



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE NUEVO LEÓN**

"SINDICALISMO INDUSTRIAL EN EL NORTE DE MEXICO"

POR:

ERICH NORMAN SANCHEZ ALCALA

**COMO REQUISITO PARCIAL PARA OBTENER EL
GRADO DE MASTER
EN DERECHO LABORAL**

ENERO DEL 2003



1020148435





UNIVERSIDAD AUTÓNOMA



DE NUEVO LEÓN

UANL

"SINDICALISMO INDUSTRIAL EN EL NORTE DE MEXICO"

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

POR:

ERICH NORMAN SANCHEZ ALCALA

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

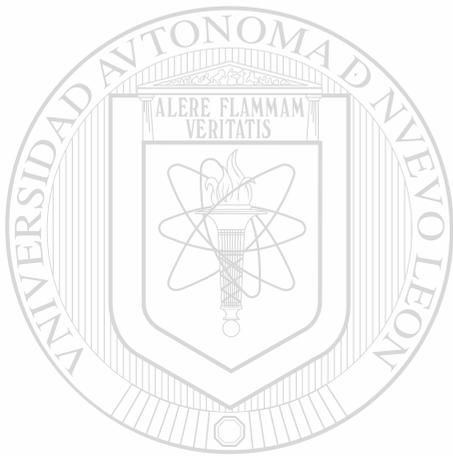
COMO REQUISITO PARCIAL PARA OBTENER EL GRADO DE MASTER

EN DERECHO LABORAL

ENERO DEL 2003

984513

TH
K1
FDYC
2003
.S2



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

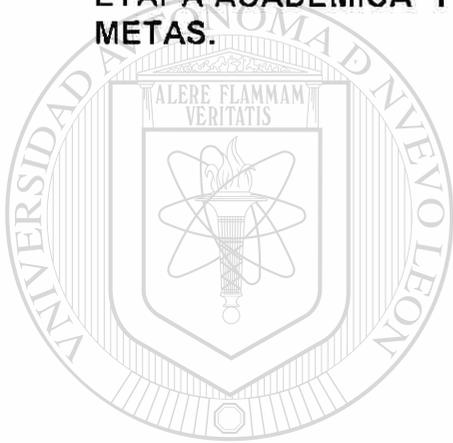


**FONDO
TESIS**

DEDICATORIA

A DIOS:

**POR HABER ME PERMITIDO CONCLUIR CON ESTA NUEVA
ETAPA ACADÉMICA Y POR SU GUIA PARA NO DECLINAR EN MIS
METAS.**



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

**A MIS PADRES:
POR TODO EL AMOR Y APOYO PARA CULMINAR ESTE PROYECTO**



INDICE

<u>INTRODUCCION</u>	5
<u>CAPITULO I.- ANTECEDENTES</u>	8
A. TEORIA DEL SINDICALISMO.....	10
B. DESARROLLO DEL SINDICALISMO.....	12
<u>CAPITULO II.- CARACTERISTICAS DE LOS SINDICATOS</u>	17
A. CLASIFICACION DE LOS SINDICATOS.....	19
B. PRINCIPIOS COMUNES Y DISCREPANTES DE LAS CORRIENTES SINDICALES.....	22
<hr/>	
<u>CAPITULO III.- EL SINDICALISMO Y SU EXPRESION LEGAL</u>	
A. EL SINDICALISMO Y LA LEGISLACION LABORAL.....	26
B. EL SINDICALISMO ANTE LAS REFORMAS LABORALES.....	31
<u>CAPITULO IV.- SINDICALISMO EN LA FRONTERA DE MEXICO</u>	34
A.- MATICES SINDICALES EN LA FRONTERA NORTE.....	36
B.- RASGOS DISTINTIVOS DEL SINDICALISMO EN LA FRONTERA NORTE.....	38

C.- SINDICALISMO SUBORDINADO.....	39
D.- SINDICALISMO TRADICIONAL.....	42

CAPITULO V.- ANALISIS SINDICAL EN LA FRONTERA NORTE..... 44

A.- SUS OBJETIVOS Y FILOSOFIA.....	49
------------------------------------	----

B.- PRODUCCION INDUSTRIAL VS. PARTICIPACION SINDICAL.....	54
--	----

C.- LA RELACION SINDICAL CON SUS AGEMIADOS.....	57
---	----

D.- EL SINDICALISMO ANTE EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO	60
--	----

CONCLUSIONES.....	64
-------------------	----

BIBLIOGRAFIA.....	69
-------------------	----

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



INTRODUCCION

Para la realización de esa investigación se han utilizado algunos métodos los cuales nos han facilitado y guiado en la elaboración del presente trabajo, siendo estos:

- El exegetico, en cuanto a que se estudiaron varias normas juridicas para elaborar este trabajo.
- El deductivo, se empleo estudiando los aspectos generales del derecho laboral sindical, para llegar a conocimientos particulares.
- También se utilizo el método analítico, al desentrañare el sentido de diversas instituciones relativas.

-
- En términos generales, se empleo el método científico, para estructurar y elaborar este trabajo.

En esta investigación se analizarán:

- ANTECEDENTES
- TEORIA DEL SINDICALISMO
- DESARROLLO DEL SINDICALISMO
- CARACTERISTICAS DE LOS SINDICATOS
- CLASIFICACION DE LOS SINDICATOS

- PRINCIPIOS COMUNES Y DISCREPANTES DE LAS CORRIENTES SINDICALES.
 - EL SINDICALISMO Y SU EXPRESION LEGAL
 - EL SINDICALISMO Y LA LEGISLACION LABORAL
 - EL SINDICALISMO ANTE LAS REFORMAS LABORALES
 - EL SINDICALISMO EN LA FRONTERA DE MEXICO
 - MATICES SINDICALES EN LA FRONTERA NORTE
 - RASGOS DISTINTIVOS DEL SINDICALISMO EN LA FRONTERA NORTE.
 - EL SINDICALISMO SUBORDINADO
 - EL SINDICALISMO TRADICIONAL
 - EL ANALISIS SINDICAL EN LA FRONTERA NORTE
 - SUS OBJETIVOS Y FILOSOFIA
-
- PRODUCCION INDUSTRIAL VS. PARTICIPACION SINDICAL
 - RELACION SINDICAL CON SUS AGREMIADOS
 - EL SINDICALISMO ANTE EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO.

El objetivo de la presente investigación es conocer en base de los orígenes de los sindicatos, sus elementos y entender las actitudes y objetivos sindicales actuales, de igual forma analizar la situación actual de

las industrias en el norte del país para conocer los aspectos positivos y negativos de los mismos:

Hemos planteado diversas preguntas en donde queremos saber ¿Cómo nos representan actualmente los sindicatos?, ¿Realmente los obreros mexicanos necesitan de una representación sindical?, ¿Realmente significa un beneficio contar con grupos sindicales?, entre otras.

Pretendemos concienciar a la población en general así como a los estudiosos del derecho laboral, que las mismas empresas, en ocasiones el gobierno, beneficia en exceso a los grupos sindicales permitiéndoles tomar posturas petulantares y autoritarias.

Pretendemos que esta investigación sea luz para los investigadores del derecho y de otras ramas para que se valore, que tanto, los sindicatos y sus dirigentes han afectado y deteriorado el crecimiento económico del país, así como el deterioro social.

No pretendemos oponernos a la existencia de la representatividad sindical, más bien analizar la forma en que se aplica, así como poner en tela de juicio su propia existencia como un organismo benéfico para los obreros de nuestro país.

CAPITULO I.- ANTECEDENTES

A manera de antecedentes y de forma muy breve podemos comentar aspectos importantes para fijarnos en el tema de investigación.

Interesante es ver el comentario de Néstor de Buen en su libro DERECHO DEL TRABAJO, en cuanto al sindicalismo y sus agrupaciones, en donde se percibe la seguridad y fuerza que poseen o poseían estos grupos, citando así:

“Las siglas tradicionales de México: CTM, CROC, CROM, CGT, FOR, COR, y otras parecidas, continúan representando a la fecha, a pesar de todo lo que hubiera podido pensarse en contrario en los últimos años, un sindicalismo entreguista, subordinado al interés estatal, consecuente con el desarrollismo, divorciado de la masa obrera, pero operando sobre ella un control suficiente, que aprovecha el hecho cierto de la falta de conciencia de clase del proletariado mexicano.”¹

Un antecedente importante es el Art. 142 de la Ley del Trabajo de Veracruz en donde el texto sobre los sindicatos meramente obreros, fue recogido en el Proyecto Portes Gil, cuyo Art. 284 señala:

¹ Nestor de Buen, DERECHO DEL TRABAJO, p 712

"Se llama sindicato, la asociación de trabajadores o patronos de una misma profesión, oficio o especialidad, u oficios o especialidades similares o conexos, constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de los intereses comunes de su profesión"². El mismo tuvo varias reformas hasta quedar como actualmente lo conocemos, en donde el maestro De la Cueva señala importantes actividades sindicales que se desprenden de la misma y nos sirven como base para entender el sindicalismo mexicano. Estas actividades sindicales Mario De la Cueva las señala como:

- a) Representación y defensa de los intereses colectivos de la profesión.
- b) Representación y defensa de las clases sociales.
- c) Representación y defensa de los interés individuales de sus agremiados.
- d) Integración de organismos estatales en asuntos del trabajo.
- e) Organización de agencias de colocación para los trabajadores.
- f) Organización de servicios de ayuda y previsión social.

² Ley Federal del Trabajo de Veracruz, 1916

A. TEORIA DEL SINDICALISMO

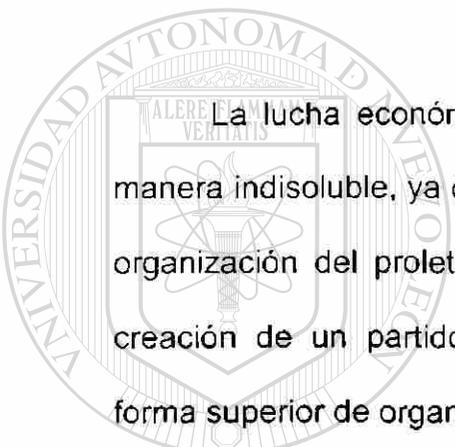
La forma en que se mide el nivel de la lucha sindical en cada país y en las etapas de su desarrollo se encuentra ligada a las condiciones y existencia de la clase obrera. Lenin afirmaba que: "la conciencia política de clase no se puede aportar al obrero más que desde el exterior, esto es, desde afuera de la lucha económica, desde fuera de las relaciones entre obreros y patrones".³

Como sabemos uno de los principios de la lucha sindical revolucionaria es el reconocer la existencia de la lucha de clases, como una contradicción entre la clase propietaria del capital y la clase proletaria, y como consecuencia de la sociedad dividida en clases con intereses opuestos. Así, la única manera de liquidar la lucha de clases, sería aboliendo la propiedad privada de los instrumentos de la producción económica, para que esta pase a ser una propiedad perteneciente a toda la sociedad.

La forma que adopta la lucha de clases, entre la burguesía y el proletariado, está determinada por las formas de organización del proletariado y se da de tres maneras: económica, política e ideológica.

³ Ilyich Vladimir, Lenin

La lucha económica es la primera forma de la lucha de clases del proletariado siendo su más importante medio, la huelga. A pesar de su importancia, la lucha económica no basta para abolir la explotación capitalista, para esto se necesita de la lucha política, ya que en la lucha económica la clase obrera se enfrenta ante el capitalismo de forma parcial, mientras que en la política, la clase obrera y la burguesía se enfrentan como clase en conjunto.



La lucha económica y la lucha política se encuentran ligadas de manera indisoluble, ya que mientras la lucha económica hace necesaria la organización del proletariado en sindicatos, la lucha política requiere la creación de un partido político marxista-leninista, que viene siendo la forma superior de organización de clase del proletariado.

Para impulsar a la clase obrera en estas luchas, es imprescindible ayudarla a tomar conciencia de sus intereses de clase, y esto se logra mediante la lucha ideológica; la introducción de una ideología eleva la lucha de clases a un nivel superior y es tan necesaria como las demás para la victoria del proletariado.

B.- DESARROLLO DEL SINDICALISMO

La organización sindical en México, es el resultado del desarrollo de la economía y particularmente del desarrollo de la industria, así el movimiento obrero de nuestro país ha pasado por diversas etapas en sus luchas y en su desarrollo. Las características principales del desarrollo de la clase obrera son las siguientes:

- 1.- La que se daba en base a ligas de resistencia.
- 2.- La etapa de organización sindical influida por el anarcosindicalismo.
- 3.- La etapa que aplico los principios del sindicalismo revolucionario.
- 4.- La etapa en que se inicio la división y sentó el reformismo, el colaboracionismo, la corrupción, el oportunismo y el corporativismo al partido del Estado.
- 5.- Y la etapa actual, en el que sin haber solucionado estos problemas el sindicalismo enfrenta al neoliberalismo.

Estas etapas van desde el nacimiento de las primeras organizaciones sindicales de finales del siglo XIX; la creación de la primera central sindical (CROM), influenciada por tesis anarcosindicalistas,

época inicial de la revolución Mexicana victoriosa; La fundación de la segunda central sindical (CTM); La división del movimiento obrero en que dejó de ser el principal motor de las fuerzas populares convirtiéndose en numerosas fracciones dispersas y antagónicas, cuyos dirigentes, en buena proporción, aspiraron a ocupar cargos políticos y lograr privilegios personales; hasta el inicio de la aplicación del proyecto neoliberal, la desnacionalización de la economía y mayor dependencia del exterior.

Los neoliberales por su lado están de conformar nuevas organizaciones sindicales y centrales, es decir crear un nuevo sindicalismo; estos señalan como enemigo principal el corporativismo.

Hasta el momento hemos visto que el sindicalismo ha cruzado por etapas de ajustes durante su historia, etapas que nos llevan a pensar que estas grandes organizaciones sufrieron durante el proceso de creación, pero llegaron a etapas productivas y dichosas, pero no sabemos que es lo que pasó en el camino a la actualidad, en donde podemos observar que existe un desajuste de los objetivos básicos del sindicalismo y empieza una etapa en que los que salían realmente beneficiados eran los dirigentes y los que poseían el poder, y eso conlleva a un desajuste mayor y una notoria separación del grupo en la actualidad.

Haciendo un resumen de las tesis centrales de Vicente Lombardo Toledano, fundador del Partido Socialista y estudioso del Sindicalismo Mexicano, podemos destacar las siguientes:

“En la actual etapa del capitalismo existen condiciones objetivas para la unidad de acción del proletariado, el campesinado y la pequeña burguesía, siendo el proletariado el obligado a desempeñar el papel dirigente en la alianza de estos sectores, por ser la clase mas revolucionaria y cohesionada”.⁴

La injerencia del Imperialismo en la vida domestica de los países coloniales y semicoloniales frena el desarrollo de las fuerzas productivas, y los convierte únicamente en proveedores de materias primas y mano de obra barata, acentuando la miseria y la explotación de la clase obrera.

La lucha por la Independencia Nacional y, en los países que disfrutaban de ella pero están sometidos económicamente a las fuerzas del Imperialismo, sirve de base para la unidad de acción de las masas trabajadoras; la clase obrera, el campesinado, la pequeña burguesía urbana e intelectual y algunos sectores de la burguesía nacional. Por lo tanto los sindicatos deben unir a sus demandas económicas y sociales la

⁴ Vicente Lombardo Toledano

lucha por la independencia política nacional o por la emancipación económica respecto del imperialismo.

La clase obrera debe de jugar un papel esencial en la creación y en la actividad del frente nacional que agrupe a todas las fuerzas cuyos intereses son incompatibles con los del imperialismo.

“...la unidad sindical es un problema táctico que deriva de una cuestión teórica”.⁵

Si a los sindicatos no se les concibe como lo que son y se les asignan funciones distintas a las que les corresponden, se abre el camino para la división. Si los sindicatos se olvidan de sus tareas inmediatas y sus responsabilidades históricas, se abre también el camino para la división.

El trabajo para la unidad sindical del proletariado por lo tanto es una tarea permanente, es una posición fundamental que debe de sostener de manera permanente en todos los periodos y circunstancias, cualesquiera que sea el nivel de las luchas del proletariado”⁶

⁵ Vicente Lombardo Toledano
Lombardo Toledano Vicente LA UNIDAD SINDICAL EN MEXICO*

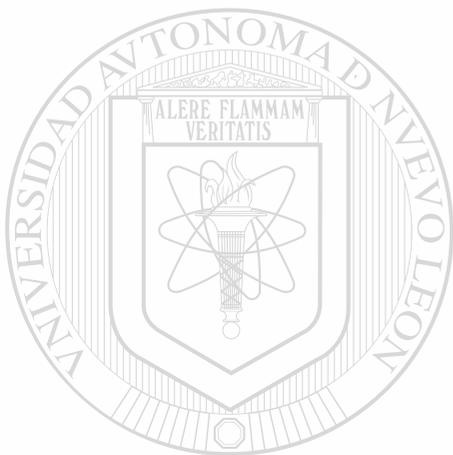
En estos fragmentos podemos observar que Lombardo se refiere y remarca de manera especial, que la unidad sindical depende de dos factores importantes:

- El evitar la injerencia indebida de los diversos sectores de la burguesía (patronales o Estado) en los sindicatos.
- Y mantener y ampliar la solidaridad entre los miembros y las agrupaciones de la clase obrera de un mismo país.

De estos dos importantes y realistas conceptos, y plasmándolos en la actualidad sindical, ¿Se ha evitado esa injerencia de los sindicatos hacia el Estado o a hacia las Industrias, o viceversa? Considero que el evitarlo en su totalidad sería hablar de una utopía, pero, ¿Qué tan firmes

han sido las partes en mantener los intereses de cada grupo para beneficio del mismo? o ¿Realmente nos estamos dando cuenta que, para que las partes logren sus fines como grupo, es necesario que exista esa injerencia? Al parecer la realidad apunta a que se ha dado esa injerencia entre los grupos burgueses y los sindicatos disfrazando en cierta forma esa unión e intereses, pero, lográndose un beneficio no para todo el grupo, sino para unos cuantos.

Ahí es donde nuestro siguiente punto parece discrepar de la realidad y de la teoría, considero que no se ha ampliado y mucho menos mantenido la solidaridad entre los miembros y agrupaciones sindicales, al contrario, se ha perdido esa unión, esa fuerza del proletariado que era la estructura del grupo, problema el cual considero se encuentra ligado, a que los intereses de los grupos se reducen a interés personales (políticos o económicos).



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPITULO II.- CARACTERISTICAS DE LOS SINDICATOS

Las características que se creen más sobresalientes dentro de los tipos de sindicatos, son:

1.- La posición que tiene frente al régimen (Se presentan dos segmentos):

- Los que se localizan dentro del Congreso del Trabajo recibiendo de éste una orientación ideológica y política, y un apoyo económico que los obliga a guardar sumisión, observar lealtad cuando les sea solicitada, sin importar que los agremiados estén o no de acuerdo.
- Los que se encuentran al margen o fuera del cauce, sindicatos independientes en una línea abiertamente opuesta al régimen, considerándose por sus declaraciones, como sindicatos insurgentes (los no alineados la gobierno), democráticos en algunos casos y socialistas en otros.

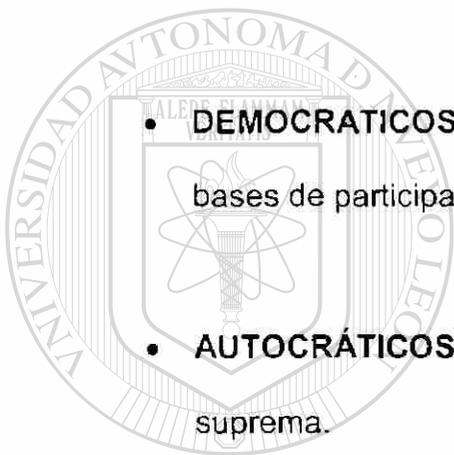
2.- La práctica política que determina dos categorías de sindicatos:

- **SOCIALISTAS:** Aquellos cuyas tendencias socioeconómicas y políticas ven por una distribución más equitativa de la riqueza.
- **NO SOCIALISTA:** Aquellos que por lógica se oponen al socialismo.

3.- El estilo de gobierno interno de cada sindicato:

En este punto es donde se toman en cuenta las estructuras internas en donde se plantean las bases de participación de los agremiados y que se encuentran plasmados en los estatutos, es decir su vida democrática, en donde pueden ser:

- **DEMOCRÁTICOS:** En donde se apoyan en el establecimiento de bases de participación de los agremiados.
- **AUTOCRÁTICOS:** En donde una sola persona ejerce la autoridad suprema.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



A.- CLASIFICACION DE LOS SINDICATOS

La clasificación de los sindicatos resulta una tarea complicada, esto dado los distintos criterios en donde se reflejarán ideas variadas y distintas tendencias, otros criterios se basaran en los intereses sociales, religiosos, políticos, que influyan a los grupos sindicales.

En nuestro país puede hablarse de un sindicalismo de mayor o menor representación. La tendencia que se percibe en nuestro país es en donde existe un sindicalismo plural, aunque la idea de un sindicato más representativo lo podemos considerar como en un término medio, ya que solamente el sindicato mayoritario tendrá la posibilidad de celebrar y administrar como sabemos, los contratos colectivos de trabajo y por ende de utilizar el recurso de huelga.

Sabemos que existe una cierta costumbre sobre clasificar a los sindicatos por colores, normalmente se represente con blanco o amarillo aquellos en el cual el control real es del patrón sobre el sindicato, y los rojos aquellos en que se encuentra por encima del empresario la independencia del grupo sindical.

Sobre esto Baltazar Cavazos señala "los sindicatos blancos son los que no defienden los intereses de sus agremiados y a nuestro entender

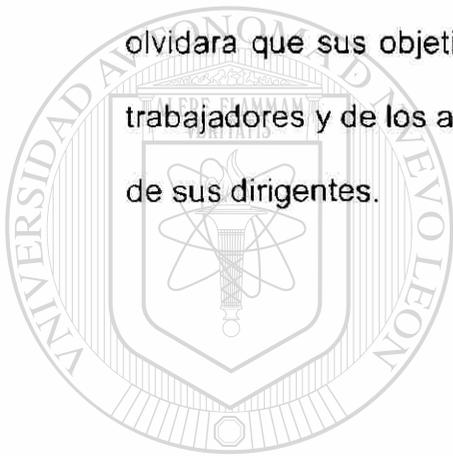
constituyen un mal nacional, siendo verdaderas bombas de tiempo, ya que sus líderes, por no defender adecuadamente a sus representados, primero piden dádivas y después las exigen”⁷

En lo personal y siendo un comentario significativo al tema que investigamos, podemos ver la gran contradicción con la realidad, en la teoría puede parecerle al Abogado Cavazos algo aplicable, pero al centrarnos en la realidad y al ser los sindicatos rojos el apoyo del Partido dominante por gran cantidad de años, se presupone que dichos sindicatos eran los que velaban los intereses de los trabajadores; pero actualmente nos damos cuenta como han caído dichos líderes sindicales, esas instituciones prepotentes y omnipotentes, siendo solo una cantidad de individuos los beneficiados, y lamentablemente estos, en un porcentaje muy pequeño, eran trabajadores.

Ahora bien, es interesante ver la opinión del Abogado Néstor de Buen en cuanto a los sindicatos rojos, comenta que al estar dichos sindicatos vinculados al Partido Revolucionario Institucional les obligaba a adoptar, y aclara, “en algunos casos al menos” una actitud mas congruente con los intereses de los trabajadores. Respetamos el punto de vista del Abogado De Buen, pero analizando la realidad sindical actual y la realidad de los trabajadores sindicalizados a centrales obreras, vemos que

⁷ NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Mex co., 1975

pocos y aclarando, muy pocos grupos sindicales y aun menos, líderes sindicales, trabajaron por darle una congruencia a los intereses de los trabajadores; si esto es una de sus funciones principales, no entendemos como no pudo realizarse ese fin durante tantos años, será que como comentamos anteriormente, los sindicatos rojos al ganar fácilmente posiciones, al estar vinculados con el Partido Revolucionario Institucional, que era como sabemos el del control político en su totalidad, se les olvidara que sus objetivos principales eran los intereses colectivos de los trabajadores y de los agremiados y no los intereses políticos y económicos de sus dirigentes.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

B. PRINCIPIOS COMUNES Y DISCREPANTES DE LAS CORRIENTES SINDICALES.

Néstor de Buen Lozano en su obra DERECHO DEL TRABAJO, señala como principios comunes a todas las corrientes sindicales las siguientes:

g) Principio de Unidad.- Este principio nos explica que la unión de los trabajadores constituye la base de la vida sindical; la fuerza fundamental del sindicalismo depende de la conjunción de los trabajadores.

h) Principio de exclusividad.- Nos explica que la exclusividad suele derivarse de la ley, en función de la idea de un sindicato mayoritario, pero esto, se refuerza mediante los contratos colectivos de trabajo en los que se obliga al patrón a tratar sólo con el sindicato en cuanto a los conflictos colectivos, e inclusive con los individuales.

i) Principio de autonomía.- La autonomía se liga con la unidad sindical, a mayor autonomía se entiende que menor fuerza. En nuestro país los sindicatos de empresa que no se adhieren a las centrales registradas se contemplan con

desconfianza por éstas, ya que pueden representar el resultado de una maniobra patronal. Así la autonomía frente a otros organismos sindicales puede implicar la autonomía o dependencia hacia el patrón.

- j) Principio de democracia.- Nuestro derecho positivo está constituido en base a la idea democrática, según se desprende del párrafo segundo del apartado VIII del Art. 371, pero la realidad de la vida sindical es bastante diferente de un sistema democrático, ya que al recordar las asambleas de sindicatos entre otras, y aun en asambleas de grupos de mayor importancia, el hábil manejo de las circunstancias, el saber interesar a unos y otros, crea una ficción de voluntad popular sabiamente apoyada en el desinterés de esos grupos humanos, generalmente mayoritarios.

Estos principios pueden encarar una utopía en la actualidad sobre la situación actual y en años posteriores del sindicalismo, ya que no todos los grupo sindicales procuran tener una aplicación mas o menos lineal de estos principios, desviándose considerablemente de uno u otro en forma desorbitante en algunas ocasiones.

Con esto el maestro Néstor de Buen, señala ciertos principios discrepantes, siendo estos:

a) Nacionalismo.- El nacionalismo se presenta como tesis burguesa que sin decirlo de una manera clara, antepone a los intereses de clase: religión, himno, costumbres, bandera, tradiciones, idioma.

Este nacionalismo o chauvinismo como se conoce, constituye un factor de defensa burguesa. Los países desarrollados han superado los perjuicios del nacionalismo, pero entre los subdesarrollados y en vías de desarrollo el nacionalismo aun tiene una fuerte presencia.

b) Unicidad y Pluralidad.- Como sabemos en México hubo tentativas para establecer el sindicalismo único, no prosperando dicha tendencia. Tanto la ley vigente como la de 1931 proclaman la tesis del pluralismo montada en una *autonomía absoluta intersindical*.

c) Sindicalismo de gestión, cogestión y autogestión.- Resultando incompatibles entre si y entendiéndose cada uno de estos como:

Sindicalismo de Gestión: Sustenta el principio de que en el conflicto de las clases, a los trabajadores les corresponde, solamente, el procurar la mejoría de sus condiciones de trabajo, respetando la autonomía empresarial y el sistema capitalista.

Sindicalismo de cogestión: Aceptando el capitalismo, intenta que sindicatos y empresarios compartan la responsabilidad del manejo de las empresas.

Sindicalismo de autogestión: La autogestión parte del supuesto de que las utilidades compartidas deben invertirse en la adquisición de las acciones de la empresa, para que los obreros convertidos en accionistas, lleguen a controlarlas y dirigir las en su propio beneficio.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Estas últimas discrepancias son interesantes materiales de estudio, ya que algunas de estas discrepancias se aplican al actual sistema de cambio de los grupos sindicales, en donde se lucha entre el tradicionalismo sindical que señalábamos como principios comunes, y volcar estas ideologías a algo más actual y práctico para el crecimiento de la economía del país, así como un mejoramiento viable y real de los obreros del país.

CAPITULO III.- EL SINDICALISMO Y SU EXPRESION LEGAL

A.- EL SINDICALISMO Y LA LEGISLACION LABORAL

Como sabemos, a partir de 1917, el orden jurídico Mexicano, defiende la vigencia de las garantías individuales y sociales, y al mismo tiempo pretende esto ser modificado por las organizaciones patronales, partidos políticos y el gobierno, para eliminar en cierta forma el carácter tutelar de la legislación laboral.

Estas innovaciones se fundamentan en una necesidad de eliminar la regulación de carácter tutelar en el ámbito jurídico laboral y sustituirla por una amplia gama de modalidades en los contratos colectivos, tales como trabajos temporales, tiempos parciales, flexibilidad, movilidad funcional, etc.

De igual forma sabemos que las leyes laborales a la fecha no han sido modificadas, los cambios de tendencia neoliberal se han plasmado, sin embargo, solo se han llevado a cabo en los contratos colectivos de trabajo. Desde 1988 se ha iniciado un debate sobre la necesidad de flexibilizar la Ley laboral. Las primeras propuestas vinieron de

organizaciones empresariales en donde el punto central era la flexibilidad del trabajo, fundamentado por la globalización del mercado y la producción, la modernización de los procesos productivos, la necesidad de proporcionar mayor confianza a los inversionistas, y sobre todo, elevar la productividad y la calidad.

En el año de 1989 la diputación obrera del Partido Revolucionario Institucional (PRI), logró que el Congreso de la Unión hiciera una consulta popular acerca de las posibles modificaciones a la Ley Federal del Trabajo; con esto, la Secretaría del trabajo formó una comisión tripartita la cual elaboraría un proyecto de modificación, pero ésta no llegó a emitir ningún resultado público.

Desde esa fecha, los empresarios nacionales y extranjeros, periódicamente han exigido una nueva Ley del Trabajo, pero curiosamente los sindicatos se han dividido en dos opiniones:

- a) El llamado "sindicalismo independiente", CTM y el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME).
- b) Y los que aceptan modificaciones que no afecten derechos adquiridos, sobre todo la necesidad de un nuevo capítulo acerca de modernización y productividad.

Algunos de los puntos importantes que organizaciones empresariales le presentaron en 1994 al candidato triunfante Ernesto Zedillo, en donde se pretende justificar el cambio en la legislación del trabajo en aras de lograr una mayor productividad, fueron:

- Contratos Temporales, por hora o jornada reducida.
 - Racionalizar causales de rescisión de contratos.
 - Limitaciones en cuanto a responsabilidades en juicios laborales por el pago de salarios caídos.
 - Pago por hora.
 - “Democratizar” la huelga: previo al entallamiento, acreditar la voluntad mayoritaria de los trabajadores con voto secreto; asimismo en la decisión para levantarla.
-
- Acabar con el escalafón ciego y cambiarlo a escalafón por capacidad.
 - Eliminar la cláusula de exclusión por ingreso y separación.
 - Y como un punto importante en esta Investigación, el Sindicalismo apolítico (es decir, acabar con la relación con los partidos).
 - Entre otros.

En 1996 se reinició la negociación con el mutuo reconocimiento de la necesidad de una nueva cultura laboral. En este contexto el Partido de Acción Nacional presentó una iniciativa de reforma de la legislación

laboral, elaborado por el Abogado Néstor de Buen, en donde se considera dos componentes principales:

I.- Considera la flexibilidad del trabajo en aspectos muy diversos, coincidiendo en su esencia con las propuestas de las organizaciones empresariales.

II.- La democratización de las organizaciones obreras, vertiente que se aleja de las pretensiones gubernamentales y de las cúpulas patronales y obreras.

Nuestra idea no es analizar a fondo estas propuestas que hasta la fecha no han fructificado en su totalidad, ni en la creación de una nueva Ley Laboral; pero lo que si nos concierne a fondo, es observar cómo este cambio está influenciado por los empresarios y por los sindicatos, y son ellos los que determinarán el proceso, siendo una influencia de gran peso los grupos sindicales que en algunas ocasiones pueden llegar a obstaculizar dicho proceso.

Ahora bien, tomando en base las tesis Lombardistas⁸, la vigencia de los derechos sindicales es en la actualidad es el ángulo fundamental

⁸ Lombardo Toledano sostenía que tiene tanta fuerza constitucional la libertad de asociación de las personas, como la libertad de formar sindicatos

del sistema democrático del gobierno, es decir, que donde se hallan en vigor los derechos, se puede afirmar que existe una vida democrática.

Nos permitimos plasmar aquello que citaba el maestro en mención a un proyecto de Carta Mínima de los Derechos Sindicales, que a pesar de que fue formulada hace cuatro décadas por la Federación Sindical Mundial, es interesante observarlas y ver si en nuestro país es probable su aplicación o si se han aplicado algunas de ellas, y citan:

- Derecho para todos los trabajadores manuales e intelectuales de organizar sindicatos, de afiliarse, de participar en actividades sindicales.
 - Derecho de los sindicatos de ejercer su función sin injerencia ni control de las autoridades o de los patrones.
-
- Derecho de los sindicatos de intervenir en la defensa de cualquier trabajador, de examinar, opinar y actuar en todos los asuntos relacionados con los intereses de los trabajadores.
 - Derecho de los sindicatos de negociar y celebrar contratos colectivos y de representar a los trabajadores en los organismos encargados de los asuntos que les interesen.
 - Respeto al derecho de huelga y a sus diferentes formas de aplicación, sin limitación de ninguna clase, y prohibición de toda medida contra un trabajador por haber hecho uso de ese derecho.
- Entre otros.

C. EL SINDICALISMO ANTE LAS REFORMAS LABORALES.

La nueva cultura laboral es un tema que ha sido controvertido en muchos aspectos, entre ellos, la supuesta afectación que pudieran tener los sindicatos por estas reformas.

La Secretaria del Trabajo y Previsión Social, señala ciertos principios de ética en las relaciones laborales, en donde hace un apartado interesante dirigido en especial a los sindicatos y asociaciones patronales, aunque el texto claramente esta dirigido a actividades sindicales.

Este punto dice:

s de r ba oros / a soci

bera n'

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

8.1 Conducirse apegados a derecho, con vocación de servicio y conforme a principios éticos en beneficio de sus asociados. ®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

8.2 Velar en todo momento por el mejoramiento y la defensa justa de los respectivos intereses de sus asociados.

8.3 Mantener una actitud de diálogo, respeto, armonía y buena fe en todas las relaciones con su contraparte.

8.4 En las revisiones salariales y contractuales, acordar remuneraciones y prestaciones que satisfagan las necesidades normales de un jefe de familia en lo material, social y cultural, y para proveer a la educación de sus hijos, teniendo siempre en cuenta la situación económica del país y de la empresa.

8.5 En reconocimiento de la libertad de asociación, ceñirse siempre a conductas apegadas a derecho, a fin de evitar las confrontaciones ilegales por la titularidad de los contratos colectivos.

8.6 Llevar a cabo las elecciones sindicales que correspondan, en un clima de armonía, respeto y con sentido democrático.

8.7 Salvaguardar el patrimonio sindical para alcanzar plenamente los fines de la organización".⁹

Ciertos partidos socialistas, cuya base organizacional es en gran medida las ideologías sindicales, ven estas reformas como una agresión a los grupo sindicales y manifestando su descontento en donde se basan en que en los últimos veinte años las condiciones económicas y laborales de la clase trabajadora han empeorado, retrocediendo más de medio siglo.

⁹ CGPPS SGID Dirección de Cultura Laboral

Según ellos, la mayoría de los patrones incurren en todo tipo de violaciones a la legislación laboral: constantemente alteran los horarios de trabajo, pagan bajos salarios y los reducen aun mas; someten al trabajador a intensas cargas de trabajo; sólo ofrecen contratos eventuales; contratan trabajadores jóvenes que no están permitidos por la ley; no pagan las prestaciones elementales como la seguridad social; se oponen a que exista la representación sindical, la contratación colectiva, etc.

De igual forma culpan al gobierno actual y a los patrones de querer legalizar todas estas inconformidades así como reformar la Ley Federal del Trabajo para cancelar a su vez el derecho de huelga, y que los trabajadores queden totalmente desamparados.

CAPITULO IV.- SINDICALISMO EN LA FRONTERA DE MEXICO

Como sabemos el sindicalismo en nuestro país es muy amplio, entre estos el sindicalismo industrial abarca sectores importantes en la manufactura mexicana, como las maquiladoras, en el norte de México sobresalen estas empresas y por lo tanto estos sindicatos se afianzan y predomina un estilo particular de sindicalismo.

La región fronteriza entre México y Estados Unidos puede ser considerada como la de mayor importancia en la maquila; en 1994 la industria maquiladora se convirtió en la oferta laboral industrial mas importante de la frontera norte, ya que en ese momento se daba empleo a 566,379 trabajadores, es decir el 88.4% de los salarios y prestaciones de esta industria se pagaban en los municipios fronterizos (INEGI, 1995, p.1).

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Las diversas investigaciones han mostrado que aunque la tasa promedio de sindicalización se ha mantenido más o menos estable, la evolución sindical ha sido distinta, pudiendo señalar tres características distintivas del sindicalismo industrial en las fronteras:

a) La hegemonía del sindicalismo oficial en sus distintivas variantes: CTM, CROC, CTR, CROM, COR, en el interior de las maquiladoras.

Otro tipo de sindicatos dentro de las mismas son casi inexistentes.

b) La existencia de tres tipos de organizaciones sindicales al interior de las maquiladoras:

- Los sindicatos ya existentes en la localidad, que han conservado sin variaciones notorias su política sindical;

- Los sindicatos que se crearon para las necesidades maquiladoras.

- Los sindicatos que modificaron sus principales postulados de política sindical según los requerimientos de las empresas.

c) La tendencia a una conciliación laboral por parte de las organizaciones sindicales, como medida necesaria para su

permanencia en las maquiladoras, que puede ir de la aceptación total de las demandas empresariales a la búsqueda por el equilibrio entre demandas empresariales y los intereses obreros.

En el norte de México, podemos agrupar dos distintas experiencias sindicales, el sindicalismo subordinado y el tradicional¹⁰:

¹⁰ Categorías estudiadas ampliamente por EL COLEGIO DE LA FRONTERA NORTE MEXICO

A.- MATICES SINDICALES EN LA FRONTERA DE MEXICO

En esta investigación hemos abarcado rubros importantes de los distintos matices sindicales que existen en la frontera norte de nuestro país, lo consideramos importante ya que es la frontera comercial con el país que controla de forma casi absoluta nuestra economía, y en donde la mano de obra barata ha sido y será por un largo tiempo una gran ventaja para las industrias y desventaja para los obreros y sus familias; siendo en este apartado en donde los sindicatos debería de ser la fortaleza de los obreros mexicanos, y no un obstáculo mas para su crecimiento, y no solo de los obreros o trabajadores, en algunas ocasiones también de la misma industria mexicana, en donde a parte de tener desventajas fiscales en nuestro propio país, son asediadas por los líderes sindicales con actitudes prepotentes y anticuadas.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Me permito presentar un cuadro en donde se señalar por parte de la Lic. Cirila Quintero, investigadora del Colegio de la Frontera Norte, las características por región de los matices sindicales presentados en esta investigación:

CIUDAD	TREYECTORIA SINDICAL	IMPORTANCIA DE L CONTRATOC OLECTIVO	PARTICIPACION EN LA PRODUCCION	R LACION CON AGREMADOS
TIJUANA	1	0	0	*0
NOGALES	1	0	0	*0
CD JUAREZ	1	2	1	1
CD ACUNA	1	3	1	3
PIEDRAS NEGRAS	3	3	3	3
NUEVO LAREDO	2	2	2	3
REYNOSA	2	2	2	3
MATAMOROS	3	3	2	3

NOTACION

0 = NULA

1= BAJA

2= MEDIA

3= ALTA

SINDICALISMO SUBORDINADO (MAYORIA 0 Y 1)

SINDICALISMO TRADICIONAL (MAYORIA 2 Y 3)

* CONSERVAN CLAUSLA DE EXCLUSIVIDAD Y EXCLUSIÓN FORMALMENTE

Es interesante observar la influencia importante del sindicalismo tradicional aun en nuestras fronteras, aunque la trayectoria laboral es notoria en cuanto al sindicalismo subordinado.

Como podemos observar las regiones se encuentran sumamente divididas en cuanto a sus organizaciones, las variantes en cuanto a la aplicación sindical en las distintas áreas industriales de la frontera norte del país se ve distribuida por la diferencia de industrias que en estas zonas existen, es decir, que podemos observar que en las ciudades en donde el contacto económico con el país vecino de Estados Unidos Americanos, es mayor la proliferación de industrias maquiladoras de diversos países, ya que estas ciudades facilitan en cierta forma el crecimiento de las mismas; mientras que en otras ciudades donde se observa un sindicalismo mas tradicional, realizan sus funciones en empresas o industrias de otro tipo de ramo, teniendo una presencia pobre de las maquilas en estas ciudades.

B.- RASGOS DISTINTIVOS DEL SINDICALISMO EN LA FRONTERA NORTE.

Pese a las diversas diferencias de los grupos sindicales que existen en las industrias del norte del país, existen rasgos distintivos en estas agrupaciones las cuales se han agrupado en tres características que son:

1) La hegemonía del sindicalismo oficial en sus distintas variantes: CTM, CROC, CRT, CROM, COR, al interior de las maquiladoras. Otras expresiones sindicales al interior de las industrias son casi inexistentes.

2) La existencia de tres tipos de organizaciones sindicales al interior de las maquiladoras: los sindicatos ya existentes en la localidad que se han conservado sin grandes variaciones su política sindical; los sindicatos que se conformaron ex profeso para las necesidades de las industrias y los sindicatos que modificaron sus principales postulados de política sindical según los requerimientos de las empresas.

3) Una tendencia a la conciliación laboral por parte de las organizaciones sindicales, como medida necesaria para su permanencia en las industrias, que puede ir de la aceptación total de las demandas empresariales a la búsqueda por el equilibrio entre demandas empresariales y los intereses obreros.

C.- SINDICALISMO SUBORDINADO:

Esta categoría tiene gran trascendencia en las ciudades de Tijuana y Ciudad Juárez; esta acepción sindical tiene entre sus principales características el de la protección gubernamental por parte de instituciones laborales locales, como las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; la marginación del contrato colectivo de trabajo como forma de negociación laboral, una actitud pasiva a los requerimientos productivos actuales y la desvinculación parcial o total de sus agremiados.

Podría definirse a esta categoría como aquella *“organización laboral inserta en una burocracia sindical que en una fase de reestructuración industrial, ha perdido el control de la fuerza laboral y ha adoptado una política sindical que se caracteriza por la liberalización de la fuerza laboral, al interior de la planta, y una adecuación de los derechos obreros a favor de los requerimientos empresariales, como supuesta condición necesaria para el desarrollo industrial del país.”*¹¹

Con esta definición podemos darnos cuenta que en la industria del norte del país existen grupos sindicales activos, que constituyen un

¹¹ COLEGIO DE LA FRONTERA NORTE 1997

retroceso en cuanto a la búsqueda del equilibrio de los factores de la producción.

Este comportamiento sindical, lo vislumbra como un elemento de explotación y control del trabajador; la política sindical subordinada no se encuentra asociada a alguna central obrera en particular, más bien se caracteriza en instancias sindicales pragmáticas que buscan una permanencia en las empresas.

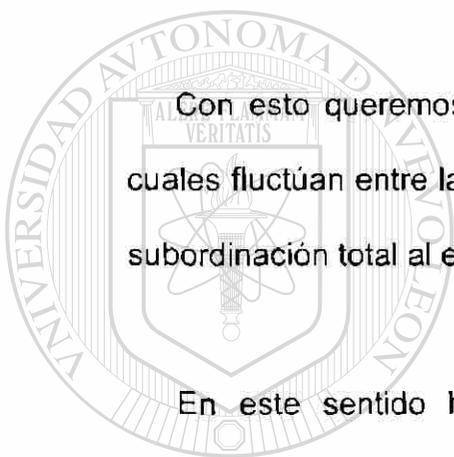
Sabemos que este grupo de sindicatos, se encuentra en cierta forma comprometido con el sector empresarial, y que los empresarios lo utilizan como una protección ante conflictos sindicales, lo interesante es analizar si este tipo de sindicatos, aunque en la práctica no crean un interés colectivo en beneficio para los trabajadores, realmente es un retroceso sindical, o es la consecuencia a la falta de una legislación equitativa para evita abusos por parte de los sindicatos y líderes sindicales.

Estamos de acuerdo que el deber ser de los sindicatos es velar por la protección de los intereses colectivos, y no ser una herramienta del patrón para evitar conflictos o negociar sus beneficios laborales, pero también consideramos que ciertas empresas y en ciertas ocasiones los mismos trabajadores, no necesitan de un grupo sindical "tan formal", y se crea un sindicato llamado en ocasiones "subordinado" o "sindicatos de

protección"; esto implica que el sindicalismo tradicional lo catalogue como sindicatos sin fuerza, o patronalistas, pero la experiencia nos ha enseñado que en ciertas empresas, se mantiene una tranquilidad laboral y una mayor productividad con este tipo de sindicatos; no pretendemos decir que son la solución a los abusos de los dirigentes, pero bien administrado podría ser un control para evitar abusos de patrones así como de dirigentes con intereses de beneficio propio.

Con esto queremos decir que existen variantes en estos grupos, las cuales fluctúan entre la vinculación que tengan con sus agremiados y/o la subordinación total al empresario.

En este sentido habría que mencionar que tanto el sindicalismo subordinado como el tradicional son categorías analíticas y no refieren a una situación concreta determinada.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



D.- SINDICALISMO TRADICIONAL:

Esta categoría tiene una gran trascendencia en ciudades como Piedras Negras, Ciudad Acuña, Nuevo Laredo, Reynosa y Matamoros; estos sindicatos tienen una trayectoria consolidada y continua en estas regiones, así como el privilegio del contrato colectivo como forma de negociación laboral al interior de la empresa y una participación gradual en los requerimientos productivos.

Al igual que el sindicalismo subordinado, el tradicional no es homogéneo, tiene niveles que van desde el más defensivo, que solo pretende mantenerse en las industrias mediante la petición de demandas mínimas, hasta un sindicalismo más pro-positivo, que no se circunscribe sólo a los aspectos laborales tradicionales, petición de salarios y prestaciones, sino que realiza propuesta en otros aspectos laborales centrales, como el ámbito productivo.

Desde esta postura "el sindicalismo tradicional podría definirse como la organización laboral inserta en una burocracia sindical que busca su permanencia como interlocutor laboral en una fase de reestructuración industrial, mediante la conservación del control de la fuerza laboral en una

localidad, y al interior de la planta, y practica una negociación contractual limitada por condicionantes laborales regionales.”¹²

Mediante esta definición que nos dan, es imposible no impresionarse sobre la imagen que nos pretenden dar en cuanto a la perfección de este tipo de sindicalismo, que siendo real la existencia de estos sindicatos en la vida industrial, habría que preguntarnos si realmente cumplen con las condiciones que plantea la definición,

Es importante señalar que aunque estos comportamientos sindicales son distintos no son excluyentes, existen ámbitos en donde se intersectan, como podría ser su pertenencia a la estructura corporativa y la conservación del contrato colectivo como forma de negociación laboral.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN[®]
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPITULO V.- ANALISIS SINDICAL EN LA FRONTERA NORTE

Con todo esto es interesante observar como se distribuyen las distintas formas sindicales en la frontera norte del país, es decir, el sindicalismo llamado subordinado puede ser localizado en el noroeste mexicano, teniendo mayor representación en Tijuana y siendo más débil en Ciudad Juárez; mientras que el sindicalismo tradicional se ubica en el noreste del país teniendo su tonalidad más acentuada en Piedras Negras, y la más débil en Ciudad Acuña.

A partir de los análisis de los contratos colectivos de los sindicatos en las industrias podemos decir que en las ciudades donde existe el sindicalismo tradicional, se distinguen por la búsqueda constante de mejores condiciones salariales y laborales expresados en el contrato colectivo; pero de igual forma observamos que estos sindicatos tradicionales siguen influenciados por esa idea mafiosa de un control total y supremo, y algunas veces incondicional para un arreglo. El sindicalismo subordinado en ciertas ciudades, se caracteriza en tener una participación regulada en la definición de las condiciones de trabajo así como aspectos laborales del contrato colectivo, se denota en este tipo de sindicalismo el dejar al libre albedrío de la empresa decisiones de interés colectivo.

Con esto, sabemos que parte del contrato colectivo muestra el avance sindical de los trabajadores como grupo sindical, en cuanto a cuestiones laborales al interior de las empresas.

Podemos señalar como tres elementos los que marcan la diferencia en cuanto a condiciones laborales:

- La participación del sindicato en la vida fabril del trabajador, desde el ingreso hasta el despido.
- La estipulación de la cláusula que garantice la estabilidad industrial y laboral de las empresas y de los trabajadores.
- La búsqueda de mejores salarios en cada revisión contractual.

De igual forma se pudo ver que en las ciudades en donde se respira un sindicalismo tradicional, éste fluctúa entre un reconocimiento absoluto de su autoridad en cuanto a contrataciones, como en algunas ciudades (Matamoros, Piedras Negras, etc.) y un privilegio, mas no el dominio, para sus agremiados en cuanto a contrataciones en otras ciudades (Reynosa, Nuevo Laredo).

Y viendo todo lo contrario, el sindicalismo subordinado no tiene ninguna preferencia, o ésta es mínima, en las distintas contrataciones que realiza la empresa; esto es visible en ciudades como Ciudad Juárez y Tijuana.

Analizando estos tipos sindicales, y sus variantes dentro de la industria de la región fronteriza, es interesante ver el porque esas diferencias, y observamos que en la búsqueda de la estabilidad industrial y laboral, ambos tipos de sindicatos se enfrentan a la alta movilidad de las inversiones industriales, que como sabemos se encuentran supeditadas a las decisiones productivas mundiales. No obstante esta problemática, vemos que los sindicatos que practican el tipo tradicional han conseguido estipular durante el transcurso de los años, una serie de cláusulas que impiden la emigración de las industrias, planteando una indemnización total de la misma, es decir, se entiende que se prefiere que se eliminen las fuentes productivas, a ceder en ciertas cláusulas laborales.

Por otro lado, vemos que en las ciudades donde se practica el tipo de sindicalismo subordinado, la práctica es un poco más delicada, en estos se ha excluido toda cláusula que implique el cuestionamiento de que la industria se desplace de esas ciudades, de igual forma se ha adoptado una alta flexibilidad laboral que permite manejar la fuerza laboral según las necesidades empresariales.

Analizando estas posiciones, estamos de acuerdo que estos grupos no deben de ser ni tan exigentes, ni tan blandos; pero, analizando estas tendencias, ¿Qué será más provechoso para los trabajadores?; En este punto, recordamos, la problemática que se suscitó con una planta de la

Volks-Wagen, en donde, como recordamos, y sin entrar en detalles sobre las negociaciones, resultó ilógico saber que el sindicato de la planta, prefirió que se cerrara la misma, en lugar de conservar los empleos con una jornada reducida; como lo comenté, lo importante no es saber si era justo o no la reducción o un salario menor, mas bien, lo interesante es ver como un grupo puede preferir que una gran cantidad de personas se quede sin trabajo, cambiar la seguridad laboral por una indemnización a seguir laborando, a seguir produciendo, a tener un ingreso seguro para las familias, etc., es por lo que en esta investigación estamos tratando de entender si los sindicatos fueron creados para proteger solo los intereses económicos de los trabajadores y de ciertos grupos, o esa protección también debería de incluir la protección al empleo, la asesoría de dirigentes con una visión más productiva y no destructiva del empleo.

El artículo 356 de la ley federal del trabajo dice: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses"¹³

Analizando esto, ¿hasta donde abarcan los intereses de los trabajadores o patronos?; consideramos que los intereses laborales abarcan una gran cantidad de elementos, desde los meramente económicos, hasta los personales, familiares, sociales, etc., es decir, de

¹³ LEY FEDERAL DEL TRABAJO, México 2000

las experiencias personales recabadas con personal sindicalizado, sobresale que su interés no solo radica en cuanta cantidad se le va a pagar por sus servicios, ni cuales ni cuantos son sus intereses colectivos, también la preocupación se basa en la continuidad del empleo, la crisis o la abundancia dentro de la empresa, las relaciones sociales y culturales dentro de la empresa y entre sus compañeros de trabajo.

Estamos de acuerdo que el origen de la ideología sindical es la protección meramente económica del proletariado, pero de igual forma consideramos que esa idea es radical y no aplica en su totalidad a la situación económica mundial en la actualidad; también hemos observado que ciertos dirigentes, si protegen esta directriz, guiando a su gente a tomar decisiones más productivas y benéficas para el grupo sindical, pero tristemente, no son la mayoría.

A.- SUS OBJETIVOS Y FILOSOFIA

Consideramos interesante observar estas dos características dentro de los dos tipos de sindicalismo que se presentan en la frontera norte de nuestro país, y que hemos explicado con anterioridad, así como las ciudades en que se han desarrollado.

En cuanto a sus **OBJETIVOS**:

El sindicalismo tradicional con fuerte presencia en ciudades como Acuña y Piedras Negras, entre otros, sigue teniendo entre sus principales objetivos, que más adelante analizaremos que tanto se han aplicado, la mayor obtención de plantas para sus agremiados, permitiendo de igual forma la firma de contratos temporales o recorte de personal, en donde según en estos grupos sindicales, son excepcionales los recortes, y solo se realizan en casos excepcionales, especialmente, según ellos, cuando es condición necesaria para el mantenimiento de la empresa.

Analizando estos objetivos, y siendo que nuestra búsqueda primordial dentro de esta investigación es el saber si es necesario que sigan existiendo los sindicatos o no, vemos que como normalmente pasa es en estos casos, la teoría está muy bien redactada, pero en la práctica observamos que no basta ser agremiado para que se pueda llegar a la

obtención de una planta, ya que ese supuesto derecho esta lleno de recovecos políticos intersindicales que dificultan a los empleados que simplemente son eso, empleados, a obtener de una manera expedita una planta laboral, resultando que los que realmente lo obtiene de una forma rápida son aquellos que politizaron sus labores dentro del sindicato, aquellos que tienen contactos con los dirigentes, etc. y esto no es descubrir el hilo negro, todos sabemos que las influencias intersindicales son las que determinan la suerte de los agremiados y no la supuesta igualdad que pretenden estos grupos dar a conocer.

Ahora bien en cuanto a la política que posee estos grupos tradicionales de que los recortes del personal son excepcionales y solo en casos de mantenimiento de la empresa, consideramos que el análisis sobre si esto sucede o no de esta forma es un poco fantasiosa, ya que dada la experiencia personal y las platicas con los departamentos de recursos humanos y los grupos sindicales de diversas plantas industrias, se observa que en la mayoría de los casos las decisiones de recortar personal provienen de la dirección general de las plantas, y a pesar de que efectivamente se analiza con los dirigentes sindicales de las plantas, estos solo actúan como la reafirmación del hecho, a menos que el recorte recaiga en elementos que pertenezcan a la dirigencia sindical, y aun así en ocasiones se les aplica el despido.

Con todo esto y como podemos observar en las labores cotidianas en las industrias, los objetivos que persiguen los sindicatos tradicionalistas ciertamente son aplicables, aunque dicha aplicación no sea en su totalidad, ni de forma equitativa para todos los trabajadores agremiados.

Ahora bien, el sindicalismo subordinado cuya presencia se vislumbra en ciudades como Tijuana y Juárez, nos presenta como objetivos el optar por la firma de contratos temporales para un alto porcentaje de su personal en donde solo un pequeño núcleo posee la planta laboral.

Que interesantes cambios de perspectiva nos ofrecen estos grupos sindicales, que como ya habíamos explicado, su subordinación se basa en una compenetración ideológica con los grupos patronales, y aunque la Ley laboral protege la temporalidad laboralmente hablando, que mayor facilidad hay para el patrón, que poseer gente con contratos eventuales o temporales y así no incrementar los conflictos sindicales, sin mencionar costos por obtención de la planta laboral.

Es importante analizar que en estas ciudades es alto el número de industrias maquiladoras, y por lo tanto es alto su índice de rotación; Esto puede explicarnos con mayor claridad los objetivos planteados, y pensar que a pesar de que es una ventaja aparente para los patrones, dificulta mucho a las relaciones obrero-patronales tener una movilidad continua de

sus trabajadores y poder concordar los beneficios colectivos de todos; con este análisis consideramos que estos sindicatos prefieren proteger su permanencia en un grupo reducido, a tener conflictos con patronos o entre otros sindicatos por la gran diversidad de movilidad interna de sus agremiados, limitándose a protegerlos o guiarlos en forma superficial durante el tiempo que permanecen en las industrias.

En cuanto a su **FILOSOFIA:**

La filosofía sindical que predomina esencialmente en la base de la estabilidad o inestabilidad Industrial y laboral de cada región ha llevado a la creación de espacios favorables tanto para plantas inestables (Vg.

Tijuana), y en otras regiones donde se caracteriza por mantener una permanencia industrial (Vg. Matamoros).

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Analizando uno de los conceptos más importantes y de mayor interés como lo es el salario, el sindicalismo tradicional en la frontera norte, mantiene la filosofía de la negociación en los incrementos salariales iguales o ligeramente superiores a los establecidos a nivel nacional, viendo que el adoptar formas complementarias del pago como serian bonos, premio, etc., se aplica en una forma mínima.

Ahora bien, la filosofía que el sindicalismo subordinado practica, radica en que la parte monetaria solo constituye una parte del ingreso total , la otra parte la constituyen los bonos de transporte, alimentos, despensa, gasolina, así como premios por puntualidad o productividad, en donde se ve reflejado el incentivo para obtener esos premios.

Aunque podemos ver que en ambos casos se aplican compensaciones económicas o la división del salario en bonos o premios, estas las calculan y las determinan los patrones sin intervención del sindicato en ambos casos, seria interesante que los sindicatos no solo se basaran en las negociaciones contractuales sobre el porcentaje de aumento salarial, e incluyeran un estudio sobre como se dividirán los bonos y los premios en caso de obtenerlos en porcentaje al salario recibido.

B.- PRODUCCION INDUSTRIAL VS. PARTICIPACION SINDICAL.

En una forma tradicional llevada a cabo hasta la fecha en nuestro país, observamos que en cuanto a la participación de los sindicatos en la producción de las industrias, existe un margen en cuanto a dicha participación, es decir, el manejo de mano de obra ha sido esencialmente determinada por los sindicatos, mientras que la forma en que se realizara el proceso productivo es directamente evaluado y decidido por la empresa.

La justificación de ambas parte para continuar así, es que la injerencia de alguno de ellos en las decisiones de los otros, implicaría un debilitamiento de alguno de ellos, y como en estos casos lo importante es tener el control observamos que ambos grupos prefieren no tener injerencia alguna con las decisiones de cada grupo.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Aunque no existe nada que prohíba o reglamente esta injerencia, el sindicalismo mexicano ha optado por mantener una delimitación laboral al respecto, pero observamos que a pesar de la delimitación, los grupos sindicales tradicionales y subordinados siguen manteniendo una diferencia en cuanto a su proceder en las industrias de la frontera norte de nuestro país.

El sindicalismo tradicional se ha limitado al manejo absoluto de la mano de obra con un comportamiento mas defensivo, de igual forma vemos en otras regiones que también se basan en la negociación de aspectos sobre manejo de la mano de obra con una actitud moderada, en donde se opina sobre algunos aspectos de la producción o cuotas de producción como en la ciudad de Piedras Negras.

El sindicalismo subordinado fluctúa entre la participación y la marginación total. La participación se nota en la supeditación que mantienen los sindicatos en cuanto a los cambios productivos marcados por la industria, siendo esta de forma unilateral; en otras regiones vemos una autoexclusión de las decisiones productivas como una forma de contribuir al desarrollo de la industria.

Es interesante observar si esta forma de actuar es la que realmente ha hecho que estas zonas, en donde el sindicalismo subordinado radica, hayan tenido el éxito en sus plantas de producción elevando la eficiencia de las mismas, ya que podemos analizar que al no poner obstáculo alguno a las empresas, estas pueden crecer en beneficio de todos. Ciertos grupos ven esto como una supeditación a requerimientos empresariales mas que una actitud pro-positiva; pero a nuestra consideración creemos que el éxito industrial de estas zonas se ha incrementado no tanto por la no participación de los sindicatos en la producción, sino por tomar una actitud

mas flexible a las necesidades de la empresa y por ende las necesidades de su fuerza laboral.

La visión de grupos tradicionalistas sobre este aspecto, es en el margen de estimar que política sindical esta mal entendida, y que se disfraza mediante descuentos a obreros en el pago de cuotas sindicales o en donde dicha cuota es cubierta en su totalidad por el patrón, en donde, según ellos, la legitimidad a través de mejores conquistas, ha sido relegada a un segundo plano; Observando esto, nos preguntamos ¿Cuál es la mejor conquista para un grupo sindical?, ¿no es suficiente conquista, que se promueva la producción con ventajas para los trabajadores sin obstáculos sindicales absurdos?.

Con estas interrogantes, llegamos a pensar que estos grupos tradicionalistas, pretenden tener un control absoluto en cualquier aspecto, promoviendo obstáculos a veces validos, a veces no tan validos, para obtener un supuesto provecho para los agremiados, en donde sabemos, que dichas ventajas no siempre son equitativas; estamos de acuerdo que dichos grupos defiendan los intereses de sus agremiados, así como deberían de defender la continuidad de sus empleos, pero no creemos que sea valido que grupos sindicales tan inflexibles tengan un control importante sobre la producción de las industrias.

C.- LA RELACION SINDICAL CON SUS AGREMIADOS.

Un último aspecto que fuertemente se percibe en los sindicatos industriales del norte del país, es la relación que existe entre los sindicatos y sus agremiados, y que como fuerza laboral dicha relación impacta considerablemente en ciertas ocasiones a la industria y su existencia.

El sindicalismo tradicional pretende tener un contacto directo con los agremiados desde la contratación hasta el despido; en ciertas ciudades como Matamoros es posible ver que primero los empleados son parte del sindicato y luego son empleados de las industrias.

Igualmente podemos notar en este tipo de sindicalismo, en ciudades como Ciudad Acuña, o Nuevo Laredo, que existe una relación menos directa, en donde la empresa tiene una supuesta la libertad de contratar a quien crea mas apto, si es que el sindicato no lo provee primeramente, teniendo la empresa la obligación de notificar la contratación al sindicato una vez efectuado para que sea registrado en el mismo como agremiado.

Con esto podemos observar que dado este supuesto¹⁴ acercamiento, de los sindicatos con sus agremiados, hace que la

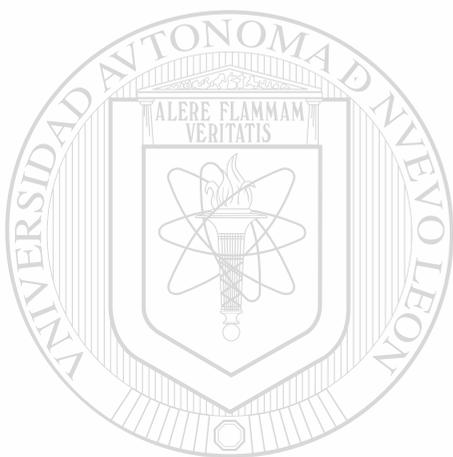
¹⁴ Basado en la falta de representatividad que actualmente tiene los trabajadores en la industria

existencia del sindicato sea continua y visible por parte de los trabajadores, o eso pretenden los sindicatos, ya que un porcentaje de empleados de estas maquilas manifiestan la aparición de los líderes solo cuando hay eventos o intereses para los mismos.

En cuanto al sindicalismo subordinado que se da como anteriormente hemos visto en ciudades con otra cultura laboral como Tijuana, se observa una relación mínima entre los trabajadores y los sindicatos, la disminución de juntas sindicales y asambleas, en donde a pesar de existir un contrato colectivo, los empleados lo conocen someramente e inclusive los trabajadores desconocen a que sindicato pertenecen.

Como hemos reiterado en esta investigación, los extremos son malos, aunque la relación no es siempre como lo manifiestan los grupos que estudian estas zonas, el sindicato subordinado ha optado por otro tipo de crecimiento laboral y los empleados que pertenecen a estas empresas en su mayoría se encuentran mas satisfechos al no tener una carga sindical que les imponga condiciones entre su empleo y la lealtad sindical, ya que cuando realmente existe un problema los agremiados indistintamente de los grupos dentro de la industria, se unen en una sola voz y reclaman sus derechos, sin tener que ser llevados a la fuerza o por medio de condiciones.

De igual forma creemos que en estos lugares falta un poco de atención de los grupos sindicales para evitar abusos en ciertas empresas (maquilas especialmente) en donde existen abusos en cuanto a jornadas laborales, salarios, etc. esencialmente en maquilas que en estas zonas proliferan, siendo de origen extranjeras en su mayoría como las Japonesas.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

D.- EL SINDICALISMO ANTE EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO

“La integración de México tanto en la economía de América del Norte como en la global se ha acompañado del deterioro de los salarios e ingresos de los obreros y campesinos mexicanos. Desde la crisis económica de 1994 el salario real ha bajado, y los trabajadores mexicanos han perdido aproximadamente el 25% de su poder adquisitivo.”¹⁵

Como sabemos, México ha quedado integrado en el mercado de América del Norte, de manera que se ha abierto el país a la inversión y al comercio internacional. El país ha recibido una gran cantidad de inversión extranjera directa, y ha sido inundado de productos agrícolas e industriales que compiten exitosamente con los nacionales, siendo inclusive con frecuencia más baratos.

Como se ve en la frontera norte del país estas compañías transnacionales, en su mayoría estadounidenses y japonesas han llegado a tener una gran importancia económica en el país como inversionistas y empleadores.

¹⁵ Dan La Botz - vease bibliografía Internet

Las tendencias internacionales en la manufactura, los servicios, el comercio y las finanzas se reflejan rápidamente en México, teniendo estos un impacto directo en los sindicatos y trabajadores.

Durante los últimos 20 años, muchas de las viejas plantas industriales ubicadas en la ciudad de México y Monterrey se han cerrado, se han reubicado o se han modernizado por la introducción de nuevas tecnologías, en este proceso, los sindicatos industriales han perdido miembros, sus contratos han sido reformulados y la organización del trabajo se ha modificado.

Con todo esto, se han creado zonas industriales completamente nuevas, como la zona de industrialización fronteriza donde están ubicadas las maquiladoras. Las corporaciones transnacionales, utilizan capital mexicano construyendo nuevas plantas y empleando a nuevos grupos de trabajadores, en ocasiones jóvenes muchos de ellos, y que también en la mayoría de los casos trabajan sin tener una afiliación sindical, ya que como lo hemos visto con anterioridad, ciertas zonas fronterizas tienen al sindicalismo subordinado o falta de una representación sindical.

Es interesante observar que, a pesar de que se inyectaron nuevas inversiones en el país, el porcentaje de la economía nacional

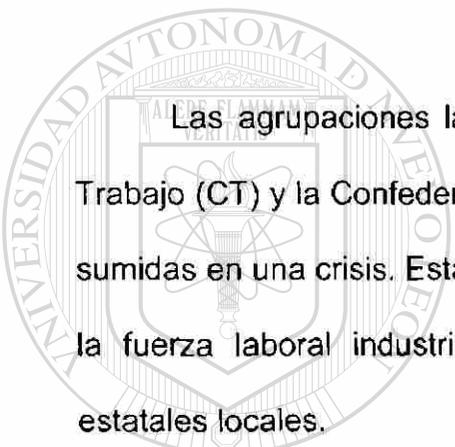
correspondiente al sector industrial se ha reducido, mientras que el de sector de servicios ha aumentado. Actualmente podemos observar que los trabajadores mexicanos laboran en mayor cantidad en ramas de la industria informática y de telecomunicaciones, o en servicios más anticuados como la banca, pero con una tecnología moderna y más eficaz.

Ahora bien, como consecuencia de los cambios en la industria, la clase obrera mexicana se ha vuelto más heterogénea y menos compacta. Ahora los trabajadores laboran en un número de industrias mucho mayor que en cualquier momento anterior y en muchos diferentes tipos de profesiones y empleos.

Los otros dos grupos dominantes (campesinos y obreros industriales), constituyen actualmente un porcentaje relativamente reducido de toda la fuerza laboral. La diferencia salarial es ahora aún más distanciada, ya que actualmente algunos trabajadores reciben salarios mucho más altos que otros.

Interesantemente podemos observar que aunque las reformas a la Ley Federal del Trabajo no se han oficialmente dado, de manera extraoficial, en las industrias, las empresas, y los lugares de trabajo, los patrones han cambiado ciertas reglas de trabajo, como nuevas

tecnologías en procesos continuos o computación, nuevas formas de organización del trabajo como equipo, gestión de calidad, etc.; y nuevas formas internacionales de producción (ISO); Todo esto ha alterado el rostro del lugar de trabajo mexicano, en donde los empresarios observan la competencia del país vecino y de otros países comiéndose a la industria mexicana, mientras se discute en un exceso de tiempo, la aprobación o no de una reforma laboral.



Las agrupaciones laborales controladas por el PRI, Congreso del Trabajo (CT) y la Confederación de Trabajadores Mexicanos (CTM), están sumidas en una crisis. Estas han sido diezmadas tanto por la reducción de la fuerza laboral industrial como por la deserción de organizaciones estatales locales.

CONCLUSIONES

. Con todo esto y las investigaciones realizadas podemos **concluir** que:

- **PRIMERA** .- La industria y el sindicalismo del norte de nuestro país se encuentra dividido en políticas y agrupaciones sindicales muy diversas, en donde se lucha constantemente entre optar por una integración a la economía mundial actual, “conocido como teoría del ganar-ganar”, o seguir en las ideas tradicionales del siglo antepasado en donde la fuerza está por encima del bien colectivo.

- **SEGUNDA**.- Al exigir la política laboral nacional una práctica

sindical de colaboración y flexibilidad, aún mas notorio en el norte del país por el vínculo con Estados Unidos Americanos, en donde

se aumente la calidad y eficiencia y por ende un aumento al desarrollo económico, los sindicatos tendrán que reforzar sus políticas, siendo estas más defensivas ya que los empleados buscaran una mayor representatividad a sus problemáticas laborales.

- **TERCERA**.- Consideramos que los sindicatos industriales del norte del país limitan el crecimiento de las familias mexicanas, así como

de la industria de nuestro país, en donde la idea de un nacionalismo exagerado nos ha llevado a no aprender de los éxitos económicas de otros países, fomentando la burocracia en las instituciones gubernamentales, en los grupo sindicales, inclusive en las industrias y hasta en la misma sociedad.

- **CUARTA.**- Los sindicatos deberán de buscar una relación bilateral y equilibrada con los empresarios, tanto económica como socialmente; esto con el fin de poder tener un crecimiento en la esfera internacional y así lograr un beneficio para sus agremiados y una renovación visual de los grupos sindicales.

- **QUINTA.**- Para poder retomar la importancia representativa de los sindicatos, consideramos que estos deberán de estar en mayor contacto con sus agremiados y menos apegados a intereses políticos, así como reestructurar su liderazgo y regresar a sus bases en donde su participación sea activa en el ámbito laboral y político solo en lo que concierna a los intereses colectivos y no a los individuales de los dirigentes.

- **SEXTA.**- Consideramos que los lideres sindicales deberán de tomar alguna decisión para su existencia futura: o ser más flexibles, así como olvidarse de la dirigencia sindical como un medio para

obtener riquezas y fuerza política; o desaparecer definitivamente y optar por una representatividad directa de los trabajadores hacia los patronos. Creemos difícil su desaparición, pero consideramos que los obreros requieren una representatividad actualizada a nuestro siglo y a las exigencias económicas actuales del mundo industrial.

- **SEPTIMA.-** Para que los sindicatos aumenten el número de su afiliación sindical, dependerá del éxito que obtengan sus dirigentes en tener una defensa real por los intereses colectivos, llevándolo a cabo por medio de la obtención de buenos convenios colectivos, ya que el poder patronal, en un contexto del mercado de trabajo favorable a sus intereses, está consiguiendo reducir la práctica de la negociación colectiva en unos casos y empobrecer el contenido de los convenios en otros; de este modo, las dificultades de la negociación colectiva, explicarían los descensos de la afiliación sindical.

- **OCTAVA.-** Considerando nuestra pregunta sobre si los sindicatos son necesario o no en la industria actual, llegamos a la conclusión de que los grupos sindicales aún en nuestra sociedad y en la industria son, mas que necesarios, difíciles de erradicar, es decir, que no consideramos que los trabajadores necesiten de un grupo que los guíe ni los represente en sus problemas colectivos, pero la

cultura empresarial y social mexicana aún esta poco desarrollada para poder tener un cambio tan radical en ese aspecto y tener un sindicalismo mas actualizado y moderno como se da en otros países (Vg. Europa, que cuenta con la Confederación Europea de Sindicatos, en donde sus objetivos a futuro es hablar de una organización con acciones comunes a nivel europeo.)

- **NOVENA.**- Algunas de las tareas que consideramos el sindicalismo actual debe de afrontar pueden resumirse en:
 - a) Democratizarse
 - b) Reorganizarse
 - c) Razonar las nuevas condiciones de trabajo como un proceso que

puede permitir desarrollar vínculos con otros sectores de trabajadores, dentro y fuera del país.

- d) Búsqueda de nuevas utopías
- e) Búsqueda de transformarse en un sujeto activo con propuesta, por la lucha a la deuda externa, defensa del empleo y del salario, medidas que protejan a los desempleados, soluciones para los obreros emigrantes, etc.

DECIMA.- Notoriamente observamos que el TLC ha sido un medio de gran influencia para los movimientos sindicales y laborales en el norte del país, esto, ya que al tener un contacto directo con la frontera estadounidense y poseer en sus fronteras gran cantidad de industrias extranjeras, conlleva a que las industrias tiene que adaptarse para poder sobrevivir, y por lo tanto los sindicatos deberán de aprender a convivir con ideas económicas diversas y novedosas, así como nadar en contra de la corriente sobre una posible y en ciertos rubros dudosa, reforma a la Ley Federal Laboral.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

BIBLIOGRAFIA

Buendía, Hernando Gómez, Botero Rocio Londoño, Perry Rubio Guillermo, SINDICALISMO Y POLITICA ECONOMICA, Fondo Editorial Cerec, Fedesarrollo, Bogotá, 1986.

Cavazos Flores, Baltasar, 35 LECCIONES DEL DERECHO EL TRABAJO, 5ta. Edición, Editorial Trillas, México.

DEL SINDICALISMO TRADICIONAL AL SINDICALISMO SUBORDINADO, Ponencia presentada en la IV Reunión de evaluación del Colegio de la Frontera Norte.

De Buen Lozano, Néstor, DERECHO DEL TRABAJO, Undécima Edición, Editorial Porrúa, México 1996.

DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO, Instituto de Investigación Jurídica, 8va. Edición, Editorial Porrúa, UNAM, MEXICO, 1995.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS
Laski Harold, Joseph, LOS SINDICATOS EN LA NUEVA SOCIEDAD, 1ª. Edición, Fondo de Cultura Económica, México.

Lapeyre, Jean, RETOS PARA UN SINDICALISMO EUROPEO, Revista Projet, Junio 1997, Confederación Europea de Sindicatos.

Lastra Lastra, Jose Manuel, DERECHO SINDICAL, 3ª. Edición, Editorial Porrúa, México.

Luque Parra, M. LOS LIMITES JURIDICOS DE LOS PODERES EMPRESARIALES EN LA RELACION LABORAL, Editorial J.M. Bosch 1ª. Edición 1998.

Molero Manglano, Carlos, DERECHO LABORAL EMPRESARIAL, 1ª. Edición, McGraw Hill de México, México.

Montalvo Correa, J., EL DERECHO DE LIBRE SINDICACION Y LA MAYOR REPRESENTATIVIDAD SINDICAL, Estudios de Derecho de Trabajo, Madrid, 1980.

Trueba Urbina, Barrera, Alberto, Jorge, LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 77ª. Edición, Editorial Porrúa, México, 1996.

75 AÑOS DEL SINDICALISMO EN MEXICO, Comisión nacional para la celebración del 175 Aniversario de la Independencia Nacional y 75 aniversario de la Revolución Mexicana, Editorial del Instituto nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, México DF. 1986.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

INVESTIGADOR CONSULTADO

Quintero, Ramírez Cirila, SINDICALISMO Y ESTUDIOS DEL TRABAJO, Colegio de la Frontera Norte.

INTERNET

www.ehu.es .- LOS RETOS DEL SINDICALISMO EN EL SIGLO XXI.- España 2002.

www.geocities.com/teoriaypractica/laboral.- SINDICALISMO MEXICANO. México, 2001.

www.geocities.com/unamosapuntes/articulos.- FUNCION DEL PERSONAL Y SINDICALISMO.-México, Pág. 3

www.irc-online.org/borderline/ .- Dan La Botz.- Editor de Mexican Labor News and Análisis (MLNA)

www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/art7.htm.- BOLETIN MEXICANO DE DERECHO OCMPARADO.- México-España, 1991.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

www.rebellion.org .- LAS PERSPECTIVAS DEL MOVIMIENTO SINDICAL FRENTE A LA GLOBALIZACION NEOLIBERAL. Kjeld Jakobsen, Mayo 2002.

<http://132.248.82.108/rms/rms391.html> .- Impacto y desarrollo de la frontera norte y el Tratado de Libre Comercio.- EDUARDO ZEPEDA MIRAMONTES.

