



El Cotidiano

ISSN: 0186-1840

cotid@correo.azc.uam.mx

Universidad Autónoma Metropolitana Unidad

Azcapotzalco

México

Cho, Donmoon

Relaciones laborales en la industria maquiladora coreana

El Cotidiano, vol. 19, núm. 116, noviembre-diciembre, 2002, pp. 37-44

Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco

Distrito Federal, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32511605>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

# Relaciones laborales en la industria maquiladora coreana\*

Donmoon Cho\*\*

El conflicto laboral de Hanyong fue ampliamente difundido, pues, entre otras medidas ilegales, se empleó la violencia para someter a los trabajadores que deseaban formar un sindicato independiente. La prolongada lucha laboral en Hanyong atrajo la atención pública internacional, pues representaba las típicas relaciones de trabajo en las maquiladoras coreanas operando en la industria maquiladora mexicana.

Ni un sólo conflicto laboral en las maquiladoras coreanas había sido reportado en Corea hasta el de Hanyong, en 1977. En consecuencia, las relaciones laborales, se presumía, eran pacíficas y armoniosas. ¿Las relaciones laborales de Hanyong son representativas de las maquiladoras coreanas, o es sólo una excepción? Esta pregunta, por ahora, no tiene respuesta, pues las relaciones laborales en las maquiladoras coreanas han sido examinadas relativamente poco y de lejos. Para responder la pregunta, tenemos que comprender cómo es que negocian las maquiladoras coreanas con los sindicatos y cómo se practica día a día el control de los trabajadores en la fábrica. Este es el objetivo principal del estudio.

Los sindicatos en México pueden ser clasificados de forma general en dos tipos: sindicatos oficiales, los cuales están afiliados a la Confederación de Trabajadores de México

(CTM) y los sindicatos independientes, afiliados al Frente Auténtico del Trabajo (FAT) o a la ahora inexistente Unidad Obrero Independiente (UOS).<sup>1</sup> Los sindicatos oficiales se ubican

<sup>1</sup> Donmoon Cho, "The dual structure of the Mexican labor movement: its formation and reproduction" en *Latin American studies (LASAK) 1996*, discute la estructura dual del movimiento laboral mexicano compuesto de sindicatos oficiales e independientes y explica cómo se da en México el juego oficial y el juego de la militancia. Véase también De la Garza, E., "Independent trade unionism in Mexico: past developments and future perspectives" en Kevin Middlebrook (ed.) *Unions, workers and the State in Mexico*, University of California, San Diego, 1991; véase también la entrevista realizada por el autor de este trabajo a De la Garza en 1999. Más discusiones acerca de las diferencias entre los sindicatos oficiales y los independientes en Sánchez, S., "Entre la oligarquía y el economicismo sindicales: de la cultura sindical del nuevo proletario" en Rocío Guadarrama (ed.) *Cultura y trabajo en México: estereotipos, prácticas y representaciones*, Friederich Ebert Stiftung, 1998, pp. 386-405; Méndez, L., y Quiroz, O., "Nacionalismo revolucionario y clase obrera: de la tendencia democrática al Frente Sindical Unitario" en *El Cotidiano* núm. 37, pp. 29-44; y Méndez, L., Quiroz, O., y José y Soto J., "La UOS: una experiencia de lucha proletaria" en *El Cotidiano* núm. 37, pp. 71-91.

\* Traducción de Sergio Méndez Galicia.

\*\* Profesor de Sociología, Universidad Católica de Corea.

en el 'juego institucional', dentro del cual obtienen concesiones materiales y tienen acceso a las medidas institucionales, mientras que los sindicatos independientes se ubican en el 'juego de la militancia', en donde ellos tienen como última instancia el recurso de luchar en movilizaciones y huelgas para obtener algunas concesiones; sin



FOTO: JULIO CANTU

embargo, no acceden a los privilegios de las medidas institucionales, permaneciendo autónomos, tanto del gobierno como de los empresarios.

En la industria maquiladora, los sindicatos independientes son raros, pero no todos en el área pueden ser clasificados como típicos sindicatos oficiales. Según Quintero; Hualde; Cravey, Sánchez,<sup>2</sup> los sindicatos de la industria maquiladora están clasificados en dos tipos: el 'Tipo Golfo Mexicano' ubicado en la parte noreste de la zona industrial de Tamaulipas y el 'Tipo Costa Oeste', en la parte noroeste de la zona industrial, cubriendo estados como Chihuahua, Sonora, y Baja California. De acuerdo a los autores, el "Tipo Golfo Mexicano" es conocido por el alto porcentaje de sindicalismo, mientras que el "Tipo Costa Oeste" por lo contrario. El sindicalismo del *Tipo*

<sup>2</sup> Quintero, C., "El sindicalismo en el noreste de México: el caso de la frontera tamaulipeca" en María E. De la O y Víctor A. Martínez (eds.), *El sindicalismo regional en los noventa*, El Colegio de la Frontera Norte, México, pp. 71-91, 1996 y, de la misma autora, "Maquiladoras en México: organización laboral y conflictividad" *Dirección Regional de Matamoros*, El Colegio de la Frontera Norte, México, pp. 1-6. Hualde, Alfredo, "Industrial relations in the maquiladora industry: management's search for participation and quality" en María Lorena Cook y Harry C. Katz (eds.), *Regional integration and industrial relations in North America: proceedings of a conference held at the New York State School of Industrial and Labor Relations*, Cornell University, pp. 207- 217. Cravey, Altha, *Women and work in Mexico Maquiladora's*, Boulder Rowman and Littlefield publishers, 1998. Sánchez, Sergio, "Poder y sindicalismo en las maquiladoras de exportación", en *Trabajo*, pp. 117-138.

*Golfo Mexicano* interviene en huelgas para mejorar las condiciones laborales de sus miembros, así como algunos aspectos propios del lugar de trabajo, mientras que los sindicatos *Tipo Costa Oeste* no lo hacen.

Los sindicatos *Tipo Golfo Mexicano* algunas veces toman ventaja de las relaciones corporativas con el gobierno y los empresarios para obtener concesiones, mientras que los sindicatos *Tipo Costa Oeste* simplemente se subordinan a los patrones y al gobierno. Los sindicatos *Tipo Golfo Mexicano* juegan un papel institucional y tienen cierta capacidad de movilización, mientras que los del *Tipo Costa Oeste*, son sindicatos fantasma o inactivos, y han perdido la buena voluntad o capacidad para ubicarse en algún rol, ya sea en el 'juego institucional' o el 'juego de la militancia'.

La intención de este estudio es analizar las relaciones laborales de los sindicatos en las maquiladoras coreanas para identificar el tipo de sindicalismo al cual pertenecen: al Tipo Golfo Mexicano (TGM) o al Tipo Costa Oeste (TCO).

## Teoría y método

### *Tres modos de relaciones laborales*

Las relaciones laborales pueden ser definidas como las relaciones entre la empresa y el sindicato, y se pueden catalogar de tres modos.

En la discusión de las relaciones de poder entre patrones y trabajadores junto con sus representantes, los sindicatos, Burawoy<sup>3</sup> identifica dos modos distintos de dominación empresarial: el primero es el modo despótico y el segundo es el modo hegemónico. De acuerdo con Burawoy, el modo hegemónico de dominación es ejercido a través de la hegemonía empresarial, y cuenta con el consentimiento de los trabajadores, mientras que el modo despótico es ejercido en forma de represión empresarial a través de la subordinación del trabajador. Fuera de los países capitalistas desarrollados, casi todas las relaciones laborales pueden ser establecidas dentro del modo despótico, así que la dicotomía no ilustra mucho. Sin embargo, más allá hay una tercera cate-

derechos sindicales básicos y son sometidos a la dominación unidireccional de los patrones, de tal manera que su existencia en sí misma está amenazada. Bajo el modo regulatorio, la existencia del sindicato y de los derechos sindicales básicos son reconocidos y tomados en cuenta para conceder y no arriesgarse; sin embargo, los sindicatos no son invitados a compartir el poder. Los sindicatos, en el modo despótico, pierden cualquier medio para obtener concesiones de los patrones; mientras que los sindicatos, en el modo regulatorio, pueden hacer uso de las negociaciones colectivas para asegurar concesiones moderadas a sus miembros; sin embargo, participan de manera reducida en la codeterminación, como en el modo hegemónico.

Tabla 1 Tres modos de relación laboral			
Modo	Despótico	Regulatorio	Hegemónico
Relación entre administración-sindicato	Dominación Unidireccional	Coexistencia	Socios para la administració
Práctica de administració	De opresión	Concesiones, moderadas. (Salario, derechos sindicales)	Codeterminación
Práctica sindical	Subordinación	Negociación	Participación
Tipo de sindicato	Sin Sindicato/ Sindicato Fantasmas / Sindicato oficial inactivo.	Sindicato oficial activo / Sindicato independiente	Ninguno en México
Ubicación Sectorial	Maquilas Costa Oeste / La mayoría de los sindicatos mexicanos	Maquilas Golfo Mexicano / algunos en el sector automotriz / FAT	No existe en México (Suiza, Alemania)

goría, un modo intermedio de dominación empresarial, que puede ser llamada el “modo regulatorio” de dominación.

En términos de las relaciones entre empresa-sindicato, como se resume en la Tabla 1, los sindicatos, en el modo hegemónico, son invitados a compartir el poder a manera de socios en una coadministración, mientras que, bajo el modo despótico, les son negados los

Las relaciones laborales, en el modo hegemónico, no pueden ser encontradas en México, pero los otros dos tipos sí. El modo despótico de relaciones laborales algunas veces no permite la formación de los sindicatos; y si los hay, son sindicatos fantasmas o sindicatos oficiales inactivos. Los sindicatos fantasmas, o sindicatos inactivos, se pueden encontrar en la industria maquiladora y son representativos de la mayoría de los sindicatos oficiales mexicanos. Los sindicatos en el modo regulatorio están estructurados de tal manera que tienen cierta capacidad de movilización. Este modo puede ser encontrado en sindicatos oficiales activos y en sindicatos independientes. La industria maquiladora del golfo mexicano, puede decirse, pertenece a esta categoría.

<sup>3</sup> Véase Burawoy, M., *Manufacturing consent: changes in the labor process under monopoly capitalism*, University of Chicago, Chicago, 1979 y, del mismo autor, *The politics of production: factory regimes under capitalism and socialism*, Verso, Londres, 1985.

## Datos

Los datos para este estudio se obtuvieron mediante dos visitas (1995 y 1999) tanto a la industria maquiladora mexicana como a la coreana. A través de un análisis se seleccionaron 12 maquiladoras coreanas (Véase Tabla 2). En cada una de las doce empresas coreanas, tanto los trabajadores mexicanos como los administradores coreanos, fueron entrevistados a profundidad. Se aplicaron cuestionarios estructurados en una muestra de trabajadores mexicanos, y un total de 546 cuestionarios validados fueron reunidos para su análisis cuantitativo.<sup>4</sup> Las entrevistas y cuestionarios son la parte sustantiva de los datos para este estudio. Además, se realizó una serie de entrevistas con activistas y líderes de varias organizaciones laborales, con especialistas mexicanos en la industria maquiladora o en relaciones laborales, con representantes gubernamentales encargados de las relaciones laborales, con administradores coreanos y trabajadores mexicanos en otras maquiladoras coreanas. Como dato complementario, para la realización de este estudio se utilizaron documentos oficiales, artículos periodísticos, así como otros materiales recopilados de las maquiladoras coreanas, de sindicatos y organizaciones laborales.

**Tabla 2**  
**Doce maquiladoras coreanas en el estudio**

Empresa	Sindicato	Porcentaje de sindicalización	Intento de formación de un sindicato
A	Fantasma		
S	No		Intento
L	No		Intento
K	No		Intento
Y	No		Intento
E	No		
C	No		
Q	Oficial (CTM)	58.8%	
W y I	Oficial (FTEQ)	55.0%	
H	Oficial (CROC)	51.3%	
O	No		

<sup>4</sup> Para una descripción completa de los datos y el análisis cuantitativo, consúltese Cho, D., "Worker's attitudes towards their firms in the corean maquiladora firms", *The Institute of Labor Studies*, Korea University, 2000.

## Relaciones laborales Tipo Costa Oeste en maquiladoras coreanas

Aunque los prolongados conflictos en industrias como Hanyong y Hyundai simbolizan el prototipo de las relaciones laborales despóticas en las maquiladoras coreanas, no podemos estar seguros que sean representativas de todas las maquiladoras coreanas. Sin embargo, dado que las empresas coreanas en la industria maquiladora mantenían un contacto estrecho una con otra, intercambiaban información y se preocupaban sobre las formas de "saber cómo" negociar con sindicatos y trabajadores descontentos, las relaciones laborales en las maquiladoras coreanas no pueden variar mucho.

### **Preferencias empresariales en común**

Los empresarios no muestran ningún temor en expresar su preferencia para que "no haya sindicato", o sea, un "sindicato fantasma".<sup>5</sup> De esta manera, los sindicatos oficiales están considerados como los segundos mejores. Un administrador de planta en Nogales puntualizó lo anterior señalando: "la única cosa acerca de Nogales en comparación con Tijuana o Juárez es que no hay sindicatos. Los únicos sindicatos que hay aquí son aquellos a los que las empresas les paga cuotas, y los trabajadores reconocen no pertenecer a él".<sup>6</sup> El presidente de la asociación de maquiladoras en Tijuana confirmó lo anterior diciendo: "Tamaulipas es el infierno, Tijuana es el cielo, y Juárez está entre los dos".<sup>7</sup>

Mientras que en Tamaulipas el porcentaje de sindicalismo es alto y los sindicatos

<sup>5</sup> El sindicato fantasma es un tipo de sindicato que solo se registra ante la junta del trabajo. Su existencia es desconocida incluso por los propios trabajadores y las cuotas sindicales son pagadas por la empresa y no por los trabajadores.

<sup>6</sup> Véase Kopinak, K., *Desert Capitalism: what are the maquiladoras?*, Black rose books, Montreal, 1997., p. 169.

<sup>7</sup> Carrillo, J., y Kopinak, K., "Empleo y relaciones laborales: las maquiladoras en México" por publicarse en Enrique de la Garza y Alfonso Bouzas (eds.), *Contratación colectiva en México: cambio en las relaciones laborales a nivel local*, pp. 24.



FOTO: RAÚL RAMÍREZ MARTÍNEZ

son muy activos, en Tijuana el sindicalismo es bajo y la existencia de sindicatos no es significativa. Cd. Juárez puede ser ubicada entre los dos. Los empresarios indudablemente prefieren Tijuana y el gobierno, así como los empresarios, emplean una variedad de medios para convertir su preferencia ideológica en realidad. Ellos ejercen medidas represivas como la fuerza física, despidos ilegales, arrestos de miembros activos de los sindicatos independientes, y también intimidan a los trabajadores, amenazando con reubicar sus cuotas de producción lejos de fábricas conflictivas, con recortes de producción o con el cierre de fábricas.

La preferencia de los empresarios parece ser generalizada entre las maquiladoras y las coreanas no son la excepción. De acuerdo a expertos e investigadores familiarizados con la industria coreana, estas empresas, en efecto, toman medidas más extremas que otras de origen nacional para evitar la formación de sindicatos, se rehusan a realizar contratos con los sindicatos y no reconocen su identidad legal. Los miembros de los movimientos sindicales progresistas, tales como el Frente Auténtico del Trabajo (FAT), y de los sindicatos oficiales conservadores, están de acuerdo

en que las empresas coreanas son altamente anti-sindicales.<sup>8</sup>

### **Prácticas patronales para “no sindicatos” y “sindicatos fantasmas”**

Para prevenir la organización de sindicatos, la industria maquiladora constantemente forma “sindicatos fantasmas” o sindicatos empresariales. Escogen una rama regional de uno de los sindicatos oficiales, firman un contrato colectivo con él y realizan el registro tanto del sindicato como del contrato colectivo ante la Junta Local del Trabajo. Esto no

<sup>8</sup> CROM, *Entrevista con líderes de la CROM*, incluido Rafael Flores García (Secretario General, Sindicato de Obreros Industriales y Empleados de Comercio 5 de FebrerLo; Confederación de Sindicatos Obreros y Campesinos del Estado de Baja California) y Daniel Pérez Escobar (Secretario General, Sindicato de Trabajadores en General de Baja California), entrevistados por Donmoon Cho en 1999. FAT (Frente Auténtico del Trabajo), *Entrevista con integrantes del FAT*, entre ellos Bertha Elena Luján, Antonio Villalba Granados y Benedicto Martínez Orozco, Entrevistados por el mismo autor en 1999.

es inusual en la industria maquiladora, incluso después de haber registrado el sindicato no comunican a los trabajadores de la planta su existencia, pagan las cuotas sindicales regularmente y continúan con la renovación del contrato colectivo con ayuda del sindicato de la rama regional. La mayoría de los contratos colectivos en la industria maquiladora son conocidos por contener términos por debajo de los estándares mínimos dispuestos por la ley federal del trabajo, los cuales son llamados “contrato de protección”.<sup>9</sup> Quintero<sup>10</sup> recalca la prevalencia de estas prácticas entre las maquiladoras, mencionando su experiencia con las empresas japonesas, como Hitachi y Tocabi: “Cuando me entrevisté con los trabajadores, ellos me dijeron que no tenían un sindicato en su planta. Pero encontré uno registrado en la Junta del Trabajo. La administración sencillamente había renovado el contrato colectivo con los representantes sindicales”.

En Hanyong también la administración formó un sindicato fantasma y acostumbraba pagar cuotas sindicales. Cuando los trabajadores en la planta se movilizaron tratando de formar un sindicato independiente afiliado al FAT, la administración de Hanyong proclamó la existencia de un sindicato y respondió a la crítica diciendo: “El contador que trabaja en Hanyong sabe que el sindicato

<sup>9</sup> En cuanto a los contratos de protección y otras medidas disponibles en la Ley federal del Trabajo, Véase Trueba Urbina, A., Trueba Barrera J., *Ley Federal del Trabajo: comentarios, prontuario, jurisprudencia y bibliografía*, Porrúa, México, 1998; Middlebrook K., y Quintero, C., “Protecting worker’s rights in Mexico: local conciliation and arbitration boards, union registration and conflict resolution in the 1990s” en *Labor Studies Journal*, 1998; la entrevista realizada por Donmoon Cho en 1999 a Francisco Luis Sáenz (Director de Contratos Ley, Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Funcionarios y Conciliadores); La Botz, Dan, *Mask and democracy: labor supression in Mexico today*, Soth end press, Boston, 1992 y, finalmente, Bensusán, Graciela, “The mexican model of labor regulation and competitives strategies” en María Lorena Cook y Harry Katz (eds.), *Op. cit.*, pp. 52-65.

<sup>10</sup> Entrevista realizada a Cirila Quintero por Donmoon Cho en 1999.

<sup>11</sup> De acuerdo a Alcalde (Véase la entrevista realizada por D. Cho en 1999), quien como abogado ha consultado a trabajadores y activistas sindicales de firmas en disputas laborales, algunos abogados consultan sindicatos recomendando representantes sindicales, para

existe”.<sup>11</sup> El presidente de la empresa A atestiguó que su administrador registró un sindicato fantasma en la Junta del Trabajo, manteniendo a los trabajadores ignorantes de esto. La existencia del sindicato fantasma se hizo pública solamente después de que estalló la huelga:

Una disputa laboral ocurrió en mi planta, los trabajadores tenían cerca de 40 demandas en su pliego petitorio, incluyendo el pago semanal de salarios, no trabajar en sábados, no tiempos extras, etc. Nosotros negociamos con los representantes de los trabajadores, les prometimos incrementar los salarios en diciembre. Durante el proceso de negociación, la existencia de un sindicato fantasma se llegó a conocer. Los medios empezaron a cuestionar este sindicato, pero nosotros les dijimos que si el tema del sindicato fantasma se hacía público a través de los medios masivos, incluyendo la TV, esto podría desalentar las inversiones extranjeras directas en México. Así que la negociación prosiguió, sin que se hiciera pública la existencia del sindicato fantasma. Posteriormente los agitadores regresaron al trabajo, pero yo rehusé aceptarlos.<sup>12</sup>

En las empresas maquiladoras coreanas, los sindicatos fantasmas y las prácticas empresariales para evitar la organización de los sindicatos independientes parecen ser comunes. Además de Hanyong, Daewon y Hyundai, las empresas encuestadas en este estudio, tales como las Y, S, K, y L, se involucraron en todos los intentos de los trabajadores para formar sindicatos. Aquellos intentos eventualmente fallidos muestran la extensión de las actividades anti-sindicales por parte de la administración de las maquiladoras coreanas. A efecto de prevenir la formación de sindicatos independientes, las administraciones de las maquiladoras coreanas recurren a varias tác-

las firmas antes del inicio de operación capacitando a la administración para firmar contratos colectivos. De acuerdo con lo que refiere Alcalde. Kopinak, *Op. cit.*, y Quintero, C., tanto en *Op. cit.*, 1999 la entrevista, como las prácticas administrativas para los “no sindicatos” o “sindicatos fantasma” en firmas maquiladoras incluyendo las coreanas.

<sup>12</sup> Kim, S., *Entrevista con presidente de la empresa A*, realizada en 1999.

ticas, incluyendo el apaciguamiento y represión. Esto ha sido confirmado a través de entrevistas:

Allá por 1998, la organización laboral externa realizó esfuerzos para organizar un sindicato en esta planta. Ellos trataron de obtener trabajo aquí pero la administración los buscó y, entre otros, los corrió. Algunos de los despedidos en ese caso no tuvieron nada que ver con el intento de organización sindical. Esto fue publicado en los periódicos locales, era injusto correrlos. Los que fueron despedidos registraron el caso en la Junta Regional del Trabajo (trabajador C en industria L).

En una ocasión, algunos agitadores obtuvieron trabajo aquí. Nos ganamos a dos de ellos hacia nuestro lado, pero se despidió a los otros dos con una suma de dinero equivalente a tres meses de salario (presidente de la empresa K).

Factor X (1999) atestiguó: “La empresa S también corrió algunos trabajadores activistas por un supuesto robo, levantó una demanda formal ante las autoridades, todos fueron despedidos. Sin embargo, entre los despedidos había algunos que no robaron nada. Eran activistas laborales”.

La industria coreana puede ser considerada como insuperable en la prevención de la formación de sindicatos, rehusando o evadiendo las negociaciones colectivas. Esto está corroborado por el siguiente testimonio.<sup>13</sup>

La empresa S acostumbra decirle al sindicato que demande el inicio de las negociaciones colectivas. Una vez que el sindicato lo demanda, la empresa las demora una y otra vez. Después de todo, el nuevo contrato colectivo no es firmado antes de que el viejo contrato se venza. Además, los trabajadores no podrían estar protegidos ya más.

<sup>13</sup> Entrevista realizada a Factor X, incluidos Carmen Valadez y Jaime Cota, realizada por Donmoon Cho en 1999. Asimismo véanse las realizadas a CROM y Alcalde.

En la Industria D, cuando el sindicato demandó negociaciones colectivas, el administrador dijo que ellos irían a hacerlo con otro sindicato. Cuando el verdadero sindicato regresó y preguntó por las negociaciones colectivas, el administrador dijo que ellos podrían hacerlo con otro sindicato. El juego de la simulación funciona bien entre los sindicatos. En otra empresa coreana, el administrador algunas veces no paga al abogado que ha trabajado para ellos.

Las Industrias coreanas, incluyendo Hyundai Proveedores de Ingeniería, se han destacado en la formación de sindicatos fantasma y en la firma de contratos colectivos con ellos. De esta manera, guardan los contratos colectivos en secreto. Nunca los muestran a nadie. Sin embargo, cuando los trabajadores tratan de organizar sindicatos independientes o se movilizan por su cuenta en algún conflicto laboral, la administración revela la existencia de los contratos colectivos. Ellos no revelan los contratos colectivos hasta entonces.

## La intervención en las actividades sindicales

Con tal de evitar prácticas sindicales que estén en contra de la administración, las empresas maquiladoras coreanas interfieren de varias maneras.

Primero, la administración selecciona una de las ramas regionales de los sindicatos oficiales, se firma el contrato colectivo manteniendo a los trabajadores ignorantes, y realizan el registro de los sindicatos y contratos colectivos ante la Junta Laboral. Esto se realiza de tal manera que el sindicato estará bajo el control de la empresa: pésele a quien le pese, el sindicato será fantasma. Una vez que los sindicatos están registrados de esta manera, la compañía usualmente conserva su existencia en secreto, hasta que son detectados intentos serios para la formación de sindicatos independientes, como en Hanyong.

El resultado es que los trabajadores en la planta nunca sabrán de la existencia de

ese sindicato, a menos que tales intentos deriven en la formación de un sindicato o en conflictos laborales. Esto es porque en empresas como A, la cual experimentó disputas laborales, el 85% de los trabajadores en la planta no sabían de la existencia del sindicato. La Industria W es más bien una excepción, cuya administración presionó activamente a sus trabajadores a formar el sindicato (entrevista con trabajador A de la Industria W). Es obvio que este tipo de sindicatos no podrán iniciar actividades organizadas e independientes más allá de huelgas sin valor verdadero.

Segundo, la administración cita a reunión a los líderes, a los miembros del comité ejecutivo y a los representantes sindicales. En algunas industrias coreanas, como la Q y la H, la administración seleccionó y se reunió directamente con los líderes sindicales (entrevista con trabajadores en la empresa Q y H); mientras que en otras, como la W y la E, la elección de los líderes sindicales no fue realizada a través del voto secreto (entrevista con trabajador A de la empresa W y trabajador A en empresa E). En cualquier caso, la administración de alguna manera escoge a los líderes sindicales, de esta manera permanecerán bajo control.

Algunas veces, es posible que los trabajadores se movilizan por su cuenta para iniciar cambios hacia la autonomía de los sindicatos, liberándose del control de la administración. En la empresa Q, cuya administración originalmente seleccionó a la FTEQ como representante de los trabajadores de planta, los trabajadores se movilizaron y cambiaron la filiación del sindicato de la FTEQ a la CTM, vía un recuento (entrevista con los trabajadores de la empresa Q). Sin embargo, los sindicatos en la empresa Q, así como la empresa W y la empresa E, todavía permanecen afiliados a la FTEQ, la cual fue también escogida por la administración. Los trabajadores en las empresas W y E no conocen la diferencia entre la FTEQ y la CTM, y nunca han oído de sus líderes sindicales (entrevista con trabajadores en empresas W y E). De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, cuando se realiza un recuento a petición de los trabajadores, el sindicato que obtenga el mayor número de votos entre los sindicatos

competidores, será nombrado para representar a los trabajadores en la planta. En la práctica, esto no es siempre la regla. Si el sindicato más popular se convierte en un sindicato independiente, la administración es muy reuente a aceptar los resultados de la elección, como fue el caso de Hanyong.

En la empresa Q, consideraban que la CTM era un sindicalismo oficial controlable; la administración no se opuso al proceso de recuento y aceptó los resultados de las votaciones.

## Conclusión

El porcentaje de sindicalismo es menor en las empresas maquiladoras coreanas, y los sindicatos, si es que existen, son más parecidos a sindicatos fantasmas o sindicatos oficiales inactivos.

Las relaciones laborales en las empresas maquiladoras coreanas tienden a convertirse en la típica relación laboral de las maquiladoras del oeste. Las industrias coreanas ejercen la dominación unidireccional, empleando la opresión. Toman ventaja de la Ley Federal del Trabajo a través del contrato de protección, cláusula de exclusión, procedimiento de recuentos y registro, medidas que permiten las prácticas anti-sindicales. Las empresas coreanas no siempre muestran la intención de practicar el modo hegemónico de regulación. El modo despótico de dominación empresarial normalmente se desarrolla de acuerdo a sus intereses, sin cambios serios en los trabajadores. Aunque hubo movilizaciones esporádicas por parte de los trabajadores, y las huelgas terminaron en prolongados conflictos laborales (como el de Hanyong y Hyundai), esto es una excepción, más que la regla. Dado que el modo despótico de relaciones laborales en esencia es más inestable que los modos regulatorio y hegemónico, es difícil decir cuánto tiempo más las empresas maquiladoras coreanas podrán seguir sin ser afectadas por movilizaciones de los trabajadores radicales. En este caso, tenemos que regresar al nivel de control de los trabajadores dentro de la fábrica.