

El trabajo y la política en el México contemporáneo

KEVIN J. MIDDLEBROOK

Casi ochenta años después de que los diputados que asistieron al Congreso Constituyente de Querétaro, celebrado en 1916-1917, aprobaron el Artículo 123 para dar protección constitucional a los derechos sociales y políticos de los trabajadores, el movimiento obrero mexicano está de nuevo al borde de una nueva era. La generación de dirigentes laborales forjada durante la revolución social mexicana de 1910-1920, e inmediatamente después de ella, finalmente está saliendo de escena y cortando los últimos vínculos vivos con el proceso de transformación que dio origen al duradero orden político pos-revolucionario en México. Asimismo, aunque hace tiempo que se está postergando una revisión a fondo del Ley Federal del Trabajo (aprobado originalmente en 1931 y con la última modificación significativa en 1970), es cada vez mayor el consenso entre dirigentes empresariales, políticos y hasta algunos dirigentes laborales de que son necesarias importantes modificaciones legales para promover la competitividad económica mexicana en América del Norte y los mercados mundiales. El cambio de dirigentes y una reforma trascendente de la ley del trabajo, combinados con cambios socioeconómicos amplios que podrían reducir significativamente la capacidad de negociación de los trabajadores organizados, tanto en el lugar de trabajo como en el ámbito político nacional, tienen el potencial de redefinir esencialmente los patrones de las relaciones Estado-movimiento obrero.

Niveles altos de desempleo, un descenso renovado de los salarios reales y una crisis social cada vez más generalizada son sin duda los problemas más visibles que afectan a la clase obrera mexicana en la actualidad. Aun así, es verosímil afirmar que los problemas más graves que han enfrentado los trabajadores mexicanos en los últimos años del siglo xx son principalmente de naturaleza política y de organización. Sin cambios importantes en la dirigencia laboral, en la organización sindical y en los términos en que se articulan los intereses de los trabajadores urbanos e industriales en el ámbito político nacional, es poco probable que el movimiento laboral pueda recuperar las graves pérdidas sociales y económicas sufridas durante la crisis financiera más reciente del país, o abordar los importantes problemas que plantea la continua transformación de la economía mexicana (y norteamericana).

Este texto examina brevemente los dos retos principales que el movimiento laboral mexicano enfrenta en la actualidad: un cambio generacional inminente en su dirigencia nacional y una urgente necesidad de innovación en la organización en respuesta al cambio rápido de las condiciones socioeconómicas y en los lugares de trabajo. Estos problemas no son nuevos. En realidad, en cualquier momento determinado de por lo menos los últimos quince años, la mayor parte de los observadores de la política laboral mexicana los hubieran identificado como los problemas clave sin resolver que enfrenta el movimiento obrero organizado. Pero el paso del tiempo, la falta de innovación significativa en cualquiera de esos terrenos y la renovada crisis económica en México han vuelto mucho más urgentes esos problemas.

El problema del cambio de dirigentes

El problema político más inmediato que enfrenta el movimiento obrero mexicano organizado es el inminente cambio generacional en su dirigencia nacional. Fidel Velázquez Sánchez, quien fue elegido por primera vez para el Comité Ejecutivo Nacional de la Confederación de Trabajadores de México (CTM) cuando esa organización fue fundada en 1936, y que ha sido sin interrupción su secretario general desde 1950, sigue siendo el dirigente laboral más visible e importante del país. No obstante, "Don Fidel" (que nació en abril de 1900) no puede contravenir la ley de probabilidades indefinidamente.¹ Aunque Velázquez conserva aparentemente su agudeza mental y su legendario sentido del humor político, farfulla cuando habla y su fragilidad física es cada vez más manifiesta.

Las manipulaciones para situarse entre los sucesores potenciales de Velázquez ya han empezado. En principio, el próximo dirigente de la CTM tendría que salir de entre los seis secretarios generales sustitutos seleccionados en 1992 (enumerados en orden de sucesión determinado): Emilio M. González (secretario general de la Federación de Trabajadores de Nayarit), Blas Chumacero (secretario general de la Federación de Trabajadores de Puebla), Leonardo Rodríguez Alcaine (secretario general del Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana [SUTERM]), Raúl Caballero Escamilla (secretario general de la Federación de Trabajadores de Nuevo León) y Gilberto Muñoz Mosqueda (secretario general del Sindicato Nacional de la Industria Química y Petroquímica).² Pero Caballero está en semirretiro, y tanto González como Chumacero tienen ya ochenta años y han sufrido enfermedades de importancia. Aunque más jóvenes que Velázquez y que el grupo de dirigentes laborales con los que éste llegó a adquirir prominencia nacional en los años 1930 y 1940,³ esos tres individuos forman parte de una vieja generación de dirigentes laborales que pronto saldrá de escena.

Incluso, si la sucesión inicial sigue el orden establecido mediante acuerdo formal, el problema más amplio del cambio de dirigencia en la CTM tal vez no se resuelva fácilmente. Tres de los secretarios generales nombrados de la CTM representan a federaciones de los estados. Desde mitad de los años cuarenta, esas organizaciones han constituido una fuente principal del poder político de la Confederación, vinculándola a los gobernadores de los estados y a la estructura nacional de poder del Partido Revolucionario Institucional (PRI). No obstante, la vulnerabilidad cada vez mayor del control electoral del PRI a nivel estatal, el potencial que poseen los gobernadores de los estados de aumentar su influencia sobre las federaciones de la CTM en la era del "nuevo federalismo", y divisiones importantes en el seno de varias federaciones de la CTM en los estados pueden complicar seriamente los intentos del sucesor de Velázquez de movilizar el apoyo dentro de sus bases tradicionales. El sucesor potencial con la base sindical más fuerte es Rodríguez Alcaine, cuyo SUTERM representa aproximadamente 50,000 electricistas (con 30,000 trabajadores eventuales adicionales empleados en obras de construcción).⁴ Pero está por verse si Rodríguez Alcaine puede obtener apoyo suficiente del interior de la burocracia nacional de la CTM y de la amplia red de dirigentes estatales y locales de la federación.

Es posible por lo tanto que el proceso de sucesión post-Velázquez se desarrolle por etapas. En caso de que González sobreviva a Velázquez y siga con salud, puede obtener apoyo suficiente entre las diversas bases de la CTM para emerger como el candidato de consenso a corto plazo. Pero también es probable que, a mediano plazo, el poder en el seno de la Confederación tienda hacia aquellos dirigentes sindicales que ejercen su autoridad en industrias estratégicamente importantes. Así pues, a largo plazo, puede ser que los dirigentes jóvenes de los principales sindicatos industriales de la CTM (que representan por ejemplo a electricistas, petroleros, azucareros, petroquímicos, transportistas o trabajadores

de la radio y la televisión) dominen la Confederación. Rodríguez Alcaine goza de una serie de ventajas potenciales en este aspecto: dirige un sindicato industrial nacional, económica y políticamente influyente; figura ya en la lista de sucesión post-Velázquez, y como político conservador atraería a los políticos económicos del gobierno interesados en preservar la política tradicional de la CTM: restricción salarial en periodos de dificultad económica.

Una de las incertidumbres en la política de sucesión post-Velázquez es el papel que desempeñará el gobierno federal en la configuración del proceso. No cabe duda de que funcionarios del gobierno, con un conocimiento matizado de la evolución histórica de las relaciones posrevolucionarias Estado-movimiento obrero, apreciarán los beneficios políticos que acumula el régimen establecido con un movimiento laboral "oficial" relativamente autónomo en el que los dirigentes conservan un grado de legitimidad frente a la base y no están impuestos abiertamente por el Estado. En realidad, la capacidad que tuvo la CTM en el pasado de restringir las demandas socioeconómicas y políticas de los obreros ha dependido, en buena medida, de la capacidad de la Confederación para administrar sus asuntos internos sin una intervención excesiva del gobierno. Pero otros funcionarios laborales estatales tendrán sin duda la tentación de influir en el proceso de sucesión de uno u otro modo. La tentación será especialmente grande si una lucha de sucesión dentro de la CTM lleva a la movilización competitiva obrera por parte de candidatos rivales, o si la división dentro de la confederación socava la capacidad de la CTM para mantener la disciplina salarial durante un periodo de grave crisis económica.

Sea cual fuere el carácter político y el resultado eventual de la batalla para suceder a Velázquez en el timón de la Confederación de Trabajadores de México, la lucha de sucesión puede erosionar significativamente la posición de la CTM como la organización laboral más grande y políticamente más influyente de México. Desde principios de los años cincuenta (después de la solución coercitiva de la crisis laboral de 1947-1951 por parte del gobierno de Alemán y de la eliminación de alternativas laborales más radicales a la CTM),⁵ Velázquez logró establecer un grado de disciplina en la organización y la unidad política entre los heterogéneos afiliados a la Confederación. Su capacidad de hacerlo dependió en gran parte de su carisma personal, de su estilo de dirección pragmático y de la red de alianzas políticas y lealtades personales que había forjado en el movimiento laboral mexicano desde los años veinte y treinta. Sin embargo, como el poder de Velázquez no puede ser transferido fácilmente a su sucesor, es bastante posible que una Confederación de Trabajadores de México post-Velázquez sufra de nuevo las divisiones internas que la llevaron casi a su eclipse a mitad de los años cuarenta. Una CTM dividida y debilitada puede ser hasta menos capaz que en el pasado de promover una legislación socialmente progresista o de definir un plan programático para los trabajadores. Además, a una CTM post-Velázquez le puede resultar imposible sostener la unidad de un movimiento laboral más amplio a través de organizaciones sombrilla como el Congreso del Trabajo, que ya es atacado por algunas organizaciones miembro de no impugnar más eficazmente las medidas de austeridad promulgadas después de la crisis del peso en diciembre de 1994.

Aunque la atención de la mayoría de los analistas se centra naturalmente en las consecuencias de la sucesión post-Velázquez, el reto de dirigencia más profundo que enfrenta el movimiento laboral mexicano es el de cómo democratizar el gobierno en organizaciones laborales "oficiales" como la CTM. Los individuos que es más probable que controlen la CTM después de que Velázquez salga de escena o, en términos más generales, de la dirigencia del movimiento obrero "oficial", operan dentro de una cultura

política definida por la alianza histórica de las organizaciones laborales con el partido gobernante y mediante la fuerte dependencia de los subsidios legales, financieros y políticos del Estado. El valor principal que las organizaciones laborales han tenido históricamente para la élite política gobernante de México es su capacidad de restringir las demandas económicas de los trabajadores y de bloquear la movilización obrera en periodos de inestabilidad económica y política real o potencial. Por esta razón la capacidad de las organizaciones laborales "oficiales" de preservar su acceso preferencial a los recursos estatales ha dependido principalmente de su buena disposición a controlar las acciones de los miembros de base del sindicato. La redefinición de los términos de esa alianza desigual y el potencial para democratizar el gobierno interno en los sindicatos importantes dependen, en parte, del desarrollo de formas más fuertes y más autónomas de organización obrera —y, por lo tanto, con menos dependencia del apoyo estatal—, y de una posición más independiente frente a los partidos políticos. La construcción de nuevas relaciones en esos terrenos requerirá (y ayudará a fortalecer la posición) de una nueva generación de dirigentes laborales tal vez más democrática.

El problema de renovar la organización

A fines de los años noventa, el movimiento laboral mexicano también enfrenta un problema que tienen los trabajadores casi en todas partes: ¿cómo fortalecer la organización en el lugar de trabajo durante un periodo de cambio rápido en las tecnologías de producción y de competencia económica global? En principio, y con frecuencia en la práctica, los sindicatos conservan la importancia ya establecida de ser una forma colectiva de proteger los intereses de los miembros en el lugar de trabajo y de promover el programa social y político de los obreros en ámbitos nacionales. Pero la reestructuración industrial y la competencia económica global ponen a los sindicatos a la defensiva, haciendo que algunos activistas obreros se pregunten qué papel pueden y deberían desempeñar los sindicatos en el futuro. La innovación de la organización en el lugar de trabajo es de particular importancia en un momento en que administradores empresariales en muchas industrias promueven con energía estrategias de relaciones laborales posfordistas (incluidas normas laborales flexibles y rotación de puestos de trabajo, clasificaciones de empleo definidas ampliamente, equipos de trabajo y "círculos de calidad"), medidas que desafían de manera significativa soportes del sindicalismo industrial tradicional como la antigüedad, las definiciones de empleo especificadas contractualmente, las destinadas a proteger los derechos de trabajadores individuales, y el papel de los representantes sindicales en la resolución de quejas en el lugar de trabajo.

La renovación de la organización es un problema particularmente agudo para el movimiento laboral "oficial" mexicano porque la fuerte dependencia de subsidios estatales ha permitido sobrevivir a muchos sindicatos a pesar de una débil —o inexistente en la práctica— presencia en el lugar de trabajo. Como mínimo, la reconstrucción del movimiento laboral mexicano requiere del desarrollo de acuerdos organizativos en el lugar de trabajo que hagan a los dirigentes sindicales responsables de los intereses de las bases y que proporcionen a los obreros una representación efectiva en las negociaciones con los patronos. Pero esta tarea será aún más difícil debido a probables tendencias que afectan el tamaño, la composición y la futura fuerza potencial de negociación de la clase obrera urbana e industrial en general. Varias de esas tendencias son una consecuencia directa del alejamiento de la industrialización de sustitución de importaciones y de la clausura o la

privatización de muchas empresas de propiedad estatal durante los años ochenta y principios de los noventa. Juntas, esas tendencias indican que los activistas sindicales enfrentan un entorno de organización generalmente desfavorable.

A pesar del crecimiento general de la población económicamente activa, durante los años ochenta y principios de los noventa, en el sector manufacturero el empleo descendió. La caída fue tanto una consecuencia a corto plazo de la crisis económica posterior a 1982 como resultado de un amplio viraje en la estrategia industrial mexicana, que se alejó de la fabricación de bienes de consumo duraderos y de productos intermedios para el mercado nacional y se dirigió a una producción más especializada de vehículos automóviles, partes de coches, químicos y petroquímicos, bienes manufacturados ligeros (incluidos zapatos y ropa) y productos alimenticios para exportación. El empleo en algunas actividades manufactureras puede seguir descendiendo en el futuro pues en un medio comercial liberalizado, las importaciones de bienes manufacturados extranjeros cubren una proporción cada vez más grande de la demanda de consumo nacional. Este cambio, aunado a un fuerte recorte permanente en el número y tamaño de empresas de propiedad estatal, limita el potencial de expansión del movimiento laboral en los terrenos que han sido durante décadas el foco más importante de actividad sindical.

La actividad manufacturera más dinámica durante la mayor parte de los años ochenta y principios de los noventa fue la industria maquiladora concentrada en la frontera México-Estados Unidos y en los estados del norte. Algunas de esas compañías emplean cantidades relativamente grandes de obreros.⁶ Sin embargo, las condiciones de empleo (incluidas las altas tasas de despidos de obreros y frecuentes clausuras de plantas), las características de la fuerza de trabajo (una gran proporción de obreros jóvenes sin gran experiencia sindical) y una larga historia de colaboración entre administradores empresariales y funcionarios obreros estatales han vuelto a la industria notoriamente hostil a la acción sindical efectiva. Los sindicatos rara vez tienen presencia en el taller, y las organizaciones laborales dedicadas a mejorar los niveles salariales y las condiciones de trabajo han sido desde hace tiempo una clara minoría en la industria. En realidad, con la excepción de Matamoros, Nuevo Laredo y Reynosa en el estado de Tamaulipas, las tasas de sindicalización en la industria maquiladora son muy bajas.⁷ En el mejor de los casos, esas condiciones cambiarán muy lentamente. En consecuencia, el futuro crecimiento del empleo en las actividades de manufactura ligera estilo maquiladora no aumentará a corto plazo muy sustancialmente, ni tampoco el tamaño ni la fuerza de negociación del movimiento laboral mexicano.

Además, es probable que la futura expansión económica se concentre en sectores que son mucho más difíciles de sindicalizar que la industria pesada y las firmas de propiedad estatal. Las actividades comerciales y el sector servicios se expandieron significativamente durante los años ochenta y noventa y es posible que sigan siendo importantes áreas de creación de empleo. Pero el número de empleados por firma es típicamente inferior en esas áreas que en la manufactura, y el empleo en algunas actividades de servicios (turismo, por ejemplo) es predominantemente temporal. Ambos factores son obstáculos importantes a la organización obrera. Por lo tanto, es poco probable que los sindicatos formados en esas actividades puedan desempeñar alguna vez un papel rector en la política laboral nacional.

Los cambios sectoriales de este tipo han ido acompañados de un giro hacia el norte en el locus geográfico de actividad económica, una tendencia que posiblemente acelerará el Tratado de Libre Comercio. Este desarrollo tiene tres consecuencias importantes para el movimiento laboral organizado. Primero, el surgimiento de nuevos polos de crecimiento

económico en el centro-norte y en el norte de México, y la decadencia relativa de centros de manufactura tradicionales como la Ciudad de México (Cambios que son consecuencia de factores como que los patrones deseen ubicar la producción más cerca de su mercado principal de exportación, evitar las restricciones ambientales más estrictas al desarrollo industrial en la tan contaminada área metropolitana de la Ciudad de México, y establecer nuevos lugares de producción fuera de las zonas tradicionales de fuerza sindical.) dispersan aún más la fuerza de trabajo, volviendo potencialmente aún más difícil la coordinación de las acciones sindicales. Segundo, el giro hacia el norte en la ubicación de nuevas empresas y en la sindicalización potencial, lejos del centro político de la Ciudad de México, reduce la influencia política nacional que las organizaciones laborales derivan de huelgas y otras formas de protesta. Tercero, los empresarios de los estados norteños han sido históricamente hasta más resistentes a la sindicalización que sus contrapartes en el centro de México, y excepto en el caso de las plantas maquiladoras en algunas zonas de la frontera México-Estados Unidos, se han opuesto particularmente a las tendencias a la sindicación por parte de confederaciones estrechamente aliadas con la dirigencia política nacional en la Ciudad de México. La ciudad industrial norteña de Monterrey, por ejemplo, es el centro de sindicatos blancos controlados por la empresa en México. Los propietarios de grandes empresas manufactureras en Monterrey han combinado con éxito una desarrollada tradición de paternalismo de los patrones (salarios y margen de beneficios comparativamente altos y una extensa red de actividades sociales, educativas y de recreo patrocinadas por la compañía para los trabajadores y sus familias.) con una implacable oposición a la organización laboral independiente con el fin de mantener una fuerza de trabajo especializada, sumamente productiva y políticamente inmóvil.

Como resultado de los cambios en la estructura sectorial y en la ubicación geográfica de la actividad económica, es probable que decaiga en los próximos años la proporción sindicalizada de la población económicamente activa.⁸ Estos cambios ya han debilitado a algunas confederaciones nacionales y puede ser que sigan haciéndolo. La grave fragmentación de la CTM y del Congreso del Trabajo a consecuencia de las luchas por la dirigencia, o de la hostilidad permanente del gobierno a confederaciones nacionales específicas, aceleraría aún más esa tendencia. Aun si los trabajadores en algunas de las actividades económicas estratégicamente importantes —en especial los organizados en sindicatos industriales nacionales—, se muestran capaces de defender sus intereses económicos y del lugar de trabajo, la caída ininterrumpida de la fuerza de organización de confederaciones importantes es probable que restrinja todavía más la fuerza de negociación del movimiento obrero a nivel nacional. La disminución del poder de negociación de la fuerza de trabajo se hizo particularmente evidente en los años ochenta y principios de los noventa en su reducida capacidad de articular y promover iniciativas políticas amplias respecto a temas como legislación laboral federal, salarios mínimos, programas de seguridad social y niveles de salud y de seguridad nacionales.

Conclusiones

Los múltiples dilemas que enfrentará el movimiento laboral mexicano, durante fines de los años noventa y después, exigen una nueva generación de dirigentes laborales dedicados a fortalecer las organizaciones sindicales en el lugar de trabajo y en los niveles industrial y nacional, garantizando la representación efectiva de los intereses de las bases y respondiendo a las necesidades de una fuerza de trabajo más educada en la que las mujeres

desempeñen un papel cada vez más prominente. En el pasado, los dirigentes laborales fueron con demasiada frecuencia parte del problema, obstruyendo las iniciativas de las bases negociando "contratos de protección" que sancionaban legalmente prerrogativas de los patrones casi ilimitadas y prácticas en el lugar de trabajo de legalidad objetable. Factores como el ritmo del cambio económico, el surgimiento de nuevas tecnologías, y los intentos de los patrones de reorganizar el proceso de producción, puede ser que confieran estímulo y mayor número de oportunidades para la renovación de la dirigencia. No obstante, se tratará necesariamente de un proceso lento y desigual, tanto más porque muchos patronos consideran que las formas antiguas y no democráticas de organización sindical son muy funcionales. El cambio de la dirigencia laboral probablemente tendría lugar más rápidamente y sería de más largo alcance en un entorno político más plenamente competitivo. Pero mientras sigan en su lugar los controles sobre la participación de la fuerza de trabajo, los funcionarios laborales estatales seguirán influyendo

en la selección de dirigentes sindicales y en la sensibilidad de éstos a los intereses de las bases. De igual importancia es que muchos dirigentes sindicales puede que aún vean un mayor potencial de ganancia personal en el mantenimiento de relaciones más estrechas con la élite política gobernante que con sus propios miembros.

Las perspectivas de preservar el papel de la fuerza de trabajo organizada en el lugar de trabajo y en la elaboración de la política nacional, y de promover un cambio democrático de régimen en México, se intensificarían si la eliminación de importantes controles estatales sobre la participación de la fuerza de trabajo —en especial restricciones formales y de facto a la sindicación y las huelgas— tuviera lugar en conjunción con la democratización del movimiento obrero. La consolidación de la democracia política depende en parte de la extensión progresiva de relaciones sociales democráticas. Pero el progreso en la democratización social sigue siendo tenue en la medida en que el poder político está concentrado en el aparato estatal. Esta situación estimula a las élites gobernantes a construir redes sociales no democráticas para mantenerse a sí mismas en el poder, mientras que simultáneamente hacen de esas alianzas una opción obligatoria para aquellas fuerzas sociales que carecen de bases de influencia fuertes y autónomas. En México, una liberalización significativa de los controles estatales sobre la participación no electoral masiva debe necesariamente ir primero. Es poco probable que la fuerza de trabajo organizada inicie ese proceso, pero cambios sustanciales deben conquistar rápidamente apoyo obrero a los reformadores democráticos, mayor libertad para la organización y movilización obreras, y mayores oportunidades para que las organizaciones laborales forjen nuevas alianzas con otros actores socio-políticos a nivel nacional y quizás internacional. Así como un movimiento laboral subsidiado por el Estado apoyó durante mucho tiempo el régimen autoritario en México, el alineamiento político de la fuerza de trabajo organizada será un importante factor que influirá en el carácter social y en la estabilidad de un futuro régimen democrático.

Director del Centro de Estudios México-Estados Unidos y profesor adjunto de Ciencia Política en la Universidad de California en San Diego. Sus publicaciones sobre las relaciones Estado-trabajo en México incluyen *The Paradox of Revolution: Labor, the State, and Authoritarianism in Mexico* (Johns Hopkins University Press, 1995), que fue

galardonado con el Hubert Herring Book Prize por el Consejo de la Costa del Pacífico de Estudios Latinoamericanos.

1 Velázquez ha anunciado que no pretenderá seguir un nuevo periodo como secretario general cuando termine su sexenio en febrero de 1998. Por lo tanto, a no ser que Velázquez muera o quede gravemente incapacitado de antemano, el próximo cambio en la dirigencia nacional de la CTM será entonces.

2 Para breves esbozos biográficos de estos individuos, véase Arturo Cano, "Cuando se vaya Fidel", *Enfoque*, suplemento semanal del periódico *Reforma*, núm. 95, 15 de octubre de 1995, pp. 8-9. El sexto secretario general sustituto seleccionado en 1992, Alfonso G. Calderón (secretario general de la Federación de Trabajadores de Sinaloa), murió poco tiempo después.

3 De los "cinco lobitos" originales (Velázquez, Fernando Amilpa, Luis Quintero, Alfonso Sánchez Madariaga y Jesús Yurén), sólo Velázquez y Sánchez Madariaga sobreviven.

4 Cano, "Cuando se vaya Fidel", p. 5.

5 Para un análisis minucioso de la crisis laboral de 1947-1951 y de su resolución, véase Kevin J. Middlebrook, *The Paradox of Revolution: Labor, the State, and Authoritarianism in Mexico*, cap. 4, Johns Hopkins University Press, Baltimore, 1995.

6 En 1990, las maquiladoras en las ciudades de Matamoros, Ciudad Juárez y Chihuahua tenían un promedio de 422, 447 y 491 obreros por planta, respectivamente; Cirila Quintero Ramírez, *Reestructuración sindical en las maquiladoras mexicanas, 1970-1990*, tesis de doctorado, p. 160, Centro de Estudios Sociológicos, El Colegio de México, 1992.

7 Para un panorama de la organización laboral en la industria maquiladora véase: Cirila Quintero Ramírez, "Tendencias sindicales en la frontera norte de México", *El Cotidiano*, núm. 56, p.p 41-46, 1993. Sobre la colaboración entre juntas locales de conciliación y arbitraje y los patrones para bloquear huelgas y demandas de los trabajadores, véase Quintero Ramírez, *Reestructuración sindical...*, pp. 210-212, 219.

8 No se dispone de datos sobre membresía sindical en proporción a la población económicamente activa a principios de los años noventa. La proporción probablemente descendió en los años ochenta a consecuencia de pérdidas de empleo en el sector público, fuertemente sindicalizado en empresas privadas. La última información confiable de que se dispone sitúa esa proporción en 16.3 por ciento en 1978; véase: César Zazueta y Ricardo de la Peña, *La estructura del Congreso del Trabajo: Estado, trabajo y capital en México*, cuadros 2.4 y 7.1, Fondo de Cultura Económica, México, 1984.

Traducción: *Este País*

Economía nacional

INDICADORES

Economía nacional

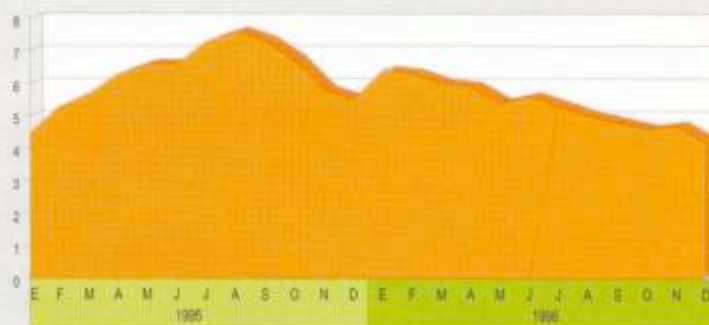
Empleo y desempleo

TASA DE DESEMPLEO ABIERTO POR CIUDADES

	1994	1995
1. Acapulco	1.5	1.9
2. Tijuana	1.2	1.9
3. León	1.8	2.7
4. Ciudad Juárez	2.1	2.9
5. Mérida	1.8	3.0
6. Cancún	3.9	4.5
7. Cuernavaca	1.4	4.5
8. Morelia	1.3	4.6
9. Veracruz	4.0	5.2
10. Culiacán	2.3	5.3
11. Puebla	2.6	5.5
12. Aguascalientes	3.9	5.9
13. Zacatecas	4.1	6.3
14. Guadalajara	3.4	6.5
15. Tampico	5.5	6.5
16. Hermosillo	2.7	6.6
17. Saltillo	4.6	6.9
18. Chihuahua	5.5	7.0
19. Ciudad de México	4.1	7.3
20. Monterrey	5.1	7.7

Fuente: INEGI, Indicadores de empleo y desempleo, julio 1996.

TASA DE DESEMPLEO GENERAL



Fuente: Oxford Economic Forecasting, agosto 1996.

capem/oxford economic forecasting