

**Laugarren eraldaketa korporatibismoaren aurrean.  
Mexikar neokorporatibismoari eginiko lege erreformen eduki eta mugak**  
*The fourth transformation against corporatism.  
Content and limits of the legislative reforms to Mexican neo-corporatism*

German Setien Escamendi\*  
Universidad de Salamanca

**LABURPENA:** Herrialdea eraldatzeko mezuak jasotako babesari esker 2018ko hauteskunde presidentzialetan lortutako garaipenak, Andres Manuel Lopez Obrador presidente berria eta ordezkatzan duen mugimendu politikoa, Mexikon 8 hamarkadatan nagusi izan den sistema politikoaren muinari erreformak egiteko beharreak kokatzen dute.

80eko hamarkadan mexikar eredu korporatiboak aldaketa ezagutu zuen politika ekonomiko neoliberaletan oinarritutako neurrien ezarpenaren ondorioz. Praxi korporatibo berria, mexikar sindikalgintza hegemonikoak langile eta herri sektoreen bizi baldintzak kolpatu arren, PRI eta PAN alderdiek bultzatutako neurri neoliberalak babesten zituen, lidergo sindikalen posizio pribilegiatu eta influentzia politikoa mantentzearen truke.

Politika ekonomiko neoliberalak atzean utzi nahi izanez gero, ezinbestekoa da mexikar sistema neokorporatiboa ahalbideratzen duten baldintzak eraldatzea. Zentzu horretan hartuko diren neurrien sakontasuna eta hedapenak ezaugarrituko du «laugarren eraldaketa».

**Hitz gakoak:** Korporatibismoa, sindikalgintza, neoliberalismoa, mendekotasun-ibilbideak, lan-erreforma, laugarren eraldaketa.

**ABSTRACT:** *Andrés Manuel López Obrador's victory in the presidential elections in 2018, as a result of an overwhelming support to his message of transformation of the country, places the new President and the political movement that accompanies him facing the need to drive reforms which concerns the core of the political system that has prevailed for eight decades in Mexico.*

*The mutation of the corporative model that occurred during the 1980s through the implementation of neoliberal policies led to a corporative praxis in which majority unionism supported measures to liberalize the economy promoted by the PRI and PAN governments, which beat workers and the popular strata of the population in exchange for maintaining the corporate model. Model in which trade union leaders continued to hold privileged and influential positions on political power.*

*The reversal of neoliberal policies necessarily implies the modification of the conditions that allow the continuity of the neocorporative system. The depth and extent of the changes in this area will mark the scope of the transformation of the country.*

**Keywords:** *Corporativism, sindicalism, neoliberalism, path dependence, labor reform, fourth transformation.*

\* **Harremanetan jartzeko / Corresponding author:** German Setien Escamendi. Universidad de Salamanca – [germansetien@hotmail.com](mailto:germansetien@hotmail.com)

**Nola aipatu / How to cite:** Setien Escamendi, German (2020). «Laugarren eraldaketa korporatibismoaren aurrean. Mexikar neokorporatibismoari eginiko lege erreformen eduki eta mugak», *Inguruak*, 69, 1-19. (<https://doi.org/10.1387/inguruak-69-2020-art01>).

Jasoa/Received: 09 urria, 2020; Onartua/Final version: 30 azaroa, 2020.

ISSN 0214-7912 / © 2020 UPV/EHU



Obra hau *Creative Commons Atribución 4.0 Internacional*-en lizentziapean dago

## 1. SARRERA

2018ko uztailaren 1ean, Mexikon egindako hauteskunde federaletan, Andrés Manuel López Obrador buru zuen «Juntos haremos historia» hautagaitzak sekulako emaitzak lortu zituen. Presidentetzarako hauteskundeetan López Obradorrek bozen % 55,19 lortu zuen; senatarien kamera osatzeko hauteskundeetan koalizioak 128 eserlekutik 69 irabazi zituen eta kongresurako 500 diputatutik «Juntos haremos historia» rentzat 308 izan ziren. Beraz, Mexikon fase politiko berri bat zabaltzeko aukerak emanda gelditu ziren, hauteskunde-kanpainan López Obradorrek «Laugarren eraldaketa» izenarekin ezagutarazi zuen fase politikoa, alegia. Deitura horrekin, López Obradorrek garrantzi historikoa eman nahi zion bere presidentetzari, Mexikoko historia ulertzeko ezinbestekoak diren aurreko hiru prozesuei (Independentzia, Erreforma eta Iraultzari) jarraipena emanez.

Presidente berriaren proiektu politikoaren lehentasuna pobreziarekin amaitzea zen, justizia soziala indartuko duen politika ekonomikoak bultzatuz (López Obrador, 2017:132). Bide horretan, eta Mexikoko eredu neokorporatibistak ezartzen dituen mugen jakitun izanik, laugarren eraldaketaren bultzatzaileek neurri legegileak hartzen hasi ziren Schmitterrek (1974) deskribatzen duen eredu korporatibistaren lan-harremanak eta sindikalgintza eredu babesten duen egitura juridikoa aldatzeko asmoz.

Artikulu honetan, lan-harremanen esparruan mexikar eredu neokorporatibistak garatutako euskarri juridikoak identifikatuko dira. Ondoren, senatarien kamera berriak burututako erreforma legegileekin alderatzeko, erreformek eredu zein puntutaraino aldatu dezaketen neurtzeko asmoz.

Ikerketarako erabilitako metodologiaren aldetik, hiru izan dira erabilitako prozedurak. Alde batetik, mexikar eredu korporatibistaren oinarriak eta testuingurua azaltzeko, dagoen bibliografiaren arakatze lana. Bigarrenik, problematikaren inguruan eragileen ikuspuntua aztertzeko Mexikon bertan artikulu honen egileak maisutza tesia burutzeko politikari, sindikalista zein adituei egindako elkarrizketa irekien birazterketa<sup>1</sup> (Setien,

---

<sup>1</sup> Tesian eginiko elkarrizketa irekiak ondokoak izan ziren:

ARRIOLA, Mikel: PRI alderdiaren hautagaia Mexiko hiriko gobernu presidentziarako 2018ko hauteskundeetan. Elkarrizketa: Mexiko hiria 2018ko martxoaren 5ean.

DE LA GARZA, Enrique: Soziologoa, lanaren soziologian eta arreman industrialetan aditua. Idatzizko elkarrizketa, 2017ko abenduaren 2an.

ESTRELLA, Juan Jesús: Soziologoa, UNAMen soziologia irakaslea. Elkarrizketa: Mexiko hirian, 2018ko otsailaren 20an.

GARCIA ZAPATA, Victor: Fundación para la Democracia-ko zuzendaria. Elkarrizketa: Mexiko hirian, 2018ko urtarrilaren 22an.

LIMÓN RIVERA, Vinicio: CTMren harremanetarako idazkari ordea. Elkarrizket: Mexiko hiria 2018ko martxoaren 20an.

ORIVE, Adolfo: PT alderdiko diputatu ohia, elkarrizketa: Mexiko hirian, 2018ko irailaren 10 ean.

POLEVNSKY, Yeidckol: MORENA alderdiko idazkari orokorra, elkarrizketa: Mexiko hirian, 2018ko otsailaren 18an.

2018). Azkenik, mexikar lan legediaren azterketa, 2018. urtean onartutako lan erreformak ordurarte indarrean zegoen legedian izandako eragina neurtu ahal izateko.

Ondokoa, beraz, metodologia kualitatiboa erabiliz eginiko kasu ikerketa bat da. Mexikok, Amerikan duen pisuaz gain, ikerketaren garrantzia, sindikalgintza munduan neoliberalismoak ezarritako orekak aldatu nahi dituzten Latinoamerikako ezkerreko gobernuek izan ditzaketen mugen azaleratzean datza.

## 2. SINDIKALGINTZA KORPORATIBOA ARO NEOLIBERALEAN

Lan-harreman mexikarren eredu ulertzeko ezinbestekoa da «Path dependence» ikuspegitik hurbiltzea ikuskera zabal batetik; hau da, «aurreko une batean gertatutakoak eragina izango du hurrengo une batean gertatzen diren gertaeren segida baten emaitzetan» (Sewell, 1996:262-3).

Sindikalismoaren eta Mexikoko Estatuaren arteko harreman-eredu korporatibo klasikoak sustrai sakonak ditu, prozesu iraultzailearen garaitik abiatzen direnak; Lázaro Cárdenasen gobernuan ezaugarritu eta Ávila Camachoren (1940-1946) seiurtekoan egonkortu zirenak. Ereduak ez zuen aldaketa nabarmenik ezagutu 70eko hamarkada arte, hazkunde ekonomiko etengabeak eta aberastasunaren birbanaketa esanguratsuak indartuta (Zapata, 2004).

«Mirari mexikarra» izenarekin ezagutua izan zen prozesuak, herrialdea eraldatzea lortu zuen, aberri moderno eta industrializatu osatuz. Hala ere, De la Garzak (2013) dioen bezala, 1982ko zorraren krisiak eta politika neoliberalak indarrean sartzeak pixkanaka eraldatu zuen eredu.

Ikuspegi sindikaletik, 1982ko zorraren krisiak mugarri bat jarri zuen estatuarekiko harreman-ereduan. Krisi horren ondorioz, De la Madrid presidenteak abian jarri zuen «Estatuaren erreforma», Mexikoko eta nazioarteko kapital pribatua suspertzen zuten eta langile interesen kontrakoak ziren politika neoliberalen ezarpen bilakatu zen.

Egoera horren aurrean, 1983ko ekainetik uztaile bitartean, sindikalismo mexikarrak greba-mugimendu handi batekin erantzun zuen, langileen soldata-igoeraren alde eta gobernuaren garapen-eredu zalantzan jartzeko modu gisara.

Grebek, ordea, ez zuten emaitzarik lortu; izan ere, CTM<sup>2</sup> negoziazio politikoaren bidea hartu zuen gailentasun posizioa ematen zion sistema korporatiboari eusteko, egoera

---

<sup>2</sup> CTM (Confederación de Trabajadores de México). Historikoki, eta gaur egun, Mexikoko langile konfederaziorik handiena izan da, mexikar eredu korporatiboaren zutabeetako bat bilakatuz.

baketu eta gobernuak ezarritako erreformetara moldatzearen truke. CTMk alde batera utzi zuen zuzeneko soldataren aldeko borroka, eta onartu egin zuen kontratu-zurruntasuna haustea eta lan-babesa desagitea (Pérez, 2002).

Carlos Salinas de Gortari Presidente izan zen seiurtekoan (1988-1994), Miguel de la Madridek hasitako erreforma neoliberaletan sakondu zen, enpresa publikoen pribatizazioak areagotuz eta lan-baldintzak malgutuz (Bensusán eta Middlebrook, 2013), eta, aldi berean, Presidenteak berak «lan-kultura» berri baten aldeko apustua egin zuen, enpresaburuen eta langileen arteko ulermena errazteko, bien arteko formula onuragarri gisa. Bestela esanda, Presidenteak, ahultasun sindikala baliatuz, erreforma liberalizatzaile gehiago ezarri zituen eta sindikalismo korporatiboaren bermea bilatu zuen gatazkakortasuna saihesteko. Posizio sindikal ofizialistetatik errealitate berrira egokitzea erabaki zen, gobernuarekin aliantza historiko korporatiboa berrituz (Méndez eta Quiróz, 1994).

Ernesto Cedilloren seiurtekoak (1994-2000) ez zuen berrikuntza handirik ekarri gobernuaren eta sindikatuen arteko harremanari dagokionez. Gobernuak pribatizazio politikak indartu zituen eta sindikalgintza korporatiboak bere pribilegioei eusten jarraitu zuen langile mugimenduaren eskakizunak gobernuak nahi zituen mugetan mantenduz. Alde horretatik, nabarmentzekoa da CTMren eta COPARMEX<sup>3</sup>en arteko «lan-kultura berriaren» aldeko hitzarmena sinatu izana, Cedillo Presidenteak babestuta. Haren atarikoan, hondokoa nabarmentzen zen:

En 1995, cuando la crisis económica ponía en peligro el desarrollo de nuestro país, los representantes de los trabajadores y de los empresarios decidieron superar sus diferencias por el bien de los trabajadores mexicanos, a través del diálogo. El 25 de julio, la Confederación de Trabajadores de México (CTM) encabezada por el Sr. Fidel Velázquez y la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) dirigida entonces por el Lic. Carlos Abascal Carranza, determinaron poner fin al antagonismo histórico e iniciar una etapa de colaboración basada en nuevos valores y nuevas actitudes (Comisión central del diálogo 1996).

CTMren praxi sindikalaren lehentasunen berri ematen digun itun honen sinadurak. Krisi ekonomikoaren aitzakipean enpresa publikoen pribatizazio intentsiboa, lan formalaren<sup>4</sup> suntsiketa eta langileen erosteko ahalmenaren galtzea bultzatzen ari zen horretan, sin-

<sup>3</sup> COPARMEX (Confederación Patronal de la República Mexicana). Mexikar enpresarien elkarterik nagusiena, Schmitterrek definitzen duen korporatibismoaren interesen ordezkarietan, COPARMEX azaltzen da enpresarien ordezkari nagusi modura.

<sup>4</sup> Lan formalak Mexikon, legeztatuta eta ogasun publikoaren kontrolpean dauden lanpostuei egiten die erreferentzia. Lan informalak, aldiz, ondoko definizioa dauka: «Unidades económicas no agropecuarias orientadas a la producción de mercado de bienes y/o servicios y no constituidas como entidades independientes del individuo u hogar al frente de ellas, siendo además conducidas sin las prácticas contables mínimas que presuponen un registro ante la autoridad fiscal» (Negrete, 2011). Lan informalaren hedapena Latinoamerikan oso handia da, eta Mexikon bereziki. Mexikon % 55ren inguruan dago azken urteotan eta horrek lan-harremanen inguruan egin daitekeen edozein ikerketa baldintzatzen du. Artikulu honetan, Mexikok duen berezitasuna, lan informalari dagokionez, politika ekonomiko neoliberalen emaitzen artean kokatzen da, gaiak sakontasun handiagoa duela onartuz.

dikatu ofizial nagusienaren erantzuna bake soziala sinatzea izatea, gobernuak emandako privilegio eta botere kotei eustearen aldetik soilik uler daiteke.

Milurtekoaren aldaketarekin, alternantzia politikoa iritsi zen herrialdera, eta Mexikoko sindikalismoak bere burua anti-korporatibotzat zuen gobernu eskuindarrari aurre egiteko erronkarekin egin zuen topo. Sindikalismoa eta PAN<sup>5</sup> alderdiak babestutako gobernuaren arteko elkarbizitzara egokitzearen prozesua oso azkarra izan zen. Sindikatuek gobernu berriaren etorrera ontzat eman zuten eta Fox Presidenteak «modus vivendi» bat ezarri zuen CTMko eta CT<sup>6</sup>ko (Congreso del Trabajo-ko) gainerako sindikatuekin: sindikalismo korporatiboari babesa emango zion hark bere oinarrien eskaerak kontrolatzearen truke (Bensusán eta Midlebrook, 2012).

Felipe Calderonen (2006-2012) bigarren gobernu panistaren eta sindikatuen arteko harremanak aurrekoaren bide beretik jarraitu zuen; beraz, sindikatuen ikuspegitik, gobernu panistek oso eragin txikia izan zuten beren interes korporatiboetara begira.

PRI<sup>7</sup> alderdiaren ordezkari izan zen Enrique Peña Nietoren (2012-2018) presidentzian, sindikalismo korporatiboaren eta PRIren gobernuaren arteko harremanak, antzinakoak bezalakoak izan ziren berriro. Itun korporatibista berrestu egin zen, eta Lan Kongresura afiliatutako sindikatuek, eta bereziki CTMk, gobernuaren mesedeaz gozatzen jarraitu zuten, gobernuak bultzatutako erreforma liberalizatzaileei oztoporik ez jartzearen truke (Barrientos eta Añorve, 2014).

Esan beharra dago eredu ekonomiko neoliberalarekiko sindikalgintza korporatiboaren egokitze prozesuak Estatuaren partetik «bultzada bereziak» izan zituela. Izan ere, prozesuarekin desadostasunak plazaratu zituzten buruzagi sindikal esanguratsu batzuen aurkako ekimen juridikoak burutu baitziren. Bereziki, Joaquín Hernández Galicia «La quina» STPRM<sup>8</sup> sindikatuko buruzagia, Napoleón Gómez Urrutia SNTMMSRM<sup>9</sup> sindikatukoa edo Rosendo Flores SME<sup>10</sup>koa izan ziren jazarpen juridiko-politikoak jasan zuten buruzagi garrantzitsuenak garai ezberdinetan. Estatuaren jarrera autoritario hauek

<sup>5</sup> PAN (Partido Acción Nacional). Mexiko eskuina ordezkatzeko duen alderdi politikoa, bere sorreratik (1939) antikorporatibotzat aurkeztu zuen bere burua, eta Mexikoko demokratizazio prozesuan paper garrantzitsua jokatu zuen. 2000n Vicente FOX presidentearen eskutik boterera iritsi zenean, ordea, eredu korporatiboa eraldatu ordez, eredura egokitu zen.

<sup>6</sup> CT (Congreso del Trabajo) 1966 ean sortutako mexikar eredu korporatibista ofiziala babesten zuten sindikatuez osatutako erakundea da. Koordinazio gune bezala jaiota, langile migimendu «ofizialistaaren» ahots modura jardun du.

<sup>7</sup> PRI (Partido Revolucionario Institucional). 1929an PNR izenarekin sortua, 1946an jaso zuen orain arte mantentzen duen izena. Mexikar iraultzaren oinordeko politikoa izan zen hasiera batean alderdi politiko hau. 7 hamarkada boterean egon ostean, mexikar eredu korporatiboaren sortzaile eta euskarri nagusia izan da.

<sup>8</sup> STPRM (Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana). PEMEX (Petróleos Mexicanos) petrolio-enpresa publikoko sindikatua. Mexikoko sindikaturik esanguratsuenetakoa.

<sup>9</sup> SNTMMSRM (Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana). Meatzarien sindikatu Nagusia.

<sup>10</sup> SME (Sindicato Mexicano de Electricistas). Luz y Fuerza enpresa publikoko sindikatua.

ezinbestekoak izan ziren langile-mugimenduaren paper berria egonkortzeko sistema korporatiboa bere horretan mantenduz (Muñoz, 2016).

Sistema neokorporatiboa eredu ekonomiko neoliberalera egokitzeak eragin handia izan zuen Mexikoko langile-mugimenduaren pisuan eta eragin ahalmenean. Baieztapen hau neurtzeko garaian, adierazle nagusienak afiliazio sindikala, burututako grebak eta negozio kolektiboaren estaldura tasa dira. Datu enpirikoek sindikatuen afiliazioaren bilakaera erakusten dute, bai eta 80ko hamarkadaren erdialdetik aurrera burututako greben kopurua ere; horietan, erreformak ondorio nabarmenak eragiten hasi ziren, 2018ra arte. Negoziazio kolektiboaren kasuan, datuak 2015ekoak dira, eta Mexiko ELGA<sup>11</sup>ko gainerako herrialdeekin alderatuz, problematika testuinguru zabalago batean aztertzeo aukera ematen du.

## 2.1. Afiliazio sindikala

Dentsitate sindikala kalkulatzeko, kontuan hartzen da zenbat langile dauden sindikatuaren batean afiliatuta biztanleria ekonomiko aktiboaren gainean. Azaldutako datuen arabera, bi ondorio nagusi atera daitezke: alde batetik, dentsitate sindikalaren tasak behera egin du nabarmen garai neoliberallean, afiliazio tasaren erdia galduz; eta, beste aldetik, sindikatuetan afiliatutako langileen guztizko kopurua egonkor mantendu da aldi osoan, eta horrek erakusten du Mexikoko sindikalismo korporatiboak estrategia defentsiboa eta kontserbadorea mantendu duela, bere afiliazio sindikalaren muina babesteko, tradizioz sindikalizatu gabeko sektoreetan desarautzea onartuz. Arlo honetan, Marshall-ek (2006) nabarmentzen duen eta aurrerago azalduko den lan-legediaren eragina guztiz erabakigarria da.

### 1. taula. Dentsitate sindikala (milioitan kalkulatu)

	1984	1992	2000	2008	2016	2018
Ekonomikoki aktiboa den biztanleria	22,31	29,58	39,29	46,54	52,91	54,59
Afiliazio sindikala	3,72	4,12	4,01	4,69	4,41	4,31
Tasa	% 16,7	% 13,9	% 10,2	% 10,1	% 8,3	% 7,9

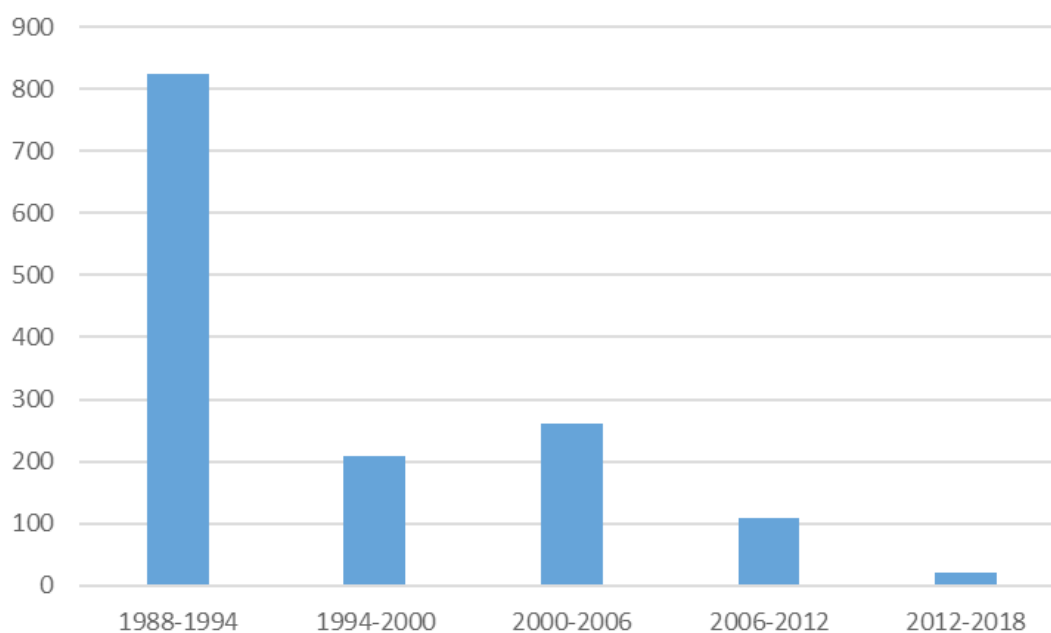
*Iturria:* Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2018).

<sup>11</sup> ELGA (Ekonomia Lankidetzeta eta Garapenerako Erakundea), gazteleraz OCDE.

## 2.2. Jurisdikzio federaleko grebak

Jurisdikzio federaleko grebak erakunde federatibo batean baino gehiagotan egindako grebak dira; beraz, politika-mailan pisu handiena hartzen duten grebak dira. Ikusten denez, grebak seiurteka zenbatuta daude eta joera, argi eta garbi, beheranzkoa da. Egindako greben jaitsierak sindikalismo korporatiboak langile mugimendu osoaren gainean duen kontrolaz hitz egiten digu, eta botere politikoarekiko hartu-eman korporatiboari erantzuten dio.

### 1. grafika. Jurisdikzio federalean egindako grebak



*Iturria:* Norberak osatua Mexikoko «Secretaría de Trabajo y Previsión Social» datuen ondortik.

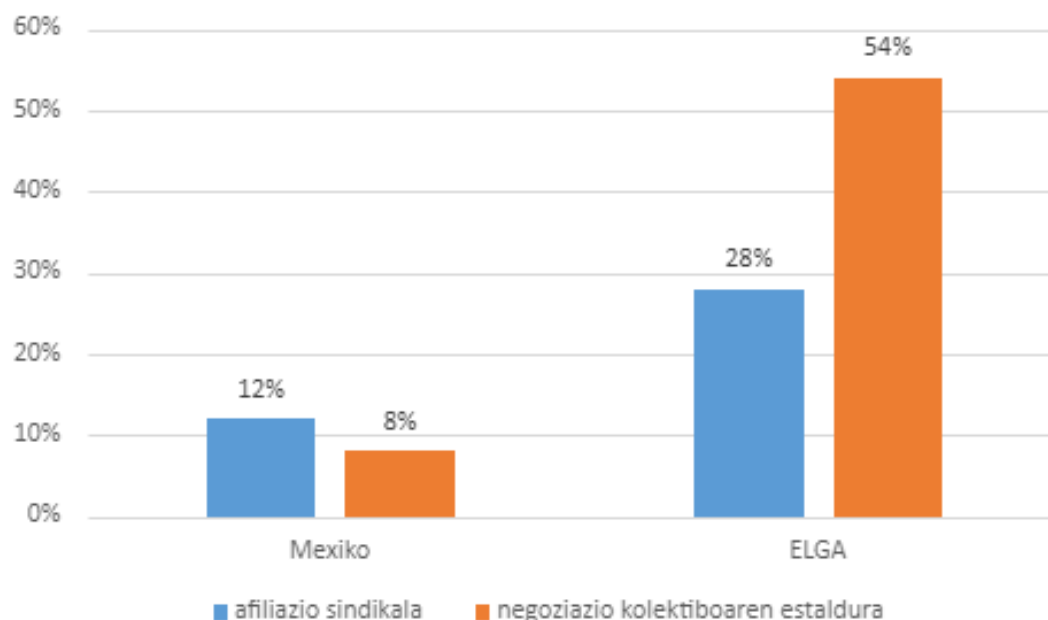
## 2.3. Negoziazio Kolektiboa

Mexikoko negoziazio kolektiboari buruzko datuak lortzeko zailtasuna onartuta, ELGAK egindako «Growing for Growth» txostenak garrantzi bereziko bi datu erakusten dizkigu. Lehenik eta behin, Mexikon 2015ean, kontratu kolektiboren bat zuten langileen ehuneko % 7ra baino ez zen iristen. Bigarrena da sindikatu-afiliazioaren ehuneko handiagoa dela negoziazio kolektiboaren bidezko estaldurarena baino, eta horrek adierazten digu sektoreko negoziazio kolektiboak Mexikon duen eragin eskasa.

Hiru goiburuetan erakutsitako datuetatik abiatuta, ondorioztatzen da, garai neoliberallean, Mexikoko eredu korporatiboaren ezaugarri izan den botere-balantza hautsi egin dela. Botere politikoen politika neoliberalak langile-mugimendua eta langile mexikar langile guztien lan-baldintzak kaltetu zituzten. Desmobilizazio sindikala islatzen duen jurisdikzio federaleko greben jaitsierak frogatzen du sindikalgintza korporatiboak eredu berrian

duen paperaren onarpena: erreforma neoliberalak errazte aldera langileen eskakizunak kontrolpean edukitzea, alegia.

**2. grafika.** Sindikalizazioa eta negoziazio kolektiboaren estaldura, México eta ELGA (OCDE)



*Iturria:* Norberak egina, ELGAren «Growing for Growth» txosteneko datuetan oinarrituta. 2015.

### 3. MEXIKOKO LAN-HARREMANEN EREDU NEOKORPORATIBOAREN EUSKARRI LEGEGILEAK

Mexikoko eredu neokorporatiboaren eragile nagusiak, tradizioz, Gobernu Federala eta Lan Kongresuan (CT) bildutako konfederazio sindikal nagusiak izan dira. Azken horien artean, gaur egun ere Mexikon gehiengoa izaten jarraitzen duen langile zentral historikoa nabarmenduko genuke: Mexikoko Langileen Konfederazioa (CTM).

Historikoki, lan-harremanen eredua izan da Schmitterrek (1974) korporatibo gisa definitzen duena<sup>12</sup>. Eredu horretan, Estatuak langileen ordezkartzaren monopolio deliberratu ematen zien CTan bildutako zentraleri, eta, horren truke, zenbait kontrol egiten zituen buruzagien hautaketan eta eskaeren eta babesen artikulazioan.

<sup>12</sup> «El corporatismo puede ser definido como un sistema de representación de intereses en el cual las unidades constitutivas se organizan en un limitado número de categorías singulares, compulsorias, no concurrentes, ordenadas jerárquicamente y diferenciadas funcionalmente, reconocidas y autorizadas (si no es que creadas) por el Estado, y a las que se les concede un explícito monopolio de la representación dentro de sus respectivas categorías a cambio de observar ciertos controles en la selección de sus líderes y en la articulación de sus demandas y apoyos»



Arestian azaldu den bezala, alternantzia politikoak ez zuen eragileen arteko erlazio korporatiboaren eskema aldatu. Harreman-eskema horretan, bada faktore erabakigarri bat gobernu bati langileen lan-baldintzetarako kaltegarriak diren politika ekonomikoak aplikatzea ahalbidetu diezaiokeena, langileen aldetik erantzunik eragin gabe: sindikatu korporatiboen ordezkartzaren kontrol monopolista langile-mugimenduaren ordezkari-tza osoaren gainean. 1931n indarrean sartu zen Lanaren Lege Federalak (LFT), lan-harremani buruzko legedi nagusia denak —egin zaizkion erreformatatik harago—, aipatu den kontrola ahalbidetzen duten zenbait artikulua biltzen ditu (DOF, 1931). Jarraian, zentzu honetan funtsezkoak diren artikulua xehatzen dira hiru ardatz tematikotan sailkatuz: Mexikoko sindikalismoaren antolaketa-egitura, demokrazia sindikala eta negoziazio kolektiboa.

### **3.1. Mexikoko sindikalismoaren antolaketa-egitura**

Lanaren eta Gizarte Aurreikuspenaren Idazkaritzaren datuen arabera, 2017an 3.347 langile-elkarte zeuden erregistratuta; horietatik 47 langileen konfederazioak edo zentralak ziren, 532 federazioak eta 2.768 erakunde sindikalak.

Erakunde sindikal guztietatik 775 (% 29,99) Mexikoko Langileen Zentralaren (CTM) inguruan biltzen dira, 412 (% 14,88) Langile eta Landazabalen Konfederazio Iraultzailearenak (CROC) eta 352 (% 12,71) Mexikoko Langile Konfederazio Erregionalarenak (CROM) (STPS, 2017). Aipatutako hiru konfederazio horiek, herrialdean ordezkari-tza handiena dutenak, beste federazio eta sindikatu txikiago batzuekin Lan Kongresua (CT) osatzen dute, zeinak sindikalismo korporatiboaren koordinazio sindikalerako erakunde modura jarduten duen. Botere sindikalaren banaketa horren ondorio nagusiak dira sindikalismoaren sakanaketa operatibo izugarria eta zentralismoa, elkarrizketa politikorako duen gaitasunari dagokionez.

Sindikatuak arduratzen dira negoziazio kolektiboa eta enpresekiko gatazkak gauzatzeaz; hala ere, CTan bildutako sindikatu-konfederazioak dira sindikatuen norabidea markatzen dutenak, botere politikoarekin eta enpresa-boterearekin bat etorriz. Horrela, Estatuak langile mugimendua errezago kontrolatzen du, sakabanaketaren ondorioz ekintza-gaitasuna murrizten baitute eta indar-posiziotik abiatuta, nazio mailako zuzendaritza sindikal oso zentralizatu batekin ituntzen baita.

Bada bigarren faktore bat Mexikoko egitura sindikala ezaugarritzen duena: gainerako langileen sindikatu-tako kide izateko ezintasuna duen konfiantzazko langilearen figura. Konfiantzazko langilea, enplegataileak ematen dion konfiantzaren bidez zuzendaritzako lanetan diharduen langilea da. 30eko hamarkadaren hasieran, figura Lanaren Lege Federalean sartu zenean, konfiantzazko langileen existentzia enpresa handietako goi-zuzendaritzako postuekin lotzen zen. Urteen joan-etorriarekin eta ekonomiaren aldaketa eta tertziarizazioarekin, ordea, konfiantzazko langileak gero eta ugariagoak dira Mexikon. Adibide bat jartzearren, Mexikoko Administrazio Publikoan soilik, konfian-

tzazko 318.000 langile zeuden erregistratuta 2018an (gobmx, 2018). Ondoriozta liteke konfiantzazko langileek «lepo zuriko<sup>13</sup>» langileen antza dutela, eta, horiek ugaritzean, gero eta langile gehiagoren eskubide sindikalak ukatzen direla, langile-klasearen banaketan sakonduz.

Laburbilduz, Mexikoko egitura sindikalak lepo zuriko eta lepo urdineko langileen arteko banaketa errazten du, eta azken horiei sindikatu txikietan afiliatzeko gaitasuna ematen die. Sindikatu horiek, aldi berean, sindikatu-konfederazio handiek ordezkatzan dituzte, eta horiek Estatuarekin egindako itun korporatiboen bidez kontrolatzen dituzte. Egitura horren ainguratze juridikoa bi bloke desberdinetan ematen da: LFTaren 182, 183, 184 eta 185. artikulua antolaketa-egiturari dagokionez; eta 185. artikuluan, konfiantzazko langileei dagokienez, bertan konfiantzazko langileei gainerako langileen sindikatuetan afiliatzeko eskubidea ukatzen baitaie (DOF, 1970, a.).

### 3.2. Demokrazia sindikala

Mexikon demokrazia sindikala ulertzeko moduak zerikusia du ondare historiko korporatibistarekin. Tradizioz, lantokietan demokrazia edo demokrazia sindikalik eza sindikatu bakoitzaren gidaritzan aukeratzeko askatasuna edo askatasun eza bezala ulertu izan da (Xelhuantzi, 2011). Eztabaidagunean kokatu izan da langileek beren liderrak askatasunez aukeratzeko formulak dituzten ala ez, eta sindikalismo eredu alternatiboen artean aukeratu ahal izatea, ez da aukera bezala ikusia ere izan. Izan ere, Mexikoko lan-legeriak enpresa batean sindikatu bat baino gehiago egotea ahalbidetzen badu ere, demokrazia sindikalaren erabilera mugatzen duten bi eragozpen daude: alde batetik, sindikatu nagusia da, mintzagaiari dagokionez, kontratu kolektiboak egiteko gai dena, eta, bestetik, sindikatu nagusiko burua da adostutako kontratu kolektiboa sinatzeko arduraduna. Horrela, enpresetan sindikatu bakarra egotearen alde egiten da; izan ere, parte hartzeko biderik ez dagoenez, enpresa batean gehiengoa ez den sindikatu bat egoteak ez du zentzurik.

Zalantzarik gabe, garrantzitsua da langileek sindikatuetak buruak askatasunez aukeratu ahal izatea, baina horrek ez du bermatzen sindikatuen esparruan prozesu demokratikoak emango direnik. Sindikatu batek negoziazio kolektiboa kooptatzeak, nahiz eta bere liderrak askatasunez hautatzeko aukera egon, bezeroen dinamikak errazten ditu, langileen ustelkeria eta kontrol antidemokratikoa eraginez.

Benetako demokrazia sindikal bat egon dadin, beharrezkoak dira enpresen barruan lehia sindikal demokratikoa ahalbidetuko duten mekanismoak, langileen lehentasunen araberrako ordezkagarritasun plurala erraztuz, sindikatu bakar batek ordezkartzaren monopolioa izatea eragotziko duena.

---

<sup>13</sup> Lepo zuriko langileak, xx. mende hasieran Estatu Batuetan sortutako kontzeptua da, bulegoetan administratza, salmenta edota kudeaketa lanetan diarduten langileak eta profesionalak, fabriketako eta lantegietako lepo urdin beharginetatik bereizteko asmoz.

Lan-legeria da, negoziazio kolektiboari dagokionez, sindikatuek enpresetan duten funtzionamendu ez-demokratikoa baldintzatzen duena. Horren erakusle dira FTLko 385 eta 395. artikuluetan ezartzen dira baldintzapenak (DOF, 1970, b.). Legedi murriztaileaz gain, arlo honetan adierazten dena zera da: ordezkaritza sindikalaren hautaketa askea, sindikatuaren arteko lehia demokratikoa eta horiek enpresetan duten ordezkaritza plurala bultzatuko duten mekanismoak sartzea ahalbidetuko duen legeriarik eza.

Mexikoko demokrazia sindikala hertsatzen duen bigarren faktore garrantzitsu bat Estatuak sindikatuei erregistroa eta, beraz, legezkoatasuna emateko izan dezakeen eragina da. LFTren 365 eta 366. artikuluek behartu egiten dituzte sindikatuak gobernu erakundeak diren Lanaren eta Gizarte Aurreikuspenaren Idazkaritzan edo tokiko adiskidetze- eta arbitraje-batzordeetan erregistratzera, eta bi erakunde hauek erregistroa baliogabetzeko ahalmena dute inguruabar jakin batzuetan (DOF, 1970, c.). Beraz, Estatuak sindikatu batzuei erregistroa ukatu diezaieke arbitrarioki aipatutako erakundeen bidez. Ez da zaila ondorioztatzea logika korporatibotik aldentzen diren sindikatuek korporatiboek baino zailagoa izango dutela erregistroa lortzea (De Buen, 2011).

### 3.3. Negoziazio kolektiboa

Negoziazio kolektiboa aurrera eramateko bi modu daude Mexikon. Alde batetik, lan-kontratu kolektiboak egin daitezke, eta, bestetik, lege-kontratuak. FTLren 386. artikulua honako hau ezartzen du:

Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. (DOF, 1970, d.)

Lan-kontratu kolektiboa, beraz, enpresa mailan edo enpresa-talde mailan sinatzen den hitzarmena da. Lege-kontratuari dagokionez, TFLk hondokoa adierazten du:

Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional. (DOF, 1970, e.)

Lege-kontratuak, beraz, sektoreko edo industria-adarreko kontratu kolektiboa da.

Mexikon kontratu kolektiboek babestutako langileen kopurua % 7 ingurukoa zen 2015ean, II. grafikoan ikus daitezkeen bezala. Kopurua horren txikia izateko arrazoi nagusienetako bat kontratazio kolektibo sektorialaren eragin eskasa da.

Errepublikan osoko langileen % 0,1i ere eragiten ez dieten zortzi lege-kontratu bakarrik mantentzen dira indarrean (STPS, 2019). Sektoreko negoziazio kolektiboaren ezaugarri nagusia da enpresetan antolatzeko eta negoziatzeko gaitasunik ez duten langileei eragiten diela. Enpresa txikietan lan egiten duten langileek, zerbitzuen sektorean nagusi direnak, ez dute sindikatuen inguruan antolatzeko gaitasunik, ondoren enpresako hitzarmen kolektiboak negoziatzeko, eta beraz, beraien lan eskubideak defendatzeko aukerak oso urriak dira.

Ondorioz, hain lege-kontratu gutxi daudenez, Mexikoko langileen zati handi bat negoziazio kolektibotik kanpo geratzen da.

Mexikoko negoziazio kolektibo sektorialaren antolakuntzaren azpian dagoena «inter pares» ikuspegiaren lehentasuna da, hau da, sinatzaileen arteko kontratazio kolektiboa, sinatzaileak patronala eta sindikatu sinatzailearen afiliatuak direla ulerturik, «erga omnes<sup>14</sup>»en kalte.

Adibide gisara, espainiar estatuan, «Erga omnes» ikuspegia aplikatuta, sindikalizazio-tasa ez da % 20ra iristen, baina negoziazio kolektiboaren estaldura-tasa % 70etik gorakoa da. Sektoreko negoziazio kolektiboa sektore jakin bati eragiten dion gutxienekoen kontratu kolektibotzat ulertuta, sektoreko langile guztiei eragiten die, langileak sindikalizatuak egon ala ez edo enpresan sindikaturik dagoen kontutan hartu gabe.

Estatu espainiarrean, langileen izenean sektoreko kontratu kolektiboak negoziatzeko zilegitasuna Askatasun Sindikalari buruzko Lege Organikoan (LOLS) eta langileen estatutuan (ET) legezztatzen da. Bertan adierazten denez, «sindikatu nagusiak» sektoreko ordezkarien (delegatu sindikalak, eta enpresa-batzordeetako delegatuak) % 10etik gora dituztenak dira (BOE, 1985) eta berauek dira sektoreko hitzarmen kolektiboa negoziatzeko eta sinatzeko zilegitasuna dutenak (BOE, 2015).

Horrela, sektore bateko «sindikatu nagusiek» aukera dute ugazaben erakundeekin kontratu kolektiboak egiteko, eta akordio bat lortuz gero, hitzarmen kolektiboak sektore horretako langile guztientzat izango du balioa. Formula horren bidez, negoziazio kolektiboa askoz langile gehiagorengana zabaltzen da, eta horrek azaltzen du kontratu kolektibo batek estaltzen duen langileen kopurua sindikatuetako langileen kopurua baino askoz handiagoa izatea.

Mexikoko kasuan, ordea, LFTko 406. artikulua ondokoa dio,

Pueden solicitar la celebración de un contrato-ley los sindicatos que representen a las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama

<sup>14</sup> «Erga omnes» kontzeptu juridikoak negoziazio kolektiboaren kasuan, hitzarmen kolektiboaren sinatzaileetatik aratago, enpresako edota sektoreko langile guztiei sinatutako hitzarmena aplikatuko zaiela adierazi nahi du, sindikatu sinatzailearen afiliatu izan ala ez.

de la industria en una o varias entidades federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional. (DOF, 1970, f.)

Beraz, legeak esaten du langile sindikalizatuen ehuneko jakin bat ordezkatzeko duten sindikatuek izan behar dutela, eta ez langile guztien ordezkaritza daukatenean, lege-kontratu bat egin dezaketena. Horrela, «inter-pares» ikuspegia ezartzen da, hau da, langile sindikalizatu eta ugazaben arteko hitzarmena, «Erga homines» ikuspegia, langile guztiak-ugazabak, alde batera utzita. FTLren 418. artikulua azaldutakoa indartzen du:

En cada empresa, la administración del contrato-ley corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores conforme a lo señalado en el artículo 408. La pérdida de la mayoría declarada por los Tribunales produce la de la administración. (DOF, 1970, g)

Artikulu horretan oinarrituta, espainiar estatuko sektoreko hitzarmenaren eta Mexikoko lege-kontratuaren artean dagoen aldea argitzen duen galdera bat egin liteke: enpresa batean sindikaturik ez badago, nork administratzen du lege-kontratua?

Sektoreko negoziazio kolektiboaren ikuspegi horri beste faktore bat gehitu behar zaio, lehen aipatutako sakabanaketa sindikal handia kontuan hartuta, oso zaila dela ordezkaturako langile sindikalen 2/3k lege-kontratua egiteko eskakizuna betetzea. Bi faktore horien baturak azaltzen du lege-kontratuek Mexikon duten presentzia eskasa.

Hiru eragozpen motak, Mexikoko antolaketa-egiturari, demokrazia sindikalari eta negoziazio kolektiboari buruzkoak, korapilo gordiarra osatzen dute Mexikoko sistema politikoaren osagarri den sindikalismo eredu baten garapena ahalbidetu duena. Eragin handiko mugimendu sindikal erabakigarria, 80ko hamarkadara arte mugimendu sindikal mexikarra izan zen bezala, bere pisu politiko eta eragin ahalmena galbidean jartzeko dinamika batera egokitu zedin, bultzada politikoaz aratago, hemen erakutsitako egitura juridikoa funtsezkoa zen.

Beraz, path dependence kasu baten aurrean gaude, non esparru instituzional korporatiboa, historikoki botere politikoaren eta langile-mugimenduaren arteko lankidetzaren oinarrian eraikia, izaera nazional-herrikoiko politika publikoak ezartzea ahalbidetzen zuena, globalizazioaren testuinguruan aplikatutako erreforma neoliberalek kolpatu zuten. Instituzionaltasun korporatiboari eutsiz, estatuaren mutazio politiko horren emaitza sindikalismoak eredu korporatiboan hartuko duen paper berria izango da: zentralitate-tetik subalternitate-posizio batera pasa da botere politikoak bultzatutako erreforma neoliberala sustengatuz. Hona hemen Mexikoko sindikalismoaren bilakaeraren berezitasun nagusienetako bat: ez da munduko gainerako sindikalismoetatik bereizten garai neoliberalean duen pisuaren eta eragiteko gaitasunaren atzerakadari dagokionez, sindikalismo mexikarraren ezaugarria da sindikalgintzarentzat berarentzat kaltegarriak diren erreforma neo-

liberalak sustengatzea. Bilakaera hau historikoki igarotako bidearen menpekotasunagatik bakarrik uler daiteke.

## 4. LAN-ERREFORMA, LAUGARREN ERALDAKETAREN BIDEAN

2018ko uztailaren 1eko hauteskunde federalen ondoren, gehiengo parlamentario hautatuak onartutako lehen ekimen legegileetako bat izan zen Errepublikako Senatuak Lanaren Nazioarteko Erakundearen 98. hitzarmena berrestea, 2018ko irailaren 20an (SRE, 2018). Horrela, hauteskundeetan garaile suertatu zen mugimendu politikoak eta une hartan presidente hautatua zenak (2018ko abenduaren 1era arte ez baitzen karguaz jabetu), lan-arloko lege-erreforma bere agintaldiko lehentasunetako bat izango zela erakutsi zuen.

LANEren (OIT) 98. hitzarmenak askatasun sindikalaren babesa finkatu eta negoziazio kolektiboaren erabilera indartzen du. Horretarako, sindikatzeko eskubidea bermatuko duten erakundeak sortzea eskatzen du, bai eta administrazioak enplegatzaileen eta langileen erakundeen arteko negoziazio kolektiboa bultzatzea ere, horretarako behar diren neurriak hartuz. (LANE, 2019)

LANEren 98. hitzarmena 1949an onartu zen. Haren berrespena Mexikok zuen zor bat zen, baina ez zen kasualitatea hainbeste urtetan berrespena eman ez izana. 98. hitzarmenak jasotzen dituen elementuek administrazio publikoa behartzen dute Mexikoko eredu korporatibo sindikalaren zutabeak kolpatuko dituzten hainbat neurri hartzera. LANEren hitzarmenak berresteak hitzarmenak berresten dituzten herrialdeak hitzarmenetan ezarritakoarekin bat datozen neurriak hartzera behartzen ditu. Beraz, harreman neokorporatiboei eustea eta 98. hitzarmena berrestea bateraezinak ziren. Logika horren pean ulertu behar da Mexikoko senatu berriak bultzatutako ekimena, LANEren 98. hitzarmena berrestea, ondoren, hitzarmenera egokituko den lan-legediaren erreforma bat egiteko, horrela, langileen mugimenduari lotuta zegoen harreman neokorporatiboen eredia eraldatzeko.

2019ko apirilaren 29an, Errepublikako senatuak aldaketak onartu zituen LFTan eta beste instantzia batzuetan, eta era honetan, LANEren 98. hitzarmena betetzeko behar zen lan-erreforma aplikatu zen (DOF, 2019, a.). Erreforma sakona izan zen eta Mexikoko lan-legeriaren hainbat alderditan izan zuen eragina, baina neokorporatibismoari eragiten dioten eduki guztiak ez ziren aldatu.

LANEren 98. hitzarmenak ezartzen dituen jarduera-ardatzak oinarri hartuta, jarraian, onartutako erreformak eta lehen aipatutako legegintzako «euskarrietan» duten eragina aztertuko dira.

#### 4.1. Askatasun sindikala

LFTaren erreformak askatasun sindikalari dagokionez, oso aurrerapen esanguratsua erakusten du. Bultzatutako erreformek langileen askatasuna babesten dute afiliazio sindikala askatasunez aukeratzeari dagokionez, eta orain arte jarduten zuten derrigortze-mekanismo patronalak eta sindikalak zailtzen dituzte. Ildo beretik, sindikatuen zuzendaritzen hautaketa demokratizatzen da, langileen «boto pertsonal, aske, zuzen eta isilpekoaren» bidez haien hautaketa bermatuz. Gardentasuna da lan-erreforman jorratzen den beste gaietako bat, orain arte ez bezala, sindikatuak langileen aurrean, egindakoaren azalpenak ematera behartzen baititu.

Ziur asko, erreformarik esanguratsuena arestian adierazitakoa betetzen dela bermatzen duena da. Lanaren eta Gizarte Aurreikuspenaren Idazkaritza eta Adiskidetze eta Arbitraje Batzordeak, Adiskidetze eta Lan Erregistroko Zentro Federalen ordeztzea, arlo federalean adiskidetze-eginkizuna betetzen duen eta lan-kontratu kolektiboak, barne-araudiak eta erakunde sindikalak erregistratzen dituen organo gisa. LFTaren 390-F artikuluan azaltzen denez, aldaketa horren garrantzia ondokoan datza:

Cada Centro de Conciliación se constituirá como Organismo Público Descentralizado de la respectiva Entidad Federativa, los cuales tendrán el número de delegaciones que se considere necesario constituir y contarán con personalidad jurídica y patrimonio propio, así como plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. (DOF, 2019, b.)

Ondorioz, kontziliazio-prozesuen eta kontratazio kolektiboa erregistratzeko prozesuan gobernuaren tutoretzaren ordeztzea, prozesuetan inpartzialtasun handiagoa bermatzen duten erakunde deszentralizatuak ezarri dira.

Balantzaren beste aldean, askatasun sindikalari dagokionez, konfiantzazko langileen kontua dago. Gai horri dagokionez, erreforman 183. artikulua baino ez da aldatzen, eta zentzu murriztailean egiten da (DOF, 2019, c.); hau da, langile horiek negoziazio kolektiboko prozesuan parte hartzeko ezintasuna bermatzen da, lepo zuriko langile eta lepo urdineko langileen banaketan sakonduz.

#### 4.2. Negoziatio kolektiboa

Hasitako erreformek, Mexikoko negoziatio kolektiboaren ereduari dagokionez, zerikusia handia dute aurreko ildoarekin; hau da, demokratizazio handiagoa eta langileek prozesuetan parte hartzeko aukera handiagoa izatea bultzatzen dute, baina horrek ez du laguntzen nahitaez kontratazio kolektiboa langile gehiagotara zabaltzen.

Aldaketa garrantzitsuena TFLaren 388 eta 390. artikuluei dagokiena da, bertan azaltzen denez, enpresa batean hainbat sindikatuk parte har baitezakete hauteskunde batzuetan,

kontratu kolektiboaren negoziazioaren titularra zein izango den aldarrikatzeko. Lehen aipatu dugun bezala, erreforma ezarri baino lehen, enpresetan sindikatu bat baino gehiago egoteko aukera bazegoen, baina kontratu kolektiboa negoziatu eta sinatzeko eskumena afiliazio gehien zuen sindikatuarena baino ez zenez, ustelkeria eta erabilera ilunak errazten zituzten afiliazio berriak lortzerakoan. 388. artikulua erreformak honako hau ezartzen du: «Enpresako edo industriako sindikatuak edo batzuk eta besteak biltzen badira, enpresaren barruan langileen boto gehien lortzen duenarekin egingo da kontratu kolektiboa» (DOF, 2019, d.). Ondorioz, kontratu kolektiboa egiten duen sindikatuak jada ez da kide gehien dituen, boto gehien lortzen dituen baizik.

390 bis artikulua hauteskunde sindikalen prozesuaren araudia garatzen du, prozesuaren garapen garbia bermatzeko elementuak barneratuz.

Aipatutako elementuekin batera, eta artikuluen beste aldaketa batzuekin batera, erreformak ugazaben babes-kontratuak<sup>15</sup> osatzearen aurka egiten du, eta negoziazio kolektiboaren egoera argitzen du, lan-kontratu kolektiboak kontziliazioko eta lan-erregistroko zentro federaletan erregistratzera behartuz.

Zalantzarik gabe, erreforma horiek berebiziko garrantzia dute; izan ere, sindikatu korporatiboek darabilten negoziazio kolektiboaren monopolizazioa erasotzen baitute, langileak ahaldu eta logika korporatiboa alde batera utzita jardun ahal duten sindikatu berriak agertzea errazten baitute. Baina erreformek soilik ez dute zertan handitu kontratu kolektiboaren bidez estalita dauden langileen kopurua. Erreformek sindikatuen demokratizazioa ahalbidetuko dute, eta, horren ondorioz, baliteke kontratu kolektiboak dituzten langileen baldintzak hobetzea, eta bide batez, patronalarekin askatasun handiagoz aurre egin ahal izatea. Baliteke sindikatu berriak antolatzea sektore jakin batzuetako enpresa batzuetan eta sindikatu horiek kontratu kolektiboak egitea, baina, hala ere, zalantzarikoa da negoziazio kolektiboa nabarmen handitzea, erreformak ez baitu sektoreko kontratuaren figura eraldatzen.

Lege-kontratuari dagokionez, onartutako erreformek beste artikulua batzuetan eginiko aldaketetara egokitzearekin lotuta daude, eta ez sektoreko kontratu kolektibo bat zer den ulertzeko moduarekin. Erreformak ez du lehen deskribatutako «erga-omnes» ikuspegi barneratzen, lege-kontratuak egiteko zailtasunak berberak dira oraindik ere, eta ez da inolako aldaketarik egin horrelako hitzarmenak aplikatzeko langileen hedapenari dagokionez. Beraz, kontratazio kolektiboa zabaltzea ahalbidetuko duen legerik ez egoteak, ziurrenik, negoziazio kolektiboa Mexikon nabarmen hedatzea eragotziko du.

---

<sup>15</sup> Patronalaren babes-kontratuak dira langileek jakin gabe, sindikatu batek sinatutako kontratu kolektiboak. Mexikon nahiko ohikoa da praktika hori. Horren bidez, langileek ezagutzen ez duten sindikatu «mamu» batek enpresarekin kontratu kolektibo bat sinatzen du, plantilla osoaren lan-baldintzak arautzeko.



## 5. ONDORIOAK

LANEren 98. hitzarmenari atxikitzeak eta bultzatutako lan-erreformak agerian uzten dute Lopez Obrador presidentea buru duen mugimendu politikoaren aldetik badagoela eredu korporatiboa eraldatzeko borondate politikoa. Neoliberalismora egokitutako neokorporatibismoak nabarmen murriztu zuen Mexikoko sindikalismoaren indarra eta ekintza-gaitasuna, eta horrek ekarri zituen sindikatuen dentsitatea eta kontratazio kolektiboagatiko estaldura-bolumena nabarmen jaitea, langile-mugimendu osoaren desmobilizazioarekin batera. Gobernu berriak burututako erreformak, lan-harremanak demokratizatzeko ahalleginean kokatu behar dira, beti ere mexikar sindikalismoa suspertzeko norabidean.

Ana Elisa Arriagak dioenarekin bat eginez, sindikatuen biziberritzea ez da kontzeptu bat —nahiz eta batzuetan horrela aurkeztu—, kezka-horizonte bat baizik, hainbat ikuspegi eta prozesu elkartzen dituen (Arriaga, 2018). Mexikon hasitako erreformak enbrioi-fasean daude. Esan liteke korporatiboaren ordezkotako sindikalismo mota bat garatzea eragozten duten lege-elementuak indargabetu nahi dituztela. Hala ere, negoziazio kolektiboa zabaltzera bideratutako neurririk ez hartu izanak eta konfiantzazko langilearen figuraren bidez lepo zuri eta urdineko langileen zatiketa indartzeak zenbait zalantza sortzen dituzte prozesuak hartuko duen norabidearen inguruan.

Erreformatik gauzatzearekin batera, zalantzak areagotzen dituzten mugimendu politiko-sindikal batzuk gertatu dira Mexikon. Napoleón Gomez Urrutia MORENAko senataria eta meatzarien sindikatuaren buru denaren eskutik CIT (Langileen nazioarteko konfederazioa) konfederazio sindikal berria sortu izanak erakusten du lan-harremanen demokratizazio hutsetik harago, lan-erreformak egungo gobernuaren tesi politikoekin bat datozen sindikatu-zuzendaritza berriei atek irekitzeko formula gisa ere balio izan duela.

Arrazoizko zalantzak alde batera utzita, egia da inplementatutako erreformek aukera ematen dutela eragile sindikal berriak enpresetan sartzeko, eta aukera askeko prozesuak bermatzen dituztela, «Kontziliaziorako eta lan-erregistrorako zentro federalak» sortuz, langileek eredu sindikal desberdinen artean aukeratu ahal izateko.

Horrela, sindikalismo korporatiboak langile guztien gainean duen ohiko kontrola hausten da, eta baieztatzen da Laugarren Eraldaketa, hauteskunde-eslogan bat baino zerbait gehiago dela, zortzi hamarkadatan Mexikon nagusi izan den sistemaren nukleoa aldatzeari dagokionez.

Etorkizunera begira emango diren pausoen arabera, aztertu ahal izango da Mexikoko sindikalismoa biziberritu den ala ez, zein modutan ezaugarritu den, eta biziberritze horrek sistema bere osotasunean eraldatu duen ala ez. Gaur egun baieztatu daitekeena, artikuluan azaldutakoari erreparatuz, zera da: bultzatutako erreformek Mexikon bide alternatibo bati ekin ahal izateko baldintza ziren oinarriak zedarritu dituztela.

## ERREFERENTZIA BIBLIOGRAFIKOAK

- Arriaga, A. E. (2018). «Potencialidad de las discusiones sobre revitalización sindical para pensar la historia reciente del movimiento obrero argentino», *Prohistoria*, 29, pp. 115-133.
- Barrientos, F. eta D. Añorve (2014). «México 2013: Acuerdos, reformas y descontento», *Revista de Ciencia Política de Santiago*, 34 (1), pp. 221-247.
- Bensusán, G. eta K. J. Middlebrook (2012). «El sindicalismo y la democratización en México», *Foro Internacional*, LII (4), pp. 796-835.
- Bensusán, G., eta Middlebrook, K. J. (2013). *Sindicatos y política en México: cambios, continuidades y contradicciones*. México: FLACSO México : UAM-Xochimilco : CLACSO, 2013.
- BOE (1985). *Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical*, Madrid: BOE.
- BOE (2015). *Real Decreto Legislativo 2/1015, de 23 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, Madrid: BOE.
- Comisión Central del Diálogo (1996). *Principios de la nueva cultura laboral. 18/06/2019*. México: Comisión central del diálogo. Disponible en: [http://editor.pbsiar.com/upload/PDF/principios\\_de\\_la\\_nueva\\_cultura\\_laboral\\_1996.pdf](http://editor.pbsiar.com/upload/PDF/principios_de_la_nueva_cultura_laboral_1996.pdf)
- De Buen, N. (2011). La autonomía sindical, el registro de los sindicatos en Mexico y otras trampas novedosas. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, n.º 13, pp. 39-55.
- De la Garza, E (2013). «Corporativismo y neoliberalismo», en XXIX Congreso ALAS, Santiago de Chile.
- DOF (1931). *Ley Federal del Trabajo*, México: DOF.
- DOF (1970). *Nueva Ley Federal del Trabajo*. México: DOF.
- DOF (2019). *Reforma Ley Federal del Trabajo*. México: DOF.
- López Obrador, A.M. (2017). *2018 La salida*, Ciudad de México, Planeta.
- Marshall (Goldschvartz), A. (2006). Efectos de las regulaciones del trabajo sobre la afiliación sindical: Estudio comparativo de Argentina, Chile y México. *Cuadernos del IDES*, n.º 8, pp. 1-33.

- Méndez, L., eta Quiróz, J.O. (1994). *Modernización estatal y respuesta obrera: historia de una derrota*. México: UAM Azcapotzalco.
- Muñoz, A (2017). La alternancia política en México y la continuidad del sindicalismo autoritario. *Espacios públicos*, vol. 20, n.º 48, pp. 1-23.
- Negrete, R (2011). El empleo informal en México visto bajo el esquema conceptual OIT-Grupo Delhi. *Women in informal employment: globalizing and organizing*. Enero 2011.
- OIT (1949). *CO98 Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva* (num.98). Ginebra: OIT.
- Pérez, G. (2002). El sindicalismo mexicano frente a la reforma del Estado, *Revista Cuicuilco Nueva Época*, 9(25), pp. 1-17.
- Schmitter. P. (1974). «Still century of corporatism?», *The Review of Politics*, 36 (1), pp. 85-131. DOI: <https://doi.org/10.1017/S0034670500022178>
- Setien, G. (2018). *Legislación laboral y sentido de clase, influencia de la legalidad en el proceder sindical en México y el País Vasco* (Tesis de maestría). Universidad Simón Bolívar, Ciudad de México.
- Sewell, W. H. (1996). «Three temporalities: Toward an eventful sociology», en Terrence j. Macdonald (ed)*The history turn in the human sciences*, Ann Arbor, University of Michigan press, pp. 245-280.
- SRE (2018). *Deposita México en la OIT instrumento de ratificación del convenio 98*, México: SRE.
- STPS (2019). *Relación de contratos ley publicados en el Diario Oficial de la Federación*, México: STPS.
- Xelhuantzi, M. (2011). La tarea sindical en México. Un camino sinuoso para la democracia. *Perspectivas progresistas*, Friedrich Ebert Stiftung, Octubre 2011.
- Zapata, F. (2004). ¿Democratización o rearticulación del corporativismo? El caso de México. *Política*, n.º 42, pp. 13-40. DOI: 10.5354/0716-1077.2019.55533