

## Política pública de control obrero y desarrollo industrial en Aguascalientes, México

### RESUMEN

**Pablo Gutiérrez Castorena**  
[pgutier@correo.uaa.mx](mailto:pgutier@correo.uaa.mx)  
Universidad Autónoma de Aguascalientes,  
Aguascalientes, México

En esta ponencia se pretende destacar cómo es que en los últimos 4 gobiernos estatales de Aguascalientes, México se fue construyendo un tipo específico de política pública de control obrero, dirigida a convertir a la región hidrocálida en un “polo de atracción” de capitales internacionales con el objeto de desarrollar su industria. Esto es, el desarrollo industrial en la entidad se debió a que en los últimos 40 años, se pudo controlar a los trabajadores por medio de un contubernio corporativo entre los gobiernos estatales, empresarios y centrales obreras, para generar desarrollo industria, a través de esta política pública, caracterizada por evitar a toda costa cualquier conflicto laboral e incluso las huelgas.

**PALABRAS CLAVE:** Política pública. Control obrero. Desarrollo industrial.

## INTRODUCCIÓN

En esta ponencia se plantea cómo los gobiernos estatales en Aguascalientes, en los últimos treinta años, a través de un tipo específico de política pública industrial, se convirtió en el mediador de las relaciones corporativas que impulsaron la industrialización en el Estado.

Para demostrar lo anterior se citan algunas entrevistas realizadas a servidores y funcionarios públicos; así como también, a abogados laboristas quienes participaron como autoridades en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje JLCA en la entidad para la implementación de la política pública de control obrero. El conjunto de entrevistas de estos actores sociales son claves para entender el proceder de los gobiernos estatales (subnacionales) y de todo su aparato de Estado, la forma como han contenido al movimiento obrero hidrocálido o de Aguascalientes, México. Fenómeno que ha servido a los gobernantes para impulsar el desarrollo industrial, promoviendo a la región en el extranjero como una que ha erradicado los conflictos obreros en la región.

También se descubre cómo fue que estos gobernantes, desde inicios de los años 70, han implementado, en sus discursos, toda una idea dirigida a expresar que existe en Aguascalientes determinadas condiciones de estabilidad laboral (paz social y laboral), que deben mantener para continuar con el proceso de captación de inversiones productivas, y por ende, con el proceso de desarrollo industrial en el Estado.

## **CORPORATIVISMO Y POLÍTICAS PÚBLICAS: DOS PROBLEMAS PARA ENTENDER EL TEMA DEL DESARROLLO INDUSTRIAL EN AGUASCALIENTES.**

Cuando el estado mexicano decidió cambiar de política económica en el país (al neoliberalismo), para desarrollar nuevos rumbos económicos e industriales en las regiones, obligó a que los gobernantes estatales, en la década de los 90, tuvieran que rediscutir con empresarios y sindicatos los acuerdos que había alcanzado en años anteriores en materia de resolución de los problemas laborales en la entidad. Este hecho llevó a que el tipo de relaciones corporativas se redefiniera y se reorientara en dirección a resolver problemas productivos y de competitividad, más que defender las condiciones de trabajo de los obreros hidrocálidos.

En este caso, dado que los principios del neoliberalismo marcan la idea de que debe haber libre mercado entre naciones, competitividad entre empresas y la no intervención del gobierno en el ámbito productivo. Este hecho llevó a que era necesario que el gobierno federal mexicano y los gobiernos estatales modificaran su papel en la mediación de intereses, con el objetivo de llegar a construir nuevos acuerdos con los actores corporativos participantes. En este caso, se puede afirmar que a partir de la década de los 90, los acuerdos corporativos entre gobierno, empresarios y centrales obreras, estuvieron dirigidos a crear una nueva cultura laboral y una nueva cultura sindical dirigida a privilegiar la productividad y competitividad en las empresas. Este hecho llevó, en los años subsecuentes, a que los sindicatos asumieran también una forma específica de sindicalismo; sobre todo uno que permitía a los empresarios aplicar

cualquier política gerencial de modernización, y de ser necesario, hasta contribuir en los procesos de flexibilización en las empresas, algo que se logró lentamente a partir de mediados de los años 90 del siglo pasado (ALEMÁN et al, 1996).

Por otro lado, al mismo tiempo, el Estado se abocó a resolver todo el conjunto de conflictos laborales que traía consigo el proceso de modernización empresarial y de flexibilizar las condiciones laborales de los trabajadores. En los hechos esta tarea se llevó a cabo a gracias todo el aparato del Estado que intervino para controlar a los trabajadores en asuntos de conflictos laborales. Aparata de estado que involucraba a: la Secretaría General del Estado, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, la Secretaría de Desarrollo Económico y la Secretaría del Trabajo.

Para el caso de Aguascalientes, el proceso anterior se realizó de forma muy similar a lo que sucedió en el resto de país, con la salvedad de que en esta entidad federativa inició desde mucho tiempo atrás.

Esto es, una vez que se dio la alternancia en el poder, en 1998 en Aguascalientes, con el ascenso de un empresario de oposición a la gubernatura del estado (el Partido de Acción Nacional), y dos años después a nivel federal con el ascenso de Vicente Fox al gobierno de la república, Aguascalientes, por medio de sus autoridades, aceleró el proceso de control de la clase obrera a través de las relaciones corporativas existentes hasta el momento (a pesar de que esta era una estructura creada en los gobiernos priistas con sindicatos de la misma afiliación). Este hecho puso en conflicto político, en su momento, a las centrales obreras hidrocálidas en dos sentido: una por mantener acuerdos corporativos con gobiernos de oposición; y otro servir, al nivel de la fábrica, a los patrones consintiendo cualquier política modernizante llevada a cabo por las gerencias.

Pero también, con la llegada al poder por parte de gobiernos panistas a nivel estatal y más tarde a nivel federal, la relación corporativa, creada 20 años atrás por gobiernos priistas, no cambió en nada en cuanto a los acuerdos y convenios, por el contrario, los gobiernos panistas mantuvieron la misma política corporativa de contubernio, con el objeto de mantener el control de movimiento obrero y la subordinación de los trabajadores y los sindicatos por permanecer al frente de los trabajadores, hecho que le permitía acceder a ingresos económicos vía cuotas sindicales e “iguales” por tener la titularidad de contratos colectivos registrados en la JLCA sin que los trabajadores tuvieran conocimiento de los hechos. Este control heredado de los gobiernos priistas a los panistas se tradujo a en una serie de mecanismos acentuados de contención del movimiento obrero, al nivel de las relaciones industriales.

Una vez logrado lo anterior, para los gobiernos panistas fue muy fácil para el Estado beneficiar a las empresas con una política pro-productiva (con el pleno consentimiento de los sindicatos), por un lado; exigiendo a los sindicatos que llevaran a cabo acciones de contención del movimiento obrero al no permitir conflictos en las empresas y evitando a toda costa que no se presentara huelga alguna. Pero, además, el Estado logró que los sindicatos evitaran cualquier injerencia de sindicatos gansteriles provenientes de otros estados, que por cierto, pertenecientes al mismo partido del PRI, para que las empresas locales y las transnacionales no tuvieran conflicto algunos con sus trabajadores.

Con este nuevo rumbo de las relaciones corporativas en la entidad, expresado al nivel de las relaciones industriales, se fue terminando de constituir

una forma específica de política pública promotora del desarrollo industrial con base al control obrero, llevado a cabo desde las estructuras del gobierno del Estado; política pública que difundía internamente como una de paz social y laboral.

Así pues, se puede afirmar que con la participación activa del gobierno del Estado en Aguascalientes, en pro de los intereses de los capitales, a través de sus líderes extraídos del grupo empresarial de la entidad, el corporativismo tomó dimensiones muy cercanas a un control absoluto ya que ahora todo el aparato del Estado servía a sus intereses (SCHMITTER, 1993).

Por lo tanto, para demostrar en esta ponencia cómo fue que se alcanzó el control obrero en la entidad de Aguascalientes a través de su política pública se pasará a citar las versiones de los actores sociales clave cercanos a la relación corporativa aludida y cómo también aquellas otras versiones de profesionistas abogados que han operado para el Estado a través de una de sus dependencias gubernamentales (la que tiene que ver en los asuntos de regulación del trabajo en el estado: La Junta Local de Conciliación y Arbitraje).

En este caso se puede mencionar que la política pública que se ha llevado a cabo en los últimos veinte años en Aguascalientes, en relación a los dos problemas aludidos, es que ésta ha sido de tipo legal y formal cuando los capitales han decidido aprovechar las condiciones de ventajas competitivas que ofrece la ciudad de Aguascalientes; pero, a su vez, también ha sido una de tipo ilegal-informal, cuando los gobiernos en turno impulsan una política pública de control obrero con base a relaciones corporativas concretas de la entidad, violando los derechos de los trabajadores y evitando que éstos construyan y se organicen en sindicatos (los llamados contratos de protección para los empresarios llevados a cabo por las centrales obreras de la entidad). Todo lo anterior para alcanzar cierta estabilidad laboral que se ha traducido en cero huelgas en la entidad por un periodo de 40 años (GUTIÉRREZ, 2013).

De este modo las entrevistas realizadas a servidores públicos y a abogados laboralistas vienen a ser la evidencia empírica contundente de lo que aquí se ha nombrado como política pública de control obrero.

### **LOS OBSTÁCULOS GUBERNAMENTALES PARA EL REGISTRO DE SINDICATOS Y CONTRATOS COLECTIVOS EN LA JLCA, COMO FORMAS DE CONTROL OBRERO**

Para llegar a lo que en esta ponencia se le ha llamado como política pública de control obrero se debe iniciar con la revisión de fuentes que han dado cuenta, del fenómeno al que se hace alusión, para luego retomar los resultados que explican cómo los gobiernos estatales y federales, a través de una política de Estado, construyeron ciertos obstáculos que evitan que las centrales obreras locales y las empresas tengan problemas con sindicatos democráticos y/o con centrales obreras externas por la disputa de la titularidad de los contratos colectivos de la empresas de extranjeras en la entidad. En este caso los primeros obstáculos que han servido de mecanismos de control obrero por parte del Estado como parte de su política pública son los que llevan a cabo la Junta Local de Conciliación y Arbitraje (JLCA).

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, se

ha limitado sistemáticamente el proceso de registro de sindicatos democráticos en la JLCA y como en cambio esta ha permitido, a su vez, el registro de los llamados contratos de protección por parte de las centrales obreras que pertenecen a la relación corporativa en los estados. En este caso, se puede enumerar que la primera forma para controlar al movimiento obrero en todo México es a través del momento en que los trabajadores desean registrar su contrato colectivo en la JLCA o la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje JFCA. Esto es, la junta local ha llevado a cabo acciones dirigidas a evitar que los trabajadores puedan registrar un sindicato. Este primer momento de control obrero ha tenido el fin de hacer eficiente la reproducción del sistema y los fines del propio estado (LÓYZAGA, 1999).

Pero, además, Lóyzaga que el sindicalismo corporativo se encuentra en crisis, y que una manera de hacer eficiente y extensivo el control de los obreros (no sólo a través del sindicalismo corporativo), se ha dado por medio de las argucias más sutiles y obstáculos que puede llevar a cabo el estado en forma legal a través de la normatividad jurídico laboral (LÓYZAGA, 1999a).

Pero ¿cuáles son esas argucias y de obstáculos normativos de los que habla este autor?. Las que evitan el registro de un sindicato (fuera este democrático o no), a pesar de que la ley del trabajo afirma 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 otro experto que haciendo una lectura de este artículo, explica cómo se llevan a cabo las formas de obstaculizar el registro de un sindicato:

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 depende 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 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 clausula de exclusión este trabajador quedará fuera de su empleo.

\* Y cuando una 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; MARTÍNEZ, 2001).

El trabajo de Muñoz (1999) y el de Martínez (2001) coinciden en que el registro de un sindicato es obstaculizado, pero este es tan sólo 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 ser registrado, debe permanentemente cumplir con los requisitos de actualizar el padrón de sus miembros. En caso de incumplir, la autoridad puede no otorgar la toma de nota, de la cual, sin ésta las acciones sindicales (emplazamientos a huelgas, el estallamiento de la huelga), son consideradas ilegales (MUÑOZ, 1999; MARTÍNEZ, 2001).

Pero, el estado no sólo ha utilizado dichos mecanismos como obstáculos del registro para controlar a los sindicatos, sino también hacen uso de la estructura de funcionarios públicos para que apliquen la leyes de forma discrecional de la aplicación, al grado tal que pueden llegar a la aberración total en la aplicación de la ley laboral: como es permitir registrar los llamados contratos de protección que rompen con todo lo que se ha mencionado con antelación (MUÑOZ, 1999; MARTÍNEZ, 2001).

Al parecer el papel de los funcionarios públicos y las autoridades laborales, no sólo han limitado el derecho de los trabajadores a registrar un sindicato o mantener la toma de nota de su sindicato; sino, también el hacer homogéneas las acciones a nivel nacional con los gobiernos en turno. Y más aún con los gobiernos de las última 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).

Este autor citado describe a éstos sindicatos como corruptos, ya que han visto talsituación como una oportunidad para hacer negocios con las empresas, llevando a cabo emplazamientos a huelga fantasmas y llevando a cabo registros de la titularidad de contratos colectivos con sindicatos inexistentes (los contratos de protección).

Por otro lado, este mismo autor descubrió como es que en algunos mestados, concretamente el de Guanajuato sus autoridades laborales han llegado hasta emitir nuevos criterios en materia laboral, que implementados y llevados a cabo en pleno de la JLCA, han buscado el objetivo de conservar la tranquilidad y equilibrio en los tribunales del trabajo. Donde el objetivo de fondo de tales criterios de contratación colectiva es evitar que los sindicatos hagan negocio con los estallamientos a huelga (que ha sido de tipo simulado). Estos criterios fueron emitidos en el periódico oficial del 27 de abril de 1999, y en cada uno de éstos, 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), entorpecer el registro del sindicatos, por exageración de criterios de asamblea, y por demanda de titularidad del contrato, entre otras. Éste mismo autor aclara que tales criterios van en contra de la LFT, pero son aplicados por las autoridades laborales de Guanajuato de forma legal. (ORTUÑO, 1999).

En este caso, el problema está en que las autoridades laborales y el control que ejercen sobre los trabajadores y sus sindicatos han llegado a tal punto que las mismas autoridades han tenido problemas para poder contenerlas. Tales

desviaciones estructurales han llegado a ser tan aberrantes que hasta se han permitido el uso de contratos de protección por parte de los empresarios a través de sindicatos, con el aval de las autoridades laborales para así mantener el equilibrio laboral del que habla esta autor.

Así pues, es precisamente Héctor Barba García (2005) quien describe la forma como se estructuran los llamados contratos de protección 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 contratados, por simular un registro de titularidad de un contrato colectivo en la JLCA sin que exista sindicato alguno], 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).

Barba (2005) menciona además que, a través de 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.” (BARBA, 2005).

El trabajo de Héctor Barba (2005) 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 las inversiones trasnacionales no tener que negociar anualmente con un sindicato en sus empresas, y por ende, no tener problemas laborales.

Retomando lo anterior, se puede concluir que los contratos de protección registrados ante las autoridades laborales, en forma conjunta con los sindicatos, son el principal instrumento del estado para controlar a la clase trabajadora. Tal mecanismo y todos los demás, son puestos a disposición de las firmas extranjeras como parte de la política pública que sirve de difusión de la ciudad en el extranjero para captar inversiones productivas.

Pero, ¿cómo funciona dicha política pública llevada a cabo por los gobiernos locales y sus aparatos de gobierno?. En el siguiente apartado se expone cómo fue que al continuar con las relaciones corporativas en el estado dirigidas por parte de los gobiernos locales panistas y ahora nuevamente priistas, éstas se transformaron en controles obreros efectivos para las empresas al nivel de las relaciones industriales; y, a su vez, cómo éstas últimas permitieron la aparición

de políticas públicas que dieron continuidad a las primeras y se constituyeron en el instrumento promotor de la industrialización en la entidad.

### **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 a través de sus autoridades laborales, en cuanto al registro de los sindicatos de las empresas, no se entiende por completo si sólo se analiza el papel de la JLCA. En este proceso, también existen otras instituciones gubernamentales que participan activamente en la producción y reproducción de dicho fenómeno. Esto es, uno de los secretarios del Estado, concretamente el de secretaría de Desarrollo Económico y el mismo Secretario del Gobierno son quienes llevan a cabo acciones de supervisión de los obstáculos aludidos y de la forma como deben de insertarse las nuevas empresas en la entidad para que no tengan problemas con los trabajadores o los sindicatos.

El primero es una secretaría orientada a promover y desarrollar la industria en el estado. Básicamente, su papel es activo ante problemas relacionados con la industria en la localidad e incluso son quienes tienen que ver con lo laboral. Este aparato estatal y su secretario de forma conjunta con el presidente de la JLCA, coordinados a su vez por Secretario de Gobierno del estado, se articulan para apoyar a los empresarios locales y a sus estrategias emanadas desde sus oficinas en las cámaras empresariales: concretamente en la COPARMEX (Confederación Patronal de la República Mexicana). Éstos, de forma corporativa, se reúnen cada mes para solucionar todos los problemas de conflictos laborales en la entidad.

Pero, ¿qué hace la figura del secretario de gobierno como representante directo del gobernador del estado?. Este se encarga de supervisar los trabajos realizados por los dos anteriores, y asegura que la política pública de control obrero se lleve a cabo eficientemente, para así dar continuidad al acto de promoción de la ciudad en el extranjero en cuanto a que la entidad mantiene estabilidad laboral. Este hecho se convierte, según los mismos empresarios en un factor de competitividad y de localización industrial para la región.

En relación a los asuntos de conflictos laborales en las empresas, el secretario de gobierno y los funcionarios públicos de la SEDEC y la JLCA, se articulan para constituir todo un aparato dirigido a controlar al movimiento obrero de la región. Esta tarea la vienen realizando desde hace cuarenta años y los resultados han sido tales que en todo ese tiempo no ha habido huelgas en la entidad. Esta tarea permanente en el Estado por todos los gobiernos estatales es el elemento que permite que existen en la JLCA todos los casos de contratos de protección a los que se ha hecho alusión.

Por lo tanto, para demostrar en este trabajo todo lo que se ha afirmado se pasará a las citas a todos los informantes clave ya aludidos, con la aclaración de que a los abogados laboristas, sólo se les nombrará por medio de su profesión en forma enumerada para conservar el anonimato, al resto de los actores se les citará por su cargo y responsabilidad en el Estado.

Para comenzar con la revisión de las entrevistas de la presente ponencia, se citan primero a algunos de los principales líderes empresariales y de centrales

obreras. Con el objeto de conocer la opinión tanto de los primeros en relación con las tareas que realizan los servidores y funcionarios públicos en el estado; para luego retomar las versiones de éstos últimos y conocer cuál ha sido -según su opinión- la contribución que han hecho al proceso de industrialización de los últimos veinte años en Aguascalientes. Para luego conocer cómo estos actores han contribuido en la construcción y consolidación de una política pública de control obrero que sirve, a su vez, para promocionar al estado en el extranjero como una sociedad competitiva o que posee determinada ventaja competitiva.

Pues bien, para comenzar a citar a los actores sociales intervinientes en la relación corporativa existente en Aguascalientes, se cita al líder obrero de la central obrera CROM Aguascalientes (Confederación Regional Obrera de Mexicana fundada en 1914 en el proceso revolucionario mexicano). Este actor social manifestó su inconformidad y reclamo al gobernador en turno (Luis Armando Reynoso Femat del periodo de gestión 2005-2010) y en presencia del Secretario de la SEDEC (reunión de tipo corporativo), sobre la forma de repartir la titularidad de los contratos colectivos de trabajo a los sindicatos locales de aquellas empresas recién instaladas en la entidad. Reclamo que, según este líder, cuestionaba el porqué el gobernador permitía que sindicatos externos pudieran registrar contratos colectivos en la JLCA de aquellas empresas que llegan al Estado. Este hecho tal cual, según el entrevistado violaba el acuerdo corporativo de no permitir la entrada de sindicatos externos al Estado. Algo que iba en la lógica contraria al contubernio que había llegado a concretar en años entre estado, empresarios y sindicatos locales.

De acuerdo a ésta versión, dicha acción de registro de la titularidad de los contratos colectivos con los sindicatos externos, implicaba que también el mismo presidente de la JLCA tenía conocimiento de los mismos, ya que este debía negar el registro a ese sindicato por dos razones: la primera está en función de lo legal. Esto es, cada vez que llega una empresa a la entidad sus trabajadores tienen derecho a registrar un sindicato con cualquiera de las centrales obreras. Y la segunda esta en el hecho de la lógica del contubernio corporativo, de no permitir que el registro lo puedan hacer sindicatos externos (lo informal del acuerdo). El problema estuvo en que las empresas que reclamaba el líder obrero debían registrarse en la JLCA en términos legales por obreros y por sindicatos locales según el acuerdo, algo que en los hechos no cumplía con ninguno de los dos casos.

Con lo anterior, se puede afirmar que en este espacio del aparato del estado (la JLCA), es en donde nace el primer momento de la política de industrialización en el estado, que no es otra cosa que una política pública de control obrero con base en la relación corporativa entre sindicatos, empresarios y gobierno; ya que, como se podrá observar en la versión del líder de la CROM de Aguascalientes, el secretario de la SEDEC y el presidente de la JLCA, llevan a cabo acciones concretas para operar este tipo de política pública de industrialización, estando alertas de cualquier conflicto originado en las empresas.

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 [termino que utilizan los actores sociales aludidos para encubrir el control sobre los obreros], para garantizarle a aquel que quiera 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 por qué 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 cual es cual, eran hermanas gemelas. Lo que ocurría en la junta [la JLCA], 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. Sep. de 2010).

La versión de éste líder sindical resulta ser muy ilustrativa, ya que en ésta se puede demostrar en un primer momento cuál ha sido el papel que juegan los funcionarios públicos con respecto a los problemas conflicto laboral y cómo se da reparto de la titularidad de los contratos de protección a los sindicatos locales de Aguascalientes como parte de la política industrial local. Y además, cómo es que estos actores trabajan estrechamente para garantizar la paz social y laboral.

Por otro lado, en otra versión de este mismo se puede ver cómo tanto los empresarios y los sindicatos nacionales se articulan para prevenir los conflictos en la entidad. También aclara la actitud que asumen los empresarios ante la amenaza de que estalle una huelga por parte de cualquier sindicato. Ésta actitud responde, según el entrevistado, al hecho de que el empresario conoce bien el control que se tiene sobre los trabajadores en Aguascalientes; en este caso, si un sindicato emplaza a huelga, éste sabe que no va a suceder nada. A tal grado que ahora los empresarios se dan el lujo de ni siquiera asistir a los citatorios de la JLCA, ya que para cuando deseen los sindicatos hacer algo al respecto, ya se terminó la obra. La actitud de algunos empresarios, sobre todo los de la industria de la construcción, demuestra que existe una participación activa por parte de los funcionarios públicos laborales en pro de los empresarios. También hay que dejar en claro que las autoridades laborales se muestran oficiosas para limitar un derecho constitucional como es el derecho de huelga a los trabajadores, garantizando a la entidad la paz laboral y alcanzando para los empresarios el control obrero en todo 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 trasportes, 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 para [la parta patronal], 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, “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, no se hace eso... ¿por qué desdeña, el empresario sindicato? Ahora dice [el empresario]: “no quiero, estállamela”, es muy fácil acá; pues te voy a parar, “no puedes” (responde el empresario) (Jesús Ramírez Ramírez, líder de la CROM de Ags. Sep. de 2010).

En este caso, la JLCA tiene conocimiento sobre las acciones de los sindicatos nacionales (externos) en el estado, a tal grado que se siguen extorsionando a los empresarios locales, a través de los emplazamientos a huelga. Esto es, las autoridades han protegido a las empresas de muchas formas, incluso de tolerar la inasistencia de éstos a los citatorios que éstas les hacen para buscar mediar los conflictos, ya que éstos también son actos simulados. Por esta razón los líderes empresariales e incluso los representantes de la SEDEC, sugieren a los nuevos inversionistas que lleguen a acuerdos con algún sindicato la local, para así evitar que aparezcan conflictos de laborales en sus empresas.

Pero, ¿cuál es la opinión de los servidores y funcionarios públicos al respecto?.. En este caso, según la versión de los abogados laboristas, éstos se han resuelto a través de dos formas, de acuerdo al tipo de conflicto: en primer lugar, si el conflicto es de colectivo entonces se debe de evitar a toda costa por parte de las autoridades laborales; y en segundo lugar, si el conflicto es individual, las autoridades dejan que siga los causes jurídicos como lo marca la Ley Federal del Trabajo de México.

Así por ejemplo, se tiene la entrevista del Subsecretario de Desarrollo Económico en el Estado de Aguascalientes. Éste servidor público afirmó 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 específico, 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 [refiriéndose a él], lo que quiere es llegar a encontrar es 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 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 porque 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 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, Sep. de 2010).

En este caso, son varios los puntos interesantes a destacar en este trabajo, uno de éstos es la forma como las autoridades y representantes de la SEDEC resuelven los conflictos en las empresas de Aguascalientes. Esto es, cuando aparece un conflicto en una empresa de Aguascalientes, rápidamente se conforma lo que él denomina como "Comité de Contingencia", en el cual, participan todos los involucrados en el problema (pueden ser los representante del seguro social, Infonavit, sindicatos y empresarios). Tal reunión tiene el objetivo de evitar que la empresa se vea afectada o que tenga un desenlace perjudicial para ésta: como pagar a algún acreedor determinado embargo (en este caso el Seguro Social o el Infonavit). Al parecer esta secretaría tiene la función de resolver los casos que tienen relación con conflictos económicos para la empresa; mientras que la JLCA resuelva aquellos otros que tienen relación con los asuntos del trabajo, sobre todo los de tipo colectivo. Por esta razón, como lo afirma el líder obrero de la CROM de Aguascalientes, las funciones del Secretario de la SEDEC y del presidente de la JLCA, tienden a confundirse como tales.

En otra entrevista encontramos como es que los funcionarios públicos se mueven en función de las órdenes del Secretario de Estado ante cualquier tipo de problema. En este caso si el problema es colectivo éste debe resolverse políticamente. Esto es, todo parece indicar que el gobernador del estado, a través de su Secretario de Gobierno y su Secretario de Desarrollo Económico, tienen

muy claro cómo deben mantener la paz social y laboral en la entidad a través de una política pública de control obrero.

Así, a simple vista, denotaría que la misión de la Secretaría de Desarrollo Económico tiene el objetivo de apoyar a las empresas ante cualquier contingencia, incluyendo a los trabajadores, supuestamente.

Sin embargo, aún con todo lo anterior, se puede reforzar más la hipótesis sobre la existencia de una política pública de control obrero al nivel de las relaciones industriales; sobre todo cuando el mismo representante de la subsecretaría de la SEDEC llega a afirmar que los empresarios buscan entidades con política industriales “pro-negocios”, con una alta disponibilidad de los gobiernos para apoyar al empresariado. En la siguiente versión de entrevista se hace explícito lo anterior, sobre todo porque a éste líder se le cuestiona sobre cuál es el factor que más ha determinado que las empresas grandes lleguen a Aguascalientes.

En principio hay algo muy importante, la paz social.[Termino utilizado por este actor para denotar que han pasado 40 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].. 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. Sep. de 2010.).

Como se puede observar, el subsecretario de la SEDEC tiene clara 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. Pero las versiones por parte de éste entrevistado, no terminan ahí. Este funcionario público menciona más adelante, dando un ejemplo, de cómo participó la secretaría ante la crisis económica mundial que experimentó la empresa NISSAN en el año de 2008.

Con esta otra opinión se puede demostrar cómo esta secretaría ha colaborado con la solución de los problemas a las empresas, según sea la contingencia que tengan. En este caso fue el permitir que cierta empresa flexibilizara el salario de sus empleados de forma ilegal según la ley vigente de trabajo.

...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].... 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 consintiendo el trabajador que le flexibilicen su salario], 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, ¿sabe 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 despides, ¿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, ¿que 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. Sep. de 2010 ).

Con la versión de esta autoridad de gobierno del estado, nuevamente se comprueba el tipo de política pública de control obrero a favor de las empresas transnacionales implementada en la localidad. Por lo tanto, se puede afirmar que por medio de los pactos corporativos se ha logrado que las empresas no se vean afectadas hasta por contingencias como las crisis económicas mundiales,

apoyándolas incluso con financiamiento si es necesario como lo ilustra el subsecretario. Pero también hace alusión a como se desempeñan los sindicatos en estos casos, consintiendo la flexibilización sin defender a los trabajadores.

Pero ¿cuál es la opinión del presidente de la JLCA con respecto al tipo de política pública de relaciones laborales e industriales que éste mismo lleva a cabo en Aguascalientes?

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, éste 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 a lo que sucede en la república mexicana, debido a que el 40% de los conflictos en Aguascalientes se arreglan por medio de la conciliación, el desistimiento y el convenio por parte de los trabajadores. Además que las tendencias a huelgas no se presentan, como 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 Oct. 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 industrialización. Y cómo es que éste servidor público resalta la estadística que ha alcanzado el Estado en materia laboral: conflictos individuales resueltos en un 40% a través de la conciliación por medio de un convenio y que han pasado 35 años sin que se presenten huelgas.

En este caso, el mismo 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 se ha llevado a cabo de forma tal que hasta él mismo describe su desempeño laboral con un refrán: “más vale un mal arreglo que un buen pleito”. En este caso, 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 se apoya en todo lo que ha aludido hasta el momento). Lo anterior se puede corroborar con la siguiente parte de la entrevista, en donde éste alude cómo es que en la entidad se ha llegado a evitar el estallamiento de huelgas por tanto tiempo.

¿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 que 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 merito 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 Oct. De 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 el contener las acciones individuales (principalmente); mientras que las colectivas al nivel de la fábrica no se han podido realizar porque no hay sindicatos en éstas por el uso de los llamados contratos de protección, que son los que se disputan los sindicatos para obtener dinero del empresario por este servicio.

Por otro lado, cuando a éste entrevistado se le cuestionó sobre si la flexibilización existente podría contribuir a incrementar la competitividad de la ciudad, este argumentó que sería precisamente en el rubro de la flexibilización de las relaciones laborales en donde se tendría que llevar a cabo. El problema está en que este servidor público al igual que el de la SEDEC, tienen conocimiento de que la flexibilidad en las empresas son acciones de modernización productiva que no son legales en México. Y si este servidor público alude a que éste fenómeno de modernización se ha venido practicando en nuestra ciudad, entonces también éste ha consentido el que se flexibilicen los contratos colectivos desde su formación.

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 en ese sentido de acuerdo a su opinión?

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. Oct. De 2010)

Esta última declaración 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 habló el Presidente de la JLCA, se ha llevado a cabo en Aguascalientes por más de 10 años aproximadamente. Es por eso que este servidor público propone que las reformas laborales estén dirigidas a flexibilizar las relaciones laborales.

Con respecto a este asunto, las reformas laborales aprobadas en 2012 culminaron con casi todo lo que proponían los empresarios, surgidas éstas desde Consejo Coordinador Empresarial a nivel nacional y de la COPARMEX de Aguascalientes al nivel de lo local: pagos por horas, contratos a prueba, salarios caídos con un máximo de un año por despidos injustificados, etc. En los hechos se siguió protegiendo el contrato de protección evitar que aparezcan los sindicatos democráticos en las empresas y evitar que éstos rindan cuentas públicas de las cuotas sindicales.

Por otro lado, al preguntarle al presidente de la JLCA sobre quien más participa en el engranaje que contribuye para que el Estado mantenga la paz laboral atípica de la habla. Este respondió que son precisamente los abogados.

Este otro actor al nivel profesional es descrito por el presidente la JLCA por ser uno con cultura de apertura y de charla constante que contribuye para que se resuelvan los conflictos 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. Oct. De 2010)

Este otro actor social, el abogado laboralista, ha desarrollado la tarea en el estado de asesorar los inversionistas extranjeros sobre cómo deben de adaptarse a la relación corporativa en el estado. Pero ¿cuál es la forma en la que participan estos nuevos actores en este engranaje del que hacen mención los funcionarios públicos y los líderes sindicales?

Al entrevistar al abogado laboralista uno, se le preguntó por el factor que más atrae a 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 al momento de tratar de lograr inversiones que pudieran estar en cualquier otra entidad del país.” (AL #1)

Pero la respuesta de estos sujetos social profesional se extiende y hace explícito la forma cómo se convirtió la paz laboral en el factor de mayor interés para inversionistas extranjeros, esto se puede verificar en la siguiente entrevista:

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 a 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 afiliados 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. (AL #1. Oct. De 2010)

Esta versión describe las formas de control obrero en Aguascalientes (coincidiendo con todo lo que se ha mencionado). Por ejemplo, en el caso de la opinión de cómo se da el control obrero en la entidad, denominado como paz social y laboral, este abogado menciona que el estado (representado por el gobernador, que tiene a su mando al secretario de gobierno y al presidente de la JLCA), apoya al empresario local de cualquier conflicto colectivo, a tal grado que éste abogado llega a nombrar este hecho como control de estado. Término que es usado para expresar cómo el estado ha construido toda una serie de obstáculos que evitan que las huelgas prosperen.

Pero el control de estado que menciona el abogado, no sólo se ejerce al nivel del entorpecimiento de una huelga, como ya se había mencionado, sino también al nivel legal. Esto es, la JLCA puede instrumentar, como ya se mencionó al inicio de este subapartado, toda una serie de mecanismos de control sobre los sindicatos. Por ejemplo desde el momento del registro de los contratos colectivos y de los sindicatos. Con esta acción por parte del gobierno se evita que las acciones sindicales lleguen al conflicto colectivo. Por lo tanto, el control del estado se lleva a cabo de tal manera que no importa que aparezcan conflictos individuales, lo que importa es evitar los conflictos colectivos, ya que de no presentarse éstos problemas laborales en las empresas, se puede dar continuidad a la paz social y laboral; proceso, que a su vez, es utilizado por el gobierno estatal como factor de competitividad para la ciudad y de desarrollo industrial para el Estado.

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 los representan o no se han podido crear en las empresas, para organizar una verdadera lucha sindical.

Pero además, en otra parte de la entrevista, este sujeto maneja la idea de que el control que ejerce el estado sobre los trabajadores a través de su política pública se ha traducido en los hechos en una "paz laboral controlada". A tal grado que incluso entre los sindicatos y empresarios pueden construirse pactos sociales y acuerdos de no agresión entre sindicatos, llegando a acuerdos entre patrones, trabajadores y estado para que ni siquiera se emplace a huelga por parte de los sindicatos, acto que, según el entrevistado, se llevan a cabo en oficinas; con el objeto ya ni de que se registre el hecho en la JLCA.

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 tu, 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 (AL #1. Oct. De 2010).

Por otro lado, con esta misma entrevista se puede confirmar una primera hipótesis: al estado le ha interesado contener al movimiento obrero al nivel de los conflictos de huelga; dejando de la lado los conflictos individuales. Esto es, en el caso de los conflictos individuales, el estado deja que sean resueltos por las vías legales normales, jurídicamente hablando. No así con los conflictos colectivos, ya que el Estado los resuelve de forma política. De tal modo que el objetivo final, como política de Estado instrumentada a través de una política pública, es que las huelgas no deben de estallar en la entidad, conservando así una estadística de cero huelgas desde hace 30 años aproximadamente.

No lo sé, simplemente no tengo ese dato; pero de que en Aguascalientes si lo ha sido así: lo es. De hecho nuestro actual gobernador Carlos Lozano de la Torre siendo secretario de desarrollo económico del estado, lo dijo públicamente, no solo en una ocasión, en muchas ocasiones. Hay que recordar incluso que cuando hace campaña Luis Armando Reynoso a la salida de, en términos de la administración de Felipe González, como gobernador, promete un Aguascalientes de 10. Era el slogan, lo recordaremos de 10 y hablo de 10 puntos que iba a resolver; sí vamos, y lo retomaron en los diarios o incluso porque debe estar en algún documento. Que los tenga como sus ejes principales: uno de los ejes era la junta de conciliación y arbitraje, el control del área laboral, hablo de un

cambio, hablo de un apoyo de distrito y lo cumplió de hecho. La junta entrando en su administración cambio totalmente, fue reestructurada para poder dar un mejor servicio; pero desde luego, siendo yo litigante, me doy cuenta de manera muy clara que el área individual se maneja jurídicamente y el área colectiva se maneja políticamente al 100%. Hoy no importa si sabes o no de emplazamientos de huelga, no importa hoy. Lo importante es que sepas negociar políticamente el espacio que va desde las negociaciones, para que el líder sindical simplemente presione a los patrones para tener un contrato, que le importan muy poco. Llega al conocimiento de sus miembros, como es el del estado y el patrón, casi unidos de la mano evitando que el sindicato y el trabajador lo demanden. Ahora ese es un ejemplo casi inexistente porque los líderes sindicales en nuestro estado son gente, pongámoslo entre comillas, muy buenos. ¿Qué pues? que fácilmente se convence de que no es necesario actuar mediante la ley; sino que es más fácil que lo convenzan con negociación para llegar a acuerdos en la firma de contratos o en la revisión de los contratos colectivos. ¿No sé si soy claro? Estoy tratando de arreglarlo así en términos legales, pero tratando de ser muy claro...[expresión que el entrevistado utilizó para denotar la otra intención de las autoridades para llegar a un acuerdo con el sindicato], pero bueno es muy evidente que hay un esfuerzo porque no haya huelga (AL #1 Oct. De 2010).

Con la entrevista anterior, queda clara la forma en que el gobierno utiliza los recursos del Estado para que los sindicatos terminen desistiendo de su lucha obrera. En este caso, se puede decir que se presenta el camino de la compra de voluntades sindicales, como aparece al final de la entrevista, para evitar que se llegue a la huelga.

Por otro lado, existe además, otra entrevista realizada a otro abogado laboralista, quien laboró por muchos años en la JLCA y conoció a fondo los mecanismos y políticas de control obrero impulsadas por los gobiernos del Estado.

En este otro caso, éste también se afirma que la paz social y laboral en el Estado es el factor que más lo distingue para captar inversiones productivas, entre otros elementos que están presentes.

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 les 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 (AL #2. Oct. De 2010 ).

La versión de este abogado laboralista muestra de entrada, la importancia que le da el empresariado del estado a realizar sus actividades productivas de forma estable; en donde los sindicatos no van a ser problema alguno para éstos. Pero además, de ver cómo es que este profesionista coincide con las versiones anteriores en cuanto a la manera cómo se han resuelto las demandas individuales en la JLCA. Con esta nueva aportación, este abogado va aclarando cuál ha sido el tipo de política que impulsan los presidentes de JLCA con respecto a reducir conflictos individuales en el estado.

De esta manera, este abogado comienza su versión afirmando como la JLCA depende de la Secretaría de Gobierno del estado. Llevando a cabo determinadas acciones según sea el caso. En este caso, cuando los casos de conflictos laborales son colectivos y sobre todo aquellos que están en la situación de estallamiento a huelga deben ser obstaculizados por ordenes de éstas secretarías, y si hay peligro de estallamiento de huelga declarados inexistentes.

Bueno, aquí hay varios factores, por una parte los sindicatos importantes de Aguascalientes tienen una relación muy estrecha con gobierno del estado y tienden a una ideología muy clara, que lo principal, si quieren tener ventajas de tipo económico las pueden obtener mejor llevando una armonía con el patrón que peleándose con él. Porque lamentablemente la mayoría de los sindicatos están más interesados en defender intereses económicos propios que en defender los intereses de los trabajadores y saben que pueden obtener muchas ventajas celebrando un contrato colectivo de trabajo muy ligero para el patrón [se cree que este actor hace referencia a los contratos flexibles impulsados por los sindicatos locales], que en realidad va a servir más que nada para tener controlados a los trabajadores en las cuestiones colectivas. 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 secretaria de gobierno de tal manera que la secretaria 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 secretaria 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. (AL #2. Oct. De 2010).

La diferencia de la versión de éste abogado es que éste resalta la forma activa como interviene el secretario de gobierno del estado en los asuntos laborales de la entidad; una postura que es avalada por el mismo gobernador mismo. Es decir, la instrucción del secretario de gobierno es que los sindicatos sean controlados y contenidos por la junta local, 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 registro de un contrato colectivo de trabajo, y más concretamente por los contratos de protección, este menciona sólo se llevan a cabo si lo requiere la empresa. Y si por el contrario aparece un sindicato independiente en la JLCA por parte de otras centrales obreras diferentes a las que están en el contubernio corporativo, la primera hace lo posible para que no se lleve a cabo dicho registro.

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, ¿que 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 a las iguales], 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 ellos. 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 defiendan y esta central obrera empieza ha ser 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, estaba depositado en la junta 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 caray y ya, entonces es cuando empieza a participar el otro y el de la central obrera a la que habían acudido pues se 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 por que 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 si se han dado casos en que se han querido, ya teniendo un sindicato 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 justifico, desde mi óptica, que se le hayan puesto tantas piedritas porque es un sindicato que más que nada, en este caso, pues en realidad quien lo dirige es gente digamos que mas aborazada, que otros sindicatos y quiere obtener muchísimos beneficios económicos a fuerza de estar extorsionando a la gente. 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. (AL #2. Oct. De 2010 )

Y por otro lado, cuando se le preguntó a éste abogado cuál ha sido el tipo de práctica laboral implementada por la JLCA ante los casos de probables 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 JLCA misma puede hacer nada. A este estatus legal de la huelga se le conoce como justificación. Continúa el entrevistado, que al llegar a esta condición legal del reclamo de los derechos laborales de los trabajadores –la huelga- la JLCA ya no puede hacer nada y los trabajadores pueden llevar la huelga en forma indefinida. Es por este último motivo que las autoridades hacen todo lo posible para que la calificación de cualquier huelga en el estado sea de tipo inexistente.

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; 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, entonces lo que sigue es pasar a periodo de justificación (el periodo de justificación sólo se puede pasar si lo piden los trabajadores si no la junta está impedida para conocer. 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 toco ver una huelga universitaria directamente, y me toco 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.  
(AL # 2. Oct. de 2010)

## **CONCLUSIÓN**

Esto es, el estado de Aguascalientes, México ha sido uno de los que ha podido construir un tipo específico paz social y laboral que lo ha distinguido a nivel nacional por su control obrero. Esto es, por construir cierta situación en la ciudad caracterizada por su estabilidad laboral, utilizada, a su vez, como factor de captación de inversiones productivas. Esta estabilidad laboral no es otra cosa que el resultado de un contubernio corporativo histórico construido entre los actores aludidos y ciertos profesionistas implicados en la operacionalización de las estrategias de los primeros.

Lo anterior ha sido así debido a la forma y orientación que le dieron los empresarios (en su momento al frente el poder), a las relaciones industriales en el Estado con base a la relación corporativa construida por el priismo (partido en el poder en Aguascalientes y en México), en su momento. Este último hecho llevó a los gobiernos pro-empresariales de la entidad a concebir y practicar nuevas formas de relación con los sindicatos en función de la productividad en las empresas: etapa conocida como la de nueva cultura laboral; donde trabajadores y sindicatos debían asumir posturas productivistas, borrando cualquier práctica laboral que la entorpeciera. De este modo el Estado político pudo construir todo un aparato de estado dirigido a contener al movimiento obrero hidrocálido, por un lado; y a ser utilizado como promotor del desarrollo de la región.

Así, al hablar de política pública de desarrollo industrial y de crecimiento para la región, esta no es otra caso que una política pública de control obrero.

---

## Public policies labor control and development in Aguascalientes, Mexico

### ABSTRACT

This presentation aims to highlight how that in the last 4 State Governments of Aguascalientes, Mexico, was to build a specific type of public policy for workers control, directed to become a hidrocalida region in a "pole of attraction" of international capital in order to develop its industry. In the State the industrial development in the State was due to that in the past 40 years, it could control workers through a corporate collusion between State Governments, entrepreneurs and stations workers, to generate industrial development, through this public policy, characterized by avoiding at all costs any labour dispute and even strikes.

**KEY WORDS:** Public policy. Workers control. Industrial development.

---

## Políticas públicas de controle de mão de obra e desenvolvimento em Aguascalientes, México

### RESUMO

Este artigo destina-se a destacar como é que nos últimos 4 governos estaduais de Aguascalientes, México, foi construído um tipo específico de política pública de controle dos trabalhadores, que visa tornar a região do hidrocálida em um "pólo de atração" do capital internacional com o fim de desenvolver a sua indústria. Ou seja, o desenvolvimento industrial no estado foi porque nos últimos 40 anos, podia controlar os trabalhadores através de uma conivência de empresas entre os governos estaduais e centrais sindicais, empresários, para gerar indústria de desenvolvimento através desta políticas públicas, caracterizando-se por evitar, a todo o custo, qualquer disputa de trabalho e até mesmo greves.

**Palavras-Chave:** Política pública. Controle de mão de obra. Desenvolvimento industrial.

---

## REFERENCIAS

ALEMÁN, R.; HERNÁNDEZ, M.; GUTIÉRREZ, D. **La heterogeneidad productiva en la Industria de Aguascalientes**. 1996.

BARBA, Héctor. **Contratos de protección: grave desviación estructural nacional**. En el libro *Auge y perspectivas de los contratos de protección, ¿Corrupción o mal necesario?* Editado por el PRD y la Fundación Friederich Ebert Stiftung. México. p-44,45. 2005.

GUTIÉRREZ CASTORENA, Pablo. **Tesis: industrialización y control obrero en Aguascalientes (proceso social de control e industrialización 2000-2010)**. Universidad Autónoma de Aguascalientes. México. p-190. 2013.

LÓYZAGA, Octavio. **El registro sindical. Su uso en el control obrero**. En libro de *Libertad Sindical*. Coord. Alfonso Bousas y Ruth Mendoza. AFL-CIO, FAT, UNAM y El caballito. México, D.F. p-60. 1999.

MARTÍNEZ, Porfirio. **Obstáculos a la libertad de asociación en la firma y titularidad de los contratos colectivos**. Del libro de *Democracia sindical*. AFL-CIO, FAT, UNAM y El caballito. México. p- 68,50,59. 2001.

MUÑOZ, Héctor. **Libertad bajo registro: obstáculos al derecho de la asociación sindical. En libro de Libertad Sindical**. Coord. Alfonso Bousas y Ruth Mendoza. AFL-CIO, FAT, UNAM y El caballito. México, D.F. pp. 43-46. 1999.

ORTUÑO, Felipe. **Función que juegan las autoridades del trabajo**. En libro de *Libertad Sindical*. Coord. Alfonso Bousas y Ruth Mendoza. AFL-CIO, FAT, UNAM y El caballito. México, D.F. pp.196-199. 1999.

SCHMITTER, Phillip. **Teoría del neocorporativismo**. Guadalajara: ES, U de G. 1883.

**Recebido:** 28 jun. 2016.

**Aprovado:** 24 ago. 2016.

**DOI:** 10.3895/rbpd.v5n3.4555

**Como citar:** CASTORENA, P. G. Política pública de control obrero y desarrollo industrial en Aguascalientes, México. **R. bras. Planej. Desenv.**, Curitiba, v. 5, n. 3, p. 475-503, set./dez. 2016. Disponível em: <<https://periodicos.utfpr.edu.br/rbpd>>. Acesso em: XXX.

**Correspondência:**

Pablo Gutiérrez Castorena

Av. Universidad # 940, Ciudad Universitaria, 20131 Aguascalientes, AGS, México

**Direito autoral:** Este artigo está licenciado sob os termos da Licença Creative Commons-Atribuição 4.0 Internacional.

