

ARREGLO INSTITUCIONAL DEL MERCADO DE TRABAJO EN AGUASCALIENTES: DISEÑO CORPORATIVO DE LA ESTABILIDAD LABORAL

INSTITUTIONAL ARRANGEMENT OF THE LABOR MARKET IN AGUASCALIENTES: CORPORATED DESIGN OF THE JOB STABILITY

Pablo Gutiérrez Castorena
Vinculación

Universidad Autónoma de Aguascalientes
E-mail: pgutier@correo.uaa.mx

Primera versión recibida en: 02 de abril, 2016
Última versión recibida en: 26 de septiembre, 2016

Resumen

En este artículo se explica cómo es que en los últimos 30 años se ha consolidado un tipo de política pública, que, simulando el desarrollo de Aguascalientes, ha impulsado un modelo industrial exitoso y dinámico para el país en los últimos 18 años. Este es uno que, apoyada esencialmente en la llamada estabilidad laboral (paz social y paz laboral producto de relaciones corporativas), ha encubierto los verdaderos mecanismos de control obrero, que, al margen de la ley laboral mexicana, han culminado en la contención de conflictos de los trabajadores y de las huelgas en la región.

El artículo muestra básicamente cómo los actores sociales locales se vieron en la necesidad de tener una visión que los llevara a reducir los índices e indicadores de radicalidad obrera; y en construir un ambiente propicio para el desarrollo industrial de la región. Con esta visión, la política pública fue la solución para sus problemas, ya que a través de todo un aparato de Estado, pudieron construir una serie de mecanismos legales e informales para que la región-ciudad de Aguascalientes estuviera exenta de conflictos obreros y fuera una con suficiente atractivo para inversiones extranjeras IED. Así, en este caso, se puede afirmar que la política pública creada por los actores sociales locales culminó con la creación de desarrollar una industria competitiva basada en incentivos intangibles como lo es el control obrero en toda la región.

Por lo tanto, la noción de desarrollo que se maneja en este artículo es uno que denota subordinación de lo público por lo privado, sustentado en una lógica jurídica y de relaciones sociales concretos de contubernio entre actores sociales orientado a favorecer a los capitales locales y foráneos; que ha simulado, a fin de cuentas, desarrollo para la región.

Palabras clave: Política pública de control obrero, desarrollo industrial, desarrollo regional.

Abstract

This article explains how it is that in the last 30 years has established a type of public policy that simulating the development of the organization, has promoted a successful and dynamic industrial model for the country in the last 18 years. This is one which, based essentially on the called employment stability (social peace and labor peace product of corporate relations), has concealed the true mechanisms of workers' control, that regardless of the Mexican labor law, culminating in containing conflicts workers and strikes in the region.

The article shows basically how local stakeholders were the need to have a vision to take them to reduce rates and indicators of labor radicalism; and building an enabling environment for industrial development of the region's environment. With this view, public policy was the solution to their problems, because through a whole state apparatus, were able to build a series of legal and informal mechanisms for the region-city of Aguascalientes was exempt from labor disputes and was a sufficiently attractive to foreign investment IED. And so, in this case, we can say that public policy created by local stakeholders culminated in the creation of developing a competitive industry based on intangible incentives such as the workers' control throughout the region.

Therefore, the notion of development that is handled in this article is one denoting subordination of the public by the private, based on a legal logic and specific social relations of collusion between social actors geared to favor domestic capital and foreign; which it simulated, ultimately, development for the region.

Keywords: Worker`s control public policy, industrial development, regional development.

Sumario

- Introducción
- Materiales y métodos
- Corporativismo y sus políticas de control obrero: antecedentes
- Condiciones laborales de los trabajadores en Aguascalientes
- Los obstáculos gubernamentales para el registro de sindicatos y contratos colectivos en la JLCA, como formas de control obrero
- El Estado y su política pública de relaciones industriales de control y dominación obrera en Aguascalientes
- Discusión
- Conclusión
- Bibliografía

Introducción

Durante los últimos 4 sexenios en Aguascalientes se fue construyendo un tipo de política pública orientado a impulsar el desarrollo industrial a partir de un alto grado de control obrero. El objetivo en su momento fue reducir la radicalidad obrera, una vez alcanzado este, se buscó que la industria local se dinamizará a través de la captación de inversiones nacionales o extranjeras. El proceso fue lento y muy incierto para los actores sociales locales que intervinieron, ya que no existía una idea acabada para lograr tal objetivo.

Se experimentaron varias opciones y se concluyó que por medio de la estructura corporativa surgida de inicios de la década de 1970, se podía desarrollar un tipo de política pública dirigida a alcanzar la estabilidad social deseada para el Estado y, a su vez, instrumentar cierto desarrollo industrial. El resultado final fue que el Estado alcanzó un alto grado de desarrollo industria local con base a un ambiente de estabilidad laboral¹: paz laboral sin precedentes. Pero, entender y explicar tal ambiente favorable de paz laboral en la entidad, producto de una política pública de simulación de desarrollo, legalidad y democracia, solo fue posible gracias a la revisión y combinación de evidencia estadística oficial y de declaraciones de informantes claves que permitieron descubrir la verdadera naturaleza de la política pública implementada en Aguascalientes. De este modo, se puede mencionar que una vez que el lector revisa el documento encuentra los porqués del desarrollo industrial local en la entidad y comprende por qué se le ha titulado de esta manera.

Por otro lado, el documento inicia con la revisión de documentos referentes a cuestiones sindicales, en la que se expone cómo han participado los gobiernos estatales y federales en estos temas (a través de sus dependencias de gobierno). También se revisa el papel de las centrales obreras y de algunos abogados laboristas que trabajan en las juntas locales y federales del país en relación a los conflictos laborales en la región. Luego se exponen algunos datos estadísticos que muestran las condiciones laborales de los trabajadores, con el objeto de resaltar los resultados que ha tenido la política pública de control obrero implementada por el poder estatal al contener cualquier brote de lucha obrera y de mantener los salarios a niveles precarios. Para luego citar algunas entrevistas de actores sociales locales claves, cuya información se convirtió en el dato empírico que dio significado contextual a la estadística dura y que permitió, a su vez, comprender el fenómeno de la simulación de desarrollo que se ha impulsado en Aguascalientes.

¹ Término denota el control obrero alcanzado por la relación corporativa entre Estado, empresarios y sindicatos. Ver más en el libro: La construcción del control obrero e industrialización en Aguascalientes: contribución al análisis de la localización industrial.

Materiales y métodos

En este artículo se utilizaron tres tipos de datos que sirvieron para sustentar las afirmaciones a las que se llegaron. Estos datos fueron: documentos bibliográficos, estadística oficial y entrevistas semi-estructuradas a profundidad. En general, este conjunto de materiales permitió construir cierta evidencia empírica que derivó, metodológicamente, en la reconstrucción de los tipos de política pública impulsada por los actores sociales locales para generar industrialización en Aguascalientes.

Corporativismo y sus políticas públicas de control obrero: antecedentes

Cuando el estado mexicano decidió cambiar su política económica en el país (sobre todo a uno de tipo neoliberal), y buscar nuevos rumbos económicos e industriales en las regiones, obligó a que los gobernantes estatales, en la década de los noventa, tuvieran que rediscutir con empresarios y sindicatos los acuerdos corporativos que culminaron en un tipo particular de relaciones laborales y de relaciones industriales en el país. Este hecho llevó a que la relación corporativa de las entidades federativas se redefiniera y se reorientara hacia uno que respondiera más a la lógica productiva y de competitividad en las empresas.

Dado que este nuevo objetivo demandó otro tipo de convenios y acuerdos entre los participantes en la relación corporativa, implicó que cada uno de los actores asumiera nuevas responsabilidades en materia productiva y laboral en las empresas, sin que con esto se rompiera la relación construida desde mediados del siglo pasado. En este caso, se puede afirmar que a partir de la década de los 90, los acuerdos corporativos estuvieron dirigidos a crear una nueva cultura laboral y una nueva cultura sindical dirigida a privilegiar la productividad y la competitividad en las empresas. Este hecho llevó, en los años subsecuentes, a que los sindicatos asumieran una forma específica de sindicalismo; uno que permitiera a los empresarios aplicar cualquier política gerencial de modernización en sus plantas productivas sin que los segundos se vieran en la necesidad de enfrentar la conflictividad los trabajadores.

Por otro lado, lo mismo sucedió con el papel del Estado en cuanto a la función de mediación que realizó por mucho tiempo. Esto es, en lugar de mediar y articular intereses entre el capital y el trabajo, lo que hizo fue proteger a los capitales de las resistencias y protestas obreras, mediante el cambio de funciones de las distintas secretarías de trabajo e industria, impulsando un nuevo tipo de relaciones laborales. Con todo lo anterior se puede afirmar que a finales de los años 90 e inicios del siglo XXI el Estado logró orientar su forma de intervenir en los asuntos industriales de las distintas regiones-ciudades del país y modificó las funciones de las políticas públicas y relaciones industriales

en favor del capital privado. Para el caso de Aguascalientes, el proceso anterior se realizó de forma muy similar, con la salvedad de que en esta entidad federativa se inició desde mucho tiempo atrás, con alcances mucho más extremos que en el resto de la república.

Esto es, una vez que se dio la alternancia en el poder en 1998 en Aguascalientes a través del ascenso de un empresario de militancia panista (Partido de Acción Nacional), y dos años después por parte del mismo partido a nivel federal. Los nuevos gobiernos nacionales y subnacionales, por medio de sus dependencias gubernamentales, fueron transformando los usos que le daban los priistas a los controles obreros en las empresas, a tal grado y dirección que ahora debían cumplir funciones de contención salarial, resistencia obrera, conflictividad y subordinación plena de los trabajadores a los empresarios. Este hecho llevó a que los capitales localizados en Aguascalientes alcanzaran un tipo de ventaja competitiva inusual.

Por otro lado, se puede afirmar que con la llegada al poder del panismo, la relación corporativa creada en el Estado 20 años atrás por gobiernos priistas², no cambió en casi nada. Por el contrario, los gobiernos panistas mantuvieron la misma política corporativa de contubernio, pero ahora con el objetivo de fortalecer los mecanismos de control obrero y aquellos otros que más interesó. Este nuevo control obrero se tradujo en una serie de instrumentos y/o mecanismos concretos que fueron los que permitieron al Estado culminar en lo que hoy en día son: las nuevas forma de relaciones industriales. Una basada en reducir el número de sindicatos en las empresas, a través del uso de los servicios otorgados por los sindicatos con los llamados contratos de protección³. El objetivo fue contener los salarios de los trabajadores, evitar los conflictos individuales y colectivos, e inclusive desaparecer los emplazamientos a huelgas y la huelga misma.

Una vez logrado lo anterior, fue muy fácil para el Estado hacer que la relación corporativa formara parte de la estrategia gerencial de productividad y competitividad en las empresas; y exigir a los sindicatos que llevaran a cabo acciones de contención del movimiento obrero. Pero, además, que estos mismos evitaran cualquier injerencia de sindicatos gansteriles provenientes de otros estados, pertenecientes incluso al mismo gremio y al mismo partido (el PRI), utilizando su recurso primario para alcanzarlo: el contrato de protección (contubernio entre patronos, centrales obreras y gobierno para evitar la existencia de sindicatos democráticos en las empresas localizadas en el Estado, ya sean nacionales o extranjeras). Con este nuevo rumbo fundamental en las relaciones corporativas en la entidad, expresado al nivel de las relaciones industriales, se fue terminando de constituir una forma

² Militantes del Partido Revolucionario Institucional: PRI

³ Término que hace referencia a los servicios solicitados por los empresarios a las centrales obreras locales para no tener un sindicato en la empresa y si tener registrado en la JLCA la titularidad de su Contrato Colectivo de Trabajo.

específica de política pública promotora del desarrollo industrial con base al control obrero, simulando condiciones de desarrollo para la región, legalidad y democracia.

Así pues, con la participación activa del gobierno del Estado en Aguascalientes, en pro de los intereses de los capitales, a través de sus líderes surgidos de las filas del empresariado, el corporativismo en el Estado tomó dimensiones cercanas a regímenes despóticos⁴ en materia laboral, ya que es precisamente el gobernador quien, de forma unilateral, decide el tipo de condiciones y resolución de los conflictos de los trabajadores. Pero, ¿cómo se ha podido llevar a cabo todo lo anterior?, y ¿cómo es que estos mecanismos de control obrero constituyen el factor de localización y desarrollo industrial en la región como parte de una política pública que simula desarrollo?

Para demostrar lo anterior primero se recurrirá a una serie de datos estadísticos oficiales que en un primer momento dan cuenta de las condiciones laborales de los trabajadores de Aguascalientes. Estadística que por sí sola refleja las condiciones precarias de los trabajadores, los bajos salarios de los trabajadores hidrocálidos y los bajos conflictos laborales existentes en el Estado. Para luego citar las versiones de los actores sociales locales, cercanos a la relación corporativa aludida, quienes con su testimonio terminan de reconstruir los significados contextuales que explican el por qué la política pública debe simular cierto desarrollo de esta región-ciudad.

Condiciones laborales de los trabajadores en Aguascalientes

Para iniciar, se cita una primera tabla en el que se puede ver el nivel de ingreso de la población ocupada para los segundos trimestres de los años de 2008, 2010, 2012 y 2013 (se eligió el segundo trimestre del año porque es el más estable del comportamiento de contratación de los trabajadores en la región). Aquí se observa cual población de personal ocupado está en el porcentaje más alto de ingresos en el año de 2008. En este caso, la población que concentró los porcentajes más altos fue la de entre 2 y 3 salarios mínimos. Si se hace una conversión de este nivel de ingreso a dólares por hora (estando el dólar a 16 pesos en promedio para esos años), con respecto al tope máximo de 3 salarios mínimos se puede observar que este grupo de población obtuvo alrededor de 1 dólar y fracción la hora, aproximadamente. Lo que resulta de este cálculo es que Aguascalientes en el 2008 (año de la crisis mundial), ocupó un lugar bastante competitivo entre regiones, por ofertar salarios bajos para las empresas. Pero si observamos la estadística de los años siguientes, la población ocupada con mayor porcentaje se trasladó a la que obtuvo un ingreso de entre 1 y 2 salarios mínimos. Ingresos que son realmente bajos si se comparan con los ingresos de cualquier país industrializado. Esto es, si

⁴ Término creado por el autor Michel Burawoy.

convertimos la cantidad de 2 salarios mínimos a dólares por hora nos da como resultado, por ejemplo, que en el año de 2013 en el segundo trimestre la población ocupada obtuvo un dólar la hora. Lo cual significa, a su vez, que aquellos que quienes obtuvieron ingresos de un salario mínimo fue mucho menos.

Tabla1. Población ocupada de Aguascalientes por nivel de ingreso de los segundos trimestres de los años 2008, 2010, 2012 y 2013

Indicador	2008	2010	2012	2013
Población ocupada por nivel de ingreso	425, 884 100%	458 865 100%	489 712 100%	501 062 100%
Hasta un salario mínimo	24 650 5.78%	34 216 7.45%	42 113 8.59%	39 404 7.86%
Más de 1 salario hasta 2 salarios mínimos	65 596 14.48%	106 026 23.10%	110 605 22.58%	111 388 22.23%
Más de 2 salario hasta 3 salarios mínimos	113 591 26.67%	99 036 21.58%	100 725 20.56%	102 356 20.42%
Más de 3 salario hasta 5 salarios mínimos	73 609 17.28%	76 529 16.67%	68 198 13.92%	68 042 13.57
Más de 5 salarios mínimos	45 522 10.68%	33 568 7.31%	36 235 7.39%	33 641 2.72%
No recibe ingresos b/	18 959 4.45%	20 235 4.40%	18 581 3.79%	18 183 3.62%
No especificado	83 957 20.66%	89 255 19.49%	118 255 23.17%	128 048 29.58%

*Cuadro estadístico elaborado por el autor, con los datos de los anuarios estadísticos 2009, 2010 y 2012-2013.

La información anterior puede llevar a pensar que con un proceso inverso en el ingreso de las personas ocupadas en las regiones se traduciría en un incremento en los niveles de conflictos obreros. Al parecer esto es así en ciertos indicadores, más no en todos. Esto es, al analizar los registros oficiales publicados por el INEGI (Instituto Nacional de Geografía, Estadística e Informática, México), según los anuarios estadísticos de los años de 1996 y 2008 para el caso de Aguascalientes provenientes estos de la Junta Local Conciliación y Arbitraje, con respecto a los casos de conflictos obreros en las empresas, se observa cómo fue que se incrementaron los motivos de conflictos laborales en el Estado. En este caso tales conflictos pasaron de 150 casos a 2,588 respectivamente. Esto es, en la entidad de Aguascalientes, ya entrando la crisis mundial de 2008, los conflictos en nuestro estado se incrementaron enormemente. Y, más aún, si se observan los casos de despido injustificado tenemos que estos pasan de 144 a 2500 casos (Ver tabla 2).

Tabla 2. Motivos de conflictos individuales Aguascalientes en los años de 1996 y 2008

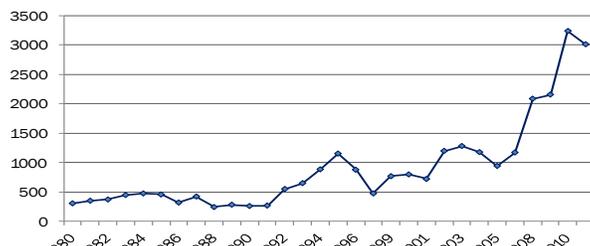
Tipo de conflicto motivo	1996	2008
Total	150	2, 588
Individuales	150	2, 588
Despido injustificado	144	2 500
Rescisión de contrato	4	2
Riesgo de trabajo	-	1
Participación de utilidades	1	39
Otros motivos	1	46
Colectivos a/	-	0

*Cuadro estadístico elaborado por el autor con datos de los Anuarios Estadísticos de 1997 y 2009.

Una respuesta probable a este punto pudo haber sido la intención patronal de flexibilizar los salarios mediante el uso del despido injustificado de los trabajadores, para luego, a su vez, volverlos a contratar con un menor salario. De entrada, esta respuesta parece lógica dado que la mayor concentración de población ocupada según su nivel de ingreso tendió a disminuir como se vio en la tabla 1. Y este hecho, a su vez, pudo haber desatado los conflictos de los despidos injustificados por su gran incremento para el año del 2008. Lo cierto es que la tendencia de incremento de conflictos individuales continuó en los años siguientes como se demuestra más adelante.

Por ejemplo, si se observa la gráfica 1 se puede destacar que de 1980 al 2012 existieron dos momentos en que hubo incrementos significativos en esta estadística, uno es en el periodo de la crisis económica de México de 1994 y otro en la crisis económica mundial del 2008. En estos períodos el estado de Aguascalientes experimentó incrementos significativos de conflictos obreros hasta alcanzar la cifra superior de 3000 casos. Y, por otro lado, si se analizan los datos anteriores en función de cómo las crisis económicas afectan el ingreso de la población ocupada, tenemos que estos tendieron a disminuir en esos momentos, y por ende, a incrementarse las respuestas obreras de insatisfacción: salarial, productiva (Ver gráfica 1).

Gráfica 1. Conflictos obreros individuales en Aguascalientes de 1980 al 2012



*Cabe aclarar que en México existe la figura de convenio fuera de trabajo que significa la solución de un conflicto entre patrón y trabajador en una negociación mediada por un juez de lo laboral, sin recurrir a los cauces legales. Estos convenios representan el 50% del total de conflictos Individuales al año.

**En los años 1997 y 2007 no se elaboró la estadística de este concepto

A la cifra de casos de conflictos individuales en el Estado y su tendencia creciente se le tienen que sumar aquellos conflictos laborales entre patrón-trabajador resueltos a través de un convenio fuera de juicio en las oficinas de la JLCA. Este proceso es uno que tiene la finalidad de evitar que se llegue a un conflicto legal por parte de los trabajadores demandantes que normalmente llevaría años en resolverse. De este modo, con este recurso se evita el litigio legal y engorroso que viven los trabajadores si no se ponen de acuerdo con los empleadores en la negociación mediada por un juez de lo laboral (Ver tabla 3). En este caso, si sumamos esta estadística de casos de conflictos obreros con los que sí se resolvieron de forma jurídica legal, se tiene que la cifra total es todavía mucho mayor para cada año analizado. Esto es, si solo se toman las cifras del año de 2012 para ambos casos se tiene que asciende a más de 6000 conflictos obreros individuales. Cifra que representa todo un problema para un Estado, que presume de tener paz social y laboral como parte de su política pública industrial.

Cuadro 3. Convenio de trabajo fuera de juicio por sector de actividad

Año	1995	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Convenio Fuera de Juicio	1 809	1695	1 702	1 998	2 147	2 406	2 521	1430	2 315
Año	2008	2009	2010	2011	2012				
Convenio Fuera de Juicio	2 285	2694	2 698	3 425	3 412				

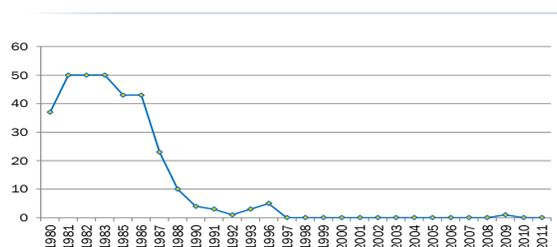
*Cuadro elaborado por el autor con base a los Anuarios Estadísticos de Aguascalientes de los años de 1995 al 2012.

**En los años 2006 y 2007 no se tiene información sobre los convenios de trabajo fuera de juicio.

Pero el problema no queda solamente aquí, lo interesante aquí es cuando se analizan los conflictos obreros colectivos en el Estado de Aguascalientes. En este rubro se observa claramente cómo es que se da una tendencia inversa al de los conflictos individuales. Esto es, mientras que para el caso de los

conflictos obreros individuales en el Estado se incrementan enormemente, en los casos de los conflictos colectivos estos tienden a desaparecer; e inclusive, a no ser perceptibles ni en los momentos en los que ha habido crisis económicas (la de 1994 en México y la de 2008 a nivel mundial), algo que resulta contradictorio ya que normalmente son hechos económicos que tienen mayor reflejo en las condiciones laborales de los trabajadores, ocasionado un sinnúmero conflictos obreros. Así pues, en la gráfica 2 se puede ver perfectamente como los conflictos colectivos han desaparecido del territorio hidrocálido desde inicios de los 90 del siglo pasado (Ver Gráfica 2).

Gráfica 2. Conflictos obreros colectivos en Aguascalientes de 1980 al 2012



*Gráfica elaborada por el autor con base a los Anuarios Estadísticos del INEGI de 1980 a 2013. En los años de 1984, 1989, 1994 y 1995 no se publicó estadística de este concepto.

Sumado al caso anterior estos datos se hacen más interesantes si se analizan los casos de no estallamiento de huelgas en la entidad, a pesar de que en el mundo entero y en México se presentaron procesos de modernización productiva en las empresas y de haberse experimentado crisis económicas. Así pues, resulta sorprendente que en Aguascalientes no hayan estallado huelgas en un periodo mayor a 30 años. Esto es, desde la década de 1980 hasta el año de 2013, solo han estallado 5 huelgas en el Estado, de las cuales 3 fueron organizadas por los trabajadores de la Universidad Autónoma de Aguascalientes. Por lo tanto, considerar que en un periodo mayor a 30 años solo se presentaron 2 huelgas en la entidad por parte de los trabajadores resulta ser realmente sorprendente (Ver tabla 4).

Tabla 4. Huelgas estalladas en Aguascalientes de 1980 a 2013

Año	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988
Huelgas	0	0	0	1	0	0	1	1	0
Año	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Huelgas	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Año	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Huelgas	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Año	2007	2008	2009	2010	2011	2012			

Huelgas	0	0	0	0	0	0
---------	---	---	---	---	---	---

*Cuadro elaborado por el autor con base a los Anuarios Estadísticos de los años de 1980 a 2013.

Las cifras anteriores vienen a abrir una serie de interrogantes al respecto, primero ¿cómo es posible que en un Estado, como el de Aguascalientes, se incrementen solo los conflictos obreros individuales y desaparecen los colectivos?, y ¿cómo es que no han estallado huelgas en la localidad en tanto tiempo? La respuesta a tales cuestionamientos se centra básicamente en el tipo de relaciones industriales impulsado por los gobiernos estatales con base a una política pública de control obrero, llevada a cabo en los últimos veinte años en el estado. Esto es, se está ante una práctica orquestada desde las cúpulas de poder en el Estado que viola los derechos de los trabajadores en el piso de la fábrica, al nivel de las relaciones laborales y de forma ampliada al nivel de las relaciones industriales. Donde los patrones hacen uso discrecional de su poder, despidiendo a los trabajadores sin justificación alguna, a través del apoyo y contubernio del aparato del Estado (instituciones laborales como la Junta Local de Conciliación y Arbitraje) y las principales centrales obreras locales: CTM⁵, la CROC⁶ y la CROM⁷.

Pues bien, este hecho indica la existencia de un verdadero contubernio corporativo entre estado-empresarios-sindicatos: uno que ha pasado por varios momentos e implica cierto proceso que lo reproduce. En primer lugar, se conoce bien que normalmente toda empresa que llega a la entidad, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje (JLCA) acepta y registra un Contrato Colectivo de Trabajo de una central obrera sin que esta verifique la existencia del sindicato en la misma, según lo marca la Ley Federal de Trabajo vigente en México. Son los llamados contratos de protección (convenio que se explicará su funcionamiento e importancia para el impulso industrial en el Estado más adelante). Y, por otro lado, en caso de que si los trabajadores de la misma empresa, una vez contratados, desean registrar un sindicato democrático en la JLCA, las autoridades le niegan esa posibilidad porque formalmente ya existe uno registrado previamente por una central obrera. Dado este hecho los trabajadores se enfrentan con el problema burocrático de buscar registrar un sindicato sin lograrlo en ningún momento. En estos casos, normalmente los trabajadores terminan por desistir en el registro de su sindicato y nunca logran construirlo. Aquí la empresa se ve beneficiada por la no existencia de organización sindical que represente los intereses de los trabajadores, permitiendo a esta poder implementar cualquier iniciativa gerencial de reestructuración productiva, incluso hasta despedir

⁵ CTM Confederación de trabajadores de México

⁶ CROC Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos

⁷ CROM Confederación Regional Obrera Mexicana

libremente a los empleados. Con este hecho se evita que estos últimos puedan emplazar a huelga o al estallamiento de la misma. Pero, en caso de que los trabajadores tengan un sindicato que los represente y deseen llegar a una huelga por incumplimiento de su contrato colectivo de trabajo, es el momento en que las autoridades de la JLCA declara ilegal esta por orden del gobernador, utilizando varios obstáculos legales para lograrlo. Hecho que explica porque no ha habido huelgas en el Estado durante tanto tiempo (Gutiérrez, D. y Gutiérrez, P. 2001:238 y Gutiérrez y Ramírez: 2006:78).

Este hecho se ha generalizado en Aguascalientes y en todo el país, a tal grado que ha culminado con lo se ha llamado aquí como Estabilidad Laboral. Esta estabilidad es uno que es nombrado en los discursos oficiales como paz social y laboral. Este fenómeno socio-industrial ha tomado tales dimensiones que se ha convertido en el factor preponderante de ventaja comparativa al nivel regional, ya que es utilizado por los gobiernos estatales para ofertar el territorio en el extranjero como el incentivo intangible⁸ para captar Inversiones Extranjeras Directas (IED). En este caso, el interés de los gobiernos es promover al Estado en el extranjero para captar la mayor cantidad de inversiones productivas foráneas y generar desarrollo industrial en la entidad; simulando que lleva a cabo una política pública de desarrollo (legal y democrático) (Gutiérrez y Padilla, 2014:296).

Aun así, está en el aire una cuestión que es necesario explicar, ¿cómo es que el Estado ha logrado operar todo un aparato en función de esta lógica de contención de conflictos obreros? La respuesta se va a encontrar en el conjunto de entrevistas aplicadas a los distintos funcionarios y servidores públicos de alto rango en el Estado y en los abogados laboristas que trabajan en la JLCA (estos últimos han trabajado en la institución estatal por más de 30 años).

Pues bien, en los siguientes apartados se citan primero algunas fuentes bibliográficas que explican las primeras formas de control de los trabajadores al nivel de lo sindical en México, en el cual se expone toda una serie de obstáculos que implementan las autoridades locales y federales para reducir a cero la vida sindical en las empresas. Para luego pasar a revisar aquellos mecanismos de control obrero implementados por los presidentes de las Junta Local de Conciliación y Arbitraje (JLCA) en Aguascalientes en contubernio con las centrales obreras en el Estado, según las entrevistas realizadas a los funcionarios públicos. Con esto se dará respuesta a las distintas cuestiones generadas en este artículo.

⁸ Ver el libro "Política pública y relaciones industriales de aglomeración de industria en Aguascalientes, México (1995-2014)". Editado por Plaza y Valdés, 2016, pag: 123-125.

Los obstáculos gubernamentales para el registro de sindicatos y contratos colectivos en la JLCA, como formas de control obrero.

Pues bien, en un primer estudio se encontró como fue que, a través de cierta política de Estado, operado a través de sus funcionarios y servidores públicos, ha limitado sistemáticamente el proceso de registro de sindicatos democráticos en la JLCA y cómo esta, a su vez, permite el registro de los llamados contratos de protección por las centrales obreras que pertenecen a la relación corporativa en los Estados. Así pues, la primera forma de controlar al movimiento obrero en México e incluso en Aguascalientes ha sido a través del momento en que los trabajadores desean registrar su contrato colectivo en la JLCA o JFCA⁹. Esto es, normalmente la Junta Local lleva a cabo acciones dirigidas a evitar que los trabajadores puedan registrar un sindicato. En este momento nace el primer control obrero de tipo sindical; el objetivo ha sido hacer eficiente la reproducción del sistema para los fines del propio Estado (Lóyzaga, 1999: 60).

Lóyzaga sostiene que a través del corporativismo sindical, se ha alcanzado el control de los obreros. Una manera de hacer eficiente y extensivo el control de los obreros (no solo a través del sindicalismo corporativo), es mediante las argucias más sutiles y obstáculos más finos por parte del Estado, evitando el registro de los mismos de forma legal a través de la normatividad jurídico laboral (Ibídem, 1999: 60). Pero ¿cuáles son esos tipos de obstáculos normativos que el estado ha podido llevar a cabo para evitar el registro de un sindicato (democrático o no), a pesar de que la ley del trabajo dice que para constituirse un sindicato no se requiere de autorización previa de las autoridades laborales, según el artículo 357 de la LFT? Por otro lado, hay otra opinión que haciendo una lectura de este artículo, explica cómo se puede obstaculizar el registro de un sindicato por parte de la JLCA según el motivo que las autoridades encuentran como válido para hacerlo:

- *Por la declaración de incompetencia de la autoridad porque el conflicto pertenece a otro apartado.*
- *Al momento en que el sindicato debe acreditar la relación laboral de cada uno de los trabajadores; en el cual en muchos casos dependen de la información que otorgue el patrón;*
- *Cuando se niega el registro por parte de la autoridad por el argumento de que los trabajadores son de confianza o de base o incluso de trabajadores por honorarios, ya que son los trabajadores que entran en una legislación civil.*
- *Cuando la junta solicita de forma constante que revisen los estatutos por incumplir*

⁹ Junta Local de Conciliación y Arbitraje y Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México.

- o contradecirse a sí mismos o el caso del quórum requerido para tomar decisiones;*
- *Cuando la autoridad demanda que se compruebe frente a un asignado suyo la voluntad de los trabajadores de constituirse en sindicato y en muchas ocasiones hasta en frente de otro líder de sindicato o del patrón;*
 - *Cuando existe otro sindicato en la empresa se demanda por la autoridad que se renuncie a ese sindicato para afiliarse al nuevo; pero si existe la cláusula de exclusión este trabajador quedará fuera de su empleo.*
 - *Y cuando una de las autoridades laborales no emiten ninguna resolución del registro, al grado que puede llevar al sindicato solicitante a caer en negativa o se niega el registro por exceso de tiempo (Muñoz, 1999: 43-46 y Martínez, 2001: 68).*

El trabajo de Muñoz y Martínez deja en claro las grandes posibilidades de obstaculizar el registro de un sindicato, contrarias a la constitución, incluso para debilitar a uno que es combativo. Pero esto es tan solo la primera parte de los problemas que viven los trabajadores para construir un sindicato, ya que el segundo momento es el de la Toma de Nota. Esto es, una vez que el sindicato ha podido registrarse en la JLCA, el comité directivo debe actualizar el padrón de sus miembros permanentemente. En caso de incumplir, la autoridad puede no otorgar la Toma de Nota¹⁰, de la cual, sin esta, en México, cualquier acción sindical -emplazamientos a huelga e incluso la huelga-, son consideradas ilegales (Ibíd., 1999: 43-46 y Ibíd., 2001:50,68).

Pero el Estado no solo ha utilizado dichos mecanismos como obstáculos para el registro de sindicatos; sino, también, a través de sus funcionarios públicos, estos tienen un ilimitado uso discrecional de la aplicación de las leyes, al grado tal que pueden llegar a la aberración total en la aplicación de la ley laboral: como son los contratos de protección que rompen con todo lo que se ha mencionado con antelación (Ibíd., 1999:43-46 y Ibíd., 2001:59,68).

Al parecer, el papel de las autoridades laborales, no solo se ha restringido a limitar el derecho de los trabajadores a registrar un sindicato, sino también a negar la toma de nota sindicato democráticos. Y más aún con los gobiernos de las últimas dos décadas, que, gracias a la apertura comercial, han tomado acciones concretas para garantizar la tranquilidad en las empresas a través del control de los trabajadores (Ortuño, 1999:196). Esta tranquilidad en las empresas tiene un doble objetivo: captar inversiones productivas y generar desarrollo industrial en las entidades. Pero, también este otro autor (abogado laboralista), es de los que encuentra que los sindicatos corruptos han

¹⁰ Documento en donde consta haber quedado registrada la directiva del sindicato que funciona como el órgano ejecutivo y representativo del Sindicato.

visto tal situación como una oportunidad para hacer negocios con las empresas, llevando a cabo emplazamientos a huelga fantasmas y registrando sindicatos inexistentes. Acción que genera una aparente inestabilidad en las entidades, pero que la final de cuentas solo sirve para extorsionar a los dueños de los capitales de reciente localización en la entidad.

Por otro lado, en cuanto al hecho que hace alusión sobre la correspondencia de las acciones de los funcionarios con el tipo de política de los gobiernos en turno, Felipe Ortuño encuentra que en el Estado de Guanajuato, un estado cercano al de Aguascalientes, México las autoridades laborales han llegado a emitir nuevos criterios en materia laboral, que al implementarlos en la JLCA, han buscado el objetivo de conservar la tranquilidad y equilibrio en los tribunales del trabajo. En este caso, el objetivo de fondo de tales criterios de contratación colectiva es evitar que los sindicatos hagan negocio con los estallamientos a huelga llevados a cabo por los sindicatos para conseguir la titularidad de los contratos. Estas nuevas disposiciones "legales" han sido promulgados a través del periódico oficial del 27 de abril de 1999, en el cual cada uno de estos, a partir de su emisión en ley, han tenido la función de: "entorpecer los estallamientos a huelga a través de criterios dependientes de la información proporcionada por el patrón. O, en su caso, entorpecer el registro del sindicato por exageración de criterios de asamblea, y por demanda de titularidad del contrato, entre otros. Este mismo autor aclara que tales criterios van en contra de la LFT, pero son aplicados por las autoridades laborales de Guanajuato de forma legal" (Ibídem, 1999:196-199).

El problema está en que las autoridades laborales y el control que ejercen sobre los trabajadores y sus sindicatos gansteriles han llegado a tal punto que las mismas autoridades han tenido problemas para poder limitar las desviaciones estructurales de las acciones colectivas de estos sindicatos. Tales desviaciones estructurales han llegado a ser tan aberrantes que hasta se permitió el uso de contratos de protección por parte de los empresarios a través de sindicatos, con el aval de las autoridades laborales. Héctor Barba García describe la forma como estructuralmente funcionan los contratos de protección que se han hecho presentes en la vida laboral de México.

La patronal, ni tarda ni perezosa, descubrió que las simulaciones contractuales le eran útiles para contener el justo progreso de sus trabajadores y mejorar sus ganancias a costa de ellos. Así nacieron y se desarrollaron los contratos de protección, hoy bastante boyante y jugoso negocio negro que puede competir – por el volumen del dinero que corre en las igualas- [las igualas son las remuneraciones que recibe el líder de la central obrera contratado, por un registrar la titularidad de un contrato colectivo en la JLCA de una empresa sin que exista sindicato alguno en esta], con los sindicatos de protección; pero

principalmente con los salarios y prestaciones que se escatiman a los trabajadores y a través de las ganancias del crimen organizado en sus varias modalidades (Barba, 2005:44).

Barba menciona además que con los acuerdos comerciales con los países vecinos del norte, el uso de los contratos de protección se ha acentuado en los últimos años:

Es tanta la desviación que ha sufrido la contratación colectiva que, entendiendo al entorno social y económico de la industria maquiladora, da la impresión de que en la negociación del Tratado de Libre Comercio para América del Norte existió un pacto no escrito para garantizar a los inversionistas extranjeros en México la no sindicación de los trabajadores o por lo menos, para establecer contratos de protección.” (Ibidem, 2005:44- 45).

Por lo tanto, se puede afirmar que el trabajo de Barba puntualiza el verdadero problema a discutir, ya que logra explicar que los contratos de protección (avalados por las autoridades laborales, gobiernos estatales y federales en turno), son el principal mecanismo de control obrero que asegura a las inversiones transnacionales no tener sindicatos en sus empresas, y, por ende, no tener problemas laborales. Si se retoma lo anterior, se puede concluir que los mecanismos implementados por las autoridades laborales y los contratos de protección son los instrumentos fundamentales que el Estado utiliza para controlar a la clase trabajadora. Tales mecanismos son parte de la política pública de simulación de desarrollo que implementa los gobiernos en los estados para difundir sus ciudades en el extranjero y captar inversiones productivas. Pero, ¿cómo funciona dicha política pública llevada a cabo por los gobiernos locales y su aparato de Estado? En el siguiente apartado se expone la forma como el aparato de estado funciona para mantener la estabilidad laboral como parte de la política pública de control obrero por parte de los gobernantes en turno.

El Estado y su política pública de relaciones industriales de control y dominación obrera en Aguascalientes

Como se ha podido observar, el control obrero ejercido por parte del Estado (sus gobernadores), a través de sus autoridades laborales, en cuanto al registro de los sindicatos en las empresas, no se entiende por completo si solo se analiza el papel de la JLCA. En este proceso, también existen otras instituciones gubernamentales y funcionarios públicos que participan activamente en dicho fenómeno. Uno de ellos es el de la Secretaría de Desarrollo Económico de Aguascalientes. La función primaria de la Secretaría de Desarrollo Económico (SEDEC) es una orientada a la promoción y desarrollo de la

industria en el Estado. Se caracteriza por su papel activo ante problemas relacionados con la industria; pero también, para el caso de Aguascalientes, tiene la tarea de observar el comportamiento del mercado del trabajo local: los conflictos obreros diversos y el costo de la fuerza de trabajo en la región. En este caso, tal secretaría y la JLCA coordinan tareas de resolución de cualquier problema en las empresas. Pero esta tarea no es resuelta exclusivamente con la participación de estos funcionarios, sino que además, en tales conflictos también participan los sindicatos. De forma articulada los tres revisan todos los casos de conflictos obreros en el Estado, al grado tal, que cada uno conoce al detalle el problema en específico. Pero, en este caso, ¿qué papel juega el secretario de gobierno como representante directo del gobernador del Estado? Este se encarga de supervisar los trabajos realizados por los anteriores y asegura que la política pública de control obrero se lleve a cabo eficientemente: lograr que la estabilidad laboral se reproduzca como tal.

Pero, nuevamente, ¿cómo se lleva a cabo esta articulación? Para responder a tal pregunta se citan a continuación a los diferentes actores sociales implicados en cualquier conflicto laboral en el Estado. Para comenzar, se retoman las entrevistas de algunos líderes empresariales y de centrales obreras con el objeto de conocer su opinión con respecto al papel que juegan en la estabilidad laboral en la entidad de Aguascalientes. Se inicia entonces con el líder obrero de la CROM de Aguascalientes, México. Este explica varias cosas con respecto a la forma como se mantiene la estabilidad laboral en la entidad como parte de la paz social y laboral en el Estado. La primera es el reparto de la titularidad de contratos colectivos de trabajo (a través de la utilización de contratos de protección) en las empresas de recién localización en la región. Y la segunda es la nueva forma de repartir la titularidad de los mismos. En esta versión el líder obrero cuestionó al gobernador sobre la forma de repartir la titularidad de los contratos colectivos entre las centrales obreras de la entidad, ya que este reparto se estaba llevado a cabo de forma distinta a años anteriores. Y, además, en la misma entrevista se hace mención del tipo de asistentes del reparto de las titularidades de contratos colectivos: el secretario de la SEDEC Aguascalientes. En sí, la entrevista, viene a ser una especie de reclamo por parte de esta central obrera a las autoridades del Estado; sobre todo a la forma como han repartido los Contratos Colectivos de Trabajo (CCT) y de cómo estas prácticas que generan legitimidad a gobierno algo importante que no les ha costado construir.

*Eso es, en definitivo el gran pacto social que existe en Aguascalientes y que es presumido por todos los actores, de una **paz social y laboral**, para garantizarle a aquel que quiere hacer una inversión en Aguascalientes que ésta -obviamente-, le resultará atractiva, y se le producirá: que no tenga ningún problema en la cuestión*

laboral. Tenga contrato colectivo o no lo tenga (...) Entonces yo incluso en lo personal le hago un reclamo en una de las reuniones al gobernador del estado ante el secretario de la SEDEC y le digo que hemos visto que hay nuevas inversiones en los comercios, pero los sindicatos locales sólo nos quedamos viendo y no nos están garantizando tener una contratación libre con estos empresarios porque ya vienen etiquetado. Sí, pero yo no he encontrado el porqué de esa política o de esa forma de resolver esos problemas. De decir: “ya no voy hacer esa repartición... sino que fluya el mercado, el que quiera”, o sea, hay un desconocimiento, resulta pues... E incluso hay una descoordinación, porque cuando se daba este reparto [sobre la titularidad de los contratos colectivos], la junta local de conciliación y arbitraje y la SEDEC eran una simbiosis tal que luego tú no podías saber cuál es cuál, eran hermanas gemelas. Lo que ocurría en la junta se sabía inmediatamente en la SEDEC, y entonces, ahí sí ocurría de presumir... yo, como plus: una paz laboral. Era porque se estaba construyendo desde el mismo gobierno con todos los actores: empresarios, líderes sindicales y todos los que intervenían; y ahora no ocurre así. Presumen una paz laboral, pero que no les ha costado construir, ni reconstruir, ni fomentar (Jesús Ramírez Ramírez, líder de la CROM de Ags. 2010).

De acuerdo a esta versión, el reparto tradicional de la titularidad de los contratos colectivos entre los sindicatos de Aguascalientes implicó que el mismo presidente de la JLCA tiene conocimiento del registro de contratos de protección en el Estado, servicio que prestan los sindicatos a los empresarios foráneos. La versión del líder sindical permite observar una cosa importante dentro del papel que llevan a cabo los presidentes de la JLCA con respecto al registro de contratos colectivos en la entidad, y a su consecuente estabilidad laboral en el Estado, que los sindicatos se encuentran dentro del acuerdo corporativo entre empresarios y centrales obreras locales. Pero, además, se puede encontrar en esta versión la acción ilegal de aceptar en la JLCA aquellos registros de sindicatos provenientes de otros incluso de otros gobiernos estatales. Tal decisión unilateral por parte del gobernador en turno (Armando Reynoso Femat) que trastocó los acuerdos y convenios corporativos entre gobierno del Estado y sindicatos para repartir la titularidad de los contratos colectivos de trabajo (CCT).

Con lo anterior, se puede afirmar que, en el espacio de la JLCA, coordinado con la SEDEC, es en donde nace el primer momento de la política de desarrollo industrial en la entidad; aplicando la política pública de control obrero impulsada por los gobiernos estatales con base en la relación

corporativa existente en la región. La versión de este líder sindical resulta ser muy ilustrativa, ya que en este punto se puede demostrar cuál ha sido el papel que juegan los funcionarios públicos con respecto a los problemas de conflictos laborales y cómo es el reparto de la titularidad de los contratos colectivos entre los sindicatos locales de Aguascalientes.

Por otro lado, la versión de este mismo entrevistado lleva el asunto a otras dimensiones con respecto a cómo se reproduce la estabilidad laboral en la entidad, ya que describe la manera como se conducen los empresarios cuando citatorio de la JLCA por incumplimiento del contrato colectivo o con respecto a los emplazamientos a huelga de cualquier sindicato local o externo al Estado. Aquí se deja en claro la actitud displicente que asumen los empresarios ante la amenaza de estallamiento a huelga por parte de cualquier sindicato. Esta conducta se ve más claramente entre los empresarios de la industria de la construcción; ya que en esta rama industrial existe un mayor número de casos de emplazamientos simulados a huelga por parte de los sindicatos externos al Estado. Con esta acción, el presidente de la JLCA, permite a los empresarios no atender los citatorios, con el consentimiento del gobernador; y estos pueden llegar a concluir sus obras sin tener conflicto alguno con los trabajadores. También hay que dejar en claro que las autoridades laborales se muestran oficiosas para limitar un derecho constitucional a la huelga por parte de los trabajadores. Tal acción, viene a violentar los derechos de los trabajadores, garantizando la paz laboral en el Estado.

Ahora vuelvo a lo de la construcción [la rama industrial]... Se están construyendo puentes... es una actividad de la construcción local, pero se convierte en federal cuando se da una licitación de una concesión para la construcción. Lo emite una autoridad federal como es la secretaría de comunicaciones y transportes, entonces los constructores locales se ponen a construir (...) Y acuden los sindicatos locales: "oye pues vamos haciendo un contrato..." los desdeñan [los empresarios a los sindicatos]. A pesar de que hay todo un pacto, pero como no pasa nada, "si no te quiero contratar pues párame" (respondiendo el empresario). "Mira, el sindicato local los puede emplazar". Llega la hora de que hay que ir a la audiencia y los tipos no se paran [no acuden al citatorio de la JLCA], y luego de nuevo otra audiencia y no se paran, y luego la otra y la otra... y pues la siguiente ya se acabó la obra. Ahora que se paran [que si acuden al citatorio de la JLCA]. El sindicato afirma "pues sabes que no quiero hacer contrato dice que la ley 450... El 387 de la ley dice cuando un sindicato que tenga afiliados suyos tienes que firmar con él, no hay autonomía de la libertad, tienes que firmar, si la ley dice... sino, van a ejercer el 450, que es estallar la huelga o sea que prácticamente te pone el sindicato una

pistola y dice aquí firmas. En Aguascalientes- continua el entrevistado-, no se hace eso y pregunta: ¿por qué desdeña, el empresario sindicato? Ahora dice [el empresario según el entrevistado]: “no quiero, estállamela”. [Y el entrevistado responde lo que han hecho los sindicatos] es muy fácil acá; pues te voy a parar [estallar la huelga]. “No puedes” [responde el empresario] (Jesús Ramírez Ramírez, líder de la CROM de Ags. 2010).

Por otro lado, se tiene la entrevista del Subsecretario de Desarrollo Económico en el Estado de Aguascalientes. Este servidor público afirmó en su momento que la manera de resolver los conflictos laborales en la entidad ha sido a través de la intervención de todos los distintos actores involucrados en el problema laboral, acordando soluciones específicas, según sea el problema, para mantener la paz laboral en el Estado.

¿Cómo funciona la Paz Laboral aquí en Aguascalientes?

Cuando se combinan dos elementos importantes... Uno lo que quiere [haciendo alusión a los inversionistas], es llegar a encontrar una cultura industrial de primer mundo. Porque llegaron empresas, que dentro de sus sistemas de trabajo, adoptaron la calidad total, la planeación estratégica y el involucramiento del personal, que eso trajo precisamente como resultante personas que se integran con su empresa y que valoran su empresa, y que finalmente se constituye en buenos ciudadanos. Pues cuando usted encuentra una empresa con ese nivel de cultura industrial no hay conflicto. Y cuando llegan los conflictos, entonces déjeme decirle cómo la Secretaria de Desarrollo Económico lo resuelve. Se crea un comité, que a mí no me gusta el título un Comité de Contingencia, porque la contingencia significa que puede haber problemas. Este comité está formado por el Infonavit [instituto de vivienda en México], se integra [también] por el Seguro Social, está integrado por las Centrales Obreras, está integrado por la Secretaria de Desarrollo Económico, por la Secretaria General de Gobierno, etc. Y ¿qué busca ese comité? Tratar de prever [acción de prevención por parte de este comité]. Es decir, cuando usted detecta porqué una empresa empieza a tener conflictos (y eso se da cuando no empiezan a pagar el Seguro Social), cuando empiezan a tener problemas con el Infonavit. Lo que hace este grupo es traer esa situación a una mesa y tratarlo en conjunto, de apoyar a la empresa para evitar problemas sociales, ¿Cómo lo evita? Negociando con el Infonavit (El Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores a que dé un plazo para poder pagar, negociando con el Instituto Mexicano del Seguro Social para que no los vayan a embargar. Y nosotros como

gobierno trabajamos en el aspecto de que se dé ese tipo de facilidades porque nuestra función es facilitar los procesos. Lo que hace este grupo es traer esa situación a una mesa y tratar en conjunto de apoyar a la empresa para evitar problemas sociales, ¿sí? ¿Y cómo lo evitan todos los miembros del comité aludido? Negociando con el Infonavit, por ejemplo, para que dé un plazo para poder pagar, o negociando con el Instituto Mexicano del Seguro Social para que no los vayan a embargar (Subsecretario de SEDEC) (David Cisneros, Subsecretario de la SEDEC en la gestión del gobernador Luis Armando Reynoso Femat 2010).

En este caso, se pueden observar varios puntos interesantes a destacar, uno de estos es la forma como las autoridades y representantes de la SEDEC resuelven los conflictos varios en las empresas de Aguascalientes. Esto es, cuando aparece un conflicto en una empresa, rápidamente se conforma lo que él denomina como “Comité de Contingencia”, en el cual, participan todos los involucrados en el problema (pueden ser los representantes del Seguro Social, el Infonavit, los sindicatos y los empresarios). Tal reunión tiene el objetivo de evitar que la empresa se vea afectada o tenga un desenlace perjudicial para: pagar a algún acreedor cierto embargo, ya sea al Instituto Mexicano del Seguro Social o el Infonavit. Lo que indica es que la SEDEC es parte del comité y que el Secretario de Gobierno es quien convoca a las instituciones y organizaciones sociales que pueden contribuir en la solución del problema en específico. En este caso, se observa claramente el tipo de política pública de desarrollo industrial que lleva a cabo el gobierno del Estado, a través de su Secretario de Gobierno, y de sus distintas dependencias de gobierno: la SEDEC y la JLCA. Sobre todo para mantener la estabilidad laboral en la entidad (la paz social y laboral).

Como ya se mencionó, la misión de la Secretaría de Desarrollo Económico es apoyar a las empresas ante cualquier contingencia con los trabajadores y en las empresas. En la siguiente versión de esta misma entrevista se hace explícito lo anterior, sobre todo en el momento en que se le cuestionó por el factor que más ha influido en la captación de inversiones productivas en Aguascalientes.

En principio hay algo muy importante, la paz social. [Término utilizado por este actor para denotar que han pasado 43 años sin haber estallado una sola huelga] Una Entidad sin conflicto, una entidad con un orden social, pues yo diría que Aguascalientes siempre ha tenido un aspecto social. Yo diría que en términos medios hacia arriba existe una alta disponibilidad del gobierno en un sentido pro-negocios..., Un gobierno pro-negocios, un gobierno con la mentalidad de decir:

voy a llevar a Aguascalientes hacia el desarrollo industrial, que fue por los años 1982, más o menos, cuando esto ocurrió [es el año del que argumenta el empresariado local desde del cual da inicio la paz laboral]. ¿Qué otra cosa encontramos? Precisamente, gente buena, gente con una mentalidad de decir: no lo tienen, pero puede ser desarrollado. Y algo muy importante, que lo mencioné, anteriormente, la ubicación geográfica, ¿sí? El estar en el Centro de la República Mexicana le da una ventaja enorme, por lo ya he mencionado anteriormente. Entonces nosotros, básicamente, como seres, cuando buscamos dónde poner la planta, lo que encontramos fue ese tipo de asuntos. Se buscaba ese tipo de asuntos, claro, es fundamental que una empresa lo que busque es la paz social, la paz laboral, la disponibilidad de las autoridades. Por eso Michael Porter menciona, precisamente las políticas públicas, sí. Y la disponibilidad de los gobiernos para decirte, ¿cómo te apoyo? ¿Cómo te ayudo? “Porque a mí me interesa que vengas y me entregues fuentes de trabajo” (David Cisneros, Subsecretario de SEDEC Ags. 2010).

Como se puede observar, el subsecretario de la SEDEC tiene en claro la importancia de la participación de los gobiernos locales en la industrialización de las regiones, al describir que el término de “disponibilidad de los gobiernos” hacia las empresas, a través de sus políticas públicas, es la forma de llevarlo a cabo. Por ejemplo, este mismo funcionario público deja en claro cuál fue el papel que jugó la secretaría de la SEDEC cuando se dio la crisis mundial del 2008 que impactó a algunas empresas en la entidad. En este caso, explica los beneficios que otorgó la secretaría a la empresa NISSAN Aguascalientes cuando vivió paros técnicos en sus procesos productivos en el año de 2008. Y cómo fue que la secretaría permitió a la empresa la utilización de políticas gerenciales de flexibilización salarial para apoyarla en la crisis que estaba viviendo, algo que en México es ilegal: "los derechos salariales son irrenunciables".

Yo le he dicho a muchos empresarios... ahora que vivimos la crisis, ¿no? Cuando hables de economía, economiza muchas otras cosas, pero no te deshagas de la gente [de los trabajadores]. Significa que a lo mejor trata de que tu margen de contribución, tu margen de utilidad, sea menor. Vende más volumen, pero no te deshagas de la gente, negocia con la gente. Es mejor reducir el salario o los paros técnicos que se hizo en ese tiempo. El esquema funciona, pero mantén el trabajo, un sueldo y los servicios de salud que son elementales, porque creo que Nissan es una de las empresas menos afectadas por la crisis. Manejaron dos estrategias

importantísimas, con el día las están copiando las otras empresas japonesas. Ampliar sus mercados, diversificar el mercado, no depender de un mercado que les está sufriendo hoy... La otra en la escala del personal es haber entrado en ese pacto que se da entre la empresa, sindicato y los trabajadores. Vamos a utilizarlos por pocos días primero. Si son pocos días no te acepto el salario [supuestamente argumentando el trabajador], pero si ya estoy más grande [refiriéndose a la empresa], te acepto el salario, pero no te corro. Y el tiempo que tengas disponible te voy a utilizar para darte capacitación [dice la empresa]. Yo sindicato, ¿sabes qué? (aquellas conquistas laborales tienen un significado económico), pero que no son importantes para el trabajador en este momento. Porque convenimos que en este lapso de crisis no me lo despidas, sí. Y cuando retorne la economía volvemos a sentarnos en la mesa y vuelvo yo a recuperar... algo así como flexibilidad: un poquito, en términos salariales, pero de forma momentánea, sería eso. Es actuar en base a un escenario que se está presentando en un momento determinado. De ahí hay tres instituciones, por verlo así, ¿qué tienen que ver?, pero si la empresa ha puesto su grano de arena... Así la crisis llega a no ser tan impactante. El gobierno, sindicatos, empleados y empresas, sí. Cada quien aporta, por ejemplo, ¿cómo puede intervenir el gobierno? aportando becas, apoyando a la empresa para que el impacto económico de la empresa sea menor. Pero que estamos garantizando, entre los cuatro: trabajo, sueldo y servicios nos da salud, ahora, ¿qué ocurre si sigue habiendo trabajo? (...) Nissan es el caso, el ejemplo, en Nissan hemos recurrido a los paros técnicos. ¿Qué hizo el sindicato? Aceptarlos como una medida para no correr gente. ¿Qué hizo el trabajador? Dijo: ok, acepto que me descuenten el día, pero sigo teniendo mi trabajo. ¿Qué dijo la empresa? Te voy a entrenar en esos tiempos que tengo libre. Y ¿qué hizo el gobierno? si a nivel Federal y a nivel Estatal, Se creó un plan para compensar ese tipo de impacto; te voy a compensar los paros técnicos con una cantidad de dinero. Y algunas empresas se vieron beneficiadas con ese beneficio económico que el gobierno otorgó, entre ellas Nissan, quizás. No era mucho dinero, pero también nosotros dimos \$2, 000,000 millones, \$ 3, 000,000 millones, \$ 5, 000,000 millones, pero era apalea y decir son tu participación de tu estrategia para ir asegurando empleo, salario y salud en términos laborales y en términos de mercado (David Cisneros, Subsecretario de SEDEC Ags.2010).

Con la versión de esta autoridad de gobierno del Estado, nuevamente se comprueba el tipo de política pública implementada en la localidad; y quiénes son los que intervienen en esta para simular desarrollo en la región. Por otro lado, se puede afirmar también que por medio de los pactos corporativos se ha logrado que las empresas no se vean afectadas por "contingencias" como las crisis económicas mundiales, apoyándolas inclusive con recursos públicos como bien lo ilustró el subsecretario. Pero también hace alusión a como se desempeñan los sindicatos en estos casos: consintiendo la flexibilización. Al hacerle las mismas preguntas al presidente de la JLCA de Aguascalientes en relación al papel que juegan los empresarios y sindicatos en la construcción de la paz social y paz laboral, este respondió que se ha caracterizado: "por la conciliación de las partes involucradas en el conflicto" (coincidiendo con la versión del subsecretario de la SEDEC). Lo más relevante de la entrevista es que este funcionario es quien caracterizó a la paz laboral como una forma atípica en la república mexicana, debido a que el 40% de los conflictos en Aguascalientes se arreglan por medio de la conciliación (convenios fuera de juicio) y el desistimiento del conflicto y parte de los trabajadores como ya se demostró en los cuadros estadísticos con antelación. Además de mencionar que las huelgas en el Estado no existen como sí sucede en otros Estados de la república.

¿Podríamos decir que Aguascalientes, dada la paz laboral que vive, se ha constituido en un estado competitivo como ciudad?

Yo creo que sí, yo creo que son uno de los factores principales que tiene y creo que sería pertinente recalcar que la paz laboral no significa que no haya conflictos. Sí existen conflictos, pero esos conflictos no llegan a un límite de ruptura entre patrones y trabajadores en Aguascalientes, como ocurre en otras entidades federativas donde es frecuente el estallamiento de huelga. Aquí siempre esos conflictos se arreglan. Vamos a ver, nosotros sabemos (y las estadísticas del mismo instituto del INEGI lo demuestran), han mostrado que alrededor de 35 años de que no han existido huelgas. Cuando mucho hay un registro estadístico de casos al nivel de conflictos individuales; y de los conflictos colectivos muy, muy pocos (...). También, ese es un rasgo distintivo aquí en el estado de Aguascalientes, porque un porcentaje muy importante, estamos hablando del más del 40% de los conflictos de índole individual, se arreglan a través de la conciliación. La conciliación que termina con un convenio, un desistimiento por parte del trabajador que se da por pagar las prestaciones que reclama, esto también es atípico dentro de la República Mexicana, porque en otras entidades federativas, lo común son niveles de conciliación bajísimos (Juan Carlos A.

Reynoso, Presidente de la JLCA 2010).

De entrada, se puede observar la postura que asume este funcionario público con respecto a la importancia que tiene la paz laboral para el Estado y su desarrollo industrial. Y cómo es que este resalta la estadística que ha alcanzado el Estado en materia laboral: tanto en conflictos individuales resueltos y en cómo es que han pasado más de 35 años sin que se presenten huelgas en el estado. En otra parte de su entrevista el presidente de la JLCA se reconoce como parte del engranaje de la paz laboral en la entidad, sobre todo por su contribución en la conciliación de las partes. Lo anterior lo describe este mismo a través de un refrán: “más vale un mal arreglo que un buen pleito”. En este caso, se puede afirmar que la postura laboral del presidente de la JLCA en asuntos laborales es parcial, ya que siempre tiende a ayudar a la parte patronal (esta afirmación apoya todo lo que ya se ha aludido hasta el momento).

¿Cómo ha sido el papel de usted, como presidente, en términos de esta contribución a la paz laboral aquí en el estado?

*Las autoridades laborales, en concreto, la junta de conciliación y arbitraje, son un factor que siempre trata de provocar ese dialogo, de facilitarlo, esa es nuestra principal función; fungir como facilitadores de esas conciliaciones, de esos arreglos entre las partes, y hacerlos entender de qué es cierto ese dicho de que: “más vale un mal arreglo que un buen pleito” (...) Tratándose de conflictos colectivos, esto es emplazamientos a huelga, el 100% de los asuntos se arreglan a través de la conciliación; esto, vuelvo a señalar, es atípico dentro de la República Mexicana y no es mérito exclusivo de la junta local, vuelvo a repetir, somos solamente uno de los factores que **inciden** dentro de esta dinámica (Juan Carlos A. Reynoso, Presidente de la JLCA 2010).*

El supuesto diálogo que establece el presidente de la JLCA entre las partes, para que el desenlace de los conflictos en el Estado sea de tipo conciliatorio, no es otra cosa que contener las acciones individuales de los trabajadores en conflicto (principalmente). Mientras que, por otro lado, las demandas colectivas al nivel de la fábrica, a la que hace alusión el entrevistado y que casi han desaparecido en la entidad se debe en gran parte a lo que Daniel Gutiérrez y Jesús Ramírez llaman el

uso de los contratos de protección, ya que ambos consideran en un estudio realizado en el 2006 que en Aguascalientes el 66% de las empresas en el Estado no tienen sindicato reflejando el grado de uso de contratos de protección por parte de los empresarios (Gutiérrez y Ramírez, op cit.:85-86). Por otro lado, a este mismo entrevistado se le cuestionó si la reforma a la LFT¹¹, alrededor de los temas de flexibilización en las empresas, podrían impactar en la competitividad de las mismas. Este respondió que sí sería posible, pero si se lleva a cabo en el rubro de las relaciones laborales. El problema está en que este servidor público al igual que el subsecretario de la SEDEC, tienen conocimiento de que la flexibilidad en las empresas son acciones de modernización productiva que no son legales en México; y dado que este servidor público tiene conocimiento de que los fenómenos de modernización en las empresas se han practicado en nuestra ciudad, entonces este ha consentido la flexibilidad llevada a cabo por los empresarios de forma ilegal.

Sí en este caso se planteara, como se ha estado insistiendo en todo este sexenio, una reforma laboral, ¿Qué le convendría más al Estado para contribuir en esta competitividad como ciudad, qué diría usted en este sentido?

Yo creo que una cuestión fundamental sería la flexibilización de las cuestiones laborales, sin atacar derechos fundamentales de los trabajadores, siempre con el respeto a los mínimos que se establecen en materia laboral.

Pareciera ser un motivo de conflicto actualmente, ¿por ese lado lo fundamenta?

No creo que sea un motivo de conflicto, porque mucha de esta flexibilidad ya se da a través de los contratos colectivos. (Juan Carlos A. Reynoso, Presidente de la JLCA 2010)

En esta última versión se termina por confirmar el tipo de política pública que ha promovido el Estado para impulsar el desarrollo industrial; permitiendo que en las empresas se lleven a cabo flexibilizaciones laborales y contractuales sin que los trabajadores puedan defenderse legalmente. Lo anterior lleva a suponer que la flexibilización que está vigente en los contratos colectivos de Aguascalientes, de la que hace alusión el presidente de la JLCA, se ha llevado a cabo por más de 10 años. Es por eso que este servidor público propone que las reformas laborales estén dirigidas a flexibilizar las relaciones laborales. La intención de fondo de este tipo de propuesta es sacar a las empresas de la ilegalidad a la que han incurrido desde hace varios años y que de seguro es uno de los motivos de conflictos individuales presentados por los trabajadores en la JLCA. Por lo tanto, se puede

¹¹ Ley Federal del Trabajo, en México.

afirmar que este es uno de los motivos de porque hay conflictos individuales en Aguascalientes y de por qué se han disparado enormemente en los últimos 10 años.

Con respecto al asunto de las reformas laborales aprobadas en 2012, que en esencia son las que propusieron los empresarios mexicanos en su momento, cabe mencionar que no pudieron elaborar una que eliminara a los sindicatos en las empresas, de esta forma se evitaría el uso de los contratos de protección por parte de los empresarios y por ende el pago en dinero a las centrales obreras por ese servicio: las Igualas. Por otro parte, al preguntar al presidente de la JLCA sobre quien más participa en el engranaje que contribuye en la paz laboral atípica de la que habla. Este respondió que son precisamente los abogados laboristas. Este otro actor profesional es descrito por el presidente la JLCA como uno que posee una cultura de apertura y de charla constante, que contribuye en la solución de los conflictos obreros que llegan a la JLCA.

Bueno, hay varios factores, dos ya se han mencionado, que son los patrones y los trabajadores, ya sea individualmente o a través de sus sindicatos que siempre están dispuestos al diálogo, otro factor que creo que es importante, es el de los abogados que se desempeñan en el ámbito laboral. Aquí en Aguascalientes, éstos han mantenido una cultura de dialogo de apertura, de charla constante para arreglar los conflictos. Se hace una dinámica que envuelve a todos los sectores, y no es un sólo factor el que podríamos, desde mi punto de vista, considerar como el único al que responde esta paz laboral, son varios factores que inciden en mayor o menor medida en estos resultados (Juan Carlos A. Reynoso, Presidente de la JLCA 2010).

Este otro actor, ha desarrollado en el Estado la tarea de asesorar a los nuevos inversionistas extranjeros sobre la menara en que deben actuar una vez que se localizan en la entidad. Pero ¿cuál es la forma en la que participan estos nuevos actores del que hace mención el funcionario público y los líderes sindicales? Al entrevistar a uno de los abogados laboristas en la entidad, se le preguntó por el factor que más atrae inversiones foráneas a la entidad, este respondió con la misma respuesta de todos los entrevistados: la paz laboral. “Yo trabajé durante 15 años en la junta de conciliación y arbitraje. Lo cual me permite poder afirmar que la paz laboral ha sido uno de los elementos, digámoslo así, que se ha vendido o se ha promocionado más [en el extranjero] al momento de tratar de lograr inversiones que pudieran estar en cualquier otra entidad del país” (Abogado Laborista #1,¹² 2010).

¹² Solamente para el caso de los abogados laboristas se les nombrará por números: 1 y 2. Debido a que estos solicitaron el anonimato de sus entrevistas ya que son y fueron funcionarios de la JLCA, pudiendo tener problemas en sus empleos.

La respuesta de este actor social profesional no termina ahí, la versión se extiende a explicar la forma como se transformó la paz laboral en el factor de mayor interés para inversionistas extranjeros (factor de localización industrial):

Puede haber muchas explicaciones, yo al final te voy a dar mi punto de vista el respecto. Desde luego Aguascalientes, ya por sí mismo, y por su propia idiosincrasia, es un estado en el que la población no busca el conflicto, aunque hay desde luego. Lo que sí podemos señalar es que éstas formas de vislumbrar los problemas permiten que no haya conflictos en Aguascalientes, sin embargo, lo que sí es muy claro, lo que nos permite hablar de paz social es un entorno de control del estado, eso es desde mi punto de vista muy claro y te explico mi opinión. En ese sentido no ha habido huelgas porque al sentir de un sindicato, podemos verlo desde dos puntos de vista, el primero de ellos al momento que un sindicato intenta emplazar a huelga todo el aparato estatal se mueve para que no haya una huelga.

¿A qué se refiere con todo el aparato estatal?

Todo el aparato estatal que está ligado al proceso de la huelga que es desde luego la secretaria general del gobierno, obviamente el gobernador como principal representante del sector o de la autoridad laboral en el estado que delega en secretario general y que delega la función a su vez en una junta de conciliación y arbitraje; todo el aparato se mueve para diseñar una serie de trabas para que el procedimiento de huelga no avance. Eso es muy claro y sumado a esto habrá una defensa patronal. Y como único participante, pues, un sindicato tratando de buscar una revisión de su contrato colectivo, la firma de su contrato colectivo o cualquiera de los objetivos de huelga que tenemos. Eso por un lado y por el otro lado esta, digamos, que una forma previa de control porque aquí estamos hablando de un procedimiento de huelga que llegó a ser, pues, por lo menos una posibilidad de acceder a una mejor situación para los obreros mediante los procedimientos que marca la propia ley federal del trabajo. Pero más allá de esto tenemos un acto previo, que es la posibilidad de registro de un sindicato para que éste, a su vez, pueda tener los derechos de sus miembros y que pueda depositar ante una junta un contrato colectivo; que puede ser revisado, digo entendido que los derechos de huelga y de revisión contractual, son los derechos colectivos de los trabajadores por excelencia. Evidentemente podemos hacer un lazo de control del tema colectivo porque en el tema individual evidentemente el estado deja que las cosas

se den de manera natural, por decirlo de una forma, donde los conflictos tal vez no nos interesan tanto porque son entre un patrón y un trabajador son una liquidación y no llegan a mayor problema. El problema es el tema colectivo, y retomo lo del registro de sindicato y la posibilidad de... Sabemos que, bueno, tal vez la estadística, sería aventurada a decirla, pero sabemos que la gran mayoría de los contratos colectivos que están (porque de esto ya se han hecho estudios), la gran mayoría de los contratos colectivos que existen en Aguascalientes son de sindicatos de protección con contratos colectivos de protección, o sea son sindicatos que no tienen una vida sindical real, sindicatos que no luchan por los derechos de sus agremiados y que cuando bien nos va, hacen una negociación anual para mejorar algún poco las condiciones de salario o de prestación mínima; pero no hay una autentica lucha por la mejora sindical. Y no hablando de una lucha como en términos, meramente retóricos, sino como una autentica lucha del obreros, pues, en contra de un interés patronal que es distinto al de ellos, pues, en cuanto a sus intereses de gremio. (Abogado Laboralista #1 2010)¹³

Esta versión, en su forma íntegra, describe todo lo que se ha afirmado en el presente artículo, que en general es la manera como controlan a los obreros en Aguascalientes como parte de una política pública de simulación de desarrollo industrial democrático. Por ejemplo, en el caso de la opinión de cómo se da el control obrero en la entidad, denominado paz social y laboral, este abogado menciona que el Estado (representado por el gobernador, que tiene como subordinado al secretario de gobierno, al secretario de la Sedec y al presidente de la JLCA), apoya al empresariado local en cualquier conflicto colectivo, a tal grado que este abogado llega a nombrar este hecho como control de Estado. Término, cuyo significado expresa, la forma como el funcionario público de gobierno de la JLCA debe resolver los conflictos de huelgas en Aguascalientes (mecanismos que se suman a los obstáculos ya descritos por los expertos laboristas al inicio de este apartado). Y que se traduce, además, por ser una política pública que evita los conflictos obreros colectivos.

Con este hecho el abogado da a entender que los trabajadores no tienen opción alguna para organizar un conflicto colectivo, ya que los sindicatos o no están de su lado o estos no se han podido crear en las empresas por los obstáculos creados por el presidente de la JLCA al momento de su registro. Y que la única opción que deja el Estado a los trabajadores es el recurso de demanda individual que siempre termina favoreciendo a los empresarios.

¹³ Para el caso de los dos abogados laboristas que serán citados en este artículo se les nombrará en términos numéricos para proteger su identidad, debido a que aún permanecen activos en los asuntos laborales del Estado.

Pero, además, en otra parte de la entrevista, este profesionista afirma que el control que ejerce el Estado sobre los trabajadores a través de su política pública se ha traducido en lo que éste llama “paz laboral controlada”, que consiste en que los sindicatos y empresarios pueden llegar a pactos sociales y acuerdos de no agresión para evitar hasta el emplazamiento a huelga de la revisión contractual anual en las oficinas de la JLCA como lo marca la LFT. Con tal acuerdo o pacto se evitan varias cosas a la vez: la existencia de registros en la JLCA de estadística de revisiones contractuales (algo que posteriormente presumen los gobernadores en sus discursos) y que los empresarios se vean amenazados por la huelga en términos legales, ya que tal acción nunca culminará en tal por incumplimiento de los procedimientos legales para llevarla a cabo. Con tales acuerdos o pactos los gobernadores pueden promover a la entidad federativa como una en la que no hay problema de conflictos obreros.

Bueno, yo te puedo decir que lo he escuchado de los sexenios en los que he trabajado por parte de los secretarios, no en reuniones secretas, es algo que han dicho a la prensa, o sea, el elemento con el que pueden, pues lograr que la inversión venga a Aguascalientes y que no se vaya a otro estado es el poder. Un poquito presumir la paz laboral que existe y, evidentemente, es una paz laboral controlada. Una paz laboral controlada por que hay una serie de negociaciones que se vienen a haciendo desde hace mucho tiempo entre los sindicatos y la autoridad que han detonado incluso pactos públicos de no agresión entre sindicatos para que no se peleen por la titularidad de los contratos colectivos; para darles real vida a las negociaciones, que puede ser una de las formas. Digo, reconocemos por haber manejado la ley como lo conoces tú, pero puede ir desde ese punto hasta la situación de pedirles que no haya aplazamientos a huelga y que se firmen públicamente contratos o acuerdos mejor dicho sociales entre patrones-trabajadores y estado para que no haya emplazamientos a huelga y que en caso de ser necesarios sea en oficina y no a través de procedimientos de huelga (...) Si, digo, te podría hablar desde luego también de las que he estado presente, de las que te puedo decir que ha ocurrido, que se ha discutido aquí. El problema, a fuerza de tratar de ser profesional, no te podría decir la fecha exacta ni los personajes, que tal vez estuvieron, o probablemente el sexenio en que se hicieron; pero, bueno yo te puedo hablar que me ha tocado este tipo de temas desde el sexenio de Otto Granados, de Felipe González (en el actual que acaba de terminar de Armando Reynoso no, porque ya no estuve yo en la junta). Pero, bueno, he estado defendiendo a los sindicatos y si me doy cuenta de que hoy,

estando del otro lado como asesor sindical, veo como es que todo el aparato gubernamental se mueve para que no se haga nada, cosa que no es similar en otros estados (Abogado Laboralista #1, 2010).

Con la entrevista anterior, queda claro la forma como el gobierno utiliza los recursos del Estado para que los sindicatos terminen desistiendo en su lucha sindical. En este caso, se puede decir que se expresa el camino para la compra de voluntades sindicales y evitar, al final de cuentas, que la huelga estalle. Por otro lado, se tiene también la información recabada de la entrevista realizada a otro abogado laboralista, este profesional de lo laboral trabajó por muchos años en la JLCA y conoció a fondo los mecanismos y políticas que impulsa el gobierno del Estado para controlar los conflictos laborales e industriales en la entidad. Este profesionista afirma que la paz social y laboral en el Estado es el factor que más distingue a la región para captar inversiones productivas y generar desarrollos industriales en la región, entre otros elementos.

Yo creo que hay varias cuestiones que tienen que influir normalmente cuando se le ofrece a algún empresario que se venga instalar aquí, pues se le ofrecen algunas ventajas fiscales, se le ofrecen apoyos en cuanto a infraestructura de su planta y algunas otras cuestiones para hacerles atractivo el venirse para acá. La situación geográfica de Aguascalientes creo que también es un factor importante. Pero en lo particular algo de lo que tiene fama Aguascalientes a nivel nacional es de que aquí es una entidad muy baja en problemas laborales, entonces creo que por ahí esa es una cuestión que le llama mucho la cuestión a los patrones; el saber que van a estar trabajando en paz que no van a tener más que los problemas individuales que son comunes en las empresas. Pero sobre todo no van a tener problemas con los sindicatos... No van a tener un porcentaje alto de demandas individuales, entonces creo que ese es un factor muy importante (Abogado Laboralista #2 2010).

Pero, al preguntarle a este otro abogado, si existen algunos otros mecanismos de control por parte la JLCA para evitar que estallen las huelgas. Este respondió que sí y que se traducen en el entorpecimiento y desconocimiento del estallamiento de la huelga de los trabajadores. Este abogado comienza su versión respondiendo que la JLCA, dependiente de la Secretaría de Gobierno del Estado, obstaculiza los casos de conflictos laborales colectivos y sobre todo aquellos que están en la situación de estallamiento a huelga. El objetivo principal es declarar inexistente la huelga de los trabajadores en caso de que esta estalle.

Por otro lado, hay una cuestión importante, legalmente la junta local de conciliación es un organismo autónomo y dice la ley que depende únicamente en lo administrativo de secretaria general de gobierno. Es decir, que las cuestiones de apoyos económicos dependen de secretaria de gobierno, pero las decisiones se suponen que son autónomas, las debe de tomar la junta de acuerdo a lo que decidan sus integrantes, que sabemos que están representados los tres sectores: el sector obrero, el sector patronal y sector gubernamental. Sin embargo en la práctica, vamos esto sería en el México de derecho, verdad. En México de hecho la junta está controlada totalmente por la secretaría de gobierno de tal manera que la secretaría de gobierno le da instrucciones a la junta sobre cómo debe de actuar cuando hay un emplazamiento a huelga. Hay muchos emplazamientos a huelga que son de tramite digamos para revisión de contrato, para firma, que sabemos que no hay problema, que sabemos que ya han estado platicando y que se van a arreglar. Pero cuando de repente hay un emplazamiento a huelga que huele a peligro, lo primero es reportarlo a secretaria de gobierno y entonces la secretaría de gobierno muchas veces nada mas esta alerta; muchas veces cuando ve que se está complicando el problema, incluso hasta directamente, ellos citan a las partes para hablar con ellos... y tratar de que el asunto se arregle. La consigna normalmente para las autoridades de la junta es tratar de conciliar, tratar de que esto no estalle y bueno hasta ahorita se ha logrado siempre con éxito. Si hablamos de más de 30 años que no ha estallado una huelga, pero si te tiene que estallar tienen ya tomada todas las precauciones para que la huelga la puedas tronar en el menor tiempo posible. Entonces ¿qué es lo que pasa pues? Al haber ese control sobre la autoridad que va a resolver los problemas por una autoridad tan importante como la secretaría de gobierno pues es la forma de estarle garantizando al empresario, pues, de que no va haber problemas (Abogado Laboralista #2 2010).

La diferencia de la versión de este otro abogado es que él resalta la forma activa como interviene el secretario de gobierno del Estado en los asuntos laborales de la entidad (postura que es avalada por el mismo gobernador). Es decir, la instrucción del secretario de gobierno es que los sindicatos sean controlados y contenidos por la JLCA, evitando a toda costa que los trabajadores exijan sus derechos laborales a través de la huelga. Pero el mecanismo de control obrero llevado a cabo por la JLCA no queda en ese nivel, ya que al preguntarle a este abogado sobre el probable del

registro de un contrato colectivo de trabajo por parte de un sindicato ajeno a los ya mencionados y por los contratos de protección, este menciona que la JLCA hace lo posible para que no se lleve a cabo dicho registro; y sí admitir el registro de contratos de protección de las centrales obreras oficiales para apoyar a la empresa.

Bueno legalmente para poder celebrar un contrato colectivo de trabajo, los trabajadores tienen que estar organizados en un sindicato, es decir en un contrato colectivo. Hablamos de dos partes: una parte patronal una parte obrera. La parte patronal puede ser una persona física, puede ser una persona moral o puede ser un sindicato de patronos, ahí no hay limitantes. La parte trabajadora necesariamente tiene que estar organizada en un sindicato. ¿Qué es lo que pasa?, bueno hay una central obrera, entonces ellos tiene sindicatos, por ejemplo un sindicato de todas las ramas, ¡ahí bueno, pueden celebrar un contrato colectivo con cualquier tipo empresa y entonces, ¿qué es lo que hace una empresa que se va a establecer? pues contacta a una central obrera de ese tipo, le dice: “oye me interesa un contrato colectivo, sale lo firman muy tranquilo, por supuesto con la famosas ayudas sociales para el sindicato [aludiendo al pago en dinero conocidas como las igualas], y el contrato van y lo registran ante la junta y surte todos esos efectos. Pero los trabajadores nunca supieron que hay un sindicato que presuntamente los representa a ellos y que ya celebró un contrato colectivo que los va a regir a ellos¹⁴. Hace 4 años aproximadamente se dio un caso muy curioso, aquí, en Aguascalientes, de una empresa que tuvo un problema y tuvo que cerrar de un día para otro. Y los trabajadores pues se quedan en la calle y quieren reclamar sus prestaciones y van y se arriman a una central obrera para que los defienda. Esta central obrera empieza hacer declaraciones en la prensa, y todo, y quiere empezar un movimiento ya jurídico. En eso se dan cuenta de que esos trabajadores de esa empresa tenían celebrado un contrato colectivo con la empresa, y estaba depositado en la junta [contrato de protección]. Y curiosamente esto fue algo hasta chusco, el secretario de esta central obrera va y le habla al que tenía celebrado el contrato y le dice: “oye es que esta empresa tú la tienes, tú tienes un contrato colectivo ahí”. Entonces es cuando empieza a participar el otro [el segundo sindicato] y el de la central obrera a la que habían acudido pues se

¹⁴ Este es el conocido contrato de protección, que simula la existencia de un sindicato en la JLCA, pero que en la empresa no existe. Esta firma de acuerdo entre empresarios y centrales obreras (la CTM, la CROC, la CROM, ente otras), se da a espaldas de los trabajadores. Y cuando los trabajadores desean construir un sindicato y quieren registrarlo en la JLCA, el presidente la junta aplica todos los obstáculos aludidos hasta el momento para evitar su registro.

hace a un lado. ¿Que nos da una idea de esto? Pues que celebraron el contrato y no se volvieron a parar en la empresa. Eso no es muy frecuente porque normalmente se mantiene en contacto, pero si nos da una idea a los extremos a los que se puede llegar cuando se celebra un contrato. Cuando en verdad lo que se busca es cooperar para esa paz social.

Ahora sí se han dado casos en que se han querido, ya teniendo un sindicato y habiendo celebrado un contrato colectivo, se ha querido formar algún otro sindicato dentro de la empresa. La verdad, han tenido que pasar calvarios y normalmente no han podido registrar su sindicato. Porque si vemos los requisitos que tiene la ley federal del trabajo para registrar un sindicato dice uno: ¡ay caray! pues esto es facilísimo, es cosa de dos meses esperar y ya cumplir con estos requisitos. Eso es el México de derecho. En el México de hecho puedo hablar de un sindicato, que la verdad, sí justificó [se refiere al registro legal ante la JLCA]. Desde mi óptica, que se le hayan puesto tantas piedritas. Y se le han puesto algo de piedritas en el camino para que no pueda obtener su registro, y hasta donde me acuerdo, hay un caso de un sindicato que ha querido registrarse desde hace 15 años solicitando su registro y no se le ha podido dar. Ese es el México de hecho, donde se puede hacer la ley de una forma u de otra según convenga en un momento dado y según las instrucciones que se reciban de más arriba [refiriéndose al secretario de gobierno o incluso del gobernador] (Abogado Laboralista #2, 2010).

Por otro lado, cuando se le preguntó al abogado sobre cuál ha sido el tipo de práctica laboral implementada por la JLCA al momento de resolver los casos estallamiento de huelga, la respuesta se centró en demostrar cómo las autoridades laborales intentan, con todos los recursos legales posibles, calificar a la huelga como inexistente; ya que si la huelga cumple con los requisitos legales, ni la esta puede hacer algo para defender a la empresa. A este estatus legal de la huelga se le conoce como Justificación¹⁵. Por lo tanto, si la huelga llega a alcanzar este reconocimiento la JLCA ya no puede hacer nada y los trabajadores pueden llevar su protesta en forma indefinida. Es por este motivo que las autoridades laborales hacen todo lo posible para que la calificación de cualquier huelga en el Estado sea de tipo inexistente o, en su caso, no alcance el reconocimiento de la Justificación.

¹⁵ Si la huelga en México es declarada con carácter "existente", entonces se dice que esta tiene Justificación legal.

Si pensamos en una huelga, repito hay más de 30 años sin una huelga de carácter local. Pero, sin embargo, han estallado algunas de carácter federal. Una de las que recuerdo fue por ejemplo la del cine "Encanto" que acabo con el cine [quebró la empresa]; otra la del "Monte de piedad", en fin, ha habido tres huelgas universitarias. Y bueno, en el caso por ejemplo del cine Encanto ahí es una cuestión importante, el cine se acabó por esa huelga. Porque cuando se entra al periodo de calificación de la huelga y la califican existente. Entonces, después de que la huelga es declarada existente, lo que sigue es pasar a periodo de justificación (el periodo de justificación sólo se puede parar si lo piden los trabajadores si no la junta está impedida para proceder). Esa es un arma muy importante para los trabajadores, que puede hacer precisamente que una huelga se vuelva eterna y que pueda acabar incluso con una empresa. Las autoridades lo que buscan es precisamente evitar pasar a esa etapa... y entonces lo que he visto y... bueno me tocó ver una huelga universitaria directamente, y me tocó ver de afuera un par de huelgas de carácter federal, y lo que busca la autoridad es el periodo de calificación de la huelga, calificarla como inexistente y ahí es donde la pueden tronar (Abogado Laboralista #1, 2010).

Con esta última versión se reconstruyen todas las relaciones y acuerdos entre quienes participan en la política pública de simulación democrática industrial en el Estado, instrumentada desde las esferas más altas de poder en la entidad. Y se pueden reconstruir todos los acuerdos y convenios que se han ideado, a través del tiempo; y quienes son hoy en día los que disfrutan de una estabilidad laboral sin precedente alguno en los mercados laborales del mundo, simulando desarrollos para Aguascalientes con base a la paz social y laboral.

Discusión

La discusión teórica de las políticas públicas en el mundo, han girado en torno al supuesto de que son los instrumentos que utilizan los gobernantes para alcanzar ciertos objetivos con base al uso de cierta cantidad de recursos, utilizando siempre cierto tipo de estrategia en particular. Estas, según algunos teóricos, se construyen casi siempre con base a la resolución de problemas que, según algunos gobernantes, son los prioritarios o urgentes. Así lo mencionan autores como Harold D. Lasswell quien afirma que existen dos conceptos que orientan a la política y a las ciencias de la política y de la democracia; estos dos términos pretenden ver la tendencia de los académicos para coadyuvar en el esclareciendo del concepto de política y, a su vez, definir al segundo (Lasswell, 1996:839). Este, autor

establece que la política debe resolver los problemas fundamentales del hombre, siguiendo determinadas valoraciones orientadas a alcanzar la dignidad humana (Ibídem, 89 y 93).

También existe otro autor que afirma que la política pública se basa mucho en la experiencia desarrollada por los gobernantes con el paso del tiempo. Siguiendo, a su vez, varios principios: uno de ellos es que las metas valorativas y el análisis empírico deben estar interrelacionadas; que los medios y los fines no son distintos, pero que pueden ser inadecuados y limitados; que la buena política es normal si varios análisis concuerdan con una sola; no se debe prestar atención a posibles consecuencias importantes, sobre todo a potenciales políticas y a valores afectados; y, por último, tomar en cuenta la sucesión de comparaciones para reducir la dependencia de la teoría (Lindblom, 1996:206). Básicamente la propuesta de Lindblom se basa en la estrategia de error- ensayo.

Por último, está el caso del teórico Yehezkel Dror, quien afirma que las ciencias políticas están dirigidas a la reconstrucción explícita de metapolíticas, con el objetivo de cambiar la continuidad histórica de la incompetencia que se oculta tras la expresión de "salir al paso a duras penas", con base a conseguir una mejora radical de las habilidades humanas para distinguir conscientemente los usos de estas nuevas capacidades (Dror, 1996: 144). Pues, bien se puede afirmar que el problema de los teóricos de la ciencia política y más los que se especializan en políticas públicas es que no aceptarán y ni propondrán el uso de estrategias que estén fuera del marco legal. Ante este hecho, hay quienes afirmen que este caso puede estar contenido en los mismos preceptos de los teóricos aludidos. El problema aquí es que ninguno de los teóricos los hace explícitos. Algo que se practica cotidianamente por parte de los gobernantes y por quienes realizan política pública real. En este caso, el problema para un académico es demostrar que tales acciones son llevadas a cabo por los actores sociales locales de cada región, de lo contrario se estarían construyendo simples hipótesis en relación a lo real.

Por el contrario, son precisamente otro tipo de teóricos los que sí han llegado a proponer, desde otro ángulo de estudio, fuera al de la ciencia política, lo que podría ser un tipo de política pública real. En este caso se pueden citar a teóricos como Michel Hard y Toni Negri quienes con base a la propuesta de Foucault y Deleuze llegan a proponer que las empresas siempre privilegian los espacios en donde existen condiciones de control al nivel de las ciudades. Es la tesis de Foucault de la sociedad control que apoya la idea de que la anterior surge del agotamiento de un tipo sociedad disciplinar (Celis, 2004: 68). En este caso, de acuerdo a Hard y Negri, los capitales buscan aquellas sociedades en la que existe cierto control de su población, en la que no existe o casi no existe la soberanía de las poblaciones, acorde a una lógica de imperio (Hard y Negri. 2000: 281).

Las tesis anteriores, si bien no hacen explícito el problema del tipo de política pública en los territorios del mundo, si es cierto que en aluden al problema que atañe en este artículo: un tipo de política pública que no encuentra límites en los marcos legales de las localidades para generar desarrollos industriales con base a la simulación de uso de políticas que benefician a los habitantes del territorio en particular. Esto es, un tipo de política pública en el que los actores sociales locales son los responsables de llevar a cabo determinados objetivos de acuerdo a sus intereses (metas particulares), a pesar de que impliquen dominación despiadada sobre la sociedad, o en su caso, de los trabajadores por parte de los gobernantes en función.

Por otro lado, existe otro teórico que partiendo del análisis del control obrero, al nivel de las relaciones industriales, llega a la conclusión de que los trabajadores puede controlarse a través de dos condiciones según el nivel de avance del capitalismo: uno referido a la organización despótico del trabajo y otro con respecto a la organización hegemónica de los mercados de trabajo. El primero hace referencia a que debe existir coerción sobre el trabajo, al grado tal que debe este prevalecer sobre el consentimiento que pudiera haber o no por parte de los segundos. Mientras que el segundo término denota lo contrario, debe existir el predominio del consentimiento sobre la coerción. El problema está en que en la segunda opción las empresas quedan vulnerables ante el poder de los mercados (los trabajadores), ya que ésta no puede protegerse de la anarquía que pudiera ocasionar. Por lo tanto, el autor propone, que se debe buscar subordinar a los mercados al punto de alcanzar una hegemonía en las fábricas (Burawoy, 1989: 235-236).

De la propuesta anterior se puede inferir la existencia de un tipo de política pública que implica el control de los mercados de trabajo a través de una hegemonía. Control que solo sería posible desde el nivel de las relaciones industriales y/o por medio de un aparato de Estado bien articulado, algo que este teórico no menciona. Esto es, si bien es cierto que los actores gobernantes deben buscar soluciones al desarrollo de la industria de sus regiones, entonces la política pública debe ser una con objetivos e intereses bien establecidos. Y que, a su vez, sea una que respete la normatividad y legalidad de la sociedad, algo que en los hechos no sucede por completo. De otro modo, ni los partidos de oposición ni las instituciones jurídicas dejarían que los gobernantes pudiesen llevar a cabo una política pública que violente los derechos de los trabajadores. Y, por lo tanto, resuelva tales problemas (sobre todo el de los mercados laborales anárquicos siguiendo la lógica de Burawoy). De este modo, los gobernantes deben aplicar un tipo de política pública que simule ser legal ante la sociedad, pero que en los hechos borre todo obstáculo que limite las acciones y objetivos a alcanzar; encubriendo a toda costa cualquier indicio de prácticas ilegales.

Por último, es necesario mencionar que el problema de la política pública, como ha sido planteada en este artículo, implica que existe una categoría mediadora entre esta y el control de los obreros. Esta mediación es la de relaciones industriales. En este caso no se menciona tanto el tipo de sistema de relaciones industriales en el Estado y su efecto en el control obrero de la región porque el objetivo de este artículo es exponer el efecto de las políticas públicas sobre el proceso de desarrollo industrial en Aguascalientes y el grado de desarrollo simulado de las tales políticas por parte de los actores sociales locales de la entidad. En este caso, dejaremos para otro momento, el tipo de relaciones industriales en Aguascalientes, México y su influencia en los procesos de industrialización en las regiones.

Conclusión

La primera conclusión de este artículo es que por primera vez se dimensiona la variable de política pública como una que toma matices que no se habían planteado en propuesta teórica alguna. Esto es, por primera vez, se expresa que la política pública, como parte de los procesos de gobernanza de los actores sociales de autoridades subnacionales y nacionales, es una que responde a intereses particulares locales de los territorios. De este modo, se demuestra empíricamente como es que la política pública industrial que se ha desarrollado en los últimos cuatro gobiernos locales en Aguascalientes, México, en favor de los capitales, es uno que simula el desarrollo para la entidad, basado en la violación de los derechos de los trabajadores, apoyada en un alto grado de control obrero y simulación de instituciones democráticas y legales.

La segunda conclusión está en función de expresar que las políticas públicas son instrumentos de simulación de los verdaderos intereses históricamente creados por los actores sociales locales de cada región. En este caso, son precisamente los gobernantes, empresarios y sindicatos de Aguascalientes, quienes, a través de relaciones corporativas, pudieron construir un ambiente propicio para la actividad industrial: estabilidad laboral. Cuyo significado refiere a control obrero desde los espacios institucionales de las distintas dependencias de gobierno relacionadas con el mundo del trabajo.

Así pues, cuando se hace alusión a que Aguascalientes, México ha sido uno que pudo construir cierta paz social y laboral que lo ha distingue del resto del país y del mundo, no es otra cosa que control obrero construido con base a una relación corporativa concreta, cuyos intereses están reflejados en un contubernio que los une. Pues bien, tanto el control obrero y la estabilidad laboral de la que se hace mención en el artículo, representan el fundamento de una política pública industrial que

pretende simular desarrollo para la región, pero que en los hechos sustenta toda una gama de violaciones de los derechos de los trabajadores. Apoyado enormemente en mecanismos legales que evitan el verdadero desarrollo de la sociedad hidrocálida: en su parte democrática y legal. Por otro lado, este ambiente positivo para la actividad industrial del que se habla mucho en los discursos oficiales, se convirtió recientemente en los inputs selectivos de los capitales en circulación en el mundo y que representan los llamados incentivos intangibles que desean aprovechar las Inversiones Extranjeras Directas IED de las regiones.

Esto es, nos encontramos con una doble función del aparato del Estado que domina institucionalmente a los trabajadores de la región-ciudad de Aguascalientes vía política pública: la primera se mueve en función de lograr paz social y laboral en el territorio; y la segunda orientada a ofertar y negociar¹⁶ a la primera ante actores sociales extranjeros: las IED.

En este sentido, la primera es un arreglo del mercado de trabajo instrumentado desde las cúpulas de poder en Aguascalientes, (expresados por relaciones corporativas), que tienen su efecto en bajos registros de conflictividad obrera y en contenciones salariales por la ausencia de sindicatos. Mientras la segunda representa el grado de negociación que llevan a cabo los gobernantes de la primera para hacerse visibles en los territorios como desarrollos industriales exitosos. Esta dualidad, por lo tanto, es lo que expresa la simulación de desarrollo en el territorio hidrocálido [término utilizado para referirse al Estado de Aguascalientes y a sus habitantes]. Uno que, por medio de la política pública, degrada a sus habitantes y a toda expresión de voluntad colectiva de la región. Por lo tanto, la tercera conclusión es que a través de la política pública industrial de simulación de desarrollo se construye todo un control de los mercados de trabajo. Así, pues, si bien es cierto que las tesis de Hard, Negri y Burawoy vienen a describir en parte la necesidad de los capitales de consolidar sus objetivos: mayores ganancias por medio de controles de la población (en este caso obrera). Es a través del análisis de las políticas públicas como se pueden concretar tales objetivos. Y que por lo tanto, tales políticas públicas tendrían nombre y apellido al momento de hacerse tangibles para los capitales.

Con lo anterior, se demuestra por qué los teóricos especializados en relocalización industrial nunca fueron capaces de dimensionar el impacto real de la variable de política pública. Su problema está en razón de la teorización previa que han hecho normalmente de esta, olvidando que en lo real surge de acuerdos y convenios (intereses concretos), entre quienes dominan determinado territorio.

¹⁶ Proceso de negociación llevado a cabo por los gobernantes con los capitales en circulación de todo aquellos que poseen los territorios en función del interés que puede encontrar las IED de las regiones-ciudades. Ver más en el artículo " Un paradigma sociológico para el análisis de las ciudades industriales competitivas".

Por último, se puede afirmar que el caso de Aguascalientes, México, con estabilidades laborales producto de políticas públicas de actores gobernantes en contubernio con otros propios de la región, no es el único en el mundo, ya que se están presentando procesos de industrialización en otros territorios que se están estructurando, a su vez, de forma socio-competitiva¹⁷, en la que son precisamente los tres principales actores sociales locales (gobierno, empresarios y sindicatos), quienes en sus respectivas ciudades son los que terminan por definir la dirección y rumbo de sus industrias, simulando desarrollos para sus regiones. De otro modo resulta imposible comprender lo sucedido en Aguascalientes y en gran parte del territorio nacional, ya que estos tres actores son los que han logrado históricamente influir en otras variables: las relaciones industriales, por ejemplo. Y son quienes han construido lentamente las naciones económicas¹⁸ que conocemos hoy en día en los distintos territorios del mundo.

Bibliografía

- Barba, H. (2005) Contratos de protección: grave desviación estructural nacional. *Auge y perspectivas de los contratos de protección, ¿Corrupción o mal necesario?* (Eds) por el PRD y la Fundación Friederich Ebert Stiftung. (pp. 43-48). México. D.F
- Becattini, G. (2002) Del distrito industrial marshalliano a la teoría del distrito contemporánea. Una breve reconstrucción crítica. <file:///C:/Users/Pablo/Downloads/Dialnet-DelDistritoIndustrialMarshallianoALaTeoriaDelDistr-2124386.pdf> 01/10/15.
- Burawoy, M. (1989) El consentimiento en la producción. (Eds) Ministerio del trabajo. Madrid, España.
- Celis, J. C. (2004) Sindicatos y territorios. Dimensiones territoriales de la acción sindical. (Eds) Escuela Nacional Sindical. Medellín, Colombia.
- Dror, Y. (1996). Prolegómenos para las ciencias de políticas. El estudio de las políticas públicas. (Eds) Porrúa Edición 2ª. México. D.F.
- Gutiérrez, P. (2016) Un paradigma sociológico para el análisis de las ciudades industriales competitivas. <http://www.equilibrioeconomico.uadec.mx/descargas/Rev2016/Rev16Sem2Art4.pdf>

¹⁷ Ver el término en el libro *La construcción del control obrero e industrialización en Aguascalientes: Contribución al análisis de la localización*, pág. 83.

¹⁸ Este término es propuesto por Becattini para denotar los espacios de distritos industriales en los distintos territorios del mundo, pag: 12.

- Gutiérrez, P. (2016) Políticas públicas y relaciones industriales de aglomeración de industria en Aguascalientes, México (1995-2014). Editorial Plaza y Valdés.
- Gutiérrez, D. y Gutiérrez, P. (2001) El sindicalismo en Aguascalientes. *Democracia y cambio sindical en México*. (Eds) PyV, Casa Abierta Al tiempo, Friedrich Ebert Stiftung. Primera edición. México. D.F.
- Gutiérrez, D. y Ramírez J. (2006) Corporativismo y contratos de protección en Aguascalientes. (Eds) UAA, Primera edición. Aguascalientes, México.
- Gutiérrez P. y Padilla, F. (2014). La construcción del control obrero e industrialización en Aguascalientes: Contribución al análisis de la localización. (Ed) Plaza y Valdez, Primera edición. México D. F.
- Hard, M. y Negri, T. (2000) Imperio. Internet. <http://www.chilevive>
- Lasswell, D. (1996). La orientación hacia las políticas. El estudio de las políticas públicas. (Ed) Porrúa Edición 2ª. México. D.F.
- Lindblom, E. (1996). La ciencia del salir del paso. El estudio de las políticas públicas. (Ed) Porrúa Edición 2ª. México. D.F.
- Lóyzaga, O. (1999) El registro sindical. Su uso en el control obrero. *Libertad Sindical*. (Eds) AFL-CIO, FAT, UNAM y El caballito. (pp. 59-72). México, D.F.
- Martínez, P. (2001) Obstáculos a la libertad de asociación en la firma y titularidad de los contratos colectivos. *Libertad sindical*. (Eds) AFL-CIO, FAT, UNAM y El caballito. (pp. 189-194). México, D.F.
- Muñoz, H. (1999) Libertad bajo registro: obstáculos al derecho de la asociación sindical. *Libertad sindical*. (Eds) AFL-CIO, FAT, UNAM y El caballito. (pp. 29-58). México. D.F.
- Ortuño, F. (1999) Función que juegan las autoridades del trabajo. *Libertad sindical*. AFL-CIO, FAT, UNAM y El caballito. (pp. 195-204). México. D.F.