no intervenga tanto alguna variable de las mencionadas en la pregunta

anterior? ¿cuáles? ¿por qué? (Leer de forma pausada cada una de las instituciones aludidas en la pregunta anterior)

31. Por ejemplo, se conoce que en la entidad de Aguascalientes se tiene más de 30 años sin tener huelga alguna, entonces: en estos momentos que existe la necesidad de ser más competitivos a nivel mundial ¿considera usted pertinente la existencia de sindicatos, emplazamientos a huelga, reuniones con los sindicatos en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, si los conflictos de esta naturaleza ya casi han desaparecido o resueltos en su mayoría? ¿por qué?
32. ¿Qué mecanismos, que conozca usted, se han utilizado para haber alcanzado tales estadísticas a nivel local?
33. Algunos teóricos afirman que el *outsourcing* de las empresas se ha orientado más a lo informal para evitar todo tipo de las regulaciones: fiscales, laborales, pagos al Seguro Social y el Infonavit. ¿Considera usted que esta práctica sea en estos momentos otra variable que sirve para la localización de industria en el estado?

C) Dimensión de Factores de Relocalización

34. ¿Qué factores de interés para los empresarios, considera usted, están haciendo falta en las empresas ya instaladas en Aguascalientes que hacen que se relocalicen éstas en otras entidades o países?
35. ¿Qué factores están provocando que las empresas ya instaladas en Aguascalientes salgan de la región para instalarse en otra? ¿cuáles regiones o estados?
36. ¿Qué otros factores de interés para los empresarios se están ofertando en otros estados o países que están provocando que éstos inviertan en esos lugares?
37. ¿Para usted cuáles son los factores, que en caso de presentarse, lo obligarían a buscar nuevos nichos productivos?
38. Para muchas empresas los problemas laborales son la causa principal de búsqueda de nuevos nichos productivos y de relocalización industrial, ¿cuál es su opinión al respecto? ¿por qué?

39. En materia laboral, ¿considera usted que el factor laboral en el estado ha llevado a que empresas ya instaladas busquen relocalizarse en otra entidad o país? ¿por qué?
40. En la búsqueda de los empresarios por alcanzar rendimientos crecientes, ¿cuáles son los factores que más impiden en Aguascalientes que éstos se logren?
41. Se sabe que China es un país con gran capacidad competitiva y de que logra atraer mucha inversión mundial, ¿qué factores necesita ofrecer Aguascalientes para ser igual o más competitivo que China y lograr arrebatar a éstos últimos parte de sus inversiones?
42. ¿Qué factores tiene Aguascalientes, y que no tiene China, son los que más ofertan los gobernadores de la entidad y el gobierno federal para captar inversiones nacionales o extrajeras?

D) Dimensión de Externalidades de la Industria

a) Subdimensión del Clúster

43. ¿Qué beneficios tienen las empresas de Aguascalientes el que existan Clúster en la entidad? ¿por qué?
44. ¿Podría considerarse que los Clúster en la entidad son un factor positivo de captación de inversiones? ¿Por qué?
45. Además de los Clúster existentes en la entidad, ¿cuáles otros factores, que sumados al anterior, han permitido que la entidad sea competitiva? ¿Por qué?
46. ¿Considera usted que la aparición de Clúster en la entidad se debió al diálogo avanzado existente en Aguascalientes de actores relacionados con lo productivo, como son: los sindicatos, centrales obreras, cámaras empresariales, gobiernos del estado, iglesia, por mencionar algunos, que permitieron que este tipo de industria se consolidara competitivamente en la región? ¿Por qué?
47. ¿Cómo cree usted que el permanente diálogo entre los actores relacionados con la productividad pudo influir en el desarrollo de los clúster en Aguascalientes? ¿por qué?

b) Subdimensión de la especialización flexible y los distritos industriales

48. ¿Conoce usted la existencia de distritos industriales en el estado o región que sirvan de atracción de capitales y de nuevas empresas para Aguascalientes? ¿cuáles?
49. ¿Qué ventajas ofrece el distrito industrial (apoyado en la especialización flexible), que permiten a inversionistas obtener rendimientos crecientes? ¿por qué?
50. Con relación a su empresa, ¿cuáles son las ventajas que tiene el distrito industrial frente a la empresa que usted dirige?

E) Dimensión de Acuerdos Comerciales

51. La entrada de México al GATT y al Tratado de Libre Comercio provocó cambios estructurales en lo económico y abrió las puertas para que las mercancías producidas por los socios comerciales pudieran circular libremente, ¿considera usted que esa nueva condición estructural provocó que aparecieran nuevas inversiones productivas en el estado? ¿Por qué?
52. ¿Por el contrario, el TLC y el GATT, conoce usted casos en que tales acuerdos provocaron el cierre de industrias en Aguascalientes y se instalaran en los países socios u otras regiones? ¿por qué?
53. ¿Considera usted si la nueva condición de oportunidades que abrió el TLC para las empresas y sus mercancías de América del Norte y las condiciones particulares de Aguascalientes fueron condición suficiente para que capitales de todo el mundo vinieran a invertir a la entidad? ¿por qué?

F) Dimensión Laboral

a) Salario y prestaciones (contratación colectiva)

54. ¿Cuál ha sido el papel de los sindicatos en los últimos 30 años en el proceso de industrialización de Aguascalientes? ¿por qué?
55. Se sabe que los salarios y prestaciones de los trabajadores en el estado son competitivos a nivel nacional, ¿considera usted que éste factor sea uno de los decisivos para que inversionistas locales, nacionales y extranjeros instalen sus industrias en Aguascalientes? ¿por qué?

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

56. ¿Por qué considera usted que los salarios de los trabajadores en Aguascalientes son competitivos a nivel mundial?
57. ¿Cuál ha sido según usted el papel actual de las centrales obreras de Aguascalientes en el proceso de industrialización? ¿por qué?
58. Actualmente los sindicatos y las centrales obreras del estado son interlocutores base para resolver los conflictos en las empresas de Aguascalientes ¿cómo ha sido su desempeño? ¿por qué?
59. ¿Cómo catalogaría la relación existente en el estado entre empresarios y centrales obreras y sindicatos? ¿por qué?
60. En momentos en que se han presentado conflictos con los trabajadores en su fábrica, difíciles de resolver, ¿se ha visto en la necesidad de recurrir a otras instancias sociales o políticas como recurso de interlocución para solucionarlas, tales como: la iglesia, el gobierno del estado, otros)? ¿por qué?
61. ¿Cuál es tipo de relación existente entre empresarios y gobiernos estatales y municipales en los últimos 30 años en Aguascalientes? ¿Podría describirla?
62. ¿Cuál es el tipo de relación existente entre usted y los últimos gobiernos estatales y municipales del Aguascalientes?

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Anexo B

Entrevista para Funcionarios Públicos Claves

DATOS PERSONALES

Nombre: _____

Edad: _____ Sexo: _____

Institución Pública donde Labora Actualmente: _____

Tiempo Activo en la Institución Pública: _____

Tiempo Activo como Servidor Público: _____

A) Dimensión de Factores de Localización

1. ¿Cuál fue la visión que tuvo usted hacer de Aguascalientes un estado competitivo industrial de la región y que fue estimulante para que empresarios invirtieran en el estado? ¿Por qué?
2. ¿La teoría dice que los empresarios de hoy en día deciden instalar sus empresas en una región debido a la existencia de factores específicos en la región tales como: acceso a tierra (parques industriales), infraestructura de transporte, a que la región minimiza los costos totales (incluidos los de transporte y de producción), a sitios con costes laborales mínimos, a la búsqueda de la ubicación optima de la planta para minimizar costes, a ciertas áreas competitivas de mercado que resultan de interés para el empresario, al tamaño del área del mercado, a la competencia de productores, al acceso de insumos, o considera usted son otros los que intervienen en dicha decisión? ¿por qué?
3. En los últimos 30 años ¿cuáles han sido los factores que los empresarios de Aguascalientes y de otras partes han considerado como los principales y atractivos para localizar sus plantas productivas en la entidad? ¿por qué?
4. ¿Hoy en día, cuál es el principal factor que usted considera que haya sido el que más influyó para que de empresarios de Aguascalientes se instalen en la entidad, cuál el segundo, el tercero y así sucesivamente? Y ¿por qué considera que es de esta manera en Aguascalientes?

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

5. ¿Cuál fue el tipo de política que impulsó usted fuera del estado, con respecto a la estrategia empresarial, para implementar el *outsourcing* y así localizar más plantas productivas en Aguascalientes? ¿por qué?
6. ¿Usted considera (ó) que en Aguascalientes existen condiciones favorables para impulsar el *outsourcing* como estrategia empresarial para desarrollar una industria ampliada en el estado? ¿Por qué?
7. ¿Qué factor cree usted fue el que más influyó para que la planta automotriz NISSAN se instalara en Aguascalientes?
8. ¿Qué condiciones cree usted antepuso la empresa NISSAN para instalar su planta en la entidad de Aguascalientes?
9. Por ejemplo: ¿de qué factores se ha beneficiado más la empresa NISSAN para ser competitiva a nivel mundial?
10. ¿Considera usted que las corporaciones multiplantas como el sector automotriz y su poder de crecimiento sean hoy en día un factor para instalar una empresa en Aguascalientes? ¿Por qué?
11. ¿Cuál cree usted que fueron los objetivos de traer al estado aglomeraciones como el sector automotriz? ¿por qué?
12. ¿Considera usted que en Aguascalientes han existido ciertas condiciones particulares que son atractivos para inversionistas y empresarios nacionales e internacionales? ¿cuáles condiciones? o ¿por qué?
13. ¿Cuáles según usted son los factores de tipo personal que más influyen en los empresarios para que instalen su planta en Aguascalientes? ¿por qué?
14. ¿Qué otros nuevos factores considera usted están influyendo, hoy en día, para que otros empresarios o inversionistas nacionales y extranjeros inviertan en la ciudad de Aguascalientes?
15. ¿Qué factores distintivos tiene Aguascalientes, y que no tiene China, son los que más ofertan los gobernadores y el estado nacional para captar inversiones nacionales o extrajeras?

B) Dimensión de Competitividad en la Localización

(Metanivel)

16. ¿Considera usted que hoy en día existe en Aguascalientes una estructura social (por ejemplo: escuelas técnicas, centros de investigación, universidades, sindicatos, iglesia. otros), que contribuye como complemento de la estructura económica del estado? ¿por qué?

17. ¿Cómo funciona tal estructura social actual de Aguascalientes y por quiénes esta integrado en estos momentos?

18. ¿La estructura social de la que habla le ha servido en sus gestiones para ser más competitiva a la ciudad? ¿cómo ha sido esto?

19. ¿En algún momento la estructura social de la que habla le ha servido a usted para promover al estado en otros lugares (otras entidades o países)?

20. ¿Podría usted afirmar que existe hoy en día diálogo entre los distintos actores que intervienen en la estructura social que permiten a la estructura económica de Aguascalientes dar fortaleza a las instituciones productivas? ¿de qué manera se lleva ha llevado a cabo dicho diálogo?

21. ¿Podría usted decirme cómo se ha llevado a cabo históricamente dicho diálogo y quienes (actores), lo han llevado a cabo?

(Macronivel)

22. En el ámbito macroeconómico, ¿cómo ha influido el equilibrio económico actual de México en las empresas de Aguascalientes? ¿y si este fenómeno le ha proporcionado mayor competitividad a la empresa?

23. ¿La política monetaria implementada por los gobiernos federales de los últimos 20 años (control de la inflación, libre cambio, contención salarial), basado en las políticas impulsadas por el FMI y por Banco Mundial, le ha conferido al estado de Aguascalientes competitividad alguna o son más bien otros factores los que intervienen en dicha competitividad? ¿cuáles?

24. ¿Han aparecido conflictos políticos y sociales en Aguascalientes, en su gestión, por implementar tales políticas monetarias de los gobiernos federales? ¿cuáles?

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

25. ¿Cómo han resuelto tales conflictos?

(Micronivel)

26. ¿Cuál es el tipo de conglomerado industrial que considera usted es el que más le puede o ha proporcionado competitividad a las empresas de Aguascalientes: la gran empresa fordista: vertical y concentrado en la toma de decisiones con un sólo producto o la industria de especialización flexible: más horizontal y vertical en la constitución de redes entre empresas con diversidad de productos, o el *outsourcing*? ¿por qué?

27. El tipo de conglomerado industrial que más le ha proporcionado competitividad a las empresas de Aguascalientes, ¿se ha expresado también en menores conflictos laborales? ¿por qué?

28. ¿Se podría afirmar que el tipo de conglomerado industrial al que pertenece la mayoría de empresas en Aguascalientes contribuye a la paz laboral que vive la entidad?

29. En los caos en que han existido conflictos laborales en el conglomerado industrial de Aguascalientes y que ha tenido la necesidad de mediar para solucionarlos, ¿cómo se ha llevado a cabo?

(Mesonivel)

30. Toda empresa en estos momentos necesita de varios factores institucionales para ser competitivo, algunos de estos son: redes de empresas, esta requiere a su vez, la existencia previa de universidades, instituciones de educación media, instituciones de investigación y desarrollo, sistemas de información tecnológico y organizaciones privadas sectoriales, instituciones estatales y sindicatos, otras. Entonces, ¿las empresas actuales en Aguascalientes cuentan con la participación de algunas de éstas instituciones para ser competitivas? ¿con cuáles?

31. ¿Por el contrario, para ser competitiva una empresa, hoy en día, es necesario que ya no exista o ya no intervenga tanto alguna variable de las mencionadas en la pregunta anterior? ¿cuáles? ¿por qué? (Leer de forma pausada cada una de las instituciones aludidas en la pregunta anterior)

32. Por ejemplo, se conoce que en la entidad de Aguascalientes se tiene más de 30 años sin tener huelga alguna, entonces: en estos momentos que existe la necesidad de ser más competitivos a nivel mundial ¿considera usted pertinente la existencia de sindicatos,

emplazamientos a huelga, reuniones con los sindicatos en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, si los conflictos de esta naturaleza ya casi han desaparecido o resueltos en su mayoría? ¿por qué?

33. ¿Cuáles son los recursos sociales, que conozca usted, se han utilizado para alcanzar tales estadísticas competitivas industriales a nivel local?

34. Algunos teóricos afirman que el *outsourcing* de las empresas se ha orientado más a lo informal para evitar todo tipo de las regulaciones: fiscales, laborales, pagos al Seguro Social y el Infonavit. ¿Considera usted que esta práctica sea en estos momentos otra variable que sirve para la localización de industria en el estado? ¿por qué?

C) Dimensión de Factores de Relocalización

35. ¿Qué factores de interés para los empresarios, considera usted, están haciendo falta para que las empresas de Aguascalientes no se relocalicen en otras entidades o países?

36. ¿Qué factores están provocando que las empresas ya instaladas en el Aguascalientes salgan de la región para instalarse en otra? ¿cuáles regiones o estados?

37. ¿Qué otros factores se están ofertando en otras entidades que están provocando que los empresarios de Aguascalientes inviertan en esos lugares?

38. Para muchas empresas los problemas laborales son la causa principal de búsqueda de nuevos nichos productivos y de relocalización industrial, ¿Cómo considera usted es la situación laboral en el estado?

39. ¿Durante su gestión se presentaron casos en los que las empresas tuvieron que relocalizar la planta por problemas de tipo laboral? ¿por qué?

40. En la búsqueda de los empresarios por alcanzar rendimientos crecientes, ¿cuáles son los factores en Aguascalientes que más han impedido que éstos se logren, haciendo que las empresas salgan del estado para buscar mejores regiones para sus objetivos? ¿por qué?

41. Se sabe que China es un país con gran capacidad competitiva y de que logra atraer mucha inversión mundial, ¿qué factores necesita ofrecer Aguascalientes para ser igual o más competitivo que China y lograr, a su vez, arrebatar a éstos últimos parte de sus inversiones? ¿por qué?

42. Por el contrario, ¿qué factores tiene Aguascalientes, y que no tiene China, son los que más ofertan los gobernadores de la entidad y el gobierno federal para captar inversiones nacionales o extrajeras?

D) Dimensión de Externalidades de la Industria

a) Subdimensión del Clúster

43. ¿Qué beneficios han alcanzado las empresas de Aguascalientes con el desarrollo de Clúster en la entidad tales como el vestido, textil o el automotriz? ¿por qué?

44. ¿Podría considerarse que los Clúster en la entidad son un factor positivo de captación de inversiones? ¿por qué?

45. ¿Por qué considera usted que los clúster de Aguascalientes han tenido mucho éxito en la región?

46. Considera usted que el tipo de relación laboral que domina en las empresas de Aguascalientes benefició a los clúster del estado?

47. Además de los Clúster existentes en la entidad, ¿cuáles otros factores, que sumados al anterior, han permitido que la entidad sea competitiva? ¿por qué?

48. ¿Considera usted que la aparición de Clúster en la entidad se debió al diálogo avanzado existente en Aguascalientes de actores relacionados con lo productivo, como son: los sindicatos, centrales obreras, cámaras empresariales, gobiernos del estado, por mencionar algunos, que permitieron que este tipo de industria se consolidara competitivamente en la región o cree usted que fue al revés? ¿por qué?

b) Subdimensión de la especialización flexible y los distritos industriales

49. ¿Considera usted que las empresas que pertenecen a un distrito industrial tienen más ventajas que aquellas empresas tradicionales como las de Aguascalientes? ¿por qué?

50. En el caso de Villa Hidalgo, Jalisco, que es la localidad que mas se parece a un distrito industrial, ¿qué ventajas tiene como, ramo industrial, sobre las empresas tradicionales de Aguascalientes que la hacen más competitiva?

51. Las empresas japonesas y aquellas otras que sirven de proveedores a la planta de NISSAN y otras más del mundo que se especializan en un producto específico (por

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

ejemplo arnés, muebles, anillos y válvulas para carro), ¿qué factores positivos hallaron conveniente en Aguascalientes para instalarse en la entidad? ¿por qué?

52. La literatura especializada marca que para que aparezcan empresas de especialización flexible en un lugar determinado, como las que existen en Aguascalientes de metalmecánica y automotriz como son: Fomasa y Sealed Power o CARPRO, es necesario que los sindicatos no intervengan tanto en lo productivo. ¿En este caso el sindicalismo en el estado ha sido un problema para este tipo de empresas? ¿por qué?

E) Dimensión de Acuerdos Comerciales

53. La entrada de México al GATT y al Tratado de Libre Comercio con América del Norte provocó cambios estructurales en lo económico y abrió las puertas para que las mercancías producidas por los socios comerciales pudieran circular libremente, ¿es posible considerar este hecho como factor determinante y positivo para que aparecieran nuevas inversiones productivas en el estado o fueron otros los factores que intervinieron para que esto se diera? ¿por qué?

54. ¿Por el contrario, con el TLCAN y el GATT cree usted que se provocó que empresas en Aguascalientes decidieran irse a otros países socios u otras regiones que ofrecían mayores condiciones en términos generales? ¿por qué?

55. ¿Considera usted que las empresas que llegaron a Aguascalientes en los años de apertura comercial vieron al estado como competitivo para aprovechar las oportunidades que ofrecía los acuerdos comerciales de forma exclusiva o intervinieron otras razones en los empresarios para instalar sus empresas en esta región, tales como: salarios y prestaciones que se otorgan en la región de los más competitivos?

F) Dimensión Laboral

56. ¿Cuál ha sido el papel de los sindicatos en los últimos 30 años en el proceso de industrialización de Aguascalientes? ¿por qué?

57. Se sabe que los salarios y prestaciones de los trabajadores en el estado son competitivos a nivel nacional, ¿considera usted que éste factor sea uno de los decisivos para que inversionistas locales, nacionales y extranjeros instalen sus industrias en Aguascalientes? ¿por qué?

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

58. ¿Por qué considera usted que los salarios de los trabajadores en Aguascalientes son competitivos a nivel mundial?

59. ¿Cuál ha sido según usted el papel actual de las centrales obreras de Aguascalientes en el proceso de industrialización? ¿por qué?

60. Actualmente los sindicatos y las centrales obreras del estado son interlocutores base para resolver los conflictos en las empresas de Aguascalientes ¿cómo ha sido su desempeño? ¿por qué?

61. ¿Cómo catalogaría la relación existente en el estado entre empresarios y centrales obreras y sindicatos? ¿por qué?

62. ¿Cómo catalogaría usted el papel de los últimos tres presidentes de Juntas de Conciliación y Arbitraje en el desarrollo industrial de Aguascalientes? ¿Por qué?

63. En momentos en que se han presentado conflictos con los trabajadores en las fábricas, difíciles de resolver, ¿usted se ha visto en la necesidad de intervenir como interlocutor para solucionar tales conflictos? ¿por qué?

64. En el momento en que los conflictos en las empresas se tornado difíciles, ¿usted y otros funcionarios se ha visto en la necesidad de colaborar de para solucionar los problema de las mismas? ¿por qué?

65. ¿Cuál es tipo de relación existente entre empresarios y gobiernos estatales y municipales en los últimos 30 años en Aguascalientes? ¿podría describirla?

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Anexo C

Entrevista para Líderes Sindicales Claves

DATOS PERSONALES

Nombre: _____

Edad: _____ Sexo: _____

Central Obrera: _____

Tiempo activo en la central obrera: _____

Ramo Industrial a la que representa su sindicato: _____

A) Dimensión de Factores de Localización

1. En Aguascalientes se han vivido procesos de industrialización constantes que la han colocado dentro de las ciudades medias industriales, ¿cuáles cree usted que hayan sido los factores que contribuyeron para que lo anterior sucediera? ¿por qué?
2. ¿Cuáles cree usted son las razones porque los empresarios han instalado su empresa en Aguascalientes?
3. ¿Cuál cree usted que sea el factor que privilegian los inversionistas nacionales y extranjeros para instalar sus plantas en el estado de Aguascalientes?
4. Existen empresarios en Aguascalientes que recurrido al uso de políticas de *outsourcing* para eficientar su producción, ¿considera usted que sea un recurso determinante para la competitividad de hoy en día?
5. ¿Cómo han recibido los sindicatos de Aguascalientes la política empresarial del uso del *outsourcing*? ¿porqué?
6. ¿Considera usted que el *outsourcing* de las empresas perjudica la vida sindical de su gremio? ¿por qué?

7. ¿Qué condiciones favorables han existido en el estado que ha hecho que los empresarios las consideren como un factor importante para instalar su empresa en Aguascalientes?

8. ¿Podría usted afirmar que existe hoy en día diálogo entre los distintos actores que intervienen en la vida económica de las empresas (funcionarios públicos empresarios), de Aguascalientes que permiten que éstas sean más competitivas a nivel nacional e internacional? ¿de qué manera se lleva a cabo dicho diálogo?

9. ¿Podría usted decirme cómo se ha llevado a cabo dicho diálogo y quienes fueron los que lo iniciaron?

10. ¿La política monetaria implementada por los gobiernos federales de los últimos 20 años (control de la inflación, libre cambio, contención salarial), basado en las políticas impulsadas por el FMI y por Banco Mundial, le ha conferido competitividad a las empresas de Aguascalientes o son más bien otros los factores que intervienen en dicha competitividad? ¿por qué?

11. Cuando se impulsaron las políticas monetarias del FMI y del Banco Mundial en nuestro país para estabilizar la moneda en los años 80, ¿Considera usted que fue positivo para los trabajadores y para las empresas para alcanzar mayor competitividad de las mismas? ¿por qué?

12. Por ejemplo: en la entidad de Aguascalientes se tiene cerca de 35 años de no haber huelgas, ¿cree usted que ha sido positivo este hecho para el desarrollo industrial de Aguascalientes?

13. ¿Cree usted conveniente de que es momento de que se modifiquen la regulación laboral para que las empresas sigan su camino de competitividad? ¿por qué?

14. Considera usted positiva la nueva propuesta de reforma laboral que implica cambios en la forma de contratación, trabajo por horas, regulación de la huelga y contratación colectiva y el rubro de contratación a prueba? ¿por qué?

15. ¿Cuáles leyes laborales modificaría usted para que las empresas continúen avanzando en la competitividad? ¿por qué?

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

16. Algunos teóricos afirman que el *outsourcing* aplicado por algunas empresas se ha orientado más a lo informal para evitar todo tipo de regulación: fiscales, laborales, pagos al Seguro Social y el Infonavit. ¿Considera usted que esta práctica sea en estos momentos otra razón que sirve para se den más inversiones productivas en el estado? ¿por qué?

B) Dimensión de Factores de Relocalización

17. ¿Por qué cree usted que algunas empresas de Aguascalientes se han trasladado a otra entidad?

18. ¿Qué otros factores están provocando que los empresarios, decidan instalar su empresa en otra entidad o país?

19. Para muchas empresas los problemas laborales son la causa principal de búsqueda de nuevos nichos productivos y de relocalización industrial, ¿cuál es su opinión al respecto? ¿por qué?

20. Se sabe que China es un país con gran capacidad competitiva y que logra atraer mucha inversión mundial, ¿qué factores necesita ofrecer Aguascalientes para ser más competitivo que China y pueda arrebatarle parte de sus inversiones?

C) Dimensión de Externalidades de la Industria

21. ¿Considera usted que ha sido positivo su participación sindical en la consolidación de los Clúster en el estado (la industria del vestido, textil y automotriz, entre otros)? ¿por qué?

22. ¿La paz laboral que vive el estado de Aguascalientes, del cual usted es impulsor, se ha convertido en factor determinante para el desarrollo de los clúster en la entidad? ¿por qué?

D) Dimensión de Acuerdos Comerciales

23. ¿Considera usted que cuando se construyeron los acuerdos comerciales con Estados Unidos (el GATT) y cuando se construyó el bloque económico del Tratado de Libre

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Comercio con Norteamérica (TLCAN), contribuyó para que se instalaran más empresas en Aguascalientes? ¿por qué?

24. ¿Cuál fue el papel que jugó su sindicato en la captación de inversiones e instalación de industria en el estado?

25. Por el contrario, ¿considera usted que independientemente de los acuerdos comerciales que ha firmado el gobierno federal, el sólo papel de su sindicato ha contribuido igual o mayor que dichos acuerdos para la promoción del estado en la captación de inversiones productivas?

E) Dimensión Laboral

26. ¿Por qué es considerado que los salarios y prestaciones de los trabajadores en el estado son competitivos a nivel nacional y mundial?

27. ¿Considera usted que el factor anterior es decisivo para que inversionistas locales, nacionales y extranjeros instalen sus industrias en Aguascalientes? ¿por qué?

28. Actualmente los sindicatos del estado son interlocutores base para resolver los conflictos en las empresas de Aguascalientes, ¿por qué podría considerarse como positivo su desempeño en la resolución de dichos conflictos? ¿por qué?

29. ¿Cómo catalogaría la relación que existe en el estado entre empresarios y sindicatos? ¿por qué?

30. ¿Cuál es tipo de relación existen entre su sindicato y los gobiernos estatales y municipales de Aguascalientes? ¿ha sido positiva esa relación?

31. En momentos en que se han presentado conflictos con los trabajadores, difíciles de resolver, ¿se ha recurrido a otras instancias sociales o políticas de interlocución para solucionarlas, tales como: la iglesia, el gobierno del estado, otros)? ¿de qué forma se ha hecho? y ¿por qué?

32. Dado que en Aguascalientes los índices de conflictos de huelga ¿qué tipo de reforma laboral propondría para que las empresas sean más competitivas?

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

33. ¿Considera usted que, los conflictos colectivos e individuales y los emplazamientos a huelga que han ido a la baja, se han debido al buen desempeño de su sindicato en materia laboral? ¿Por qué?

34. ¿Qué ha hecho usted para mantener la paz laboral en el estado? ¿por qué?

35. ¿Cuál considera usted sea el tipo de política sindical que más ayudaría a las empresas para ser más competitivas? ¿por qué?

36. ¿Cuál considera usted es el tipo de política sindical que contribuiría en mayor medida en la paz laboral y social del estado para ser más competitiva para así captar mas inversiones productivas? ¿por qué?

37. ¿Qué otros conflictos de antaño ha resuelto su sindicato positivamente que podrían considerarse como la expresión de una buena relación entre empresa y trabajadores? ¿podría mencionar alguno caso?

38. En caso de que se presentará un conflicto radicalizado con los trabajadores que podría terminar en huelga, ¿cuál sería la forma de resolverlo si esta de por medio la supervivencia de la empresa y la imagen de Aguascalientes de una entidad con paz laboral? ¿por qué?