

LA SITUACIÓN DEL SINDICALISMO EN EL SECTOR TEXTIL MEXICANO

*Ma. Teresa Ventura Rodríguez
Instituto de
Ciencias Sociales y Humanidades,
BUAP*

Introducción

Los trabajadores del sector textil, conformaron sus primeras organizaciones desde el siglo XIX cuando se comenzó a gestarse un importante movimiento asociacionista. En este proceso tuvieron presencia diversas ideologías que propugnaban por mejorar la situación de los operarios; éstos recibieron la influencia del socialismo, magonismo, metodismo, anarquismo y otras corrientes, las cuales coadyuvaron a que paulatinamente los obreros textiles fueran tomando conciencia de sus propios intereses.

Durante el movimiento armado de la Revolución Mexicana, la lucha de los trabajadores textiles fue importante. Con la promulgación de nuestra Carta Magna en 1917, proliferó la formación de sindicatos y surgieron las primeras federaciones. La acción directa fue la forma de lucha que instrumentaron los obreros para lograr sus demandas en la primera mitad de los años veintes del siglo pasado. Pero después tuvieron que enmarcar su acción dentro de la Ley Federal del Trabajo decretada en 1931.

A través de las convenciones obrero-patronales los sindicatos pudieron negociar aumentos salariales y diversas prestaciones que mejoraron su situación. El Contrato Ley vino a homogeneizar los salarios y las cargas de trabajo en el país. Varias huelgas obreras estallaron por el respeto a este contrato. La última de importancia la detonaron los obreros de

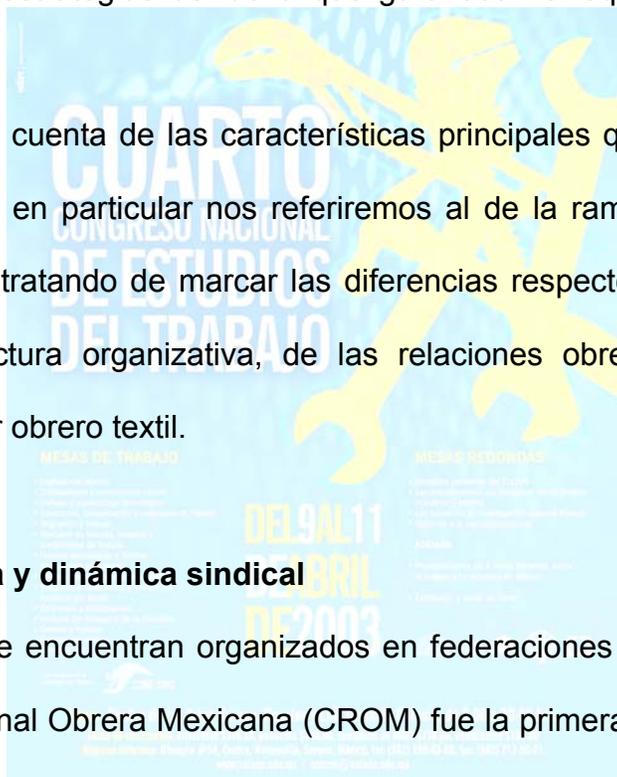
la industria textil del algodón en 1992. A partir de esta fecha feneció este Contrato-Ley y se instauraron los contratos particulares, firmados entre empresa y sindicato en los individual.

El sindicalismo textil ha atravesado por varias etapas a lo largo de su historia, que han correspondido al comportamiento de la propia industria y a las políticas del gobierno en turno. Actualmente la situación del sindicalismo textil es compleja ante las nuevas condiciones económico-sociales que atraviesa el país. Los sindicatos tienen que redefinir su papel y buscar nuevas estrategias de lucha que garanticen el equilibrio de las relaciones laborales.

Esta ponencia da cuenta de las características principales que encontramos hoy día en el sindicalismo textil, en particular nos referiremos al de la rama del hilado y tejido del algodón y sus mixturas tratando de marcar las diferencias respecto a décadas anteriores. Hablamos de su estructura organizativa, de las relaciones obrero patronales y de las características del sector obrero textil.

Estructura organizativa y dinámica sindical

Los sindicatos textiles se encuentran organizados en federaciones regionales y nacionales. La Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) fue la primera en el país; se fundó en 1918; sus organismos sindicales textiles se encuentran agrupados en la Federación Nacional Textil. En 1936 surgió la Confederación de Trabajadores de México (CTM); ésta tiene un sindicato nacional fundado en 1940; es el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Textil y Similares de la República Mexicana (SNTITSRM); funciona a través de secciones y delegaciones regionales y estatales. Por su parte la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) fundada en 1952, constituyó en 1953 la Federación de



Trabajadores de México. Estas son las centrales sindicales más grandes y trascendentes en el país y agrupan a la mayoría de los obreros textiles.

Además de estas centrales obreras, existen otras con menor número de afiliados; éstas son: la Confederación General de Trabajadores (CGT), fundada en 1921; tiene organizados a sus afiliados textiles en la Federación Nacional Obrera del Ramo Textil; controla fundamentalmente a los trabajadores del Estado de México. Otra parte de los sindicalizados del país se encuentran dentro de la Federación Revolucionaria Obrera Textil (FROT) y la Federación Nacional del Ramo Textil y otras Industrias (FNRTOI) fundada en 1938. Cada una de estas organizaciones tienen su propia historia que reflejan las diferencias de posiciones ideológicas y políticas de sus líderes; todas militan en el Congreso del Trabajo, instancia donde las dirigencias fijan su posición respecto a las políticas gubernamentales.

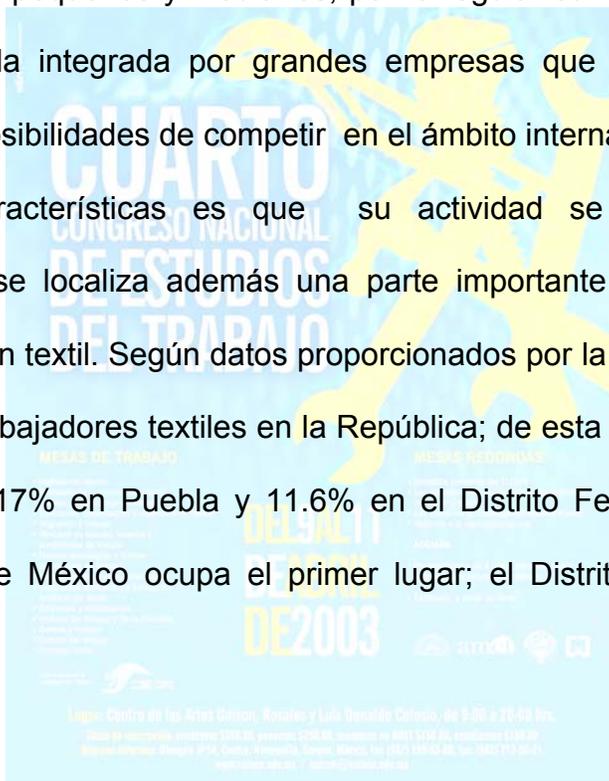
Cabe señalar que la dispersión sindical es una característica del sector textil y que los trabajadores textiles están organizados en una estructura de carácter vertical cuya unidad organizativa se plantea en relación con el Estado, aún cuando cada agrupación tiene su propia dinámica, autonomía y sus propios estatutos. Existen algunas organizaciones sindicales que no pertenecen a central alguna, son los llamados “sindicatos sueltos”, aunque son muy pocos. Es conveniente anotar también que se da una alta tasa de sindicalización de los obreros textiles, que resulta mayor a la de otros rubros de la industria mexicana.

A pesar de estar organizados los trabajadores en diferentes centrales, en un tiempo su acción estuvo enmarcada en un pacto con el Estado para apoyar un proyecto modernizador; esto se dio sobre todo durante los gobiernos de Manuel Ávila Camacho y Miguel Alemán. Pero para luchar por sus propios intereses y sumar fuerzas frente al empresariado, los sindicatos textiles conformaron en 1943 la Coalición Nacional Obrera Textil; en ésta

participan los representantes de todas las centrales obreras textiles, que son quienes negociaban con los empresarios y el gobierno los Contratos Ley para cada rama industrial.¹ También esta coalición en varias ocasiones auspició huelgas generales.

La composición del sindicalismo del sector textil responde en gran medida a las características de la industria, la cual está constituida por una serie de ramas y unidades productivas de diversa dimensión. En la industria textil tradicional predominan los establecimientos micros, pequeños y medianos; por lo regular su maquinaria está atrasada. La nueva industria es la integrada por grandes empresas que trabajan con maquinaria moderna y que tienen posibilidades de competir en el ámbito internacional.²

Otra de las características es que su actividad se encuentra concentrada territorialmente, donde se localiza además una parte importante de la fuerza de trabajo ocupada en la producción textil. Según datos proporcionados por la CANAINTEX, vemos que en 1998 hay 169 040 trabajadores textiles en la República; de esta cifra, 28.1% se ubican en el Estado de México; 17% en Puebla y 11.6% en el Distrito Federal. Con respecto a la producción el Estado de México ocupa el primer lugar; el Distrito Federal el segundo, y Puebla el tercero.³



¹ Las negociaciones del Contrato ley se realizan en las Convenciones Obrero-patronales arbitradas por el Estado; se realizan cada dos años para revisar este contrato. En estas convenciones intervienen los empresarios agrupados en la Cámara Nacional de la Industria Textil (CANAINTEX) y en las Cámaras nacionales Textiles de León, Puebla y Tlaxcala. Tanto el sector obrero, como el patronal pueden solicitar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la revisión del Contrato El mecanismo está establecido en la Ley Federal del Trabajo (LFT). El primer Contrato Ley fue el de la rama del algodón; éste dejó de existir en 1992 en el marco de una huelga general textil. El de las fibras duras (henequén) quedó sin vigencia en 1990. Ahora sólo existen los contratos de la seda y fibras artificiales y sintéticas; de la lana, géneros de punto, y el de cintas y listones.

² Para ver las características de la industria textil mexicana, ver Ma. Eugenia Martínez de Ita, “la industria textil en México”, en Guillermo Campos Ríos y otros, *El proceso de reestructuración en México. Análisis de Rama*, UAP, Puebla, 1993, pp. 30-71.

³ Rosa Silvia Arciniega Arce, *Modernización empresarial y corporativismo en el sector textil*, UAM, Solidarity Center, Plaza y Valdés, México D. F., 2002, p. 81.

De esta situación se deriva el hecho de que en los lugares donde predomina la industria textil existan sindicatos de todos los tamaños; pueden ser de empresa o secciones y delegaciones del sindicato nacional y pertenecer a las distintas ramas. En el estado de Puebla, la rama del algodón ha sido la más importante desde tiempos de la Colonia. Actualmente solo unas cuantas plantas son modernas. Muchas fábricas han cerrado como consecuencia de la crisis y reestructuración de la rama. Lo que ha proliferado últimamente es la elaboración de prendas de vestir (industria maquiladora)

El quehacer sindical en una empresa se fija en las asambleas que sistemáticamente llevaban a cabo los trabajadores de la misma. Esta instancia funciona a manera de un poder legislativo. La dinámica está establecida en los estatutos del sindicato, donde se establecen las funciones del comité ejecutivo, las comisiones, así como los derechos y obligaciones de los afiliados. El Comité Ejecutivo conformado por diversas secretarías, es un órgano importante en la vida cotidiana fabril. La Comisión de Honor y Justicia es muy importante porque la que vigila el buen comportamiento de los sindicalizados.

Cada sindicato tiene sus delegados ante el Consejo de cada federación. Las federaciones regionales participan en Congresos, Consejos o Convenciones Nacionales con sus respectivos representantes. De estos eventos salen los lineamientos generales para los agremiados. La dirigencia obrera textil suele realizar asambleas especiales para tratar asuntos propios del gremio; se llevan a efecto sobre todo cuando se están revisando los Contratos Ley.

En el sector textil se ha conformado una amplia burocracia sindical, que en otros tiempos ganó un espacio político; varios líderes llegaron a ser diputados tanto en las legislaturas locales como federales. Cabe destacar que la acción de esta burocracia siguió

los lineamientos del gobierno en turno y de esa manera consolidó un sindicalismo corporativista, oficial, lo que limitó la acción obrera. Las principales centrales obreras fueron baluartes del PRI. Hoy siguen simpatizando con el mismo partido a pesar de que el PAN está en el poder.

Ante la nueva situación política y económica, quizá el sindicalismo textil viejo y a ultranza esté por desaparecer.

Relaciones obrero- patronales

Las relaciones entre trabajadores y patrones en general están reguladas por el Artículo 123 Constitucional, la Ley Federal del Trabajo, el Contrato Ley surgido de Convenciones obrero-patronales, los contratos colectivos de trabajo particulares, convenios y otros reglamentos internos.

En el sector textil, desde 1912 se realizan convenciones obrero-patronales con el fin de establecer criterios homogéneos en cuanto a las relaciones laborales de los trabajadores; se trató de darles un nuevo contenido con base en la negociación. Durante 1925-27 se llevó a cabo la revisión de estas disposiciones mediante una Convención Revisora Obrera Industrial. Fue en estas discusiones donde por primera vez se hizo sentir la fuerza del sindicalismo textil encabezado en lo fundamental por la CROM y la CGT. El Contrato Ley se decretó en 1939; fue producto de la convención revisora iniciada en 1937.⁴

Los frutos de las negociaciones del Contrato Ley variaron en las diferentes épocas; así por ejemplo en la etapa de industrialización del país, cuando la industria textil estaba en

⁴ A través del Contrato se establece un régimen de regulación que se basa en una negociación global con alcance ramal, en los cuales los empresarios textiles deben aceptar la bilateralidad y a los sindicatos, nacionales, federaciones y confederaciones como sus interlocutores

auge, en los años treinta, cuarenta y cincuenta del siglo pasado, los sindicatos obtuvieron una serie de conquistas y paulatinamente fueron incrementando sus prestaciones. Sin embargo este contrato que sirvió como el principal instrumento regulador de las relaciones obrero-patronales concluyó su vigencia para la rama del algodón en 1992 a través de un acuerdo pactado entre los patrones y el gobierno federal que respondió a las necesidades del capital. A los empresarios ya les resultaba obsoleto dicho contrato. En la actualidad los contratos se han transformado en contratos colectivos de trabajo singulares; se negocian al interior de la empresa (planta industrial, fábrica).⁵ Estos nuevos contratos no han aumentado las prestaciones, por el contrario, en muchos casos han disminuido.

Entre paréntesis es importante señalar que antes de 1992 fue muy común la violación al Contrato Ley de la rama del algodón; los líderes sindicales convenían condiciones particulares con la patronal y poco les interesó realmente luchar por los intereses de los trabajadores.

En los Contratos Ley se manifiesta la preocupación de los actores por regular una amplia gama de rubros: salarios, prestaciones, forma de reclutamiento, capacitación del operario, organización y control del trabajo. En un principio esto generó una situación conflictiva con un marcado antagonismo; más tarde se estableció un modelo de relaciones industriales que podríamos denominar régimen de control corporativista textil, donde las negociaciones se realizan en las cúpulas. Son los líderes sindicales quienes plantean y negocian directamente las condiciones de trabajo y de empleo con los empresarios. Esta situación resulta mediada por una dinámica de negociación colectiva dentro de las empresas para el trato de las prácticas cotidianas del trabajo; con ello se ha logrado traspasar por años

⁵ Entrevista al señor Josafat Mora Barreda, ex secretario general del sindicato de la fábrica “San Juan de Amandi”, Puebla,

la rigidez del Contrato Ley,⁶ flexibilizando las relaciones obrero-patronales y articulando convenios colectivos de trabajo.

A fines de los setentas y principios de los ochentas del siglo XX, los empresarios con empresas prósperas parecían aceptar a un sindicalismo fuerte en los centros de trabajo; años más tarde surge una preocupación, porque la situación empeora.⁷

La reestructuración económica y estatal durante los años ochentas provocó importantes transformaciones en las relaciones entre el Estado, el capital y el trabajo que alteraron las viejas reglas del juego corporativo. El cambio de modelo de desarrollo (apertura comercial, privatización y reorientación de la economía hacia el mercado externo) se acompañó de un nuevo tipo de intervención estatal, al servicio de la restauración del poder patronal, del desmantelamiento de los contratos colectivos, de la pérdida del poder adquisitivo del salario y del debilitamiento de los sindicatos. Esta estrategia se instauró sin cambios en la legalidad laboral y aprovechando la “flexibilidad corporativa” resultante de la subordinación de las dirigencias sindicales oficiales al nuevo proyecto económico.⁸ La apertura de la economía nacional al exterior, el ingreso de México al GATT tuvo consecuencias en la industria textil.

En este contexto se ubica la huelga general de 1992, que fue realmente un parteaguas en la historia del sindicalismo textil. Los sindicatos lucharon por la firma del Contrato Ley y solicitaron también aumento de salarios. Por esas fechas a los empresarios

diciembre 6 de 2000.

⁶ Graciela Bensunsán, Op. Cit., pp. 148-50.

⁷ *Ibid.*, p. 155.

⁸ Graciela, Bensunsán, “Los determinantes institucionales de la flexibilidad laboral en México”, en Francisco Zapata, *¿flexibles y productivos?. Estudios sobre flexibilidad laboral en México*, México, EL Colegio de México, 1998, pp. 44-45. La transición económica se inicia a partir de la crisis de la deuda externa en 1982. A partir de ese momento hay un giro radical en la conducción de la política económica. Esto se deriva de la crisis profunda por la que atraviesa el modelo de

ese Contrato les parecía demasiado rígido; consideraban necesario flexibilizar las relaciones obrero-patronales para mejorar la productividad y estar en condiciones de competir en el mercado internacional. Así mientras los representantes de los sindicatos agrupados en la Coalición Nacional Obrera Textil demandaban en la revisión del Contrato Ley un aumento salarial de 50% para mejorar su poder adquisitivo, los empresarios plantearon sólo otorgarles 15% directo al salario más 4.6% y modificar tal contrato colectivo. La parte patronal planteó entre otras cosas, reducir turnos de trabajo de acuerdo a las necesidades de la producción, disminuir los días de descanso, eliminar la mutualidad y que los aumentos salariales se acordaran entre patronos y trabajadores de cada fábrica.

En los contratos colectivos de trabajo particulares, que se depositaron en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se rompió la huelga, movimiento que significó un fracaso para los trabajadores al suprimirse las cláusulas relacionadas con los aspectos ya citados, se incluyó un nuevo apartado de productividad, y se supeditó el salario a esta variable.⁹ Con la instauración del nuevo tipo de contratos se forjó un mayor control de los empresarios sobre la producción, el proceso de trabajo y los trabajadores.

En esta huelga participaron por última vez de manera unificada los sindicatos textiles de la rama del algodón de todas las centrales obreras. Los trabajadores perdieron mientras los empresarios ganaron terreno, lograron transformar la regulación laboral dando paso a las negociaciones entre sindicatos y empresarios de cada centro de trabajo, lo que se concretó

crecimiento centrado en el mercado interno, implantado a partir del proyecto cardenista a fines de los años treinta, llamado de *sustitución de importaciones*.

⁹ Ma Eugenia de Ita, "La industria textil en México", op. cit. p. 56. y *Síntesis*, sección regional, 19 de junio de 1993.

en la firma de “convenios individuales” al margen del contrato Ley.¹¹ La larga tradición de lucha que se había mantenido de generación en generación pasó a la historia y el proyecto de flexibilización¹² de las relaciones laborales se ahondó.

Este movimiento huelguístico evidenció una serie de problemas relacionados con la crisis de la industria textil, principalmente los referentes a la base tecnológica, las relaciones laborales y al proceso de trabajo, además de la caída del mercado.¹³

En la globalización existe otro ambiente de relaciones obrero-patronales, que seguramente se alterarán aún más con las modificaciones planteadas por el titular de la Secretaría del trabajo y Previsión Social, resumidas en la llamada comúnmente “Ley Abascal”.

Actualmente el sindicato sigue siendo el mediador entre los trabajadores y la parte patronal, pero a diferencia de otros tiempos, las empresas han ganado mayor autonomía, lo que ha ocasionado pérdida de poder de negociación de las burocracias sindicales.

Características del sector obrero textil

La situación de la industria textil incide en el comportamiento sindical obrero y en las características y composición de la fuerza de trabajo.

En este rubro industrial existe una heterogeneidad respecto a las dimensiones de los establecimientos y condiciones tecnológicas. Hay empresas que poseen fábricas modernas,

¹¹ *La Jornada*, 21 de agosto de 1992. El 30% de total de empresas donde estalló la huelga se ubican en los estados de Puebla, jalisco, Morelos y Querétaro. Varias empresas quebraron. En Puebla el fenómeno se acentuó más; cerraron muchas fábricas y creció el desempleo en la industria textil del algodón.

¹² Por flexibilización se entiende, de acuerdo con lo anotado por Enrique de la Garza Toledo, la adecuación gerencial del empleo, del uso de la fuerza de trabajo y del salario a las necesidades cotidianas de la producción, de manera ágil y variable. La rigidez, sería el polo contrario en el camino en que se desenvuelven las formas empíricas de las relaciones laborales. Citado por Fernando Francisco Herrera Lima, “Los cambios en el patrón de relaciones laborales”, en *Síntesis*, sección económica, 6 de noviembre de 1993.

modernizadas o antiguas que sobreviven con maquinaria obsoleta. A cada tipo de estas unidades productivas corresponde un sector obrero con características particulares.

Las nuevas empresas con tecnología moderna, que participan en el mercado internacional contratan gente joven cuya edad fluctúa entre los 21 y 25 años de edad, sin tradición textil familiar, proveniente en su mayoría de zonas rurales que llegan a los centros fabriles urbanos en busca de trabajo. Por lo general los trabajadores que ingresan a estas fábricas tienen un nivel bajo de escolaridad y no conocen la legislación en materia laboral, esencialmente la Ley Federal del Trabajo. Los trabajadores deben admitir, los nuevos métodos y formas flexibles de organización del trabajo, así como las demás condiciones laborales.

Aún cuando el ingreso del personal se gestiona a través del sindicato, los patrones tienen la libertad de contratar a quienes crean conveniente; contratan a aquellas personas que gocen de buena salud, sean eficientes y competentes en el desempeño del trabajo. El sindicato recluta y propone; la empresa selecciona y contrata.¹⁴ Antes, en las empresas tradicionales, el rol del sindicato era diferente.

En estas empresas se han flexibilizado más las relaciones laborales y se ha conformado un nuevo perfil de la fuerza de trabajo con características novedosas comparadas con las empresas textiles tradicionales. Se contrata a la mano de obra potencialmente productiva, con capacidad de rendimiento. Debido a la automatización del

¹³ Ma. Eugenia Martínez de Ita y otros, op. cit., p. 40.

¹⁴ Rosa Silvia Arciniega Arce, op. cit., p. 98. La empresa contrata a personal con características novedosas en comparación con la fuerza de trabajo de las empresas textiles tradicionales.

proceso productivo y a la habilidad manual de las mujeres, se ha generado una marcada feminización de la fuerza de trabajo textil.¹⁵

El sector obrero ubicado en empresas competitivas, por lo regular reciben una baja remuneración salarial; los hombres y mujeres laboran en condiciones de trabajo desfavorables; ya no hay jornadas semanales de 48 horas y tienen un ritmo intenso de trabajo. En los contratos colectivos de trabajo se establecen turnos rotativos, y esto es obligatorio; no tienen estabilidad en el empleo. Los trabajadores están obligados a laborar en los días festivos que la empresa requiera; las vacaciones han tendido a disminuir su duración y se da una marcada rotación en los puestos de trabajo.

Desde el punto de vista cualitativo, no se percibe en las nuevas generaciones de obreros y obreras una identidad ni con el oficio textil ni con el quehacer sindical. Esta nueva clase obrera no tiene tradición de lucha ni memoria histórica.

La apertura comercial se ha traducido en una polarización del aparato productivo textil que con el TLC se ha venido acentuando. Por un lado operan empresas que están en posibilidades de competir en el mercado internacional, con sus altos niveles de productividad y tecnología, y encontramos el polo contrario de la mediana, pequeña y micro empresa con bajos niveles tecnológicos que se limitan a proveer al mercado interno. Este tipo de empresas es el mayoritario dentro de la estructura industrial textil y muy importante en términos de ocupación, como fuente laboral.¹⁶

La fuerza de trabajo de la vieja industria rezagada tecnológicamente, padece también condiciones deplorables; sus salarios son muy bajos. Los trabajadores padecen además

¹⁵ *Ibid.*, pp. 112-113.

inestabilidad en el empleo, por el riesgo de quiebra de fábricas que no pueden sobrevivir a la modernización y globalización, muchos de estos centros fabriles cerraron en la huelga de 1992.

La clase obrera que participó es ese último movimiento huelguístico general de la rama del algodón es la que mayoritariamente se ubica en las viejas fábricas, pero ya sin gozar de las antiguas prestaciones que contemplaba el Contrato- Ley. Cualitativamente los obreros de este sector mantienen su identidad y el orgullo de ser textileros, pero soportan pasivamente las relaciones de patronazgo y actitudes patrimonialistas de sus sindicatos, mismos que han perdido espacio en el ámbito económico, político y al interior de las mismas empresas. Estos antiguos trabajadores, son quienes han perdido más.

Las instituciones sindicales con presencia en este sector textil y que en el pasado emprendieron importantes luchas, han vivido un profundo proceso de desregulación de las relaciones laborales, fenómeno que se ha incrementado en los últimos años. La instrumentación del modelo económico neoliberal que conlleva a darle mayor importancia a los mercados internacionales, incide en la dinámica sindical, en el patrón de regulación laboral y ha propiciado condiciones laborales cada vez más precarias para los trabajadores.¹⁷ Esta situación se ha generalizado tanto para la grande y nueva industria, como para la antigua y tradicional.

¹⁶ Enrique de la garza Toledo, “ La crisis de los modelos sindicales en México y sus opciones” en Enrique de la Garza y Carlos Salas (Compiladores), *La situación del trabajo en México 2003*, México 2003, UAM, Solidarity Center, Instituto de estudios del Trabajo (IET) y Plaza y Valdés, p. 360.

¹⁷ Fernando Herrera Lima y Javier Melgoza, “Evolución reciente de la afiliación sindical y la regulación laboral”, en Enrique de la Garza y Carlos Salas, *op.*, cit., p. 346.

* El comportamiento huelguístico fue errático; por ejemplo, entre 1981 y 83 aumentó el número de huelgas y después durante 1986-88. Revisión del Contrato Ley, cumplimiento y firma del mismo aumento salarial, fueron los principales motivos.

Hoy en día las transformaciones flexibilizantes ya no son suficientes para los empresarios. Y para las dirigencias sindicales es preocupante no saber que pasará con su poder de representación ante la disminución de sus afiliados, merma de su poder de negociación y las intenciones del poder ejecutivo federal.

El sindicalismo textil ya no es capaz de realizar las grandes huelgas que en otros tiempos les permitió mejorar su situación.* Las bases sindicales se encuentran marginadas, temerosas y confundidas, lo que las lleva a la inactividad y dispersión. A pesar de que las grandes centrales obreras están inconformes con la política gubernamental que ha favorecido a los empresarios, no luchan por reivindicar a los trabajadores; su acción sólo queda a nivel declarativo y de denuncia.¹⁸

Conclusiones

El sindicalismo obrero textil está inmerso en la dinámica sindical más general que se presenta en el país. Tradicionalmente el sindicalismo en México ha sido de tipo corporativo y bastión importante del PRI.

Históricamente lo que ha predominado dentro del sector textil es un sindicalismo oficial que vino a menos a partir de la década de los ochentas del siglo XX y actualmente se encuentra en transición. Ahora que el poder ejecutivo está ocupado por el PAN el corporativismo prevalece y el Estado pretende reformar la vida sindical con las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo.

¹⁸ Esto se ha constatado en diversas entrevistas realizadas en últimas fechas a diversos dirigentes obreros, en particular a los pertenecientes a la CROC, CTM y Federación Nacional del Ramo Textil y Otras Industrias. También la prensa comercial da fe de lo mismo.

Hasta 1982 las instituciones laborales en México operaron como un mecanismo útil para mejorar las condiciones de trabajo, pero en adelante sirvieron para imponer el cambio en las relaciones obrero-patronales, que implicaron menor injerencia de los sindicatos en las empresas.

La terminación del Contrato Ley en la rama del algodón vino a fortalecer al sector empresarial y a restar fuerza al movimiento sindical y a pronunciar la tendencia hacia la flexibilización de la contratación colectiva para competir en el mercado internacional.

La apertura comercial y las condiciones de la industria textil ha provocado entre los trabajadores entre los trabajadores una situación de incertidumbre e intranquilidad que los mantiene a la defensiva.

La flexibilización instrumentada en los últimos años ha significado para gran mayor parte de los trabajadores mexicanos, mayor precarización en sus empleos y salarios, así como la pérdida de derechos que el movimiento sindical había conquistado en luchas anteriores. Hoy en día los sindicatos prefieren replegarse a correr el riesgo de quedarse sin sus fuentes de trabajo

El sindicalismo debe replantearse su papel y estrategia de lucha frente a las nuevas tendencias que se avizoran con la intención de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de modificar la Ley Federal del Trabajo vigente desde 1931. Ante esta amenaza las centrales obreras deberán presentar una alternativa diferente, de lo contrario estarán cooperando a refuncionalizar el corporativismo sindical que pretende el presidente Vicente Fox.

Los obreros tienen que modificar las estructuras sindicales, erradicando los vicios arraigados en los cuerpos directivos y buscar una organización más idónea aprovechando la

globalización; uniones más amplias en términos territoriales, integrada por los trabajadores de diferentes países.

Una estrategia de lucha sin límites partidistas que permita a los obreros intervenir en la organización de la producción y participar de las ganancias de los aumentos de la productividad.

Las organizaciones deben adoptar una actitud ofensiva que defensiva, ya que su trabajo es indispensable para el proceso productivo.

Los sindicatos deben procurar que la flexibilización de los contratos colectivos de trabajo sea negociada a través de la bilateralidad donde equiparablemente se repartan entre empresarios y obreros los costos y las ganancias de la globalización.

H. Puebla de Z., a 9 de marzo de 2003

BIBLIOGRAFÍA

Arciniega Arce, Rosa Silvia, *Modernización Empresarial y corporativismo en el sector textil*, IET, Plaza y Valdés, UAM y Solidarity Center, Mexico, 2003.

Bizberg, Ilán, *Estado y sindicalismo en México*, México, El Colegio de México, 1990.

De la Garza, Enrique, y Carlos Salas, *La situación del trabajo en México 2003*, Instituto de Estudios del Trabajo (IET), UAM, Plaza Valdés y Solidarity Center, México, 2003.

Martínez de Ita y otros, *El proceso de reestructuración en México. Análisis de ramas*, Puebla, Pue, 1993.

Zapata, Francisco (Compilador), *¿Flexibles y Productivos?, Estudios sobre flexibilidad en México*, México, El Colegio de México, 1998.