

Inversión Extranjera Directa y productividad por reducción de indicadores de conflictividad obrera en México (1995-2014)**Foreign Direct Investment and productivity by reduction of indicators of labor conflict in Mexico (1995-2014)**

Recebimento dos originais: 10/03/2017

Aceitação para publicação: 05/04/2017

Pablo Gutiérrez Castorena

Profesore Investigador del Departamento de Sociología y Antropología. Universidad Autónoma de Aguascalientes, México.

Endereço: Av. Universidad # 940, Ciudad Universitaria, 20131 Aguascalientes, Ags., México

E-mail: pgutier@correo.uaa.mx

Fernando Padilla Lozano

Profesor Investigador del Departamento de Sociología y Antropología. Universidad Autónoma de Aguascalientes, México.

Endereço: Av. Universidad # 940, Ciudad Universitaria, 20131 Aguascalientes, Ags., México

E-mail: fpadill@correo.uaa.mx

Juventino López García

Profesor Investigador del Departamento de Economía. Universidad Autónoma de Aguascaliente, México.

Endereço: Av. Universidad # 940, Ciudad Universitaria, 20131 Aguascalientes, Ags., México

E-mail: jlopezg@correo.uaa.mx

RESUMEN

El presente artículo tiene como finalidad explicar cómo la política pública en México construida por gobernantes (locales y nacionales) y otros actores sociales locales, ha impactado en el tipo conflictividad obrera, su localización industrial y su productividad. Lo que se expresa en este trabajo es que se demuestra que la política pública implementada por autoridades subnacionales - con el apoyo federal- impactó en varios ejes temáticos relacionados con el desarrollo regional del país: el primero de estos tiene que ver con el mundo del trabajo, concretamente con el de conflictividad obrera. El segundo se dimensiona alrededor del fenómeno localización de IED en territorio nacional por consecuencia del anterior. Y el tercero es el de la productividad por efecto de los dos primeros (que no es otra cosa que dejar hacer a las empresas). Tal realidad, que se mueve alrededor del mundo del trabajo y del desarrollo regional industrial, se convirtió en lo que aquí hemos llamado territorios con paraísos laborales para las IED. Termino surgido de los puntos llamados paz social y laboral, cuyo significado contextual es Estabilidad Laboral. Así, la política pública de control obrero (como se le ha llamado aquí), no solo ha impactado en los puntos anteriores, también ha permitido posicionar a la región como una con ventajas competitivas, ya que promueve beneficios que pocos territorios en el mundo han hecho, a través de los incentivos tangibles e intangibles. Estos son hoy en día los instrumentos que las IED están privilegiando para localizar inversiones, ya que las subnaciones en su totalidad están negociando casi todo lo que es de

interés para los capitales transnacionales y son, por ende, los que están generando industrialización en el país.

Palabras claves: Desarrollo Industrial. Política Pública De Control Obrero. Estabilidad Laboral.

ABSTRACT

This article aims to explain how the public policy in Mexico built by local and national governments and other local social actors has impacted on the type of workers' conflict, their industrial location and their productivity. What is expressed in this paper is that it is demonstrated that the public policy implemented by subnational authorities - with federal support - impacted on several thematic axes related to the country's regional development: the first of these has to do with the world of work, Specifically with that of labor conflict. The second is dimensioned around the phenomenon location of FDI in national territory due to the previous one. And the third is that of productivity through the effect of the first two (which is nothing other than letting companies do). This reality, which moves around the world of labor and regional industrial development, has become what we have here called territories with labor paradises for FDI. Termino arose from the points called social and labor peace, whose contextual meaning is Labor Stability. Thus, the public policy of workers' control (as it has been called here), has not only impacted on the previous points, has also allowed to position the region as one with competitive advantages, since it promotes benefits that few territories in the world have Fact, through tangible and intangible incentives. These are today the instruments that FDI are privileging to locate investments, since the subnations as a whole are negotiating almost everything that is of interest to the transnational capitals and are, therefore, those that are generating industrialization in the country .

Keywords: Industrial Development. Public Policy Of Workers' Control. Labor Stability.

1 INTRODUCCION

El presente artículo muestra el impacto del tipo particular de política pública implementada por los gobernantes sobre el desarrollo industrial en la región de México. En él se puede ver como éstos, por medio de la acción articulada de todo el aparato de Estado, pudieron construir un conjunto de mecanismos orientados a minimizar las acciones más recurrentes de protesta de los trabajadores de todo México: individual y colectivamente.

En este caso, el objetivo primario de este trabajo es demostrar estadísticamente cómo el control obrero en el país, enfocado en el nivel de la conflictividad, ha sido resuelto en todo el territorio nacional. Comprobando la hipótesis de que fue un tipo de política pública industrial el que llevó a que México alcanzara determinada paz social y laboral en las regiones y pudiera localizar mayor cantidad de IED (Inversión Extranjera Directa), incrementado así la productividad en todo el territorio nacional.

Por lo tanto, el lector del artículo podrá observar cómo la política pública industrial de la que se habla (basado en la reducción de la conflictividad obrera), es la que ha generó desarrollo industrial en México desde hace dos décadas.

2 MATERIALES Y MÉTODOS

Los materiales que se utilizaron para este artículo son estadística oficial publicada por parte del INEGI y algunas entrevistas hechas a informantes clave. Y el método que se utilizó es el de reconstrucción articulada de los hechos económico-sociales de todo el país.

3 RESULTADOS

El término de *territorio con paraísos laborales* utilizado en este artículo intenta expresar la situación competitiva de México (industrialmente hablando), de haber alcanzado el control obrero en todo su territorio, y de haber sido construido por la acción de los gobernantes nacionales y subnacionales un contubernio con líderes de cámaras empresariales y líderes obreros de todo el país, para que las IED localizadas en el territorio nacional no vivan conflictos laborales.

A través de la historia del capitalismo, el problema de la conflictividad obrera es uno que por su naturaleza ha representado un dolor de cabeza para los capitales del mundo. Por este motivo, el afirmar que en todo un territorio se ha podido controlar al movimiento obrero cobra significado y relevancia en este artículo debido a que expresa la existencia de todo un proceso articulado de fondo que tuvo que haberse construido años atrás entre funcionarios públicos de distintas dependencias de gobierno federal y estatal, empresarios y sindicatos. Todos unidos para lograr que cierta estabilidad laboral fuera la preponderante en toda una región de las últimas 4 décadas: paz social y laboral.

El problema aquí fue demostrar que la condición de *territorios con paraísos laborales* en México, producto de una política pública industrial basada en el control obrero, era auténtica; ya que se tenía que demostrar que en el territorio mexicano la política pública aludida era la variable independiente que captaba IED y generaba productividad, por otro lado. Y que además, esta es una variable que presenta otras cualidades, como es el caso de las ventajas competitivas para inversiones (si se hace un análisis comparativo entre naciones) y proporciona ventajas competitivas para las IED una vez localizadas en territorio nacional (si parte del hecho de que ya no existen problemas de conflictividad obrera en sus regiones). Lo cierto es que México en estos momentos una región altamente socio-competitiva. Término que denota no solo características económicas de localización, sino también, mecanismos de control obrero puestos a disposición de los inversionistas extranjeros.

Por lo tanto, para comprobar la hipótesis aludida se tuvo que recurrir primero a la estadística oficial que muestra los resultados de variables relacionados con el tema al nivel de lo local, permitiendo conclusiones generales sorprendentes. Para luego recurrir a una serie de entrevistas que permiten entender los procesos y acuerdos concretos que llevaron a la construcción de una política pública industrial exitosa.

3.1 NIVELES DE CONFLICTIVIDAD OBRERA EN MÉXICO O DERROTA OBRERA

Para demostrar el grado de control obrero en México (*paraíso laboral*), en su aspecto de conflictividad obrera en la región se utilizó una serie de gráficas y cuadros estadísticos sintéticos que expresan el fenómeno como tal. En esta estadística se puede ver las diversas acciones individuales y colectivas tomadas por los trabajadores ante problemas laborales generados en los espacios de los procesos de trabajo, estrategias que han ayudado poco para resistirse al embate patronal. Estas acciones laborales pueden ir desde la simple utilización de un *convenio fuera de juicio*¹ y/o un *conflicto individual*² (llevados a cabo por diversos *motivos de conflictos*), hasta recurrir a *conflictos colectivos, emplazamientos a huelga y la huelga*. En este caso, retomando cada uno de los indicadores aludidos se tuvo acceso a estadística oficial que muestra el comportamiento de cada uno de ellos para cada uno de los estados de la república mexicana. Con la revisión de esta información se pudo determinar el grado de conflictividad obrera en México, y se pudo visualizar, a su vez, el nivel del control obrero alcanzado por las autoridades estatales y federales del movimiento obrero del país, situación que llama mucho la atención a inversionistas extranjeros.

Pues bien, para demostrar lo que aquí llamamos la condición de *paraíso laboral*, se inicia esta revisión con el análisis de los casos en que los trabajadores, al nivel individual, eligieron llevar a cabo acciones de resistencia ante la autoridades laborales en México, esto es, recurrir a la Junta local de Conciliación y Arbitraje JLCA para solucionar los incumplimientos laborales de los segundos. En este caso, en México los trabajadores pueden recurrir a esta oficinas y tomar la decisión de resolver sus diferencias laborales con las patrones a través de los llamados *convenios fuera de juicio*. Este es un recurso legal que los trabajadores pueden utilizar para demandar ante autoridades laborales el incumplimiento o exceso de poder de un patrón en los espacios del proceso de producción. Uno que normalmente se soluciona a través de un acuerdo de forma temprana y

¹ Este es un término jurídico laboral en México que expresa la mediación llevada a cabo por autoridades laborales entre al capital y el trabajo en la dependencias de lo laboral al momento en que aparece un conflicto en una empresa. Representa el primer momento de negociación entre el capital y el trabajo sin que se llegue a procesos jurídicos laborales oficiales complejos y largos.

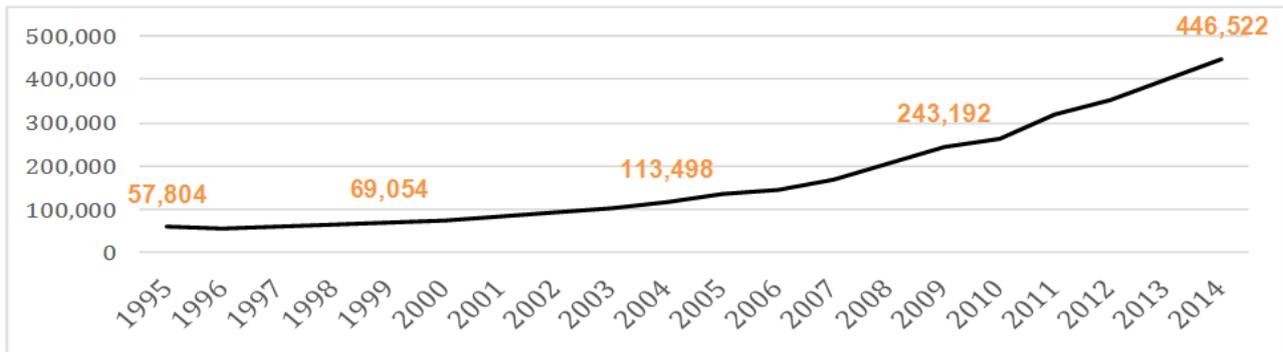
² Es el recurso legal que tienen los sindicatos en México para llevar a cabo la negociación colectiva anual. En caso de no llegar a un acuerdo entre ambas partes, el sindicato puede hacer uso del segundo momento: el estallamiento de la huelga.

terminal en las mismas oficinas conciliatorias de lo laboral. En este caso, casi siempre los conflictos de esta índole se resuelven con acuerdos "en corto" donde el patrón termina otorgando cierta cantidad de pago en efectivo al trabajador (monto que nunca pasa de un tercio de lo que marca la Ley Federal del Trabajo). Cabe mencionar que este pago resulta ser realmente bajo y puede llevarse a cabo en tres partes diferidas. Pero, ¿qué tantos casos de este tipo se resuelven en todo el país, que puedan significar una reducción de la conflictividad obrera?.

Pues bien, en la siguiente gráfica se expone la cantidad total de casos que se resuelven en todo el país a través de este mecanismo legal laboral. En esta se puede observar el incremento sustantivo de los conflictos obreros individuales registrados que son solucionados en la JLCA sin que este llegue a un juicio laboral legal. Es necesario mencionar que este es un recurso legal que se ha extendido mucho en todo México a través de las juntas locales y federales de conciliación arbitraje del país en los últimos 20, debido a que los trabajadores desean solucionar el conflicto con sus patrones de forma rápida a través de la mediación de un juez de lo laboral. Tal decisión ha sido así debido a que la mayoría de los trabajadores desean terminar de forma inmediata su relación laboral con sus patrones y porque, además, de no ser así, el otro recurso legal es llevar a cabo un juicio laboral que puede extenderse casi indefinidamente debido a las practicas dilatorias que llevan a cabo los funcionarios de la JLCA (bastante documentadas en México); situación que normalmente termina con el desistimiento de la demanda laboral por parte de los trabajadores.

Así pues, como puede observarse en la gráfica siguiente la curva ascendente del comportamiento de los trabajadores que desean resolver su conflicto obrero con el patrón a través de un *convenio fuera de juicio* es una que ha alcanzado números significativos. Esto es, de acuerdo con los datos del periodo de 1995 a 2014 los números registran un incremento sustantivo, pasando de 57,804 casos a 446,522. Si se calcula la tasa de crecimiento de este comportamiento obrero de solución de los conflictos se observa que este alcanzó la cifra de 10.75 puntos en los 20 años aludidos. (Ver gráfica 1).

Grafica 1 - Convenios fuera de juicio en las juntas locales de conciliación y arbitraje (JLCA) en México 1995-2014



Fonte: Cuadro elaborado por el autor con datos del INEGI, México.

Cabe aclarar el hecho de que si los trabajadores optan por este tipo de solución de conflicto obrero no significa que este sea uno de tipo menor, por el contrario, en él se pueden expresar casos de diversa índole, según el nivel de violación de los derechos trabajadores. Más bien expresa la resolución manifiesta de la inconformidad de los empleados a nivel nacional de la forma como los empresarios intentan solucionar sus problemas laborales en las fábricas.

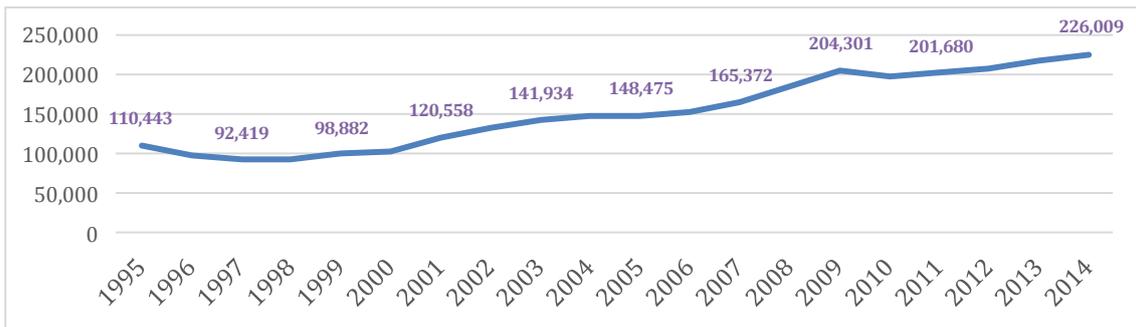
Pero, los convenios fuera de juicio no son los únicos casos de conflictos obreros individuales en el país, existe otra acción legal individual por parte de los trabajadores que pueden tomar en caso de que el ofrecimiento patronal, en la etapa de convenio fuera de juicio, no satisfaga la expectativa del trabajador de acuerdo a sus derechos legales laborales. Este otro proceso es conocido en México como demanda de juicio laboral ante la JLCA. El objetivo de la ley federal del trabajo es que los trabajadores tengan una salida legal a un conflicto con los patrones y poder llegar a una solución³. En este caso, el problema para el trabajador es que normalmente estas acciones legales son bastante lentas y casi siempre terminan en desistimientos por parte del trabajador, dando como resultado que el patrón termina ganando por incumplimiento legal del proceso.⁴

Pues bien, en la siguiente gráfica se muestra cómo se ha comportado la estadística de estos casos en todo México en los últimos 20 años. Del cual se puede observar que estos se han incrementado en todo este tiempo. Aquí se puede ver como la estadística pasa de 110,443 casos en 1995 a 226,009 en el 2014. Esto es, representa una tasa de crecimiento de 3.6 puntos (Ver gráfica 2).

Gráfica 2 - Conflictos de Trabajo Individuales de los Estados Unidos Mexicanos 1995-2014

³ Es el laudo (resolutivo final) que determina un juez de lo laboral en México para aquellos casos de demanda laboral.

⁴ Cabe mencionar que en México las autoridades laborales dependen del poder legislativo (nacional y subnacional), y como este normalmente ordena que las demandas laborales de los trabajadores se extiendan de forma indefinida, a conveniencia de los patrones. Los trabajadores terminan olvidando su caso, haciendo caso omiso al los llamados que hace el juez de la JLCA. Con este hecho, el patrón consigue evitar no pagar al empleado lo que marca la ley del trabajo en México, reduciendo así los costos de producción en sus empresas, **beneficiándose así de tan solo uno de los controles obreros existentes en el país.**



Fonte: Cuadro elaborado por el autor con datos del INEGI. Por razones de claridad en la gráfica se omiten algunos datos.

Las dos gráficas anteriores muestran el grado de conflictividad obrera expresado en protesta individual ante el incumplimiento o violación de los patrones de los derechos de los trabajadores. Esto es, si sumamos ambos indicadores tenemos que la conflictividad obrera en las fábricas en México ha llegado a cifras alarmantes, cercanos a los 672,531 casos. Esta realidad laboral solo tiene una explicación, y esta se mueve en lo que está sucediendo en la fábrica o en las empresas en el país, sobre todo con respecto a la forma como se han conducido los patrones con sus trabajadores. Afortunadamente, existen algunos datos estadísticos que han sido recabadas por las instituciones de estadística nacional. En ellas se pudo encontrar *los motivos que originan los conflictos individuales* registrados en las juntas conciliatorias de lo laboral.

Revisando la estadística de los motivos de los trabajadores en México para interponer una demanda laboral individual en las dependencias de las JLCA del país en los últimos 20 años se encontró que es uno el que más ocasiona que los trabajadores lleven a cabo acciones de resistencia obrera.

Al observar la gráfica 3 se puede determinar el principal motivo que ha llevado a los trabajadores de México a interponer una demanda laboral, este es el despido injustificado⁵. Para el caso de México los principales motivos de conflictos obreros, son: despido injustificado, terminación de contrato, participación de utilidades, riesgo de trabajo, rescisión de contrato, etcétera. En este caso, el motivo de despido injustificado es el que más ocasiona demandas de conflictos obreros en las JLCA en los estados subnacionales. Al parecer es el mecanismo de flexibilización más recurrente de los patrones para reducir la planta laboral en la empresa o buscar la reducción salarial de sus empleados (se despide al trabajador para luego contratar otro con un sueldo menor).

⁵ En México están tipificados por la ley laboral (Ley federal del Trabajo) los motivos de los conflictos obreros, uno de ellos el de despido injustificado. En caso de presentarse cualquiera de éstos motivos, el patrón citado en las Juntas de Conciliación y Arbitraje tiene que acreditar el despido del trabajador. En caso de que no sea así, el empleado puede recurrir a convenir un acuerdo o arreglo **fuera de juicio** o interponer un **juicio de demanda laboral**.

Brazilian Journal of Development

Por lo tanto, en la siguiente gráfica se puede observar el grado en que los patrones recurren al uso discrecional de finiquitar la relación laboral con un trabajador: despidiéndolo injustificadamente. Esto es, al parecer los empleadores conocen que al de despedir a uno de sus empleados este podrá demandarlo ante en la JLCA, situación que no ocurre al cien por ciento. En caso de no llevarse a cabo la acción de demanda del trabajador, este evitara el pago por despido de un trabajador.

Grafica 3 - Motivos de conflictos de trabajo por entidad federativa 2014



Fonte: Grafica elaborada por el autor con base al Anuario estadístico del INEGI del 2014.

Como se puede observar, los despidos injustificados tan solo en el año del 2014 son el recurso preferente del patrón para deshacerse de un empleado. Se puede hacer notar que el grado de uso de este recurso de flexibilización laboral se lleva a cabo en todas las regiones del país o estados subnacionales y que varía su intensidad de un estado a otro. Lo significativo aquí es que este motivo se impone al resto, ya que la línea gris solo aparece en algunos Estados, lo cual indica que los patrones conocen de las practicas desleales llevadas a cabo por las autoridades de las juntas de conciliación a su favor. Esta última afirmación se hace porque al ver las siguientes gráficas el lector comprenderá la forma como estos actúan a favor de los patrones.

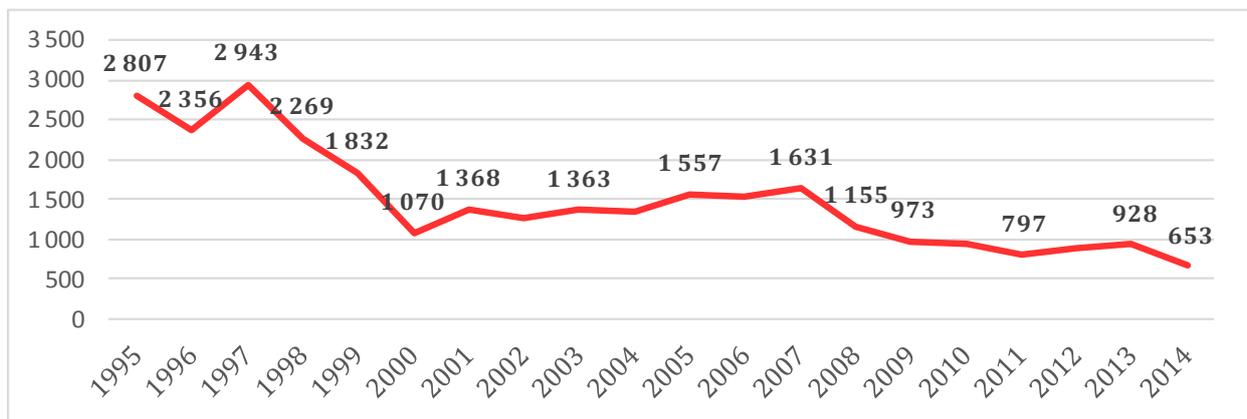
Por ejemplo, en el caso de Aguascalientes tan solo los despidos injustificados representan el 99% del total de motivos de conflicto obrero. Y así cada estado tiene un porcentaje muy alto de estos casos; inclusive pueden verse que tres estos estados son los que su único motivo de conflicto es el de despido injustificado, alcanzando el 100% de los casos. Estos estados, son: Tabasco, Durango y Chiapas (Ver gráfica 3). Se omiten más ejemplos como este debido al poco espacio que se tiene para la publicación del artículo, algo que se puede solucionar si el lector consulta la estadística de cada uno de los estados, publicada por el INEGI.

Pero, ¿por qué se afirma en este artículo que existe un control obrero en todo México, si los índices de conflictos obreros individuales están a la alza en los últimos años?. La respuesta ha sido

dada en parte con la información generada por las tres primeras gráficas, pero se esclarece en mayor medida al momento de revisar la siguiente información. En esta, la acción colectiva de los trabajadores y del movimiento obrero como tal en México parece no existir.

Al revisar el comportamiento de los conflictos laborales colectivos en México encontramos que la curva expresa un sentido opuesto a las gráficas 1 y 2. Esto es, en la gráfica 4 se puede observar que los **conflictos colectivos** tienen una caída estrepitosa en los últimos 20 años, pasando de 2,807 casos en 1995 a 2,943 de estos en 1997 y llegar a la cifra sorprendente de 653 conflictos en el 2014. Se menciona el término sorprendente porque si dividimos este último dato por los 32 estados de la república mexicana se está ante la cifra de 20 conflictos colectivos por entidad. Dato que se vuelve contradictorio debido al incremento de unidades productivas y de inversiones extranjeras en el país⁶ y al incremento en las demandas individuales en este mismo periodo. Y es más sorprendente aún si a este indicador se le calcula la tasa de crecimiento para el periodo de 1997 a 2014, del cual se tiene que llega a expresarse en números negativos: -12.26 puntos (Ver gráfica 4).

Grafica 4 Conflictos colectivos de trabajo en México 1995-2014



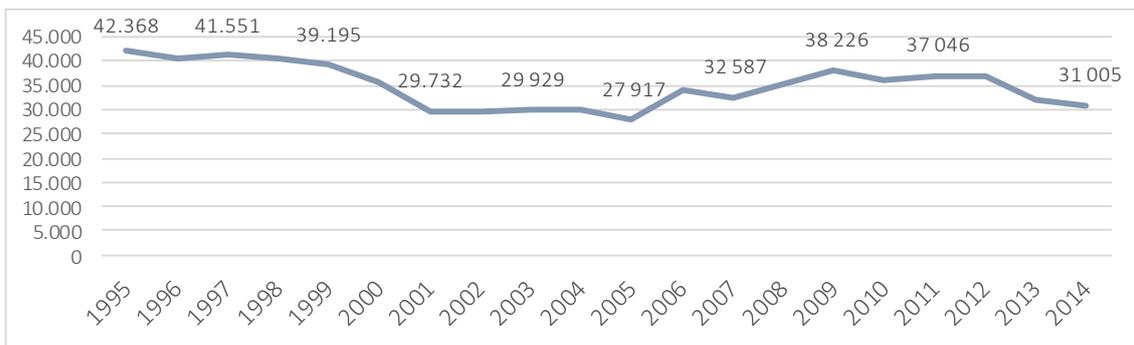
Fuente: Cuadro elaborado por el autor con datos del INEGI, México. Por razones de claridad en la exposición de la información se omiten algunos datos estadísticos.

Los datos anteriores expresan el alto grado de control obrero alcanzado en todo el territorio nacional con respecto a la conflictividad de los trabajadores en las fábricas. Este dato se hizo real debido a tuvieron que estar involucrados diversos actores sociales locales en cada una de las regiones del país. Esto es, tuvieron que haber participado gobernantes (su aparato de estado), empresarios y sindicatos, quienes colaboran eficientemente para que estos números se expresasen de esta manera. Pero, este control obrero en las fábricas de la que se ha hecho alusión y que denota lo que aquí se ha llamado como una región en la que existe todo un *paraíso laboral*, solo se puede esclarecer por completo cuando se expone la siguiente información. Esto es, al revisar la estadística

⁶ Este punto se abordará más adelante en este artículo.

nacional de los emplazamientos a huelga⁷ en México por parte de los sindicatos en el país, encontramos que en los últimos 20 años esta acción colectiva obrera pasó de 42,368 casos en 1995 a 31,005 en 2014; resaltando que en el año 2007 se registró la cifra más baja de este fenómeno sindical alcanzando la cifra de 27,917 casos (Ver gráfica 5).

Gráfica 5 - Emplazamientos a huelga en los Estados Unidos Mexicanos 195-2014



Fuente: Cuadro elaborado por el autor con datos de los Anuarios Estadísticos del INEGI, México.

De entrada se observa una caída significativa en este rubro, ya que resulta ser contradictorio que este dato vaya a menos cuando en si se incrementaron las empresas en todo el país, algo que resulta incongruente.

Además, se tiene que hacer mención que en México el emplazamiento a huelga representa el trámite legal sindical de negociación colectiva entre patrones y trabajadores, algo que supondría la existencia de un sindicato y de su lucha propiamente dicho. El problema aquí es que la tendencia de los emplazamientos a huelga vaya a la baja a pesar de que en 20 años se han incrementado las unidades productivas e inversiones extranjeras en México.

En este caso, se tiene que mencionar que existe un asunto en fondo en este indicador, ya que no es solo conocer la cifra en sí misma, sino más bien el resultado del acto del emplazamiento a huelga. Esto es, conocer si existe negociación colectiva en México y si estas culminaron con acuerdos salariales y de prestaciones satisfactorias para ambas partes o, en su caso, con el estallido de la huelga.

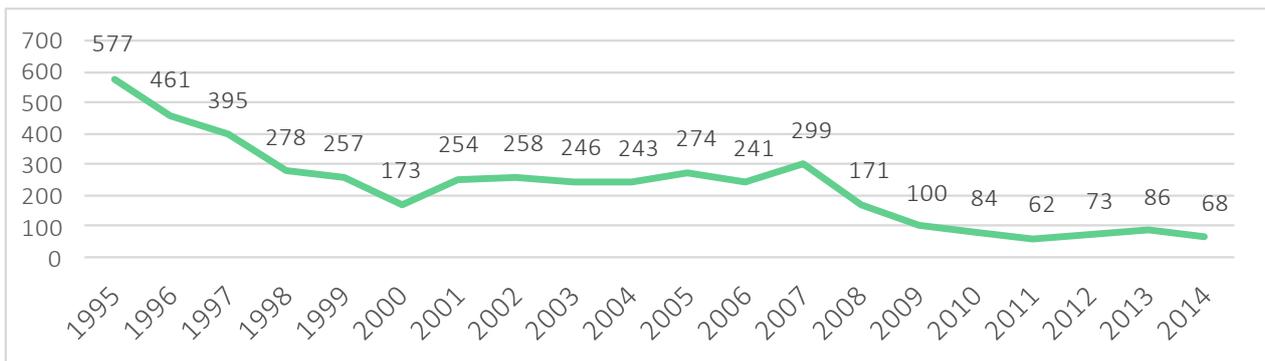
Pues bien, dado que en este trabajo se desea medir el grado de conflictividad obrero en México, es preciso que se revise la estadística de los estallidos de huelgas, ya que este modo ofrece una idea más real del grado de conflictividad de los trabajadores en el país. Cabe hacer mención que en el momento en que los obreros deciden irse a la huelga significa que existe un sindicato, y por

⁷ En México el emplazamiento a huelga tiene un estatus legal y representa que el sindicato tiene el reconocimiento legal de las autoridades laborales; que los capitales deben reunirse anualmente con la parte sindical para discutir el incremento salarial y las prestaciones de los trabajadores. En resumen, es el momento en que el capital y el trabajo negocian ante un juez de lo laboral las condiciones de pago de los empleados de una fábrica.

ende, un proceso de negociación colectiva fallido. Se menciona esto porque en México existen los llamados contratos de protección, que expresan la ausencia de sindicatos en las empresas, debido a la acción de una contubernio contraído entre gobierno, empresarios y sindicatos que evita que en las empresas exista sindicato que represente a los trabajadores en cualquier tipo de conflicto obrero⁸.

Pues bien, con la siguiente gráfica se corrobora que el control obrero en México en materia de conflictividad obrera ha sido alcanzado en su plenitud, ya que ella se puede observar cómo la huelga en México (a máxima acción colectiva de defensa de los derechos de los trabajadores), ha sido erradicada de todo el territorio nacional, pasando de 577 huelgas en 1995 a tan sólo 68 casos para el año de 2014. Esta caída representa -10.1 puntos de tasa de crecimiento. Y si a este dato se le divide por el total entidades federativas en México (32), se tiene que en el país en promedio estallaron 2.1 huelgas para cada subregión (Ver gráfica 6).

Gráfica 6 - Huelgas Estalladas en los Estados Unidos Mexicanos 1995-2014



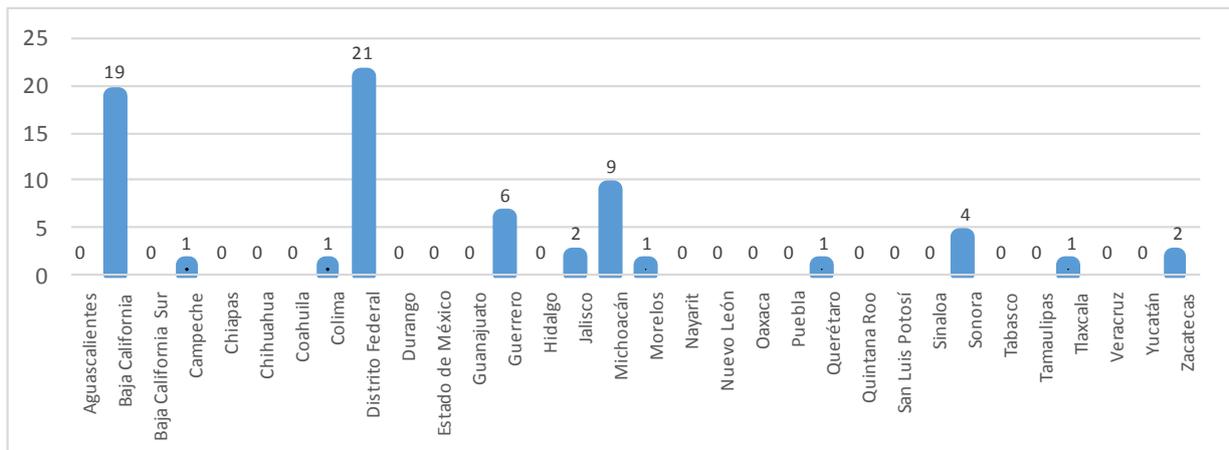
Fuente: Cuadro elaborado por el autor con datos de los Anuarios Estadísticos del INEGI, México.

Este dato es trascendental para este artículo porque demuestra cómo estructuralmente en México existe control obrero expresado en un extremadamente bajo nivel de conflictividad obrera. Es un dato que cobra relevancia para cualquier capital en circulación en el mundo, porque muestra la existencia de todo un *paraíso laboral* en toda una región. Convirtiéndose esta en una nueva forma de ventaja competitiva que ofrece lo que otros territorios, e inclusive aquellos de los que son nativos, no han podido resolver.

Pero, la gráfica anterior tiene el problema de que no muestra cuáles son los subregiones de México en las que ha desaparecido la huelga obrera y en cuáles no. En la siguiente gráfica se puede observar en qué estados de la república mexicana la acción colectiva de la huelga ha desaparecido y en cuáles escasamente existe.

⁸ Ver más en el libro "Corporativismo y contratos de protección en Aguascalientes", editado por UAA, pag: 73-78.

Gráfica 7 - Huelgas estalladas por entidad federativa en 2014



Fuente: Cuadro elaborado por el autor con los datos del Anuario estadístico federal 2014.

Por ejemplo, en 11 estados de México son los únicos espacios en donde se llevaron a cabo huelgas en el 2014, de la cuales cuatro de estas concentran 55 de las 68 casos (Ver gráfica 7).

La relevancia de hacer mención de esta acción colectiva está en que ocasionan pérdidas millonarias a las unidades productivas de todo un territorio. De tal modo que si estas desaparecen al nivel regional, esta adquiere un estatus de ventaja comparativa, uno que solo existe en pocos lugares del mundo.

Al parecer, México es una región en la que el conflicto obrero de la huelga ha sido resuelto e inclusive desaparecido en algunos estados, como es el caso de Aguascalientes, que por más de 40 años no ha registrado huelga alguna (Gutiérrez y Padilla, 2014: 138). Lo mismo ha sido así para varios de los Estados del país ya que algunos han alcanzado varios lustros sin que haya esta acción colectiva.

Pero, ¿cómo opera la llamada política pública de control obrero para que se exprese en la reducción de indicadores de conflictividad obrera?. En el siguiente apartado se maneja la forma como participan los gobernantes y el corporativismo sindical para que las empresas no tengan que lidiar con sindicatos y por ende que no haya huelgas en toda la región.

3.2 POLÍTICA PÚBLICA DE CONTROL OBRERO CON BASE EN EL CORPORATIVISMO

Pues bien, la reducción de la conflictividad obrera en México solo se puede expresar a través de la forma como han participado los sindicatos y las autoridades de gobierno en las regiones. Esto es, el Estado y el corporativismo sindical surgido en México a mediados del siglo pasado fue instrumentando y redefiniendo un tipo política pública operativa, eficiente y real. Una que se basa en controlar al movimiento obrero en México, a través de la relación social y corporativa de la clase

trabajadora existente en los territorios subnacionales del país (Bizberg, 1990: 116). Esta relación corporativa es una que en su momento sirvió para que la clase política pudiera reproducirse el poder en México, pero que al paso del tiempo se transformó en uno que se orientó a alcanzar la paz laboral en las empresas y en las entidades a través de un contubernio entre funcionarios públicos, empresarios y sindicatos, ofreciendo los servicios de los contratos de protección (op. cit. 2006: 71-82)

Así pues, se puede afirmar que lo que inició como un mecanismo de control obrero e instrumento de reproducción de poder, se transformó en un tipo política pública orientada, en los últimos 15 años, a alcanzar la paz laboral que demandaban los empresarios. Una que garantiza que en las subregiones, como fue en el caso de Aguascalientes y del resto del país, existan bajos niveles de conflictividad obrera. (Gutiérrez y Padilla, op. cit: 251). Y una que favorece la localización industrial (Gutiérrez, 2016: 237). Esto es, la llamada paz social y laboral en México, cuyo significado es control obrero, producto de una política pública de control obrero y de desarrollo industrial, se ha hecho presente en las IED a través de los llamados "incentivos intangibles"⁹ y de los incentivos tangibles¹⁰ que estos disfrutaban al localizar sus capitales en la región del país (Gutiérrez, 2016: 125).

Sin tales relaciones sociales corporativas la política pública operada en los distintos Estados subnacionales de México, no es posible explicar casos como el de que de los 31,005 emplazamientos a huelga en el año 2014 en México, sólo 68 culminaron en huelga (Anuario estadístico del INEGI 2014). Y no se podría explicar cómo es que la estadística de motivos de conflictos obreros individuales se concentre preferentemente en los despidos injustificados, como parte del servicio obtenido por el uso de los llamados contratos de protección firmados entre las IED localizadas y los sindicatos locales como parte de los incentivos intangibles y los distintos gobiernos locales. Son resultados, que analizados sin su significado contextual, no podrían explicar lo que sucede en México en materia laboral. Ni tampoco se explican acciones como las llevadas a cabo por los gobernantes locales al destinara recursos públicos en beneficio de la localización de las IED: incentivos tangibles. En general, son datos y análisis de lo real que de forma conjunta resultan de interés para cualquier inversionista extranjero, ya que expresan las verdaderas condiciones

⁹ Son los beneficios otorgados por los gobiernos subnacionales a las IED por invertir sus capitales en la región, estos están relacionados con el control obrero en las fábricas para no tener un sindicato a través de los llamados contratos de protección. Ver más en el "El sindicalismo en Aguascalientes" y en "Corporativismo y contratos de protección en Aguascalientes", editado por UAA.

¹⁰ Son los beneficios otorgados por los gobiernos subnacionales a las IED por invertir sus capitales en la región. Estos otros están relacionados con los que marcan las teorías de localización pero que en este caso pueden ser otorgados por los gobiernos locales, según sus legislaciones: terrenos sin costo, exención de impuestos, uso discrecional del suelo y del agua de la región, entre otros.

laborales que viven los empleados en México (uno que denota *paraísos laborales* como pocos en el mundo). Y además, que son regiones que son capaz de convertir recursos públicos en privados.

En este caso, el problema que tienen las autoridades laborales de nuestro país es que tales beneficios intangibles y tangibles (control obrero a través de los llamados contratos de protección), no pueden ser difundidos abiertamente, ya que estos representan la violación de los derechos de los trabajadores, algo que contraviene incluso con los acuerdos firmados por el gobierno federal de México con la OIT y con aquellos otros de corte internacional: el Tratado Transpacífico de Cooperación Económica. En estos casos, las mismas autoridades laborales federales y estatales han hecho pronunciamientos negando la existencia de los llamados contratos de protección, fundamento de lo que aquí se ha denominado beneficios intangibles. Como los llevados a cabo en el Estado de Aguascalientes por más de 4 décadas. Con respecto a este tema, el mismo Secretario del trabajo de México Alfonso Navarrete Prida en un comunicado de prensa del 22 de Junio del 2015, de forma conjunta con los 32 representantes laborales de las juntas locales del país, negó la existencia de dichos contratos de protección y afirmó la existencia de libre sindicalización. Pero, cosa contraria a esas afirmaciones, estos mismos actores presumen que en todo México se ha registrado 20 meses sin huelgas de jurisdicción federal. (Comunicado de prensa, 22 de Junio de 2015).

El asunto del uso de los contratos de protección en nuestro país (beneficios intangibles), es de tan elevada magnitud que ya trascendido a nivel internacional, ya que las autoridades norteamericanas una semana anterior criticaron la persistencia de sindicatos falsos o contratos de protección en México y que por ende no se debía firmar el Tratado transpacífico de Cooperación Económica, contrario a lo que se menciona en el comunicado de prensa del titular de STPS (El Financiero, 2015).

Ante el hecho anterior, el mismo titular de la STPS tuvo que hacer otra declaración al día siguiente de su comunicado, afirmando que: "Los secretarios del Trabajo del país firmaron un acuerdo para erradicar los contratos que simulan la contratación colectiva de los trabajadores para evitar emplazamientos a huelga, a través de los llamados contratos de protección, informó Alfonso Navarrete Prida, titular de la STPS, que según investigadores se calcula que 90% de los contratos colectivos del país son de esa naturaleza" (El Economista: 2015).

E inclusive, expertos laboristas, hicieron declaraciones al respecto, señalando que: "la OIT realizó una serie de recomendaciones al gobierno de México, solicitando llevar a cabo las reformas legislativas adicionales a la Ley laboral de 2012, necesarias para lograr el respecto a la libertad de asociación. El propio Fondo Monetario Internacional ha reconocido recientemente la importancia de que existan sindicatos representativos y fuertes para lograr igualdad social y justicia salarial" (La jornada, 2015).

De forma más reciente (el 13 de Octubre del 2016) el mismo senado de la republica tuvo que promover reformas a la Ley laboral mexicana para combatir la existencia de los contratos de protección en México, atendiendo las sugerencias de la OIT y el FMI, aprobando la desaparición de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, que dependen de los ejecutivos locales. Este acuerdo de reforma laboral constitucional, parece ser, que tiene el objetivo de reducir discrecionalidad llevada a cabo por las autoridades laborales con respecto al manejo y solución de los conflictos obreros (individuales y colectivos), en estos espacios regulación del trabajo en México (Proceso, 2016).

Con tal reforma laboral se demuestra fehacientemente la existencia de los llamados contratos colectivos de protección en toda el país, lo cual indica la existencia de una política pública de control obrero implementada por los gobiernos nacionales y subnacionales para lograr la paz laboral en las diversas subregiones del país. Esto implica, a su vez, que la versión de la no existencia de dichos contratos de protección en las declaraciones del titular de la STPS son completamente falsas, y que por el contrario, indica que este secretario forma parte de todo el instrumental que ha desembocado en la construcción de la política pública industrial de control obrero. Una que ha caracterizado a la región México por haber alcanzado la estabilidad laboral (paraíso laboral) que todo capital internacional desea, ofreciendo beneficios que otras regiones no llevan a cabo.

El asunto aquí es que los beneficios intangibles (control obrero derivado del uso de contratos de protección en los estados expresado en la desaparición de las huelgas en México), son el instrumento principal que promueven los gobiernos subnacionales o estatales en el extranjero para captar IED y sirven, a su vez, para impulsar el desarrollo industrial de las regiones. Si la versión de reforma promovida por el senado de la república es autentica, implicaría que el factor primordial de localización industrial para la región de México se vendría abajo, algo que no ha sucedido. Este hecho representa una contradicción del **decir y hacer** de las autoridades de los estados de la república mexicana en materia de política pública industrial y laboral. Algo que en los hechos no se está llevando a cabo, ya que la estabilidad laboral no se ha roto, sigue habiendo control de los conflictos obreros y de la huelga obrera en los estados de la república.

Por lo tanto, los llamados incentivos tangibles e intangibles promovidos por las autoridades federales y estatales de México en el extranjero para captar inversiones foráneas son toda una realidad; una que simula desarrollo para a región, pero que encubre los verdaderos objetivos e intereses de quienes se ven beneficiados y de quienes la impulsan.¹¹

¹¹ Ver la articulación existente entre funcionarios públicos para ofrecer los llamados beneficios tangibles intangibles y ver el contubernio entre estos con empresarios y sindicatos para producir y reproducir una política pública de control obrero. (op. cit. 2014 y 2016: 2019 y 118-122).

Lo que si se debe hacer mención es que los llamados incentivos tangibles e intangibles que tanto han sido promovidos por las autoridades federales y estatales en México con el objetivo de captar inversiones foráneas son tan sólo una parte del problema a destacar en este trabajo. La otra parte corresponde a la lógica natural de todo inversionista por alcanzar tasas crecientes de ganancia; una que debe ser mayor a la que obtiene en sus lugares de origen. De lo contrario estos no buscarían nuevas regiones en donde colocar sus capitales. Por tal motivo, la pregunta en estos momentos es: ¿la reducción de los índices de conflictividad obrera en México ha redundado en incrementos de productividad y ganancia para la IED?. Ambos problemas son inherentes uno del otro, sino lo analizamos en su forma integral, no se entienden muchos de los datos estadísticos aludidos y los que se presentan en el siguiente apartado.

A continuación se maneja el grado en que ha sido atraído el capital foráneo según el nivel de conflictividad obrera en las distintas subnaciones del país (Estados); pero, además, se describe, en cuál estado (s) se ha generando mayor valor agregado censal bruto (indicador que más se acerca a la descripción de la productividad de una región), según el grado de control obrero.

3.3 INVERSIÓN EXTRANJERA DIRECTA Y CONFLICTO OBRERO EN MÉXICO

Como es bien sabido, en la última década México se ha distinguido por ser uno de los países que más captó IED en los últimos años a pesar del efecto que tuvo en el mundo la crisis económica del 2008. Esto ha sido así gracias a que este ha podido diseñar un tipo política pública local y nacional que promovió el desarrollo industrial de su región en el extranjero.

Así pues, intentando relacionar el punto de las políticas públicas de control obrero con el de políticas públicas de desarrollo y promoción de la industria en la región, se presenta la siguiente estadística y entrevistas que están dirigidas a demostrar lo que está sucediendo en nuestro país en materia sindical, productivo e industrial. Para lo cual es necesario recuperar algunas entrevistas que se hicieron a funcionarios públicos de alto rango del Estado de Aguascalientes, así como también de los líderes de cámaras empresariales (nacionales y subnacionales) y de líderes de centrales obreras, para reconstruir por qué está asociado la variable de inversión extranjera directa con conflictividad obrera y la productividad.

La primera entrevista a citar fue la que se realizó al Secretario de Desarrollo económico del Estado de Aguascalientes en materia de paz social y laboral en la entidad como parte de la política pública implementada por el gobernador en turno.

¿Hasta dónde la política pública de paz laboral que ha enumerado en varias ocasiones el Ingeniero. Carlos Lozano influyó en mayor, mediana o menor medida en el proceso de localización de esta planta [refiriéndose a NISSAN] aquí en el Estado junto con otras mas que han llegado?

Yo diría que el tema de la estabilidad laboral, los más de 40 años de no huelga, de no tener unas huelgas registradas es un factor totalmente determinante. No te podría decir en qué porcentaje, sobre todo lo que este, sobre todas las bondades y beneficios que este estado ofrece, pero quiero comentar rápidamente que efectivamente sí es un tema que llama mucho la atención, es el anzuelo, es el gancho, el primer gancho, es la primer carta de presentación que nosotros lanzamos al vender el estado al exterior.

Es que para nosotros es muy normal, para cualquier ciudadano es muy normal saber que no hay temas revueltos, que no hay temas laborales, que no hay huelgas, que no hay algunas expresiones de inconformidad en la calle, bloqueos etc. como lo hay en otros estados que incluso no están tan lejanos. Entonces al nosotros lanzar el anzuelo, con eso ya captas la atención y con eso le siembras la semillita o la necesidad de decir tengo que ir al menos a sentarme con la gente de Aguascalientes, para ver que mas me ofrece el Estado, creo que eso es muy importante, además de las bondades que tiene Aguascalientes. (Raúl Landeros Bruni Secretario de la SEDEC Ags. 2015-2016)

El secretario de desarrollo económico en el Estado de Aguascalientes tiene claro sobre la importancia que ha tenido la política pública de paz laboral (control obrero expresado en no conflictos y huelgas en el Estado), para el desarrollo industrial de la región-ciudad de Aguascalientes. Este actor dimensiona que la estabilidad laboral es la que contribuye en el proceso de captación de inversiones productiva. De acuerdo a su versión, es la que más interesa a las IED por ser uno que lleva más de 40 años sin que se haya presentado huelga alguna. En este caso, los términos que utiliza para describir este fenómeno de localización en la región ciudad de Aguascalientes son bastante claros: "es el anzuelo, es el gancho, el primer gancho, es la primer carta de presentación que nosotros lanzamos al vender el estado al exterior".

En este caso, no solo este actor hace alusión a la condición que ha alcanzado la entidad federativa de Aguascalientes en materia de paz social y laboral como factor de atracción de capitales nacionales y extranjeros en la entidad, sino también el conjunto de líderes empresariales y líderes sindicales locales quienes también coinciden este dato. Esto es, entrevistas realizadas a los líderes de cámaras empresariales en Aguascalientes en el año del 2010 tales como: Canaco, Canacindra, Coparmex, CCE, Canaintex, Cainvest, Nafinza, (op. cit. 2014: 264-278), y del año 2014 al líder empresarial de la Cámara Nacional del Autotransporte Canacar (op. cit. 2016: 166), consideran que la paz laboral en la entidad es la que ha contribuido al desarrollo industrial en la entidad. En estas entrevistas, incluso hubo quien declaró, por primera vez, la existencia del uso de los llamados contratos de protección para que las IED no tuvieran problemas laborales con los trabajadores: fundamento verdadero del control obrero en la región y por ende de la paz laboral.

Por otro lado, con respecto a este punto también coincidieron líderes de centrales obreras (CTM, CROC, CROM), y funcionarios públicos relacionados con el mundo del trabajo (Presidentes de juntas locales y federales de conciliación y arbitraje y los secretarios del trabajo) en que la paz social y laboral era la condición que los inversionistas internacionales reconocían como el de mayor peso para tomar la decisión de invertir en Aguascalientes. (op.cit. 2014: 179 y 207)

El asunto aquí es que para lograr la estabilidad laboral en la región, tanto sindicatos, empresarios y funcionarios, deben actuar en forma articulada para que la política pública de control obrero sea eficiente con respecto a la captación de IED. En este caso, la forma operativa de cómo funciona el control obrero, como parte de una política pública, la describen perfectamente dos abogados laboristas que ha trabajado en la JLCA de Aguascalientes por muchos años en la resolución de los conflictos obreros. Ambo mencionan que:

Puede haber muchas explicaciones [con respecto al tema], 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 secretaria 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 decirla, 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)

Se utilizan las siglas AL #1 para omitir el nombre del abogado laborista quien solicito que su entrevista fuera anónima. En este caso, este fragmento de la entrevista expresa claramente la existencia de los contratos de protección, y hace alusión a como la JLCA obstaculiza el registro de sindicatos que no forman parte del contubernio entre patronos, sindicatos y Estado, para evitar que las empresas tengan que lidiar o negociar un contrato colectivo con un sindicato real. Y como, además, las autoridades laborales por orden del secretario de gobierno impiden por todos los medios que estallen huelgas en la entidad, como parte de una política de paz laboral en la entidad.

Por otro lado, está la versión de otro abogado laboralista quien también describe como opera la JLCA al momento de obstaculizar el registro de un sindicato en una empresa:

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, ¿qué 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 las famosas ayudas sociales para el sindicato [aludiendo a las igualas, que son pagos económicos por parte de los empresarios], y el contrato van y lo registran ante la junta y surte todos esos efectos [es la central obrera quien registra el contrato en la JLCA y son las autoridades laborales quienes lo reciben sin verificar si existe un sindicato de por medio]. 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 quedaron en la calle; al querer reclamar sus prestaciones van y se arriman a una central obrera para que los defiendan y esta central obrera empieza a 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 tú la tienes, tú 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 [simulado], 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 [con interese particulares y no gremiales], que otros sindicatos y quiere obtener muchísimos beneficios económicos a fuerza de estar extorsionando a la gente [haciendo referencia al empresariado]. 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)

Esta versión aclara fehacientemente la forma como operan empresarios, sindicatos y servidores públicos, estos últimos por orden de funcionarios públicos de alto rango a favor de los intereses de los empresarios y de mantener la paz laboral en la región. Pero, ¿qué hace la JLCA cuando existe un problema de huelga en Aguascalientes, que es el mismo caso para todo el país?. En la siguiente entrevista se expone la forma actúa secretario de gobierno del Estado, a través de las autoridades laborales, para resolver cualquier conflicto obrero.

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 secretaria general de gobierno. Es decir, que las cuestiones de apoyos económicos dependen de secretaria 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 secretaria de gobierno y entonces secretaria de gobierno muchas veces nada más 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)

En esta otra versión, se puede ver cómo funcionan los funcionarios públicos ante la posibilidad de que estalle una huelga en una empresa, en donde el secretario de gobierno asume la postura de que los presidentes de las juntas locales la eviten a toda costa o lo que este entrevistado es el México de hecho.

Ahora bien, con respecto a la política pública de industrialización y promoción de la región; y cómo operan los funcionarios públicos para asegurar a los IED no experimentaran problemas laborales y sindicales en sus plantas productivas. En la siguiente versión de entrevista, respecto al abogado laboralista # 1, se expone en mayor medida lo afirmado en líneas anteriores:

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 [beneficios tangibles] 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...[beneficios intangibles]. No van a tener un porcentaje alto de demandas individuales, entonces creo que ese es un factor muy importante (AL #2).

¿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 secretaría, 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: 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 crecimiento 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. Sí, 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).¹²

Con estas últimas entrevistas se puede ver la forma como están articulados los distintos actores sociales relacionados con el mundo del trabajo y de la industria en Aguascalientes, un caso que expresa gran parte de lo que está sucediendo en el resto del país. En este caso, se pueden mencionar casos como el del Estado de Nuevo León, en donde el gobierno local, que para captar la inversión de la automotriz KIA, ofreció muchos incentivos tangibles e incluso intangibles para asegurar la localización de dicha empresa. Situación que ha llevado al gobierno actual, el Sr. Jaime Rodríguez, a revisar los términos y condiciones en que se concretó la localización de la armadora.

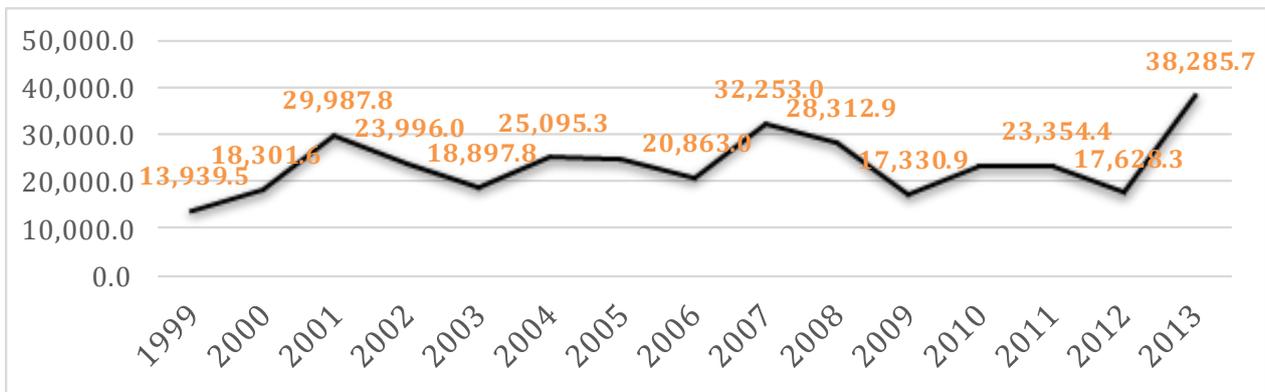
Esto es, la llamada política pública de control obrero es un modelo que se ha implementado en casi todo México, los datos aludidos en las gráficas anteriores muestran los resultados obtenidos en la última década y expresan, a su vez, la desaparición de cualquier acción colectiva obrera en el país.

¹² Entrevista realizada en el año de 2010 a dos abogados laboristas que cumplieron en su momento funciones administrativas y de autoridades superiores en la JLCA de Aguascalientes. Ver más en el libro. La construcción del control obrero e industrialización en Aguascalientes. Editado por Plaza y Valdés.

Ahora bien, aún no se ha expuesto si existe relación entre captación de IED y la condición del aquí llamado paraíso laboral, resultado de una política pública de control obrero?.

En la siguiente gráfica se puede ver como en los últimos seis años, las autoridades nacionales y subnacionales pudieron articularse de tal forma que las ha llevado a ser competitivas en captación de inversiones extranjeras, esto se puede observar en la siguiente gráfica. Así bien se puede hacer notar que México en el año de 2013 llegó a captar la cantidad de 38,285.7 millones de dólares en inversiones extranjeras, superando incluso a la cifra record obtenida en el 2007, fecha anterior a la crisis económica mundial de 2008 (Ver gráfica 8).

Gráfica 8 - Inversión Extranjera Directa en los Estados Unidos Mexicanos 1999-2013



Fuente: Cuadro elaborado por el autor con datos de los Anuarios Estadísticos del INEGI, México, son inversiones en millones de dólares. Se omiten algunos datos por año para hacer más visible la información.

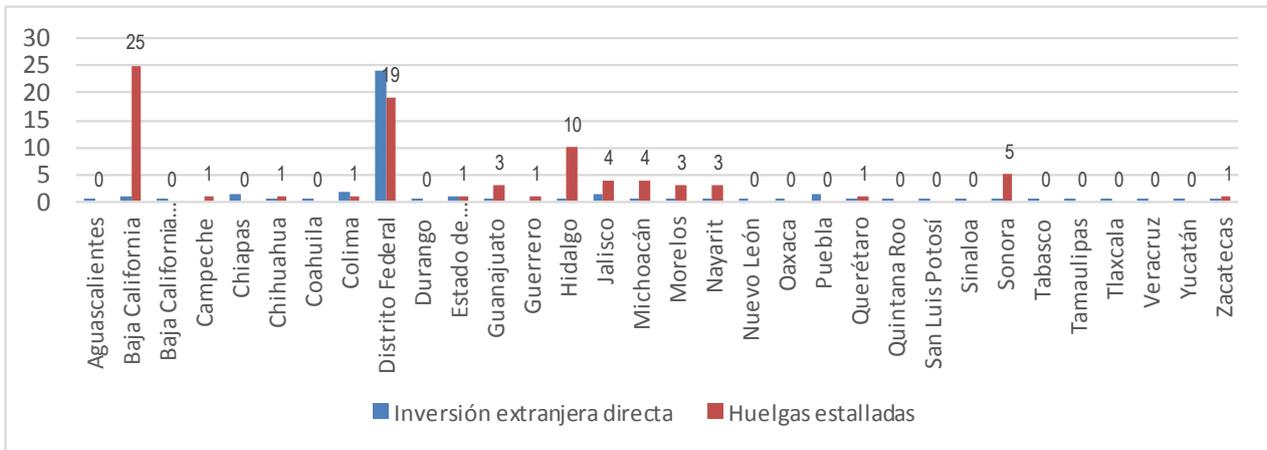
Como ya se mencionó, del 2008 al 2013 estuvo presente el efecto de la crisis financiera en el mundo, hecho que contrajo los mercados y las inversiones productivas de forma global. Y que para el caso de México este efecto se expresó claramente con la caída del índice de IED para periodo, llegando a niveles similares a los obtenidos a inicios del 2000. Para luego volver a subir a niveles nunca antes vistos, de acuerdo a los registros históricos que se ofrecen en la gráfica aludida. Al parecer en el año del 2013 México vuelve a ser el territorio que compite eficientemente por IED y se coloca dentro del país con mayores atractivos para los capitales.

Ahora bien, dado que en este artículo se maneja la hipótesis de que son los incentivos tangibles y sobre todo los intangibles (control obrero), los que han influido determinadamente en la llegada de IED a territorio nacional.

En la siguiente gráfica se expone como los gobernadores (actor social local), pudieron crear en sus territorios las condiciones estabilidad laboral, que los capitales internacionales demandan para decidir colocar sus inversiones en la región. Oferta que siempre ha dependido de los actores sociales locales que, al final de cuentas, son quienes eligen el rumbo del país para los siguientes

años y son quienes determinan si ponen o no tal control obreros a los servicios de los capitales foráneos.

Grafica 9 - Inversiones Extranjeras Directas y Huelgas Estalladas por entidad Federativa 2013



Fuente: Cuadro elaborado por el autor con datos del Anuario estadístico del INEGI, México 2013. Las inversiones Extranjeras Directas representan miles de millones de dólares.

Al revisar la gráfica 9 se puede observar cómo es que existen ciertas regiones en México que son preferidos por las IED para su localización; pero, además, se puede detectar que las inversiones se encuentran distribuidas casi equitativamente por toda la república mexicana. Esto es, en el año de 2013 todas las entidades federativas pudieron captar IED y en todas ellas no se presentaron huelgas. Este hecho lleva a plantear, dada la consideración de los capitales en circulación, que México es un territorio en donde ya se solucionaron los problemas de conflictividad obrera, observando que existe control obrero (paz social y paz laboral), en toda la región. Esto es, en cada uno de los estados existe cierto porcentaje de participación de IED valuado en miles de millones de dólares (38,285.7 millones de dólares para el año del 2013). Inclusive se puede notar que en los Estados en donde se registran algunas huelgas, la captación de IED es muy alta con respecto al resto de la república, como es el caso de Distrito Federal (ahora llamado Cd. de México), Baja California (este estado tiene huelgas en estos momentos por la lucha de los jornaleros de la región que observan que este mismo trabajo se paga mejor apenas cruzando la frontera), Hidalgo, Sonora. En estas subnaciones se ha reducido enormemente el nivel de conflictividad obrera en las fábricas, niveles inexistentes en ninguna parte del mundo capitalista (Ver gráfica 9).

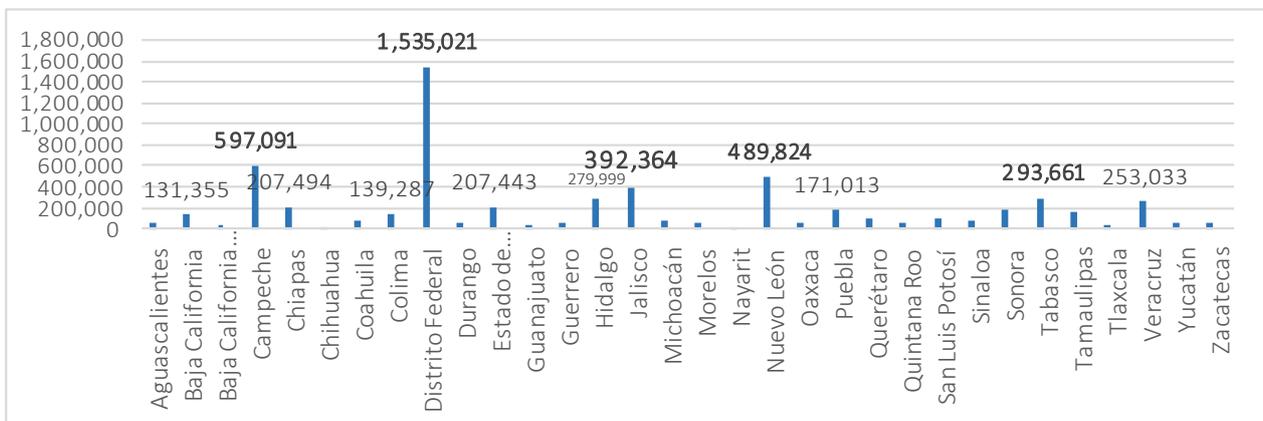
Los datos anteriores llevan a involucrar otro índice que es primordial para entender el por qué llegan IED a México, este es el de: Valor Agregado Censal Bruto (VACB). Por lo tanto, si la lucha eterna entre el capital y el trabajo por el control del proceso de trabajo¹³ es uno que la ha

¹³ Harry Braverman es uno de los teóricos que explicó fehacientemente el problema del control en el proceso de trabajo entre las gerencias y los trabajadores; explicando que para elevar la productividad en una fábrica es necesario

ganado el primero por el conjunto de acuerdos y convenios entre los principales actores sociales locales en todo una región¹⁴ (como es el caso de México en forma de corporativismo sindical). Entonces podría este hecho expresarse en incrementos de los índices de productividad -inclusive una muy por encima de los que podrían alcanzarse con procesos de reestructuración productiva-, mayores a los que los capitales trasnacionales alcanzan en sus respectivos países.

Pues bien, en la siguiente gráfica se puede observar los resultados obtenidos del valor agregado censal bruto por entidad federativa en México. En él se destaca que Baja California, Campeche, Chiapas, Distrito Federal, Hidalgo, Jalisco, Nuevo León, Tabasco y Veracruz, son los que alcanzaron un alto índice de VACB calculado en miles de millones de pesos. Siendo precisamente en aquellos estados en donde casi se ha erradicado la huelga. Así bien, a pesar de que en el Distrito Federal o ciudad de México se han presentado algunas huelgas: 19 casos en el 2013 y 21 en el 2014 (estado en el que se da mayor captación de IED), sus valores en productividad VACB, son los más altos del país; así como también para el caso de Baja California que registró un total de 25 casos de huelgas en el 2013 y 19 en el 2014 (Ver Gráfica 7 y 8), pero sus valores son significativos en VACB. El resto de los de los Estados aludidos presentan números muy bajos en niveles de conflictividad, no así en sus valores agregados censales brutos, (Ver gráfica 10).

Gráfica 10 - Valor Agregado Censal Bruto por Entidad Federativa 2013



Fuente: Cuadro elaborado por el autor con datos del Anuario estadísticos del INEGI (2013), México, calculado en millones de pesos. Se alude información de los Estados con mayor valor agregado censal bruto, para resaltar los datos que más sobresalen.

Esto es, si comparamos las dos últimas gráficas se tiene que existe un grupo de Estados que sobresalen por haber captado mayores IED: D.F., Colima y Jalisco y por tener los valores agregados

que los primeros tengan el control del proceso productivo. Ver más en su texto: Trabajo y capital monopolista en la casa editorial Nuestro Tiempo, pag:146-147.

¹⁴ Ver el artículo "Un paradigma sociológico para el análisis de las ciudades industriales competitivas", en Equilibrio Económico, revista de economía, política y sociedad, pag: 235-236.

censales brutos más altos (los aludidos al inicio de este párrafo), a pesar de que en algunos de ellos todavía se presentan casos de huelgas obreras.

Por otro lado, se tiene que mencionar que al analizar el índice VACB se debe estudiar también el nivel de conflictividad obrera con respecto a demandas colectivas en las empresas al nivel subnacional, debido a que esta es otra variable que incide en la productividad de las mismas. Así bien, al analizar los estados con mayor índice de VACB con respecto al problema de los conflictos de demandas colectivas, tenemos que Campeche, Chiapas y Tabasco están con cero casos de conflictos colectivos; mientras que Baja California, Hidalgo, Jalisco y Nuevo León mantienen estadísticas sumamente bajas en este rubro; no así el Distrito federal o Cd. de México que presenta una tendencia a la baja en cuanto este problema (Ver cuadro 1).

Cuadro # 1 - Conflictos colectivos en los Estados que presentan mayor Valor Agregado Censal Bruto en el país según los años 2012, 2013 y 2014.

Estados	2012	2013	2014
Baja California	27	18	11
Campeche	0	0	0
Chiapas	0	0	0
Distrito Federal	414	580	372
Hidalgo	12	2	5
Jalisco	22	51	32
Nuevo León	26	16	14
Tabasco	0	0	0
Veracruz	10	0	6

Fuente: Cuadro elaborado por el autor con los Anuarios Estadísticos, del INEGI, México, 2012, 2013 y 2014. No se presentan los datos del resto de los estados con conflictos de demandas colectivas por que se desea dar a conocer aquellos casos en donde existe niveles altos de VACB para su comparación.

Por lo tanto, al presentarse este último cuadro estadístico se puede ver cómo los conflictos colectivos obreros no han impactado en el índice VACB de los estados; por el contrario, se puede observar también cómo los diferentes estados subnacionales y su política pública de control obrero ha incidido positivamente en este nuevo indicador.

4 CONCLUSIONES

El problema expuesto en este trabajo tiene un doble significado contextual que propicia la comprensión de cómo y por qué se da la captación positiva de IED y productividad en los territorios

subnacionales de México. Este doble significado tiene su esencia en el tipo de política pública que los actores locales del país pudieron construir con base a una política económica que la sustenta: el neoliberal.

Al parecer, la política pública de control obrero, causa principal de la situación de los llamados paraísos laborales en los diversos territorios subnacionales de México, es el resultado de la visión de los actores sociales locales por alcanzar un proyecto de desarrollo industrial ad hoc a sus intereses y al de la apertura económica llevada a cabo con los tratados de libre comercio con los países del norte de América. Esto es, la articulación corporativa en México (estado-empresarios y sindicatos), que se tradujo en dos significados de política pública: por un lado impulsor del proceso de industrialización en la región y por otro el de contener el movimiento obrero al grado inverosímil, es uno que ya trascendió las fronteras del país en forma positiva y negativa para los capitales. Por el lado positivo, los capitales internacionales conocen bien lo que se ha construido en México en favor suyo; el hecho de que se evita a toda costa que el movimiento obrero afecte la tasa de ganancia de las empresas por efecto de los conflictos obreros. Y por el lado negativo, el que organizaciones internacionales como la OIT y el FMI estén evitando acuerdos internacionales por que en la región México se violentan los derechos de los trabajadores: la libre sindicalización por el uso de los llamados contratos de protección.

De este modo, la región México vista como el territorio en el que sus subnaciones han lograron conectar intereses particulares locales de contubernio entre gobernantes, empresarios y sindicatos y aquellos otros dirigidos a alcanzar altas tasas de rendimientos, es sin duda una que ha alcanzado la construcción de **territorios con paraísos laborales**.

Ahora bien, el término de territorio con paraísos laborales es uno que está muy lejos de ser homogéneo, ya que en cada subnación sus actores sociales locales intervinieren negociando y ofertando de manera distinta los incentivos tangibles e intangibles con las IED. Denotando la existencia de ciudades que están en disputa por la captación de mayor cantidad de inversiones para su región. Una disputa que se caracteriza por ser **sociocompetitiva**¹⁵, ya que expresa los verdaderos intereses de quienes desean aprovechar la lógica de cadena de valor que están contendidas en las inversiones y de quienes desean obtener ganancias de los servicios de control obrero puestos a disposición de los primeros.

Por lo tanto, los desarrollos industriales actuales de las regiones del mundo no se pueden explicar sin la variable de política pública. Esta es una que ha cobrado importancia en los últimos años debido al tipo específico de participación de los gobernantes al nivel de subnaciones. En este

¹⁵ Ver más en el artículo "Un paradigma sociológico para el análisis de las ciudades industriales competitivas", publicado en la revista *Equilibrio Económico*, Vol. 12 (2), julio-diciembre de 2016. Num. 42.

caso, los gobernadores son los que, respondiendo a intereses particulares de las regiones-ciudades (Aguilar, 1993), construyen las políticas públicas industriales que más le convienen a quienes los llevaron al poder. Así, la política pública industrial viene a ser el resultado de un punto intermedio entre quienes están como gobernantes nacionales y aquellos otros que se relacionan directamente con los inversionistas y con quienes mantienen una forma particular de control obrero: empresarios y sindicatos.

Visto de este modo, la política pública industrial llevada a cabo por los gobernantes subnacionales en México viene a ser el instrumento que operan utilitariamente estos a favor de los capitales (tanto nacionales o extranjeros). De este modo, el término de **mediación de intereses** de Philip Schmitter (1993) o el término de **intermediarios del progreso** de Fernando Salmerón (1996) son solo descripciones de la totalidad de relaciones que están implicadas en el problema; ya que para el primero describe en función corporativa de mediación llevada a cabo por el Estado con respecto a los empresarios y trabajadores, y el segundo describe la relación y contactos entre gobernantes subnacionales y representantes federales para concretar acuerdos que benéfica a un territorio en particular.

De este modo, se puede afirmar en este artículo que el caso mexicano es uno que construyó un tipo específico de política pública industrial, que controlado la conflictividad obrera, ha dinamizado la industria de la región. Uno basado en relaciones sociales corporativas dirigidas por los gobernantes subnacionales en favor de los capitales (no mediación de intereses), y en la articulación de lógicas de políticas subnacionales (proyectos de desarrollo industrial), con aquellas otros de tipo nacional (políticas económicas), que son más que una simple intermediación personal llevada a cabo simplemente por figuras particulares como lo afirma Salmerón para las subregión de Aguascalientes como este lo ejemplificó. Más bien, es una política pública industrial que, alejada de enfoques abstractos, representa la forma en que se articulan intereses concretos para alcanzar ciertos objetivos (estabilidad laboral o paz social y laboral), con intereses exógenos (con las grandes cadenas de valor revestidas de IED), que solamente buscan niveles altos de ganancia.

De este modo, al analizar la estadística citada en este artículo se puede destacar la reconstrucción de los significados contextuales del verdadero papel de la política pública industrial en México, aquí nombrado como **territorios con paraísos laborales**, que no es otra cosa que control de los trabajadores al nivel de la conflictividad obrera.

Por lo tanto, se puede afirmar que el tipo de desarrollo industrial en México es uno que se apoya en una eficiente forma de política pública industrial basada en el control obrero. Desarrollo que se ha adaptado perfectamente a la política económica neoliberal nacional impulsada por los gobiernos federales de los últimos cuatro sexenios.

REFERENCES

AGUILAR, Ismael. **Descentralización industrial y desarrollo regional en México**. Primera edición. Editado por El COLMEX. México, 1993.

Anuarios Estadísticos del INEGI (2005-2014) México, por Entidad Federativa. <<https://www.google.com.mx/?ion=1&espv=2#q=anuario+estadistico+inegi+2014>> 20/01/2016.

BRAVERMAN, Harry. **Trabajo y capital monopolista**. Editorial Nuestro Tiempo. México, D.F., 1987.

BIZBERG, Ilan. **Estado y sindicalismo en México**. Colmex. México, D.F. 1990.

Comunicado de prensa de la STPS (2015) Secretarios del trabajo del país rechazan la práctica de los denominados "contratos de protección". Boletín # 435. Disponible en: <<https://www.gob.mx/stps/prensa/secretarios-del-trabajo-del-pais-rechazan-la-practica-de-los-denominados-contratos-de-proteccion>> Acessado em: 24/02/2017.

El Economista (2015) Contratos de protección serán erradicados. Disponible en: <<http://eleconomista.com.mx/industrias/2015/06/23/contratos-proteccion-seran-erradicados-stps>> Acessado en: 24/02/2017.

El Financiero (2015) Contratos de protección, excusa para evitar firma de TPP: Navarrete Prida. Disponible en: <<http://www.elfinanciero.com.mx/economia/stps-acusa-que-quieren-evitar-firma-de-tpp-por-contratos-de-proteccion.html>> Acessado en: 24/02/2017.

GUTIÉRREZ, Daniel; RAMÍREZ, Jesús. **Corporativismo y contratos de protección en Aguascalientes**. Ed. UAA. Primera edición. Aguascalientes, Ags. México. 2006.

GUTIÉRREZ, Daniel; GUTIÉRREZ, Pablo. **El sindicalismo en Aguascalientes. En Democracia y cambio sindical en México**. Editado por Friedrich Ebert Stiftung, PyV. El caballito, UNAM. México D.F. 2001.

GUTIÉRREZ, Pablo; PADILLA, Fernando. **La construcción del control obrero e industrialización en Aguascalientes: contribución al análisis de la localización industrial**. Ed. Plaza y Valdés. México, D.F. 2014.

GUTIÉRREZ, Pablo. **Política pública y relaciones industriales de aglomeración de industria en Aguascalientes, México (1995-2014)**. Editorial Plaza y Valdés. México, D.F. 2016.

GUTIÉRREZ, Pablo. Un paradigma para el análisis de las ciudades industriales competitivas. **Revista Equilibrio Económico**, Vol. 12 (2), julio-diciembre de 2016. Num. 42. 2016.

GUTIÉRREZ, Pablo. Un paradigma sociológico para el análisis de las ciudades industriales competitivas. **Equilibrio Económico, Revista de Economía, Política y Sociedad**. Vol. 12 (2) Semestre julio-diciembre de 2016, Núm. 42, pp. 211-243. Disponible en: <<http://www.equilibrioeconomico.uadec.mx/descargas/Rev2016/Rev16Sem2Art4.pdf>> Acessado en: 12/06/2016.

La jornada (2015) El modelo laboral mexicano, a debate internacional. Disponible en: <<http://www.jornada.unam.mx/2015/06/27/politica/018a1pol>> Acessado en: 24/02/2017.

Proceso (2016) Senado desaparece Juntas de Conciliación y Arbitraje. Disponible en: <<http://www.proceso.com.mx/458739/senado-desaparece-juntas-conciliacion-arbitraje>> Acessado en: 28/02/2017

SALMERON, Fernando. **Intermediarios del progreso.** Editado por la SEP. 1996.

SCHMITTER, Phillip. **Teoría del neocorporativismo.** Guadalajara: ES, U de G. 1993.