

**Efectos de relaciones industriales en la aglomeración industrial de Aguascalientes 1995-2013****Effects of industrial relations in the industrial agglomeration of Aguascalientes 1995-2013**

Recebimento dos originais: 01/08/2018

Aceitação para publicação: 07/09/2018

**Pablo Gutiérrez Castorena**

Dr. En Ciencias Sociales por la Universidad Autónoma de Aguascalientes (UAA)

Institución: Departamento de Sociología y Antropología, Universidad Autónoma de Aguascalientes.

Avenida Universidad # 940, Colonia Ciudad Universitaria, C.P. 20131, Aguascalientes, Aguascalientes, México.

E-mail: pgutier@correo.uaa.mx

**Fernando Padilla Lozano**

Dr. En Ciencias Sociales por la Universidad Autónoma de Aguascalientes (UAA)

Institución: Departamento de Sociología y Antropología, Universidad Autónoma de Aguascalientes.

Avenida Universidad # 940, Colonia Ciudad Universitaria, C.P. 20131, Aguascalientes, Aguascalientes, México.

E-mail: fpadilll@correo.uaa.mx

**RESUMEN**

En este artículo se plantea el efecto que tuvo las relaciones industriales en la aglomeración industrial de sub-región de Aguascalientes, México en los periodos de 1995-2013, a través de alcanzar la reducción de conflictos obreros, promover la productividad y evitar que el movimiento obrero pudiera negociar incrementos salariales. El tipo de relaciones industriales en México, en los últimos 20 años, cumplió un papel trascendental en la industrialización del territorio nacional en los periodos de los gobiernos interventores con mercados cerrados. Uno que consistió en negociar anualmente y en todo el territorio nacional el incremento salarial y volumen de contratación de la fuerza de trabajo. Después del proceso de cambio en la política económica en el que se privilegió la apertura de mercados, venta de paraestatales y alejamiento del gobierno de la intervención en la producción. El tipo de relaciones industriales, al nivel de los estados locales, se modificó por uno más preocupado por la competitividad y la producción. Este, con el paso del tiempo, se convirtió en uno que, sin destruir las relaciones corporativas entre Estado-centrales obrera y cámaras empresariales en las subregiones como la de Aguascalientes, vino a plantear la resolución de problemas más concretos al nivel de piso de la fábrica: reducción de los conflictos obrero, conservar nivel bajos de los salarios y elevar la productividad, proponiendo como objetivo principal lograrlo a través de las llamadas la paz social y paz laboral.

**Palabras clave:** Relaciones industriales, aglomeración industrial, estabilidad laboral<sup>1</sup>

## **ABSTRACT**

In this article, the effect of industrial relations on the industrial agglomeration of Aguascalientes sub-region, Mexico, in the period 1995-2013, is reached through the reduction of labor conflicts, promoting productivity and preventing the movement workers could negotiate wage increases. The type of industrial relations in Mexico in the last 20 years played a transcendental role in the industrialization of the national territory in the periods of intervening governments with closed markets. One that consisted in negotiating annually and throughout the national territory the wage increase and volume of labor force contracting. After the process of change in the economic policy in which privileged the opening of markets, the sale of parastatals and away from the government intervention in production. The type of industrial relations, at the level of the local states, was modified by one more concerned with competitiveness and production. This, over time, became one that, without destroying the corporate relations between workers' central-state and business chambers in the subregions such as that of Aguascalientes, came to pose the solution of more concrete problems at the floor level of the factory: reducing workers' conflicts, maintaining low wages and raising productivity, proposing as main objective to achieve it through the so-called social peace and labor peace.

**Keywords:** Industrial relations, industrial agglomeration, labor stability

## **1 INTRODUCCIÓN**

En este artículo se expone cómo el tipo de relaciones industriales en sub-región de Aguascalientes, México permitió la aglomeración industrial en Aguascalientes en los periodos de 1995-2013.

Por lo tanto, a través de la lectura de este artículo se puede comprender por qué las relaciones industriales en Aguascalientes cumplieron con un doble objetivo: promover la productividad en las empresas con base al control obrero en las fabricas y captar IED por la ventaja comparativa que otorga a las empresas el hecho de disfrutar de la estabilidad laboral (paz social y paz laboral) en toda la región.

## **2 EVOLUCIÓN Y DEBATE DEL CONCEPTO DE LAS RELACIONES INDUSTRIALES**

El debate que se ha generado alrededor del tema de las Relaciones Industriales (RI) en el mundo es uno que ha sufrido reenfoques recientemente. Muchos teóricos, desde sus inicios, no consideraban a esta ciencia (RI) como auténtica, por el contrario, la veían más como un estudio con clara tendencia de izquierdista o marxista que carecía de objetividad y veracidad.

---

<sup>1</sup> Término propuesto por el autor para expresar la forma en que el Estado de Aguascalientes pudo contener el movimiento obrero con el objeto de reducir los conflictos obreros en todo el territorio para promover la productividad, mantener niveles salariales bajos y atraer inversiones extranjeras.

Ya en los años 70<sup>s</sup> del siglo pasado teóricos como Ralph Darlington y John Dobson encontraron que la ciencia de las RI sorteaba el primer problema de los criterios de la ciencia positiva. Estos, debatieron en su momento si las RI cumplían con los criterios de **neutralidad**, **objetividad** y evitando el **partidismo** que generaba descubrir conocimiento sobre los problemas de las relaciones entre el capital y el trabajo a diversas dimensiones de la realidad. Esto es, básicamente, con respecto al asunto de la neutralidad, el investigador analizó si este mantenía una postura independientemente de lo que descubría o podía ser una guía que normara al investigador en su quehacer cotidiano. Mientras que, por otro lado, se analizó si la acción de investigar podría ser objetiva a pesar de que este no estaba libre de valores e incluso era claro que asumía posturas imparciales. Este hecho llevó a reconocer que los investigadores podían sesgar la información y los resultados de la investigación. La discusión se dio de tal modo que hasta se tuvo que analizar el partidismo que podría mostrar el investigador por uno de los actores analizados. Este último problema tuvo su desenlace al reconocer que era imposible evitar el hecho anterior y que no significaba que se pudiera alcanzar resultados objetivos. (Darlington y Dobson, 2013: 286-287)

La discusión no se desarrolló en aquellos años de la nada, se presentó debido al hecho de que el objeto de estudio, los sujetos sociales implicados, y los temas candentes que se generan alrededor de la intensa lucha obrera llevada a cabo en los años 60<sup>s</sup> y 70<sup>s</sup> del siglo pasado, hicieron que las investigaciones de RI mostrara sesgos partidistas; sobre todo por quienes deseaban alcanzar a conocer las formas de relaciones de laborales en las empresas (resaltando la explotación a la que eran sometidos los trabajadores en las empresas) y la búsqueda incesante de una sociedad más igualitaria. (Ibíd.)

En general, se puede decir que los temas de la época estuvieron marcados principalmente por las posturas marxistas.

Uno de los problemas de las RI ha sido su definición. Algunos intentaron esclarecerla a través del entendimiento de los procesos de los resultados de las relaciones laborales en las empresas. Algunos otros, especialmente en los EU, la definieron por la forma como se implican las relaciones laborales en la manera de un trabajo sindical o de asociación de empleados. Otros afirmaron que lo central en los estudios de las RI debía ser **el poder negociación colectiva**; y otros llegaron a mencionar que las relaciones industriales debían enfocarse alrededor de la interacción de las gerencias y los trabajadores en el piso de la fábrica. Y hasta hubo quien se pronunció por el análisis de la negociación de intercambios que identifican los costos y beneficios y la experiencia de las partes en sus relaciones. Hasta se pensó que las RI eran resultado del arte de la convivencia por la producción de fines o metas y de creer que esta, era el resultado de acuerdos completos entre

todas las relaciones humanas derivadas de los procesos de empleo en la industria moderna, entre otros objetos de estudio. (Ghosh y Ray, 2012: 18)

Por lo tanto, fueron dos los enfoques en la reflexión de las RI: el pluralista-institucionalista y el de clases sociales. El primero se enfocó en la resolución de problemas y mitigación de los mismos sobre la brecha entre el procedimiento y las prácticas institucionales. El segundo se preocupó más en resolver problemas de **los acuerdos entre trabajadores, sindicatos y negociación colectiva**; que pueden estar alrededor del análisis de los sistemas de estratificación y estructuras de clases en el ámbito industrial, en el que están implicados los trabajadores, las clases de empleadores, procesos políticos, desequilibrios del poder y conflictos entre empleadores y empleados. (Ibíd., 19)

A su vez, de los dos enfoques anteriores, surgieron otros tres que se formaron en un sentido híbrido: a) un enfoque pragmático donde la teoría juega tan solo un poco o nada un rol en las investigaciones, b) el enfoque marxista que resalta las relaciones de clase y conflictos entre política y clases económicas, c) un enfoque sistémico en las RI. (Ibíd.)

En la perspectiva marxista, ya en los años 70<sup>s</sup> del siglo pasado, Richard Hyman definió y criticó el enfoque anglo-sajón, acotándolo en lo que más pudo. Definiéndolo en términos de los procesos de control sobre el trabajo, en el cual se excluían los enfoques personales en las relaciones industriales de acuerdo a los campos temáticos afines a esta ciencia. En cambio, se incluyeron los temas de los procesos informales según los escritos recientes sobre relaciones industriales. Todo en el marco de las tendencias contradictorias del sistema económico capitalista. (Ibíd.)

En un trabajo de Gregor Gall, quien también hace alusión al trabajo de Hyman titulado "Industrial Relations: A Marxist Introduction", menciona que el documento presenta un enérgico análisis de los intereses, dinámicas e ideologías de los trabajadores y el Estado bajo el capitalismo y de cómo estos, a su vez, se relacionan entre sí. (Gall, 2011: 136)

Ya entrando en los años 80<sup>s</sup> del siglo pasado aparece una teoría gerencial que marcó el declive de las teorías anteriores. Era la teoría de la Human Resource Management, esta se enfocó principalmente sobre problemas del "justo a tiempo", la producción flexible, la flexibilidad de la fuerza de trabajo y el kaisen. Esta, fue concebida más en la forma de una teoría organizacional y gerencial. (Ghosh y Ray, op. cit.: 20)

A partir de estos años las RI se podían rastrear a través de sus procesos de trabajo y de su organización y de cómo es que las expectativas de las reglas formales e informales en el empleo son las que rigen los procesos de desarrollo y cambio. (Edwards, 2010, 73)

Es precisamente Edwards quien reconoce que son los debates de las teorías institucionales y la teoría de Human Resource Management las que han contribuido en algo en este problema. (Ibídem, 73)

Lo cierto es que las teorías y el debate sobre las RI, en los últimos 30 años, no han concluido del todo, aún existen otras condiciones y contextos que han marcado su influencia. Por ejemplo, las nuevas condiciones mundiales han abierto la oportunidad de discutir los temas de las RI desde nuevas perspectivas y nuevos enfoques, incluso se ha abierto la posibilidad de incorporar nuevos actores sociales, nuevas variables provenientes de otras áreas temáticas.

## 2.1 LAS RELACIONES INDUSTRIALES EN EUROPA Y SUS TRANSFORMACIONES RECIENTES

Al analizar las formas recientes de relaciones industriales en el mundo se descubrió que se presentó una tendencia clara a resaltar el papel de los actores sociales locales y sus intereses, con la participación de los gobernantes, por captar Inversiones Extranjeras Directas (IED) para generar un doble efecto: desarrollo industrial en las regiones al nivel subnacional y la acción de los actores sociales locales (principalmente los empresarios), para que formaran parte en la aparición de nuevas cadenas de valor en los territorios, a través de las estructuras creadas por las formas de corporativismo en los distintos países europeos.

Pues bien, Europa ha sido analizada bajo la perspectiva de la relación corporativa que se construyó entre sindicatos y empleadores desde mediados del siglo pasado, enfocándose principalmente en el tema de **la negociación colectiva** y sobre aquellas causas que se expresaron en el agotamiento de la forma industrial de producción dominante en la época: el fordismo.

Lo anterior llevó a que se presentaron cambios en las formas de corporativismo en el mundo, al grado que parecía que estas tenderían a desaparecer como institución de intermediación: el corporativismo como tal, algo que en los hechos no sucedió.

Al revisar algunos casos de países de Europa se encontró que las transformaciones en el ámbito de las relaciones industriales fueron casi homogéneas. Por ejemplo, en Alemania se pudo observar que los cambios en el sistema de las relaciones industriales se dieron a partir de la acción de la reorganización en las fábricas, quedado claro que este fenómeno se presentó gracias al debilitamiento del corporativismo en este país. Esto es, los cambios que provocaron los procesos de flexibilización y descentralización en el sistema de negociación colectiva se dieron por la acción de los consejos de fábrica o de los trabajadores en las fábricas. Es Susanne Heeg quien en su trabajo sobre las RI en Alemania vio, cómo desde 1953 los alemanes pudieron separar los procesos de **negociación colectiva** de la **intervención del Estado**. Este proceso llevó como resultado a que se

presentaran dos procesos más: uno que incluía la negociación colectiva entre **asociaciones de empleadores** (para el caso mexicano son cámaras empresariales) y sindicatos al nivel industrial; y otro que llevó a **la codeterminación entre gerencia y consejos de trabajadores al interior de las fábricas**. (Heeg, 2012: 147)

Esto es debido al debilitamiento de los sindicatos y de su capacidad de negociación colectiva (más no el fin de su existencia y de su forma corporativa), aunado a la desintegración de las empresas, al implemento de la subcontratación, al uso del outsourcing industrial y a la contratación de agencias temporales, provocó cambios en la re-regionalización y re-territorialización de las relaciones industriales por la acción de una movilización regional. **Este hecho originó que los sindicatos pudieran alcanzar nuevas escalas de regulación al nivel local, algo que solamente llegó a expresarse en un contorno de sistema de negociación colectiva y en un dialogo social más bien débil**. (Ibídem: 156-157)

Por otro lado, Francia, en los mismos años, construyó algo parecido a Alemania en términos de los diálogos entre los interlocutores, **experimentando transformaciones en las empresas y en sus políticas económicas**. Esta, construyó una densa **red de instituciones de diálogo social** entre representaciones de trabajadores (como los consejos de fábrica en Alemania) y las de las empresas. En las cuales las funciones de los sindicatos fueron menos, como ocurrió con los alemanes. Este nuevo **diálogo social**, parecido al enunciado por Susanne Heeg, **llevó al Estado a alejarse un poco de la centralización de la regulación de los mercados de trabajo**, pero no a dejar de asumir una postura activa en la reconstrucción del sistema de relaciones industriales, ya que al impulsar una reforma en este tema, con el debilitamiento de los sindicatos y la ausencia de los mismos en muchas de las tareas que llevaba a cabo sobre el tema de negociación colectiva, obligó a que este, asumiera una postura en favor de los trabajadores creando y adquiriendo legitimidad sobre estos nuevos actores, como una política de estado altamente intervencionista. (Howell, 2009: 230-232)

Lo que se puede ver, es que en Francia, el estado asume un papel preponderante en el impulso de un sistema de relaciones industriales, resolviendo aquellos problemas que los actores empleadores y los sindicatos no pudieron llevar a cabo por sí solos, a través de la necesidad de construir instituciones que regularan las relaciones industriales del país y se adaptaran, a su vez, a las nuevas necesidades del capitalismo industrial: para resolver todo aquello que demanda la flexibilización en las fábricas preferentemente. (Ibídem, 252-253)

Por otro lado, en estudio comparativo: Italia y Grecia, al nivel bancario se pudo encontrar que la política liberal y la flexibilidad en las empresas presionaron para cambiar las formas de negociación salarial en las estructuras financieras de ambos países. La pregunta central de este estudio fue: ¿cómo explicar las trayectorias divergentes de los cambios en las negociaciones

salariales a pesar de presentarse presiones similares? Lo que se pudo ver es que se dio un proceso similar para ambos países: el de la implementación de políticas privatizadoras y de liberalización de la economía. (Kornelakis, 2014: 44-45)

Concretamente, los cambios en este sector económico de los dos países en los años 80<sup>s</sup> del siglo pasado, se dieron por el efecto de implementar ciertas transformaciones estructurales que culminaron en procesos privatizadores: apertura de los mercados, remoción de las barreras que impedían la participación de nuevos jugadores en el sector, entre otros. Así como la aplicación de procesos de flexibilidad en las formas dominantes de relaciones industriales (seguridad en el empleo, escalafones profesionales internos, remuneración basada en la antigüedad). Y, al mismo tiempo, en el nivel de los procesos de trabajo se destacó que se incorporaron procesos intensivos de trabajo conectados con sistemas computacionales e internet chocando con el sistema estandarizado de los horarios y la remuneración basada en la antigüedad, rompiendo incluso con la "cultura del servicio civil" instituida alrededor de los empleados de los bancos. Este hecho preparó la entrada para el uso de los pagos por productividad: bonos de productividad, los tiempos de trabajo en las fábricas, y estas, a su vez, a las reformas institucionales de negociación salarial: tema que compete a las relaciones industriales (Ibídem, 2014: 45).

Asimismo en los países aludidos, los cambios no se podían entender sin la participación de las coaliciones entre estado y trabajo y las asociaciones de empleadores (cámaras empresariales), quienes representando sus intereses acordaron la forma en que había de aplicarse las reformas estructurales. Entonces en la representación corporativa de cada uno de los actores, se pudo destacar cómo estos, pudieron convenir acuerdos según la fortaleza mostrada por cada uno de ellos en sus respectivos países y cómo fue, que incluso el estado, en su momento, tuvo que mediar los conflictos entre los dos restantes para que al final se lograran acordar los cambios institucionales requeridos, por el efecto de los procesos de globalización de las mercancías (Ibíd. 52).

En otro estudio comparativo entre Inglaterra y Alemania, siguiendo las mismas conclusiones de los estudios citados, se pudo ver cómo los movimientos sindicales y obreros fueron construyendo acuerdos con los estados y las organizaciones de empleadores para determinar el tipo de relaciones industriales en sus países. En este caso, las relaciones industriales en Inglaterra se caracterizaron por tener enfoques pragmáticos por todos sus actores implicados (estado, sindicatos y empleadores), en donde se mantuvo un reconocimiento mutuo y plural de sus intereses, presentándose un alto grado de agonía en la relación y una división de reglas que surgieron por una red autónoma entre gerentes y trabajadores. En este caso, después de los años 80<sup>s</sup> y a mediados de los 90<sup>s</sup>, con la implementación de nuevas políticas económicas, la entrada de gobiernos conservadores y las derrotas del movimiento obrero en este país, surgieron nuevos acuerdos

orientados a reconocer los derechos de los trabajadores al nivel de lo individual. Esto es, los nuevos gobiernos conservadores, crearon mecanismos eficientes corporativos, logrando imponerse a los sindicatos, por un lado. En seguida, se integra a los empresarios en organizaciones de empleadores: fueron los llamados acuerdos de asociaciones. Estos nuevos actores se agruparon en la Confederación de la industria Británica y el Congreso Sindical, que junto al gobierno, llevaron acuerdos nacionales tripartitos (Sang-Woo, 2010: 168-171).

Pero, ¿cuáles fueron las condiciones que vivieron los alemanes con respecto a sus relaciones industriales? Recordemos que Alemania vivió una historia particular con respecto al movimiento obrero, este país desde mediados del siglo XIX desarrolló un fuerte movimiento sindical caracterizado por impulsar una economía socialista y por sus éxitos políticos. Su trayectoria fue destruida y su fuerza independiente dejó de existir con la llegada del régimen de Hitler. Después de 1949 surgió una propuesta anti capitalista que arrebató concesiones sustanciales al capital gracias a un grado de institucionalización y Jurisdicción. En general, las relaciones industriales se caracterizaron por mantener un alto grado de institucionalización y jurisdicción en su naturaleza dual. En sí, esta fue en los hechos una abstracción [término utilizado por el autor], con una codificación detallada y sistemática de su sistema, basado en un instrumento primario de regulación estatal de la actividad industrial con base en una densa red de reglas aplicadas a todos los aspectos de la actividad industrial. En pocas palabras, el Estado desarrolló un fuerte intervencionismo para impulsar su industrialización con base en una regulación intermediaria entre los sindicatos y la industria. (Ibíd, 2010: 172)

En este sentido, el sistema Alemán se puede describir como un modelo dual por ser funcionalmente diferenciado **basado en su negociación colectiva sectorial y la co-determinación en el piso de la fábrica**. El primero basado en la discusión entre empleadores y sindicatos por los salarios y tiempos de trabajo, la elección de los consejos de fábrica quienes son los representantes legales ante los empleadores (estos consejos representan la parte crucial de la democracia industrial y entre otros) y el segundo, por representar la mayor influencia institucional en los mercados de trabajo, ya que los consejos surgidos en el piso de la fábrica mediaban entre la gerencia y los intereses del personal. (Ibíd. 173-174)

Ya en años recientes, después de la unificación alemana, los consejos de fábricas fueron incuestionables, sobre todo por sus relaciones con las gerencias y por sus reglas de negociación al nivel local. Estos eran más flexibles al nivel de las compañías. Negociando salarios, tiempos de trabajo sin límites específicos en los acuerdos colectivos; e incluso, trazando los objetivos de los empleados como parte de los pactos de la compañía con respecto a asuntos de la ocupación y la competitividad. (Ibíd. 174)

Lo que se puede observar de los casos analizados con respecto al tipo de relaciones industriales europeas es que el sindicalismo combativo a ido a menos, la negociación colectiva se ha trasladado a los niveles del piso de la fábrica con nuevas organizaciones de representación de trabajadores, que el corporativismo y la mediación de intereses ha sido llevado a cabo por el Estado a favor de la productividad, que los sindicatos son proclives a dejar-hacer en las fábricas: consentimientos productivos.

Ahora bien, los procesos de cambios en las relaciones industriales en Europa son algo parecidos a los que ha vivido México, caracterizado por el debilitamiento de las fuerzas sindicales y movimientos obreros, combinados con la aceptación sindical de los procesos de flexibilización en las fábricas: dejar-hacer vía consentimiento productivo, la mediación interese del Estado a favor de la productividad.

## 2.2 LAS RELACIONES CORPORATIVAS EN MÉXICO VERSUS RELACIONES INDUSTRIALES

Ilan Bizberg afirma que desde mediados de los años 50<sup>s</sup> en México, surgió una forma de corporativismo que cumplía funciones específicas de control obrero a través de la burocracia de sus líderes. Este autor indica que la intención principal del estado mexicano era sacar adelante al país de la crisis para su posterior modernización. También afirma que fue a través de la construcción de grandes pactos sociales entre instituciones (patronales, los sindicatos y el gobierno) como debía intervenir en el mundo de la producción. Para llevar a cabo tal objetivo, el Estado requirió tipo de sindicalismo que fuera capaz de aglutinar a la gran mayoría de los sindicatos en el país: el corporativismo. Con el objetivo de controlar las demandas de los trabajadores y legitimarse en el poder por medio de la vía electoral. Una vez logrado lo anterior, este, impuso medidas de política económica intervencionistas que duraron varias décadas, cuyo objetivo era reproducirse en el poder a través de la eficiencia mostrada por el sindicalismo corporativo según el grado de control sobre los trabajadores alcanzado en sus agrupaciones (Bizberg, 1990: 116).

La característica central del tipo de sindicalismo corporativo fue la construcción de una gran burocracia sindical basada en lealtades y complicidades con el estado, con una relativa autonomía de intereses (*Ibídem*: 118).

En este caso, de acuerdo al autor, el Estado, gracias al corporativismo, 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 evitó, a su vez, al interior de los sindicatos que la clase obrera pudiera rebasar a sus líderes y ser destituidos por otros democráticos o incluso pertenecientes a diferentes partidos. El mecanismo legal de control obrero

utilizado para evitar los problemas de competencia sindical fue el uso de la llamada cláusula de exclusión redactada en el Ley Federal del Trabajo, con sus tres formas de uso: **de entrada, de salida y la ofensiva**. La primera consistía en que el patrón solo 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 tercero estuvo basado en la característica de la misma cláusula de exclusión, que consistía en que solo debía haber un sindicato por empresa y en caso de que apareciera otro, la JLCA realizaría un recuento para conocer cuál de estos obtendría la titularidad del contrato. Pero, inclusive, si algún sindicato opositor ganara el recuento, debía tener el reconocimiento de la autoridad laboral, de lo contrario no sería legal y no podría llevar a cabo acciones como las huelgas, algo que las autoridades controlaban eficientemente (esto sería otra forma de control obrero) (*Ibidem*, 1990: 124).

Pues bien, a través del uso de la cláusula de exclusión el gran aparato burocrático sindical conservaba el poder y desestimulando la participación de los obreros que no comulgaban con la cúpula sindical (*Ibidem*, 1990: 127).

Pero, ¿cuál fue es el tipo de relaciones industriales que surgió de este tipo de sindicalismo corporativo? uno basado en la negociación de relaciones obreros patronales centrado en la **contratación colectiva** y en la **solución de los conflictos consecuentes**. Por lo tanto, se puede decir que fue uno que se preocupó por resolver el control obrero en el proceso de trabajo y la gestión de la producción. Dirigido a solucionar los conflictos surgidos en la negociación colectiva. Llevando el conflicto obrero-patronal al marco del poder, más que del de interés. *De tal modo que se puede resumir 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 se caracterizó por no preocuparse 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 y así premiar y castigar a sus agremiados con prestaciones alcanzadas por los dirigentes: *contratación del nuevo personal y la promoción, los permisos, las becas y las viviendas*, etcétera (*Ibidem*, 1990: 143).

Por lo tanto, se puede decir que existen varias tesis que han intentado explicar los cambios en las relaciones industriales de México al nivel nacional, algunas con base en los cambios en la relación corporativa misma. Lo cierto es que aún se observan algunos vestigios de influencia y relación entre corporativismo y relaciones industriales en estos periodos. A lo anterior habría que

sumarle el hecho de que para el año 2000 se da la alternancia en el poder al nivel federal en México y asciende el Partido Acción Nacional a la presidencia de la república, caso parecido en la mayoría de las gubernaturas de los diferentes estados de la república incluso el de Aguascalientes. Este segundo hecho llevó a que la construcción corporativa entre el Estado-empresarios y sindicatos tuviera otras funciones a las que dieron su origen y que las relaciones industriales cumplieran nuevos papeles en relación al problema del trabajo en México.

Y si a lo anterior le sumamos el impacto que tuvo la alternancia en el poder que llevó a los empresarios a jugar el papel de mediador en la relación corporativa, las relaciones laborales e industriales en México tendieron a moverse en dirección de la productividad y la competitividad. Sobre todo, la alternancia en el poder llevó a las relaciones industriales a enfocarse en dos elementos: aprovechar el corporativismo para impulsar la productividad (a través de los acuerdos entre los tres actores aludidos con los llamados "La Nueva Cultura Laboral"<sup>2</sup> impulsada en los años 90 del siglo pasado), y a utilizar el control de la clase trabajadora proporcionado por las centrales obreras pertenecientes al Partido Revolucionario Institucional para su provecho, dando un impulso modernizador y productivo a la industrial del país.

En su momento, el asunto fue bastante claro para las centrales obreras, presentándoseles una disyuntiva que lo colocó entre la espada y la pared: o colaboraban con las nuevas estrategias empresariales impulsadas por los gobiernos federales conservadores o desaparecían como organización sindical. A final de cuentas, el corporativismo optó por apoyar las iniciativas productivistas gerenciales presidenciales panistas y esperar que con el tiempo su partido regresara al poder, algo que si sucedió en el año de 2010 para el estado de Aguascalientes y en el 2012 al nivel federal.

Lo anterior se convirtió en las nuevas condiciones del México industrializado, cuyo objetivo principal fue captar Inversiones Extranjeras Directas (IED) y generar una nueva naturaleza industrial en el país.

Ahora bien, centrándonos en el asunto de las relaciones industriales que se fueron construyendo a partir de la acción de los cambios en las relaciones del poder (la alternancia en el poder de los gobiernos nacionales y subnacionales desde 1998-2012 en todo el territorio nacional), la acción gerencial de impulsar procesos de flexibilización en las fábricas y regreso del Partido Revolucionario Institucional PRI para el periodo 2012-2018 al gobierno federal y concretamente en el estado de Aguascalientes 2010-2016, estas se transformaron en unas de tipo productivista. Caracterizado por no negociar con los sindicatos los salarios, prestaciones, contratación colectiva,

---

<sup>2</sup> Este fue un término utilizado por las cúpulas empresariales para denotar un proceso continuo de armonización de las relaciones laborales en las empresas con fines productivistas. Fue impulsado por el hoy fallecido Carlos Abascal quien propuso, en su momento, las primeras leyes de reformas laborales en México en beneficio de los patrones.

promociones, asensos, entre otros, y continuar con el papel de contención salarial al nivel de la negociación colectiva, a través de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CNSM), promover la productividad de sus empresas y, sobre todo, reducir la conflictividad obrera de los estados como eje primordial.

El caso de Aguascalientes ha sido el puntero a nivel nacional, quizás con algunos matices, pero básicamente ha sido lo mismo. A este, se le ha podido rastrear la articulación de los cambios en las relaciones industriales de los últimos 30 años.

Por ejemplo, Aguascalientes y sus empresas vivieron en su momento los distintos momentos de reestructuración productiva en las empresas (y la aplicación de flexibilidades), la alternancia en el poder en 1998, la apertura de los mercados por la acción de las políticas neoliberales articuladas entre los gobiernos federal y estatal, todas estas nuevas condiciones propiciaron que el gobierno del ex gobernador Otto Granados Roldan iniciara la construcción de un nuevo sistema de relaciones industriales orientado a la productividad. Sistema que más tarde fue el modelo a seguir en casi todo el país, mismo dejó atrás a la actividad productiva del campo<sup>3</sup>.

Ahora bien, los procesos de reestructuración productiva a nivel nacional y sus consecuentes procesos de flexibilización, llevaron a que los sindicatos respondieran de forma desigual, sobre todo dependiendo del sindicato existente en el momento. Lo mismo sucedió para el caso de Aguascalientes, los sindicatos mantuvieron diferentes posturas de participación con las empresas, pero en esencia estos, se mantuvieron al margen de lo productivo, permitiendo que las gerencias implementaran cualquier tipo de flexibilización de forma unilateral (Alemán, Hernández y Gutiérrez, 1996: 121).

Esta tendencia fue la misma en algunos casos registrados por otros investigadores en ciertas ramas productivas de México. Por ejemplo, se encuentra el trabajo realizado por Ludger Pries a mediados de la década de los 90<sup>s</sup>, sobre la industria automotriz en México. Este registró que en las primeras plantas automotrices en México, a mediados de los 90<sup>s</sup>, las relaciones industriales se basaron en el uso de normas y prácticas de regulación colectiva de las condiciones de trabajo y sus respectivas relaciones de empleo, para beneficiarse de la globalización a la que estaba entrando México en esos años. (Ludger, 1998: 67-68).

Por otro lado, De la Garza demuestra cómo, incluso la firma del tratado de libre comercio (NAFTA), entre los países del norte de América, intensificó la flexibilidad del trabajo provocando cambios en las relaciones industriales de México. (De la Garza, 2003: 19).

---

<sup>3</sup> Ver el trabajo de Alemán, Hernández y Gutiérrez, sobre la reconversión industrial de la ciudad de Aguascalientes en el libro, *La heterogeneidad productiva en la industria de Aguascalientes*.

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

Los autores anteriores incluso afirman que durante el periodo entre 1982 y 1992 las gerencias asumieron un doble significado por parte de los sindicatos: el primero consistía en el dejar hacer a la gerencia con la fuerza de trabajo lo que quisiera de acuerdo a las necesidades de la producción. Y otro, que la flexibilidad estaba 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 registrando que estos, terminaron por aceptar, casi incondicionalmente las reestructuraciones productivas en las empresas (aclarando que estas, últimas podían ser nacionales o extranjeras con tecnología de punta), sobre todo al nivel de la flexibilización productiva. Incluso, 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 sucedido en Aguascalientes al nivel de las relaciones industriales con respecto al resto del país, encontramos que este, permitió el uso abierto de contratos de protección de forma ampliada; tendiente a minimizar a los sindicatos y a desaparecerlos incluso como objetivo final<sup>4</sup>, para así **dejar-hacer** a las gerencias todo lo que esta, quisiera en cuestiones productivas. El asunto anterior ha sido llevado a cabo de tal manera que se ha podido expresar a nivel de las identidades y de las subjetividades de la clase trabajadora. En un estudio de caso se demostró que las reestructuraciones productivas impactó en forma positiva en la identidad de sus trabajadores por la empresa (*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, terminó siendo aceptado por los trabajadores en lo subjetivo (adaptándose éstos a los procesos productivos impulsados por las gerencias, más que resistirse a ellas), asumiendo la postura nuevamente 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).

Por lo tanto, se puede hacer mención que este tipo relaciones industriales de corte productivista se debe gracias a dos acciones a distintos niveles: una que va acorde con la políticas

---

<sup>4</sup> Acción gubernamental y sindical de evitar que en las empresas existan sindicatos para que las gerencias puedan flexibilizar los procesos productivos unilateralmente y que en la entidad exista paz laboral y sindical: estabilidad laboral. Ver los trabajos de Daniel Gutiérrez Castorena y Jesús Ramírez sobre el uso de los contratos de protección. Corporativismo y contratos de protección en Aguascalientes, 2006: pág.: 118, párrafo tercero.

públicas nacionales en materia de política económica (sobre todo una de tipo neoliberal); y otra que se expresa al nivel de lo subnacional al nivel de los estados que permite que los corporativismos sindicales dejen-hacer a las empresas cualquier iniciativa de flexibilidad productiva. Ambas han sido los contextos que han permitido que se articulan actores sociales diversos (a distintos niveles de la realidad), para impulsar la industrialización de las regiones del país y a su vez permite la aparición de aglomeraciones industriales en donde no existían, como es el caso de Aguascalientes, México.

### 2.3 LAS RELACIONES INDUSTRIALES Y LA AGLOMERACIÓN DE INDUSTRIA EN AGUASCALIENTES 1995- 2013

Como se ha podido observar las relaciones corporativas, tanto en el nivel nacional y subnacional (Aguascalientes), ha podido articularse perfectamente con el tipo de política económica nacional y con un particular tipo política pública al nivel estatal para desarrollar la industrial de las regiones como Aguascalientes. Uno acorde a la lógica que demanda la industria de la región hidrocálida orientada a captar IED, asimismo con base en el control obrero construido por sus actores sociales locales intervinientes en ambas dimensiones de lo real desde hace varias décadas.

Pues bien, ante este caso, en otro trabajo se propuso que este tipo de relaciones industriales en la entidad tenía matices de control obrero<sup>5</sup>, enfocado a **contener los salarios, desaparecer los conflictos obreros y a desaparecer la negociación colectiva** como tal.

En este caso, la pregunta que ordenó la recuperación de datos empíricos fue que los entrevistados mencionaran y describieran la relación entre **el tipo relaciones industriales y la paz social y laboral en la entidad**.

Pues bien, una vez aclarado lo anterior, a continuación se exponen las versiones de los actores sociales locales que describieron la importancia de las relaciones industriales en el Estado para el proceso de aglomeración industrial en la región-ciudad o estado subnacional<sup>6</sup> de Aguascalientes.

El primer actor social local que se cita ha intervenido en la relación corporativa entre Estado-empresarios y sindicatos, y que ha sido parte de la construcción del tipo de relaciones industriales vigente en la entidad. Es el Señor Salvador Esqueda Esqueda, este es uno que ha

<sup>5</sup> Ver más en el libro de "La construcción del control obrero e industrialización en Aguascalientes", óp. cit. pág.: 219-252.

<sup>6</sup> En este caso, se utilizan ambos conceptos en términos equivalentes, sobre todo para hacer alusión del nivel territorial.

ocupado la titularidad de las representaciones de las cámaras empresariales de la CANACO<sup>7</sup> y del Consejo Coordinador Empresarial<sup>8</sup> de Aguascalientes de forma reciente.

Pues bien, al hacerle la pregunta al Sr. Salvador Esqueda Esqueda sobre la importancia de las políticas públicas paz social en el proceso de industrialización de Aguascalientes y luego el tipo de relaciones industriales para la generación de aglomeración industrial en el estado este respondió lo siguiente:

**¿En estos momentos se puede hablar de que existe en Aguascalientes una Política Pública de paz social y paz laboral en el estado gestada por nuestros gobiernos estatales?**

—Sí, hay una paz social y una paz laboral que se remonta de 42 años a la fecha, no es algo nuevo, pero si hay que destacar que justamente es una gran responsabilidad el decir que hemos tenido esta paz laboral por tantos años y hay que continuar con ella, en esa situación obviamente se involucra mucho la cuestión gubernamental pero los factores principales es la parte trabajadora y la parte empresarial, que son los [no audible] los involucrados en la paz laboral [haciendo alusión a la relación corporativa en el Estado].

**¿Cómo caracterizaría usted esta Política Pública de paz social y paz laboral?**

—Ha habido la voluntad de los gobernantes por apoyar, en general, a que esto se dé, ¿a qué me refiero con apoyar? Ha habido tiempos difíciles en el país, y obviamente Aguascalientes no es la excepción, y en esos tiempos difíciles es cuando los gobiernos tienen que preocuparse por hacer una tregua y ver la manera de cómo apoyar a los empresarios más que ver como recabar impuestos y más que ver cómo buscar la manera de que [no audible] recursos, el decir “¡Hombre!, vamos viendo cómo hacemos para que nuestra gente tenga trabajo, para que nuestros empresarios tengan trabajo”, es un factor importantísimo el papel que juega el gobierno, en general.

**¿Ha influido esta Política Pública de paz social y paz laboral en la captación de inversión extranjera directa?**

—Sí, claro que si, por que en el momento en que cualquier gobernante va al extranjero y les presume de que aquí en 42 años no hemos tenido una sola huelga le da certeza al inversionista de que no va a estar batallando cada año, cada revisión con los contratos laborales de trabajo, esa es una parte fundamental.

**¿Batallando en qué sentido?**

—Desafortunadamente en otras partes del país, sobre todo en el ramo automotriz, que es ahorita lo que está de moda aquí en Aguascalientes, sabemos que hay paros laborales por parte de los sindicatos donde buscan la renovación de los contratos, la firma de los mismos y entran en una pugna de “Yo te pido más y me ofreces menos”, y en ese sentido se afecta la paz laboral; aquí no, aquí la verdad es que se sientan, o nos sentamos, los actores en la misma mesa, *que es la parte sindical representando a los trabajadores, la parte patronal y la parte de gobierno*, y llegamos a un consenso de ver como si se puede.

<sup>7</sup> Salvador Esqueda Esqueda ocupó el cargo de presidente de la cámara nacional de comercio Aguascalientes por dos periodos, 2006-2008 y 2008-2010

<sup>8</sup> Y ocupó el cargo de presidente del Consejo Coordinador Empresarial en el periodo de 2010-2012.

**¿Qué tanto fue que se haya reflejado el hecho de que ésta Política Pública de paz social y paz laboral haya podido captar inversión extranjera?**

—Me iría más al presente, si hacemos historia hace veinte, veintitantos años, en Aguascalientes se trajo mucha captación, porque habría que recordar que un gobernador que estuvo en aquel tiempo, que fue el Lic. Otto Granados, era muy participativo en ir a Suiza y donde se podía negociar y se podían traer algunas inversiones como empresas, cosa, con todo respeto lo digo, que no sucedió con los gobiernos panistas, hace 15 años que entró el primer gobierno panista, tuvo todavía 2 o 3 años, de esa “olita”, de ese remanente que quedó anterior y que se siguieron dando, sin embargo, después de ahí esas inversiones se frenaron, se perdieron, se retomó esto hace 4 años cuando el nuevo gobierno electo empezó a trabajar nuevamente para traer inversiones principalmente de Japón[con la llegada al poder del gobernador Calos Lozano de la Torre] , pero ya esto de manera directa con Japón, había por un lado el interés de traerse la segunda planta de Nissan, donde obviamente jugó un papel fundamental el que la planta 1º de Nissan, por llamarla de alguna manera, era la planta más productiva de Nissan en el mundo. Eso es un factor importantísimo, por otro lado, existió la voluntad política para ir a hacer las negociaciones e invitarlos a que vinieran aquí a Aguascalientes, sin embargo, los empresarios extranjeros buscan las mejores condiciones y anduvieron viendo los lugares, ahí obviamente tuvo el papel importantísimo *el gobierno en decir “Ok, bueno yo te voy a apoyar con infraestructura, te voy a apoyar con algunos terrenos, te voy a apoyar con esto... para que las inversiones se vengán aquí”*, si bien es cierto que luego de repente hay detractores y hay gente que critica el que se le haya dado tantas facilidades a la planta Nissan 2º, por todas las facilidades que se vieran, *pero no ven más allá, es que después de esa planta de Nissan, pues vienen otras más, por lo pronto vienen otras cuarenta y tantas empresas más que se han ampliado o algunas otras que han sido totalmente nuevas, que a esas ya no se les dio las facilidades igual que se le dio a Nissan, ya el trato es diferente.*

(Salvador Esqueda Esqueda exlíder de la CANACO y CCE de Aguascalientes)

En esta primera parte se puede observar la importancia que le da este empresario al papel que han jugado los gobernadores del estado, no así a los pertenecientes al partido de Acción Nacional, por ser una cuya acción estratégica ha culminado en la captación de IED a través de ofertar en el extranjero las condiciones de paz social y laboral que vive la entidad. Y se puede observar también, según este actor, como es que esta política pública, llamada por él de paz social y laboral, es una que ha desencadenado aglomeración industrial subsecuente debido a la captación de empresas estratégicas como lo ha sido NISSAN para Aguascalientes. Tal política pública, como ya se ha mencionado en el capítulo anterior, es una que este empresario entiende perfectamente ya que él ha sido parte del engranaje del corporativismo que ha prevalecido en el estado desde los años 70<sup>s</sup>.

En este caso, se puede afirmar que este actor social, que ha ocupado los cargos más activos e importantes de representación empresarial en su momento en el estado, entiende perfectamente que

las acciones llevadas a cabo por los gobiernos locales son cruciales para reproducir e impulsar el desarrollo industrial de la región. Y que este desarrollo tiene una lógica que, si bien fue interrumpida y mal interpretada por los gobiernos panistas de extracción empresarial preferentemente, debe de continuar en la dirección en la que fue construyéndose desde varias décadas atrás. Esto es, una que impulsa el desarrollo a través de ofertar inputs competitivos como ventajas comparativas promovidas en el extranjero que otros estados no pueden llevarlo a cabo.

Pues bien, una vez aclarado esto, en segundo término, se encuentra el tipo de relaciones industriales que el estado ha generado para integrarse a dicha política pública de paz social y paz laboral. Esta es caracterizada por este entrevistado de la siguiente manera:

**¿Cómo podría usted caracterizar las relaciones industriales en el Estado de hoy en día?**

—Esto es complejo, esta relación industrial tiene que ver en todos los ámbitos, cuando se está interesado realmente en ser el número uno, en ser la punta de lanza [refiriéndose a la ciudad], el empresario tiene que tener la humildad de acercarse a las instituciones educativas y decir “Oye me gustaría que tus muchachos hicieran una estadía aquí en mi empresa, ¿para qué?, para que sepan lo que estoy haciendo y lo valoren, y en un futuro se puedan integrar conmigo”. Se tiene que saltar con los trabajadores [ir con los trabajadores] para ver sus necesidades... Tenemos responsabilidad como empresarios, tenemos responsabilidad social, y de alguna manera, tengo que satisfacer sus necesidades, del capital primordial que es la gente, porque por más tecnología que exista, por más avances que tengamos, la mano de obra (la fuerza de trabajo) nunca va a dejar de existir, el cerebro humano está sobre cualquier maquinaria. Si a esto le aunamos del que podamos sentarnos con las autoridades y decirles “Oye, mira, yo tengo tal necesidad como empresario, y la sociedad o los trabajadores tienen otras necesidades, vamos viendo como conjuntamos. ¿Por qué?, porque tengo que ver como empresario desde el comedor, el transporte, la capacitación. No solamente tengo que preocuparme por la producción, tengo que preocuparme por todos esos factores que se requieren para podernos desarrollar en armonía, si no, de alguna manera, esto si no se cuida, se llega a romper, y ya no se logra el objetivo, por eso la relación es tan estrecha y tan compleja que hay que cuidar todos los aspectos.

**¿Y cómo se ha operacionalizado, diría Ud.?**

—En ese sentido, se ha estado operando, insisto, en cuidar de darles apoyos, no diría productos, si no apoyos de calidad a los trabajadores, por parte del sector patronal por un lado y por parte del sector gubernamental, en donde también se hacen estos acercamientos, éstas pláticas con los actores para ver justamente cuáles son sus necesidades, y en hacerles entender, insisto, porque a veces hay mal información o desinformación. Donde se cree que si yo aprieto demasiado voy a ganar más, y es decir: “No, espérate vamos viendo como negociamos que todos salgamos ganando”, y le doy prioridad al factor humano.

**¿Se afirma que este tipo de relaciones industriales va ligado con el término de paz social y paz laboral y productivista, que distingue, en todo caso, a la entidad del resto de las entidades?**

—Así es, porque si yo como trabajador me siento orgulloso de lo que hago, me siento pleno de lo que estoy haciendo, estoy perfectamente integrado en todas partes, no solamente en la empresa, sino estoy perfectamente integrado en mi familia, y por ende, en la sociedad, y entonces voy a buscar la superación no solamente personal sino también de los que me rodean, y ese es el ganar, ganar, realmente.

**¿Ha desembocado en una aglomeración industrial para el Estado?**

—Sí, aunque todavía, insisto, todavía nos falta un poquito más, porque lo único que no se puede perfeccionar es perfecto, y no somos perfectos, pero, sin embargo, yo creo que vamos en el camino correcto y llevamos ya un buen trecho avanzado, en ese sentido; la relación industrial tiene mucho que ver con la paz social, con la paz laboral: con el actuar gubernamental.

**¿Hasta dónde se podría decir que ha ocasionado concentración industrial?**

—Sí, el extranjero, en general, obviamente voltea y ve las opciones en todo el mundo, no solamente en México, y una vez que encuentra el ambiente adecuado, elige, y probablemente podrá encontrar tres, o cuatro, o más, ambientes idóneos, pero si nos escogen a Aguascalientes es justamente porque algo tenemos, un puntito arriba del resto.

**¿Cuál diría Ud.?**

—Insisto nuevamente, sería nuevamente lo que es la paz social, la paz laboral y el actuar gubernamental donde está facilitando las cosas para que nos desarrollemos en general.

**¿Diría usted que, precisamente, en ese enfoque de estas Políticas de paz social y de relaciones industriales, de paz social y de paz laboral, está el elemento que otorga la competitividad a nuestras empresas?**

—Sí, es correcto. Si, nuevamente, es cierto, tenemos, para no ir muy lejos, tenemos al Estado de Querétaro, al Estado de Guanajuato que están empujando muy fuerte, a Jalisco, no se diga Nuevo León ya con una historia industrial enorme, enorme. Sin embargo, si lo medimos en parámetros porcentuales en base a la población, estamos muy bien posicionados en ese aspecto, y obviamente, insisto, seguimos trabajando, seguimos de alguna manera tratando de perfeccionarnos, pero vamos en el camino correcto, vamos bien, la gente va a seguir volteando, las inversiones tanto nacionales como extranjeros, y buscándonos por la paz social y la paz laboral.

(Salvador Esqueda Esqueda exlíder de la CANACO y CCE de Aguascalientes)

Como se puede observar este líder empresarial tiene una idea clara del papel que ha jugado en el Estado la política pública y las relaciones industriales en el desarrollo industrial en la entidad y sobre todo para su aglomeración y concentración.

Esto es, este entrevistado manifiesta que las relaciones industriales en la entidad se han estructurado en función de las políticas públicas impulsadas por los gobernadores priistas y cómo

es que esta ha sido parte de la misión del Estado para poder impulsar la industria en la entidad, articulándose internamente para proveer de insumos de fuerza de trabajo capacitados provenientes de las universidades y escuelas públicas del Estado.

Lo anterior se puede corroborar en el momento en que este actor social se enfoca preferentemente en las condiciones en que va a incorporarse la fuerza de trabajo joven a la actividad productiva; donde supuestamente este hace alusión a que tienen una responsabilidad social con sus trabajadores, en el sentido de proveer las mejores condiciones de vida a los empleados, algo que en los hechos resulta ser todo lo contrario, como ya se demostró en el capítulo II de esta investigación, en el que los sueldos y las prestaciones son bajos e inexistentes para una gran población ocupada.

Lo que sí se puede detectar en la versión de este actor social es que a través de la estructura corporativa de la entidad se ha construido un sistema de relaciones industriales dirigido a alcanzar productividad, competitividad e industrialización con base a salarios bajos (competitivos dirían los empresarios), y todo por la acción de la estrategia de la llamada paz social y laboral en el Estado producto de la relación corporativa; no hace alusión a las formas de negociación colectiva porque en la entidad han desaparecido los sindicatos, y por ende, los conflictos. Si destaca que existe una buena relación entre estado, empresarios y sindicatos, que sirve para mantener a la entidad la estabilidad laboral envidiable en todo México, resultado del control obrero en la entidad, producto del uso de contratas de protección por décadas en la entidad.

Por otro lado, existe una opinión muy parecida a la anterior, es la versión del empresario José Luis Miguel Rentería Arias quien también ocupó la presidencia de la cámara del comercio de Aguascalientes Canaco y posteriormente fue presidente del Consejo Coordinador Empresarial en 2000-2002 en el estado y que al nivel del ámbito nacional ha sido miembro de la Confederación Nacional de Agrupaciones de Comerciantes del Centros de Abastos. En la actualidad ocupa el cargo de vicepresidente de la zona centro de centrales de abastos y la cartera de secretario de desarrollo agroalimentario y normalización del comité ejecutivo nacional de CONAC, presidente de las guarderías de CANACO y consejero y vicepresidente de CANACO.

Este empresario expresa que las relaciones industriales en la entidad forman parte de las políticas públicas de paz social y laboral que se han construido con los años en la entidad.

#### **¿Cómo definiría el tipo de política pública en el estado?**

—Yo creo que, mira, la definiría de la siguiente forma: existen unos personajes que permanecen aun sin estar ya con vida dentro de los ámbitos políticos, laborales y empresariales que quizá es el semiento de todo ello, venimos de una tradición muy interesante de pensamiento muy propositivo por parte de la CTM (Confederación Nacional de Trabajadores), en el *cual conservan ellos ese matiz de qué hacer en una defensa muy especial*

*de sus derechos laborales, muy compartido con un respeto muy absoluto de las fuentes de trabajo y de sus empresarios. Muy bien coordinados por una política gubernamental que no provocara conflictos de uso de un lado para el tener fuerza, sino que el problema laboral cuando de repente en Aguascalientes quería subir en otro tono la autoridad gubernamental entraba a conciliar y dirigir. No nada más a conciliar sino a dirigir y a poner un poquito en sitio a quien de alguna forma quería desvirtuar esa presumible paz laboral y paz social que tenemos en el estado. Entonces eso se ha ido legando, y si nosotros nos fijamos la parte sindical hay una permanencia que quizá sería media abusiva de tiempo [los líderes se perpetúan en el poder], mas sin embargo el tiempo nos ha dado que esta realidad se da por esa escasa movilidad de dirección que permite el respeto a la parte empresarial. Entonces, ¿qué sucede?, que los trabajadores han cuidado sus empresas, quizá ha sido una ocasión que Aguascalientes no tiene muchos recursos, o sea no podemos ufanarnos de que tenemos muchas minas, no tenemos mucha agricultura, no tenemos... todos nuestros recursos son limitados. Entonces el mejor recurso que tenemos o que hemos tenido en Aguascalientes, es nuestra *habilidad laboral* [haciendo referencia a la paz social y laboral], pero la hemos sabido utilizar y cuando la industria local, digámosla así, tiene la responsabilidad de que por políticas del ferrocarril que era nuestra fuente de empleo, empieza a decaer y empieza a desaparecer, entonces es cuando la actividad gubernamental de política sale a buscar y encontramos que viene Nissan. Uno, en una proyección y un momento en que la planta Nissan de Cuernavaca su principal problema era el laboral: *las huelgas y las huelgas*, igual Puebla que era otro de los emporios automotrices... Sin embargo, Aguascalientes lo mas que les ofrece además de todas la facilidades que pudo ofrecer en su momento el Estado, ofrecía su buena actitud de parte laboral, pero también la experiencia en los talleres que nos dio la oportunidad de armar hasta locomotoras aquí y de ser unos excelentes obreros calificados, porque entraban de office boy y salían con una especialidad que te hacían la pieza que quisieras. Entonces esa habilidad tradicional que teníamos ha sido bien empleada por los trabajadores, pero apoyadas también por las políticas gubernamentales en un control no pactado no escrito, pero muy bien llevado. Y los empresarios al igual, hemos ido emigrando de una actividad primaria a una secundaria y a una terciaria que si bien ha sido limitada pues hemos tenido grandes personajes como Jesús Rivera que es todo un ejemplo empresarial de todo una trayectoria a macro, y familias empresariales como, los López Valdivia que también están pujando y pujando. Y pues eso es lo que nos lleva a una conjugación de los tres actores. La parte de los trabajadores importantísima, la parte empresarial, pero en la parte gubernamental nos ha ido muy bien en Aguascalientes.*

(José Luis Miguel Rentería exlíder empresarial de la CANACO, CCE de Aguascalientes)

En esta primera versión se pueden encontrar algunos elementos importantes para este artículo. Uno es la política pública enfocada a mantener la paz social y laboral en la entidad, a través de una acción activa por parte de los gobiernos estatales subnacionales. Pero, además,

aunado al tema de la paz social y laboral en las empresas, está el hecho de que en el estado existe una fuerza de trabajo capacitada, calificada por la experiencia que alcanzó ésta por la existencia en el estado de los talleres del ferrocarril. Otra es la llegada de la planta automotriz NISSAN que vino a sustituir a la industria ferroviaria en el Estado, Y que, por otro lado, a través de la participación tres actores sociales locales en la conservación de la paz social y laboral en el estado: gobierno, empresarios y sindicatos, es como se ha podido construir lo que existe y distingue a Aguascalientes: uno con estabilidad laboral. Que los líderes de las principales centrales obreras, tales como la FTA-CTM de Aguascalientes se hayan perpetuado en el poder y que a través de este hecho es como se ha logrado la paz social y laboral que es caracterizada por este empresario como: *"un control, no pactado, no escrito, pero muy bien llevado..."* haciendo referencia a la no libre sindicalización en la entidad, ya las empresas desarrollen ventajas competitivas por el control obrero existente.

Tales características, que resume este actor social en su entrevista, manifiestan el tipo de relaciones industriales en la región-ciudad de Aguascalientes, una que se ha expresado en desarrollo industrial y aglomeración.

Pero, ¿cómo y por quiénes se ha llevado a cabo la construcción de la política pública industrial y de relaciones industriales en Aguascalientes? En este caso, es precisamente este líder empresarial quien afirma que son los empresarios que lograron llegar al poder del Estado quienes tuvieron esta visión de desarrollo industrial.

**¿Cuándo podría decir que estas figuras de estos políticos, primero en el ámbito de las presidencias municipales se intercalaban? ¿Supongo yo que obviamente eran del mismo partido?**

—Sí, de hecho era el mismo partido, estamos hablando de los años 50<sup>s</sup> hasta pudiéramos manejar, hasta los años 80<sup>s</sup> y algo fue todavía Don Héctor del Villar, si hasta los 80<sup>s</sup> hasta ahí es donde se sigue esa lógica. Después sigue una lógica, pero ya es diferente porque el primer presidente municipal no priista que es Don Alfredo Reyes es empresario, pero ya en una afiliación panista, el primer gobernador que no es del PRI es don Felipe González que también es de afiliación empresarial. De hecho también si lo vez Luis Armando también no es un político puro, es un político empresarial, que después se dedicó exclusivamente a la política, pudiéramos pensarlo, pero hasta la fecha es de vocación empresarial.

**¿En el caso del Ing. Luis Armando Reynoso no era un empresario que hasta cierto punto tenía conecte con ambos partidos?**

—Sí, en definitivo, su papá fue uno de los mejores presidentes municipales de Aguascalientes siendo priista, de hecho la participación priista de todos de hecho Felipe Gonzales participaba en el PRI, o sea Aguascalientes pudiéramos decir que fue un estado ejemplar que propició cambios de partido para migrar sin que le hubiese ido mal con el partido, si no que la situación

del cambio del partido más bien se ha dado por la situación de personajes que en ese momento están afiliados a un lado o afiliados a otros.

**¿Podemos decir que esta combinación de actores entre políticos (100% políticos), empresarios que incursionan en la política y a pesar de que hubo alternancia en el poder seguía aplicando la misma política pública de Paz social y paz Laboral?**

—Sí, de hecho si, en ese sentido el control de alguna forma no se perdió ni la filosofía de parte de los actores sus diferentes ímpetus de hecho yo creo que una preocupación de la más importante es cuando llega Don Felipe González a la presidencia es precisamente el que la CTM siendo un bastión importante del PRI fuera a provocar quebrantos al gobernado o al gobierno del estado por no ser de su misma filiación política y en lo cual... por eso te digo que esa es la gran madurez de nuestra gente de Aguascalientes que ha sabido perfilar de que le intereso mas su responsabilidad sectorial en ese momento, que la actividad sectorial del PRI como partido hubiese por el motivo que hubiese sido haber perdido la gubernatura en ese momento. *Y Aguascalientes sigue caminando, sigue siendo un estado sin alteración de su paz social y paz política... “laboral”.*

(José Luis Miguel Rentería exlíder empresarial de la CANACO, CCE de Aguascalientes)

En esta segunda parte de la entrevista se pueden encontrar varios aspectos importantes a destacar en esta investigación. La primera de ellas es la transformación del tipo de liderazgos en los dos niveles de autoridad en la entidad de Aguascalientes: tanto al nivel municipal como en el de la gubernatura; sobre todo con respecto a quienes o que actores sociales fueron ocupando los principales puestos de gobierno hasta llegar a la actualidad. Por ejemplo, con respecto a ambos niveles de gobierno los primeros líderes provenían del partido del PRI, surgidos de las filas de sus militantes (ya sean de las filas del magisterio, del sus centrales obreras o del mismo campesinado). La lógica era, como bien lo explicó este líder empresarial, es que los gobernadores acumulaban experiencia y relaciones políticas en el centro del poder de México, ocupando puestos públicos federales para luego regresar a la entidad a ocupar la gubernatura del estado. En el caso concreto de los presidentes municipales el recorrido era algo diferente, no así, estos tenían que sumar relaciones estratégicas con quienes se encontraban en el poder del estado.

Pues bien, el proceso de reproducción del poder en la entidad se trastocó cuando el partido de oposición en el estado, el PAN, llega a ocupar por primera vez la cabecera municipal de la entidad. En ese instante es cuando los empresarios comienzan a colocarse en los puestos de poder. E inicia la competencia por ocupar cargos públicos por parte de dos actores sociales: uno empresarial y otro político proveniente de las clases sociales bajas del PRI.

El proceso de transformación de los tipos de autoridades en el estado culmina cuando llega por primera vez un gobernador empresario como lo menciona el entrevistado. En este momento, inicia una etapa en la que son los empresarios los que, a pesar de pertenecer a partidos políticos

distintos, cambian el rumbo de la lógica de las relaciones industriales en el Estado. Ahora los sindicatos deben dirigir su voluntad colectiva a evitar el conflicto (conservar la paz social y laboral), la negociación colectiva y a buscar la contención salarial de la población ocupada.

Ahora bien, con la llegada al poder comerciante Felipe González inicia plenamente una oleada de actores sociales empresarios para ocupar los cargos públicos de alto rango, e inicia un proceso de transformación de las relaciones corporativas en el Estado. Este hecho se tradujo en que la política pública se recrudeciera en relación al control sobre los trabajadores que se había venido dando en la entidad por medio la relación corporativa, como bien lo menciona Ilan Bizgerg. Este hecho llevó a que el tipo de relaciones industriales en la entidad beneficiara enormemente a los empresarios, ya que al desaparecer los sindicatos en las empresas (por el uso de los contratos de protección), desaparece, por ende, la negociación colectiva. Y desapareciendo éste no es posible que se den incrementos salariales y prestaciones en la región. De esta manera se puede comprender porque cuando este empresario menciona que a pesar de la alternancia en el poder en el estado, los líderes obreros no rompieron con los nuevos gobernantes, lo dice porque no se rompió con la relación corporativa (el control obrero en la región gracias a la paz social y paz laboral); y por el contrario, se mejoró el sistema de relaciones industriales, ya que ahora no se negocia nada de lo que normalmente se negocia en este ámbito de la realidad: salarios, prestaciones, forma de pago, entre otros.

Por otro lado, la situación política que le tocó vivir a la militancia gremial priista de la CTM, CROC, CROM, centrales obreras en Aguascalientes desde 1998 al 2012, de la que habla el entrevistado al final de la cita anterior, es que estos se encontraban entre la espada y la pared. Esto es, a ellos solo les tocó decidir por dos opciones de acción sindical: hacer una pausa de los compromisos contraídos con su partido y ver al nuevo gobierno (empresarial), como el socio con el que debían trabajar para sobrevivir (sobre todo al nivel de las relaciones industriales), o enfrentar políticamente al nuevo gobierno como autentica oposición sindical, ejerciendo por primera vez acciones colectivas en contra de los empresarios en las fábricas y del gobierno. De haberse optado por la segunda opción, se podría afirmar que se hubieran roto los acuerdos de paz social y laboral en la entidad y que la fuerza de éstas tendería a desaparecer, ya que los presidentes de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje permitirían la competencia sindical por los Contratos Colectivos de Trabajo de las empresas: el trofeo y ganancia por uso de los empresarios de los llamados *contratos de protección*, que da sustento a la estabilidad laboral de más 40 años sin huelgas en el Estado.

Lo cierto es que en los hechos, las centrales obreras priistas optaron por la primera opción y simplemente se adhirieron a las iniciativas de los gobiernos panistas empresariales en estos

rubros. Dejando hacer al patrón todo lo que demandase, ahora en el gobierno subnacional, al nivel de las relaciones industriales (permitir la flexibilización en las empresas y dirigir los controles obreros para contener los conflictos surgidos por el impulso de estrategias de modernización empresarial en las fábricas y así sobrevivir a la alternancia en el poder), dejar en el olvido la negociación colectiva y contener los salarios a grados insospechados para ellos: \$80.60 pesos diarios (UMA para el año de 2018), o lo que es lo mismo, \$0.54 centavos/dólar/hora, a una tasa de cambio promedio de \$18.5 pesos por dólar.

El resultado final ha sido que la política pública estatal de los gobernadores llevó a un sistema de relaciones industriales basado en el uso extendido de los llamados contratos de protección<sup>9</sup>. Uno que culminó en convertirse en el input que es ofertado por éste en el extranjero como ventaja comparativa de la región y que ha logrado contener cualquier conflicto obrero y la construcción de sindicatos en las empresas. Es por este motivo que cuando este entrevistado menciona que *"Y Aguascalientes sigue caminando, sigue siendo un estado sin alteración de su paz social y paz política... "laboral".*", hace alusión al mecanismo que les ha permitido llevar a cabo cualquier estrategia política a los empresarios y la contención del movimiento obrero.

Por otro lado, no se debe olvidar que en Aguascalientes se ha dado la alternancia en el poder y que después de ser recuperado por el priismo, este ha vuelto a perderlo, siendo nuevamente los panistas quienes recuperaron la gubernatura en el año del 2016, dando continuidad al tipo de política pública industrial y de relaciones industriales productivista neoliberal con base al control obrero.

Esto último se puede verificar con la siguiente parte de la entrevista, en la cual se resalta el hecho de que son los sindicatos locales quienes contribuyen constantemente en la reducción de conflictividad obrero-patronal en la región, como parte de las relaciones industriales construidos entre gobierno-empresarios y sindicatos, a través de lo que estos han llamado la paz social y laboral.

**Obviamente, que indirectamente me está mencionando un tipo de relaciones industriales ¿Cómo la definiría usted más concretamente?**

—Bueno, yo creo que es un estilo muy propio de Aguascalientes en su relación. Aguascalientes ha sido íntegro, porque, por ejemplo, pocos estados quizás han tenido la oportunidad, quizá por el mismo tamaño de nuestro estado y la cantidad de habitantes y el conocimiento que tenemos de los personajes en lo cual la relación se finca en una relación rápida y ágil. Si por ejemplo en el caso del elemento que tienen los trabajadores, que es un elemento de emplazamiento a huelga; pero, ¿qué es una huelga?, para revisión de contratos colectivos o para contratos colectivos, pero siempre en la parte de relaciones industriales eso

<sup>9</sup> Ver el texto de Daniel Gutiérrez y Jesús Ramírez sobre "Corporativismo y contratos de protección en Aguascalientes. Editado por la UAA.

nos lleva a que lo utilizan como una herramienta, pero una herramienta natural, no una herramienta dañina que bien pudieran utilizar y que otros estados de la república si lo usan. *Entonces, en el momento en que la relación industrial entre trabajador y empresa pudiese no empezar a tener un acuerdo, en ese momento la comunicación empresarial con sus gobernantes era muy directa y con un apoyo conciliador muy directo. No de socavamiento, no decir, oye aquí te aplasto y tienes que hacer lo que yo te ordeno, no, la razón te aplica hasta aquí, no me causes mayor problema y acepta lo que la empresa te puede ofrecer, y entonces la gran habilidad ha sido que por un lado, yo siento, que por parte del área sindical los personajes han sido muy preparados en su sucesión y en su responsabilidad, tenemos un Roberto Díaz que es un ejemplo de donde... muy de la mano de Don Fidel Velázquez pero una política que él hizo una escuela, de cuáles eran las bondades de un buen sindicalismo. Pero también con Alfredo [Alfredo González líder actual de la FTA-CTM Aguascalientes], que es un personaje que los trabajadores no están pidiendo que se retire, ni tampoco el estado está pidiendo que ya se retire, ni los empresarios están pidiendo que ya se retire porque su labor que él está haciendo es la de un personaje muy responsable de esa conjugación: de que exista un buen ámbito de trabajo, que exista en primer lugar trabajo, porque si no existe el trabajo, pues aunque sea muy bueno... entonces... y eso también nos lleva a que parte del criterio empresarial no tengamos un abuso tampoco de eso, pues hay un equilibrio con las relaciones institucionales. [...] Si entre ellos sí, inclusive entre los diferentes actores del área sindical también se han sabido poner de acuerdo y hasta han hecho pactos internos de no agresión y de no invasión de áreas, inclusive ellos se defienden muy bien cuando sindicatos nacionales de los que a ellos les puedan hacer daño y que quieren concurrir a desplazarlos a Aguascalientes igual hacemos toda una logística de apoyo, tanto gubernamental como empresarial para que al final Aguascalientes siga trabajando en orden, en paz. (Evitar sobre todo los sindicatos gansteriles), eso que se dan mucho en áreas como la construcción, que son sindicatos nacionales.*

(José Luis Miguel Rentería exlíder empresarial de la CANACO, CCE de Aguascalientes)

En esta otra parte de la entrevista se puede ver cómo el concepto de relaciones industriales de este entrevistado están enfocados a la relación corporativa aludida y de cómo los empresarios entienden a expresar las funciones llevadas a cabo por parte de los sindicatos locales, unos que son cruciales para la continuidad de los líderes obreros. Este primer significado nos llevó a ver cómo es que los empresarios llevan a cabo acciones corporativas en defensa de los líderes y centrales obreras locales de aquellos otros externos al estado, aunque estos sean, a su vez, del mismo gremio y militancia política (entendido este proceso como un problema de la competencia sindical entre agremiados de la misma confederación por la titularidad de los contratos colectivos de las empresas).

Con esto último, se puede verificar que las relaciones industriales en Aguascalientes son el instrumento en que se apoyan las políticas públicas del Estado, impulsadas por los gobernadores

empresarios y políticos, caracterizadas por ser de paz social y laboral, que no son otra cosa más que **reducción de conflictividad obrera y productividad** en la región-ciudad como estado subnacional. Ambos enfoques, en referencia al tipo de sistema de relaciones industriales, son los elementos que han permitido la aglomeración industrial en la región.

Existe otro líder empresarial que nos da su visión sobre la importancia de las relaciones industriales en Aguascalientes para el impulso de la aglomeración de su industria. Este es el Sr. Roberto Díaz Ruiz, que ocupando el cargo de presidente de la Cámara Nacional del Autotransporte CANACAR en el periodo de 2013-2014, es el tercer actor social local que permitió corroborar lo que los dos líderes empresariales anteriores han afirmado con respecto a las políticas públicas y relaciones industriales en el estado. Este nos menciona que (articulado por medio de relaciones sociales de amistad entre empresarios y sindicatos desde hace más de 40 años), las relaciones industriales han construido lo que hoy se conoce como paz social y laboral en la entidad. Este actor social haciendo alusión a la postura de los últimos tres líderes sindicales locales de la FTA-CTM<sup>10</sup> resalta el hecho de cuál ha sido la postura de los líderes obreros en relación a las empresas (coincidiendo por completo con el líder empresarial anterior), y cómo es que los empresarios han valorado mucho ésta postura desde hace más de 40 años en la entidad.

—Desde que yo me acuerdo, desde que tengo uso de razón, yo me acuerdo, un líder obrero era homónimo mío don Roberto Díaz Rodríguez y él, su política como dirigente de la CTM, que fue durante treinta y tantos años, *él decía que siempre había que negociar, que la peor empresa era la que tenía la cortina abajo, la que lograba tener la cortina arriba había que defenderla, había que ayudarla a salir adelante, afortunadamente Jorge Rodríguez León que fue su sucesor, fue por el mismo rumbo y Alfredo González González que es el actual dirigente de la CTM o la FETA ha seguido los pasos de don Roberto Díaz.* Tuve la fortuna de conocerlo, de tratarlo, él me decía sobrino, yo le decía tío, no éramos nada: nada más amigos, con una diferencia interesante de edades. Pero lo que nos hizo acercarnos al gran amigo de Don Roberto fue Don Heriberto Vázquez Becerra, una hermana de don Heriberto vivía al lado de la casa de ustedes, y ahí nos veíamos, ahí íbamos a tomar el café, luego me invitaban a la CTM y total que se hizo una amistad muy bonita, a pesar de esa diferencia de edades. Yo creo que don Roberto me llevaba cuando menos unos 20 o 25 años... *Pero ese entorno de amigos ha sido fundamental para esa paz social, porque le digo, sin trabajo no hay paz social.*

(Sr. Roberto Díaz Ruiz presidente de la CANACAR, México)

La visión que manifiesta este empresario y líder del transporte denota el sentido positivo en que han visto sus correligionarios a los líderes obreros del estado. Sobre todo por la postura

<sup>10</sup> Federación de Trabajadores de Aguascalientes de la Confederación de Trabajadores de México, pertenecientes al Partido Revolucionario Institucional.

sindical que han implementado estos últimos con respecto a las empresas que tienen a su cargo (las titularidades de los contratos colectivos de sus empresas). Este supuesto sentido positivo del sindicalismo de Aguascalientes viene a secundar la idea de cuál ha sido la postura del empresario local con respecto a la competencia sindical que han tenido que enfrentar los líderes obreros locales con otras centrales obreras al disputarse la titularidad de contratos colectivos de sus empresas. Ante este problema sindical los empresarios locales han preferido defender a los líderes obreros locales con quien ya han convenido un acuerdo sindical, para así evitar que otros lleguen a disputarles los contratos colectivos de sus empresas y generar probables conflictos obreros (sean estos de otras centrales obreras<sup>11</sup> o de la misma central pero provenientes de otro estado de la república).

En cambio, la opinión del líder obrero de la central obrera de la FTA-CTM es muy clara con respecto al asunto de la aglomeración industrial en el Estado y de cuál debe ser el papel de este de los gobiernos con respecto a este tema.

**¿Cómo describiría usted esta Política Pública de Paz Social y de Relaciones Industriales de Paz Laboral impulsada, en este caso, por nuestros gobernantes?**

—Yo lo veo al revés, porque hay un hecho que en ocasiones pasa desapercibido, pero que es muy cotidiano, ¿cuál es este? *En que las empresas son permanentes y los políticos en su función son pasajeros, afortunadamente en Aguascalientes hemos hecho una sinergia en donde los políticos han apoyado la buena relación que tenemos los empresarios y los trabajadores [refiriéndose al papel que han jugado los gobernantes en turno], si hubiera en un momento dado una situación de una mala relación obrero-patronal no habría, en ningún momento dado, el apoyo de parte del gobierno en el sentido que no fuera de árbitro, al fin y al cabo, el gobierno que produce los extensos laborales es un árbitro, que si hay una polémica, hay una divergencia entre trabajadores y patronos pues obviamente a través de [no audible] se derive, en lo individual, así lo veo. Y tan es así que tenemos un montón de juicios que se están llevando en la junta de conciliación, más sin embargo, no hay un solo colectivo, esto habla de la buena relación que hay en los Sindicatos, independientemente de que central pertenezcan con los empresarios. Entonces lo que ha habido, efectivamente, es que los gobiernos, de alguna forma, han capitalizado eso y han ofertado, incluso si han visto el vídeo de difusión del gobierno del Estado, la principal fortaleza que ponen es justamente la calidad de la mano de obra de los trabajadores de Aguascalientes, de lo cual nos debemos sentir orgullosos todos en el Estado. Entonces aquí lo que ha habido, también, es una plena consciencia de las partes, y creo que más de los Sindicatos, porque, de alguna forma, la mayoría de los Sindicatos pertenecen a un partido político, que en ocasiones, ha sido diferente del que está en el poder, más sin embargo nunca ha habido una situación de polémica, inclusive política... Creo que más que nada se ha debido a la madurez de todas las partes, no digo que el gobierno no haya hecho su parte, claro que la hecho, ha aprovechado*

<sup>11</sup> Ver el trabajo titulado "El sindicalismo en Aguascalientes", publicado en el libro Democracia y cambio sindical en México, óp. cit. 243-245.

*eso, y bien, que bueno, de eso se trata, los gobiernos, incluso, nos han dicho, antes de ser candidatos, nos han juntado a las partes al sector productivo, que nosotros nos llamamos así, por que el sector productivo una empresa la componemos los dos, capital y trabajo, y nosotros.*

**Y pregunta:**

— ¿Qué quieren que hagamos para apoyarlos? Pues obviamente la principal demanda en estos últimos 6 años, por lo menos, pues ha sido empleo, empleo, empleo, porque pues el desempleo continúa...

(Alfredo González González, líder de la FTA-CTM, Aguascalientes)

Los comentarios de este líder obrero corroboran todo lo que se ha mencionado hasta el momento. En primero lugar, cuando este actor hace mención a la articulación que han logrado construir los empresarios y los trabajadores (concretamente los sindicatos), significa que han logrado estructurar en lo real, al nivel de las relaciones industriales, independientemente del tipo de gobierno y partido político en el poder, para mediar los conflictos entre estos y nada más.

Por otro lado, lo que menciona este líder obrero con respecto a la intensidad de los conflictos de los trabajadores en las juntas locales de conciliación y arbitraje que se viven el Estado, es que en su mayoría son tipo individual y de que los de tipo colectivo son ya inexistentes (independientemente de la central obrera con que el empresario haya convenido y del cual la estadística da cuenta), expresa el tipo de relaciones industriales en la región: una de "contención obrera", que evita a toda costa la acción colectiva de los trabajadores<sup>12</sup>.

El tipo de relaciones industriales aludido en el párrafo anterior es básicamente eso, debido a que entre los actores sociales entrevistados, como se ha podido observar, no se ha detectado alguna otra característica importante. Así bien, se puede afirmar que la "contención obrera" ejercida por los sindicatos locales al nivel de las relaciones industriales viene a ser la forma operativa de la política pública de control obrero o paz social y laboral en la entidad. De tal modo que si se desea entender a la segunda es necesario descubrir la forma operativa de la primera, como así lo menciona el líder obrero al expresar de que es a través de la madurez de los sindicatos, en relación con los patrones, como se puede entender la existencia de paz social (y paz laboral) y la aglomeración industrial en la región, solicitando este en su entrevista que simplemente exista empleo como principal demanda.

Pero, ¿hasta dónde se ha generalidad este tipo de relaciones industriales de estabilidad laboral en México?, ¿ha sido exclusivo de Aguascalientes? La respuesta es que tal fenómeno se ha alcanzado a estructurar en toda la república mexicana, como así lo menciona este mismo líder obrero, y, a su vez, ha influido en las distintas regiones para que generar captación de inversión

<sup>12</sup> Ver "La construcción del control obrero e industrialización en Aguascalientes", antes citado.

productiva. Y en Aguascalientes se ha llevado a cabo de tal forma que los mismos inversionistas están bastante seguros que sus capitales se desarrollaran eficientemente en la región.

**¿Cómo ha sido este tipo de Relaciones Industriales, de Paz Social, en el Estado?, ¿cómo cree usted que se haya generado?**

—Esta se generó, sin duda, por la experiencia, ¿por qué?, porque pues prácticamente Nissan en Aguascalientes, tiene 30 años, antes de que se viniera la otra, ya en 30 años, ellos participando en Aguascalientes pues se dieron cuenta, perfectamente, de la calidad, de la responsabilidad, de la participación, y de los activos que son los trabajadores de Aguascalientes. Entonces creo que eso fue sumamente importante para facilitar el trabajo del gobierno del Estado, concretamente del gobernador en atraer esa inversión, aquí alguien tenía que aprovechar esa fortaleza que tenemos y fue el gobierno del Estado, obviamente ya cuando llegó y dijo “Tenemos las mejores relaciones laborales de México” pues Nissan decía “Ya sé”, porque la estaba viviendo, durante 30 años lo vivió, y que en un momento dado, hemos sido ejemplo a nivel nacional, e igual hace 30 años, ellos por eso se vinieron aquí, por esa fama que ya teníamos desde ese momento. Pero ya en otros Estados se han puesto el veinte [asumido la misma postura], y han seguido esa misma política laboral, esa misma buena relación ambiente-laboral que se da en Aguascalientes, y ahorita puedo decir que de las 32 entidades que hay en México, pues el 80% ya están ofreciendo prácticamente lo mismo. Aquí la ventaja que nosotros tuvimos es que ya estaba probado por ellos, y ahí fue donde vino la fortaleza, decir “Nosotros ya conocemos Aguascalientes” no a ojos cerrados, pero si ya con conocimiento de que efectivamente iban a la segura [haciendo alusión a la empresa automotriz NISSAN], de que estaba garantizada su inversión, y que era una inversión obviamente que va a ser productiva. Aunque de ahí está otro ejemplo de lo que decía hace poco de la tecnología, ¿cómo comparar una planta con la otra, tecnológicamente hablando? Primero, en vez de ocupar los 3,500 trabajadores que tiene la planta actual, en la otra van a ocupar nada más 2,500, ya es una baja casi del 30%, y por el otro lado, en la actual están produciendo, o está saliendo un carro cada 50 segundos, allá va a salir uno cada 35, entonces, volvemos a lo mismo, mientras no se cambie el fondo va a ser lo mismo. Pero, qué bueno que en Aguascalientes seamos un polo de atracción para la inversión nacional y extranjera, aquí lo que hay que hacer, yo siento, en este momento, es ampliar el mercado interno, fomentar el mercado interno, en donde se tenga mayor movimiento de economía, no nada más, en cuestión del empleo, sino también en todas las otras áreas, particularmente en la de comercio de servicios, creo que ahí es donde tenemos una gran deuda con la gente, sobre todo en los ingresos, que no se vale que, en estos momentos, todavía tengamos como 6,000 trabajadores registrados en el Seguro Social con el salario mínimo, ahí es el gran reto en donde tenemos que seguir generando empleos, pero de calidad, de calidad en cuanto a perspectiva de crecimiento personal, y en cuanto a mejores ingresos en el bolsillo.

(Alfredo González González, líder de la FTA-CTM, Aguascalientes)

Es claro que este líder obrero es consciente de los bajos salarios en que se encuentran los trabajadores de Aguascalientes. Este hecho marca el grado eficiente del sistema de **relaciones industriales de contención obrera** en la entidad; sobre todo porque este es quien evita que los salarios de los trabajadores puedan incrementarse debido a la no acción de negociación colectiva entre patrón y sindicato generado por la contención obrera llevada a cabo por él mismo, a través del uso de contratos de protección. Este hecho es así gracias a que cada vez hay más empresas localizadas en Aguascalientes que recurren a este tipo de relación de contubernio: los contratos de protección y por lo tanto, a la sindicalización en las empresas y por ende a la inexistente negociación colectiva anual que debe llevarse a cabo en cada una de las unidades económicas, suscritas en la JLCA según la ley constitucional laboral en México. En este sentido, las relaciones industriales en Aguascalientes son hoy en día la maquinaria perfecta que genera desarrollo industrial en la región-ciudad y, por ende, de su aglomeración industrial. Situación que ha llevado a que en muchos otros estados de la república mexicana hayan buscado alcanzar la paz social y laboral (con todo lo que significa estos términos), como lo afirma el líder obrero, pero que a diferencia del caso particular de Aguascalientes se garantiza que es una que ya está probada por completo.

En otra entrevista realizada al líder obrero de la CROC Aguascalientes, se pudo encontrar otro elemento importantísimo para entender cómo funciona el sistema de **relaciones industriales de contención obrera** y cómo es que este se reproduce eficientemente en la región, independientemente de los partidos políticos que llegan al poder. Este elemento es el pacto inter-sindical que tienen los sindicatos locales y el pacto que tiene estos con los empresarios para evitar posibles conflictos de disputas gremiales por los contratos colectivos de las empresas localizadas en Aguascalientes. Estos pactos son el fundamento, al nivel de las relaciones industriales, de la llamada paz social y laboral en la entidad que ha culminado en la construcción de lo que se le ha llamado como **estabilidad laboral**. Esta es una que nació en el territorio de Aguascalientes y que ha sido replicada en otros estados de la República Mexicana con alcances limitados. Observemos la siguiente entrevista del Líder obrero de la CROC<sup>13</sup> Aguascalientes.

**¿Hasta dónde se ha podido replicar el caso de la paz social y laboral en otros estados?**

—No, pues la verdad yo creo que el ejemplo que tiene Aguascalientes de un desarrollo industrial, pues yo creo que se lo copiaron aquí los vecinos más cercanos, porque también hay quien la busca... pues tenemos a Zacatecas, ¿qué más?, Guanajuato.

**Es que esto también tiene su fundamento y ¿cuál es el fundamento real?**

<sup>13</sup> Confederación Regional de Obreros y Campesinos, central que pertenece a las filas del PRI en México.

—Que de una u otra forma cuando dijimos somos actores hay un pacto entre las organizaciones un pacto inter-sindical de respeto mutuo en todas las organizaciones del Estado y creo que somos el único Estado, bueno las diferencias siempre las vamos a tener a lo mejor por los colores a lo mejor por X , todo mundo, *pero al menos nos sentamos en la misma mesa y los empresarios están en el pacto también o sea todos estamos metidos en este pacto de respeto mutuo* y más que nada deseabilidad y crecimiento del empleo y esto pues no creo que lo tengan otros Estados.

(Sr. Refugio Marín, líder de la CROC, Aguascalientes)

Con esta última entrevista se puede aclarar otro problema presente en casi todas las entidades del país, y se termina de comprender por qué los mismos empresarios terminan participando en la relación corporativa en la entidad: evitar los conflictos inter-sindicales presentes en toda república mexicana.

Pues bien, el tema de los pactos entre sindicatos y pactos entre sindicatos y empresarios en Aguascalientes tiene su fundamento en la tradición corporativa del papel que jugó, en su momento, el Estado mexicano de mediados del siglo pasado, para evitar los conflictos obreros por alcanzar mayor presencia y poder en las distintas regiones del país. Esta práctica, como ya se citó al inicio de este capítulo, tuvo como objeto primario evitar la confrontación de las dos grandes fuerzas constituidas, en su momento, en forma de corporativismos: cámaras empresariales (y sindicatos empresariales), con las centrales obreras, y por evitar, a su vez, los conflictos intersindicales por la disputa de sindicatos en las empresas. El objetivo final del gobierno era evitar que se entorpeciera el desarrollo y crecimiento económico del país. Pero, a su vez, evitar que las disputas de los sindicatos por alcanzar cuotas de poder y cuotas sindicales trastocaran la actividad productiva de las empresas.

En este caso, el pacto al que hace referencia este otro actor social sindical es uno al nivel de la región-ciudad, que se limita principalmente a evitar que los sindicatos lleguen a disputas mezquinas por el acceso de mayores contratos de protección de las empresas (que les permite acceder a mayores "iguales"<sup>14</sup>).

Pero, existe una pregunta que todos se hicieron en su momento ¿por qué con las sucesivas alternancias en el poder desde el año 2000 en adelante, tanto en el nivel federal y en el estatal, se pudo conservar el corporativismo, ya sus sindicatos ya no pudieron tener acceso a puestos de poder? lo que pasó fue que las disputas por la supremacía de algún sindicato sobre otro al interior del partido oficial pasaron a segundo plano en Aguascalientes. Por lo tanto, los pactos corporativos que menciona este líder obrero tuvieron un nuevo objetivo evitar trastocar la paz social y laboral de la región-ciudad (objetivo trazado por los capitales en el poder del Estado: tanto federal como

<sup>14</sup> Dinero que recibe el líder de la central obrera por dar servicios a los empresarios de registrar la titularidad de su contrato colectivo de trabajo ante la JLCA: el llamado contrato de protección.

estatal) y conservar la prebendas de las *iguales* al nivel de las empresas, pero ahora como parte de las relaciones industriales informales de contubernio. Evitando cualquier conflicto entre sindicatos por el reparto de las titularidades de los contratos colectivos de las empresas, como lo mencionó, en su momento, el exlíder obrero fallecido de la CROM Aguascalientes: Jesús Ramírez Ramírez.

En sí, se puede afirmar que las relaciones industriales en la entidad son uno que se articula perfectamente con el tipo específico de política pública industrial de control obrero en Aguascalientes (descrito en el capítulo anterior), en el cual cumple, en estos momentos, funciones promotoras de productividad en la industria, mantiene los bajos salarios en la región y evita conflictos obreros y sindicales por la disputa interna y externa de la titularidad de contratos colectivos en la región-ciudad de Aguascalientes, que al final de cuentas, constituyen el contexto completo que permite e impulsa la aglomeración industrial que se ha venido registrando en Aguascalientes desde hace más de dos décadas.

### 3 CONCLUSIONES

La conclusión a la que se puede llegar en este artículo es que las relaciones industriales en el Estado de Aguascalientes, México, han sufrido un cambio importante en los últimos 20 años. Este se puede caracterizar por lograr que la industria de la entidad posea determinadas ventajas comparativas para la localización industrial, y para proveer competitividad a las empresas una vez ya localizados en la región-ciudad del centro del país, permitiendo a estas el poder flexibilizar unilateralmente sus procesos productivos, sus relaciones laborales y desaparecer los conflictos con los obreros.

En general este sistema de relaciones industriales ha sido uno que en forma concreta ha respondido eficientemente a los cambios políticos y a la lógica productivista impulsada en México desde los años 90<sup>s</sup>, en la que sus actores intervinientes: empresarios y sindicatos, comprendieron las nuevas condiciones y contextos internacionales de competitividad por el efecto del neoliberalismo en el mundo.

En este caso, se debe dejar en claro que la articulación de intereses corporativa construida desde décadas anteriores ha dejado tal ya que los sindicatos dejaron de negociar los elementos básicos que llevaron a cabo por décadas: negociar contratación colectiva, asensos, promociones, incremento salariales, entre otras cosas. Y dejaron de buscar puestos de poder en el gobierno para ganar legitimidad. Esto es, la articulación de intereses llevado a cabo por el gobierno (estatal y federal), en otro tiempo, ya no fue tal; ahora este último ha sustituido para crear condiciones que favorecer la localización y la competitividad de todas aquellas que lo llevaron a cabo, todo para alcanzar una industrialización productivista. Pero, además, encargada de proteger a los empresarios

de cualquier conflicto por parte de sindicatos democráticos y de sindicatos que pertenecen incluso a la misma central obrera y del partido.

Una vez que la relación corporativa se trastocó por la alternancia en el poder y por el cambio en la política económica nacional<sup>15</sup>, la política pública impulsada por los gobiernos panistas (del 2000 al 2012 en Aguascalientes), las relaciones industriales fueron enfocadas a responder a la lógica neoliberal de buscar bajar los ingresos del mercado de trabajo en todo el país, utilizando el sistema de control de la inflación para lograr este objetivo, alejándose así de aquella propuesta que buscó que las percepciones salariales de los trabajadores se fueran incrementando año con año. Otro caso que se continuó con el control obrero, pero ahora como contención de éste al nivel de las JLCA: individuales y colectivos. De este modo, las relaciones industriales se enfocaron a desarrollar la paz social y laboral en los estados, incluida Aguascalientes, evitando que los conflictos inter-sindicales trastocaran la tranquilidad de las regiones-ciudades de todo el país. Por lo tanto, se puede afirmar que las relaciones industriales en Aguascalientes se han convertido en la palanca de desarrollo de aglomeración de industria. Una basado en la **contención obrera, contención salarial, productivista** y generadora de **Estabilidad laboral**.

## BIBLIOGRAFÍA

Alemán, R., Hernández, M. y Gutiérrez, D. (1996) La heterogeneidad productiva en la industria de Aguascalientes. Primera edición. Editorial UAA. Aguascalientes México.

Bizberg, Ilan. (1990) Estado y sindicalismo en México. Colmex. México, D.F.

Darlington, R. y Dobson, J. (2013) Objective but not detached: Partisanship in industrial relations research. <http://cnc.sagepub.com/content/37/2/285.short>.

De la Garza, Enrique. (1991) Cultura y crisis de corporativismo en México. Transición a la democracia Porrúa. México D.F.

De la Garza. Enrique. (2003) Nafta, reestructuración productiva y relaciones laborales en México. <http://docencia.izt.uam.mx/egt/congresos/naftarelamexi.pdf> 23/09/2011.

Edwards, P. (2010) The sage handbook of industrial relations. <http://wox.sagepub.com/content/37/1/73.full.pdf> 12/06/2015.

<sup>15</sup> El paso de la política económica intervencionista al de tipo neoliberal.

Gall, G. (2011) Richard hyman: An assessment of his industrial relations: a Marxist introduction. <http://cnc.sagepub.com/content/36/1/135.full.pdf>.

Ghosh, A. y Ray, P. (2012) A contemporary model for industrial relations relook from Global Perspective. <http://mls.sagepub.com/content/37/1/17.full.pdf>.

Gutiérrez, D. (2003) Democracia sindical en Aguascalientes. Primera edición. Editorial P y V., Casa abierta al tiempo, IET. México.

Gutiérrez, Daniel, Ramírez, Jesús. (2006) Corporativismo y contratos de protección en Aguascalientes. Editado por la 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, Pablo. (2006) El sentido de identidad. Ed. UAA. Aguascalientes, Ags.

Heeg, S. (2012) The erosion of corporativism? The rescaling of industrial relation in Germany. *European urban and regional studies*, Vol. 21 (2). <http://eur.sagepub.com/content/early/2012/06/15/0969776412445724>. 12/06/2015.

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.

Howell, C. (2009) The transformation of Frech Industrial Relations: Labor Representation and the State in a post-Dirigiste Era. *Rev. Politics & Society*. Vol 37 No. 2. <http://eur.sagepub.com/content/early/2012/06/15/0969776412445724> 12/06/2015.

Kornelakis, Adreas. (2014) Liberalization, flexibility and industrial relations institutions: evidence from Italian and Greek banking. <http://sagepub.co.uk/journalsPermissions.nav> 12/06/2015.

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.

Sang-Woo. Lee. (2010) A Comparison of British and the German Industrial Relations and its implications. *Internacional Area Review*. Vol. 13, Number 1 Spring 2010.

**Entrevistas:****Líderes de Cámaras Empresariales**

Salvador Esqueda Esqueda exlíder de la CANACO y CCE de Aguascalientes.

José Luis Miguel Rentería exlíder empresarial de la CANACO, CCE de Aguascalientes.

Sr. Roberto Díaz Ruiz presidente de la CANACAR, México.

Felipe González Ramírez líder de CCE de Aguascalientes.

**Líderes de Centrales Obreras en Aguascalientes**

Alfredo González González líder de la FTA-CTM, Aguascalientes

J. Refugio Marín Ruiz, líder de la CROC, Aguascalientes.

Jesús Ramírez Ramírez líder de la CROM, Aguascalientes.

**Siglas:**

CTM: Confederación de Trabajadores de México

CROC: Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos

CROM: Confederación Regional Obrera Mexicana

PRI: Partido Revolucionario Institucional

PAN: Partido de Acción Nacional

JFCA: Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

JLCA: Junta Local de Conciliación y Arbitraje

CANACO: Cámara Nacional de Comercio

CCE: Consejo Coordinador Empresarial

CANACAR: Cámara Nacional del Autotransporte de Carga

FTA: Federación de Trabajadores Aguascalientes