

Negociación colectiva en la actualidad

La clase trabajadora frente a una nueva ofensiva patronal

POR CLARA MARTICORENA

Socióloga, magíster en Ciencias Sociales del Trabajo y doctora en Ciencias Sociales (UBA). Docente en la materia Análisis de la sociedad argentina de la Carrera de Sociología (UBA) e investigadora del CONICET en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL). Autora de *Trabajo y negociación colectiva. Los trabajadores en la industria argentina, de los '90 a la posconvertibilidad* (2014, Imago Mundi). Dirige el proyecto "Dinámica y características de la negociación colectiva durante la postconvertibilidad en Argentina (2003-2015). Un estudio a partir de sectores de la industria manufacturera".

La coyuntura actual está signada por un marcado avance del capital sobre los trabajadores, que a lo largo del último año se expresó en un aumento de los despidos y suspensiones, una sustancial caída del salario real y el renovado intento de las clases dominantes de profundizar, de hecho y de derecho, las condiciones de flexibilización laboral¹. Ante este escenario nos preguntamos: ¿se trata de una profundización de estrategias patronales que venían desplegándose con menor intensidad? ¿Cuál es la capacidad de respuesta de los trabajadores frente a este cuadro de ajuste? ¿Cómo se expresa esta ofensiva patronal en la dinámica de la conflictividad laboral y las características de la negociación colectiva?

Teniendo en cuenta estos interrogantes, en este artículo nos proponemos plantear algunos elementos para un análisis de la conflictividad sindical y la negociación colectiva en la actualidad, a la luz de las características asumidas en los años precedentes, con el fin de vincular aspectos de la coyuntura reciente con procesos de mediano plazo, poniendo en perspectiva la situación actual de la clase trabajadora.

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO MODO DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL CONFLICTO LABORAL

Entre los estudios dominantes en el campo de la acción sindical y las relaciones laborales, predomina el enfoque institucionalista, de acuerdo al cual el análisis de la

relación capital-trabajo se desarrolla como el estudio de las leyes y políticas públicas, centrando la mirada en el accionar del Estado y las instituciones, como medida del avance o retroceso en las condiciones de la clase trabajadora. Este enfoque relega el análisis de la lucha de clases y de las relaciones de fuerza entre las clases como eje para el estudio de los procesos sociales, y como modo de explicar los cambios en las leyes y políticas estatales.

Frente a esta perspectiva, creemos necesario situar e inscribir la negociación colectiva en la dinámica de la lucha de clases, entendiendo que su estructura y contenidos se configuran como un termómetro de la correlación de fuerzas entre las clases sociales. Sin embargo, no se trata de un "mecanismo" neutral, cuya orientación depende de su *contenido*, sino que lleva inscrita en su *forma* misma el dominio del capital sobre el trabajo.

En efecto, al tiempo que permite a los trabajadores establecer límites a la unilateralidad del *despotismo* patronal, *presupone* la legitimación de la explotación del trabajo por el capital y su control del proceso productivo. Es en este sentido que recuperamos el concepto de *legalidad industrial* de Gramsci (1991), contraponiéndolo a la concepción de la negociación colectiva como imperio de la *democracia industrial* proveniente del pluralismo anglosajón. Esto implica, a su vez, concebir a la negociación colectiva como un proceso de institucionalización del conflicto laboral (Hyman, 1981), mediante el cual la lucha de clases se desarrolla en términos de lucha económica.



► LAS CONDICIONES EN LAS QUE SE DESARROLLA EL ACTUAL AJUSTE SOBRE LOS TRABAJADORES

Pese a que algunos estudios dominantes en el campo de la sociología del trabajo y las relaciones laborales tendieron a afirmar la configuración de un nuevo régimen de empleo en la Argentina a partir del año 2003²; la evolución salarial, las condiciones de precariedad laboral y el análisis del contenido de la negociación colectiva plantearon diversos contrapuntos, marcando líneas de continuidad en las condiciones de trabajo consolidadas durante los años '90.

Existen diversos indicadores que suelen considerarse en el estudio de la organización de la clase trabajadora y el poder sindical, como la cobertura de la negociación colectiva, la evolución de la conflictividad laboral y la tasa de sindicalización (Kelly, 1998), a los que podemos agregar la presencia de organización sindical en los lugares de trabajo.

En cuanto al aumento de la negociación colectiva (Cuadro N° 1), hemos señalado que su evolución cuantitativa no alcanzaba para inferir un cambio en los contenidos de flexibilización laboral. Si bien la dinámica del conflicto laboral durante los últimos 15 años se expresó en cambios en ciertos contenidos de la negociación, como la incorporación de sumas al salario básico de convenio, o en materia de subcontratación, equiparando condiciones entre el fragmentado colectivo de trabajadores; permanecieron, tanto en la letra de los convenios, como en la realidad de los lugares de trabajo, aspectos nodales de las condiciones impuestas por la reestructuración capitalista en los años '90. Ello puede observarse, fundamentalmente, en cuanto a la organización del tiempo de trabajo y de las tareas, así como también en relación con formas temporarias de empleo y extensión de la subcontratación.

Estas características presentan diferencias sectoriales significativas, y la modificación de condiciones impuestas por el capital en los '90 ha dependido, fundamentalmente, de la organización de los trabajadores y de la construcción de una política sindical combativa, en oposición a las dirigencias sindicales tradicionales, que tendieron a convalidar la permanencia de condiciones de flexibilización laboral, contribuyendo a la naturalización de extensas jornadas laborales e intensos ritmos de trabajo.

Por su parte, el empleo no registrado, uno de los indicadores más utilizados para aproximarnos al análisis de la magnitud y evolución de la precariedad laboral, se instaló como modalidad "permanente" de reducción del precio de la fuerza de trabajo, constituyendo un potente contrapeso a las posibilidades de revertir la correlación de fuerzas consolidadas en el último cuarto del siglo XX.

Por lo tanto, el actual avance sobre las condiciones salariales y de trabajo se desarrolla en un mercado de trabajo en el cual las condiciones de flexibilización y precarización laboral se encuentran ampliamente extendidas. Sin embargo, la clase trabajadora ha avanzado en términos organizativos en la última década respecto de la desarticulación que enfrentó durante el neoliberalismo, y

se encuentra en mejores condiciones de enfrentar la nueva ofensiva patronal.

Al respecto, distintas estimaciones basadas en fuentes estadísticas, además de estudios cualitativos, permiten dar cuenta de un aumento en la tasa de sindicalización³ y representación sindical en los lugares de trabajo⁴, respecto a la caída operada en los años '90, dando cuenta de la renovada centralidad que adquirió la lucha sindical como modo de expresión de la lucha de clases.

Estos avances organizativos plantearon no sólo el recobrado protagonismo de las dirigencias sindicales en la disputa y contención de la puja distributiva, sino también la organización de los trabajadores en los lugares de trabajo y el desarrollo de distintas experiencias y procesos de organizaciones de base, destacándose entre ellos el desarrollo de experiencias antiburocráticas y combativas⁵.

En este escenario, la tregua que las centrales sindicales, en particular la CGT, vienen otorgando al gobierno de Cambiemos, presentó diversas fisuras provenientes, fundamentalmente, de sectores opuestos a la conducción de los gremios, que han conquistado juntas o comisiones internas, que han logrado ganar el sindicato o la federación (gremio del neumático, aceiteros) o que presentan una orientación más "combativa" dentro del sindicalismo peronista (como los bancarios, que en 2016 conformaron la Corriente Federal de Trabajadores con gremios integrantes del Movimiento de Trabajadores Argentinos -MTA-).

EL ACTUAL AVANCE SOBRE LAS CONDICIONES SALARIALES Y DE TRABAJO SE DESARROLLA EN UN MERCADO DE TRABAJO EN EL CUAL LAS CONDICIONES DE FLEXIBILIZACIÓN Y PRECARIZACIÓN LABORAL SE ENCUENTRAN AMPLIAMENTE EXTENDIDAS. SIN EMBARGO, LA CLASE TRABAJADORA HA AVANZADO EN TÉRMINOS ORGANIZATIVOS EN LA ÚLTIMA DÉCADA RESPECTO DE LA DESARTICULACIÓN QUE ENFRENTÓ DURANTE EL NEOLIBERALISMO, Y SE ENCUENTRA EN MEJORES CONDICIONES DE ENFRENTAR LA NUEVA OFENSIVA PATRONAL.

Así, la conflictividad sindical en la actualidad expresa un panorama heterogéneo, en el cual las cúpulas sindicales no lograron garantizar la paz social, sino que los despidos⁶ y suspensiones, así como el ajuste sobre los salarios, han tenido respuesta por parte de los trabajadores, aunque esta respuesta sea de carácter defensivo y los resultados difieran no sólo en función de la orientación de las dirigencias sindicales, sino también de la posición estratégica del sector⁷. Esto no se tradujo, necesariamente, en un salto en los niveles de conflictividad respecto de los últimos años, en los cuales también los trabajadores -fundamentalmente del sector privado- venían enfrentando despidos "por goteo". De todos modos, mientras el relevamiento del MTESS da cuenta de un aumento en los conflictos con paro, tanto en el sector público como en el privado (del 7% y 9%, respectivamente), los datos elaborados por el Observatorio del Derecho Social de la CTA muestran un descenso (del 9% en la conflictividad del sector privado y del 2% en el sector público). En cambio, señalan una mayor intensidad de los conflictos, principalmente en el sector público, donde las medidas de fuerza involucraron a una mayor cantidad de trabajadores y se prolongaron por más tiempo.

CAÍDA DEL SALARIO REAL Y DISPERSIÓN EN LAS NEGOCIACIONES PARITARIAS

Durante el período 2003-2015 las negociaciones colectivas fueron eminentemente salariales, centradas en la recuperación de la capacidad adquisitiva perdida tras el ajuste devaluatorio de enero de 2002, y la posterior dinámica inflacionaria. Ello se expresó en la firma de una significativa cantidad de acuerdos sobre la negociación de convenios, característica que se pronunció con la aceleración del ritmo inflacionario a partir del año 2007 (Cuadro N° 1).

Las paritarias de 2016 marcaron algunas particularidades respecto de la dinámica previa, pero continuaron centradas en la negociación salarial, con porcentajes que se ubicaron varios puntos porcentuales por debajo de la evolución de los precios minoristas, situado en el 41,1% en el promedio anual (CIFRA, 2017). A lo largo de 2016, se produjo una significativa caída del salario real, estimada en el 6,5% para los asalariados registrados del sector privado (CIFRA, 2017), que estuvo acompañada de una política estatal de disciplinamiento social, con el despido de miles de trabajadores, en el sector público y privado, y políticas antisindicales que convalidaron desde el Estado un nuevo avance patronal en el conjunto de la economía.

Cuadro N° 1: **Negociación colectiva (2002-2016)**

Año	Cantidad total de negociaciones	Convenios colectivos (%)	Acuerdos (%)
2002	208	41,9	58,1
2003	406	32,7	67,3
2004	348	25,3	74,7
2005	568	18,4	81,6
2006	930	15	85
2007	1027	14,4	85,6
2008	1231	8,3	91,7
2009	1331	6,4	93,6
2010	2038	6,5	93,5
2011	1864	5,7	94,3
2012	1744	3,7	96,3
2013	1699	4,1	95,9
2014	1963	5,1	94,9
2015	1957	5,3	94,7
2016	1731	3,1	96,9

Fuente: MTESS (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social).

A excepción de los aceiteros y bancarios, que lograron negociar aumentos en un tramo, del 38% y del 33% respectivamente, el aumento nominal de los salarios continuó siendo en etapas, de modo que el promedio de aumento acordado resulta menor al porcentaje del último tramo; con sumas fijas, aumentos remunerativos y no remunerativos. A diferencia de años anteriores, una significativa cantidad de gremios negociaron semestralmente (Comercio, Construcción, Plástico, entre otros), como un guiño al nuevo gobierno, que buscaba imponer una pauta del 25%. De todos modos, estos sectores terminaron negociando por encima de dicha pauta⁸.

Si bien las negociaciones superaron la pauta del 25% que intentó imponer el gobierno de Mauricio Macri, quedaron retrasadas con respecto a la evolución de la inflación. En este sentido, se instaló el reclamo de reapertura de paritarias por parte de los gremios, que el gobierno buscó desactivar, derivando en la negociación de un bono de fin de año de manera sectorial, que se ubicó entre los \$2.000 acordados entre empresarios, sindicatos y gobierno, y los \$7.000. Muy por encima de estos montos, aceiteros logró un bono de \$21.500 (en dos cuotas). Algunos sectores, particularmente golpeados por la apertura importadora del gobierno, como los textiles, no lograron siquiera el bono de \$2.000. ▶

- ▶ El gobierno pretende consolidar la caída de los salarios reales buscando que las paritarias de 2017 se orienten en función de la inflación futura, sin contemplar una recomposición de la pérdida de poder adquisitivo del año 2016. El modelo que buscan instalar es el acuerdo firmado por la gobernadora María Eugenia Vidal con los estatales bonaerenses, que establece el aumento salarial para 2017 en cuatro tramos de 4,5% trimestral hasta llegar a un 18% en el último trimestre, contemplando su actualización según la inflación. Sin embargo, el conflicto con los trabajadores bancarios, y su resolución favorable, muestran las dificultades que tendrá el gobierno para imponer dicha pauta salarial.

NUEVOS AVANCES EN MATERIA DE FLEXIBILIZACIÓN LABORAL

En los últimos meses del año 2016, distintos funcionarios y el propio presidente comenzaron a instalar públicamente la "necesidad" de "aggiornar" los convenios colectivos de trabajo. Los ejes de estas intervenciones fueron en torno al avance de cláusulas de productividad y otras formas de flexibilización, planteando que los convenios colectivos de trabajo se encuentran atrasados, aludiendo a negociaciones de 1975 vigentes por ultraactividad⁹, pero con el propósito más amplio de cuestionar el conjunto de las negociaciones colectivas.

El caso testigo en esta embestida patronal resultó ser la modificación de condiciones de trabajo firmada por el Sindicato de Petróleo y Gas Privado de La Pampa, Neuquén y Río Negro y el Sindicato del Personal Jerárquico y Profesional del mismo sector para los trabajadores petroleros. La adenda a los convenios 644/2012 (trabajadores) y 637/2011 (personal jerárquico y profesional) para la extracción de hidrocarburos de forma no convencional incluye, entre otros aspectos:

- la contratación de trabajadores por tiempo determinado como modalidad "general";

- un artículo específico sobre medidas de acción directa, según el cual a los trabajadores no les corresponde exigir su remuneración en caso de no haber existido una "contraprestación" efectiva, salvo que se trate de un reclamo por salarios adeudados;

- la reducción del tiempo de descanso, planteando un régimen de trabajo de dos días por un día de descanso (2x1), cuando el CCT 644/2012 contempla situaciones particulares como el régimen de trabajo en instalaciones costa afuera, de un día de trabajo por uno de descanso (1x1), o bien un ciclo de trabajo (que no puede superar los 14 días) por un ciclo igual de descanso;

- la eliminación del pago de "horas taxi", que los trabajadores pasaban en el pozo, en la base o tráiler, a disposición de la empresa.

Reviste particular importancia señalar que estas condiciones modifican convenios que ya incluyen cláusulas de flexibilización laboral. Por ejemplo, la excepción de la aplicación del límite a la realización de horas extraordinarias que se incluye en la adenda, ya existe en el CCT 644/12 (art. 25 bis). Allí se contempla también un "bono de paz social" (art. 39), que, aunque expresado como premio, posee el mismo contenido que el no pago de salarios en caso de medidas de acción directa. Por ello hablamos de una profundización de la flexibilización y no de una "vuelta" a los '90.

REFLEXIONES FINALES

La conflictividad sindical y las características de la negociación colectiva en la actualidad han estado signadas por una profundización de la ofensiva patronal que contó con la tregua de la principal central sindical, la CGT, pero que, sin embargo, enfrenta la resistencia de algunos sectores de la clase trabajadora. Ello permitió limitar, aunque no revertir, el ajuste sobre los salarios, los despidos y suspensiones.

Como lo planteamos anteriormente, el gobierno de Cambiemos y las patronales pretenden implementar políticas de ajuste salarial y flexibilización laboral en un mercado de trabajo en el cual las condiciones de flexibilización y precariedad laboral se encuentran extendidas como parte de la correlación de fuerzas entre capital y trabajo consolidada en los años '90, que no fueron desarticuladas durante los gobiernos kirchneristas, pese a que la insurrección popular de 2001 impuso cambios en la forma de Estado como modo de recomponer la dominación y acumulación en crisis.

En este escenario, los sectores que pudieron lograr menores pérdidas en su salario real y que lograron enfrentar con más éxito los despidos fueron sectores combativos, que están dispuestos a confrontar con el gobierno y las patronales. Estas características asumidas por la conflictividad sindical y la negociación colectiva en la actualidad no sólo ponen en evidencia el carácter y alcance del ajuste en curso, sino también la importancia de la estrategia sindical, de la capacidad de organización de los trabajadores y su orientación política para enfrentar la ofensiva patronal. •

LA CONFLICTIVIDAD SINDICAL Y LAS CARACTERÍSTICAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA ACTUALIDAD HAN ESTADO SIGNADAS POR UNA PROFUNDIZACIÓN DE LA OFENSIVA PATRONAL QUE CONTÓ CON LA TREGUA DE LA PRINCIPAL CENTRAL SINDICAL, LA CGT, PERO QUE, SIN EMBARGO, ENFRENTA LA RESISTENCIA DE ALGUNOS SECTORES DE LA CLASE TRABAJADORA.

Notas

¹ Por flexibilización laboral entendemos todos aquellos aspectos que permitan un mayor control patronal de las formas de compra-venta y uso de la fuerza de trabajo: la posibilidad de modificar la organización del tiempo de trabajo y la asignación de tareas; determinar las condiciones salariales en función de distintos incentivos por “desempeño”, productividad, cumplimiento de objetivos; formas de contratación por tiempo determinado, trabajadores tercerizados o contratados por agencias de personal eventual como estrategia permanente de “regulación” del plantel de trabajadores, entre otras. Para un análisis detallado de esta noción consultar Marticorena (2014).

² Véase, por ejemplo, Etchemendy y Collier (2007) y Palomino (2008), entre otros.

³ De acuerdo con un relevamiento realizado por el MTESS en el año 2008, la tasa de sindicalización se ubicaba en el 37,7%, aunque la mitad de los asalariados trabajaba en establecimientos donde la afiliación sindical era menor al 25% (Trajtemberg, Senén González, Borroni y Pontoni, 2012). Esto significa una recuperación de los niveles de sindicalización a los niveles de 1995 (38,7%), luego de caer al 31,7% en 2000 (Senén González, Trajtemberg y Medwid, 2010). Es preciso tener en cuenta que estos datos se estiman en función del total de trabajadores “sindicalizables”, es decir, que excluye a los trabajadores no registrados.

⁴ Relevamientos del MTESS correspondientes a los años 2005 y 2006 (Trajtemberg, Berhó, Attorressi y Lauphan, 2005; Trajtemberg, Medwid y Senén González, 2009) mostraron que la presencia de delegados ascendía a 61,1% en los establecimientos de mayor tamaño (de más de 200 trabajadores); en los medianos (de entre 50 y 200 trabajadores) era del 31%, reduciéndose al 7,5% en los pequeños establecimientos (de 10 a 50 trabajadores). Otro relevamiento realizado en el año 2008, permitía observar un incremento en la presencia de delegados en las empresas relevadas, alcanzando el 70% en grandes empresas, el 32% en las medianas y 11% en las pequeñas empresas (Trajtemberg, Senén González, Borroni y Pontoni, 2012).

⁵ Pueden considerarse los trabajos de Atzeni y Ghigliani (2013) y Varela (2015), entre otros.

⁶ Se estima que en el sector privado se perdieron 127.905 puestos de trabajo entre el 4º trimestre de 2015 y 3º trimestre de 2016 (Fuente: CIFRA en base a INDEC).

⁷ Sobre el concepto de posición estratégica, véase Womack (2008).

⁸ Por ejemplo, Comercio negoció para los primeros 6 meses un aumento del 20% y una suma fija de \$2000, y para los restantes 6 meses un aumento del 19% en dos etapas, una de 12% y otra de 7% (Acuerdos 207/2016 A y 1420/2016 A). Construcción negoció un 22% sin suma fija, 12% y 17% en el segundo semestre de aumento (Acuerdo 283/2016 A y 1323/2016 A).

⁹ Esta es una de las características que prevé la Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo (Nº 14250) y significa que hasta tanto las “partes” no acuerden otro convenio colectivo, sus contenidos permanecen vigentes más allá del período acordado al momento de celebrarse la negociación. De acuerdo con información del MTESS, tan solo un 22% (506) de los convenios colectivos vigentes se firmaron en 1975. Cabe aclarar que eso no implica que no hayan sufrido distintas modificaciones, a través de otros convenios de empresa articulados al convenio de actividad y/o de acuerdos. De todos modos, la vigencia de condiciones conquistadas en el marco de una relación de fuerzas más favorable a la clase trabajadora que en los años '90, puede convertirse en una herramienta defensiva para los trabajadores y es precisamente esto lo que genera una férrea oposición patronal, que no pierde

oportunidad para reclamar cambios en la estructura y definición de las categorías obreras, los esquemas de licencia, condiciones de ascenso y promoción entre puestos, etcétera.

Referencias bibliográficas

Atzeni, M. y P. Ghigliani (2013). “The re-emergence of workplace based organisation as the new expression of conflict in Argentina”, en G. Gall, *New Forms and Expressions of conflict at work*. Londres, Palgrave Macmillan.

CIFRA (2017). *Informe sobre situación del mercado de trabajo*. CTA, Buenos Aires.

Etchemendy, S. y Collier, R. (2007). “Down but not out: union resurgence and segmented neocorporatism in Argentina (2003-2007)”, en *Politics & Society*, Vol. 35, Nº 3, Sage Publications.

Gramsci, A. (1991). *Escritos periodísticos de L'Ordine Nuovo*. Buenos Aires, Tesis Once.

Hyman, R. (1981). *Relaciones Industriales. Una introducción marxista*. Madrid, Blume Ediciones.

Kelly, J. (1998). *Rethinking industrial relations: mobilization, collectivism and long waves*. Londres, Routledge.

Marticorena, C. (2015). “Avances en el estudio de la relación entre sindicalismo y kirchnerismo”, en Revista *Sociohistórica. Cuadernos del CISH*, Nº 36. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Centro de Investigaciones Socio Históricas.

Marticorena, C. (2014). *Trabajo y negociación colectiva. Los trabajadores en la industria argentina, de los '90 a la posconvertibilidad*. Buenos Aires, Editorial Imago Mundi.

MTESS (2016). *La conflictividad laboral*. Subsecretaría de Políticas, Estadísticas y Estudios Laborales (Informes trimestrales e informe anual).

ODS-CTA Autónoma (2016). *Conflicto, negociación colectiva y mercado de trabajo*, CTA Autónoma, Buenos Aires (Informes trimestrales e informe anual)

Palomino, H. (2008). “La instalación de un nuevo régimen de empleo en Argentina: de la precarización a la regulación”, en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 13, Nº 19, Caracas.

Senén González, C., D. Trajtemberg y B. Medwid (2010). “Tendencias actuales de la afiliación sindical en Argentina: evidencias de una encuesta a empresas”, en *Relations Industrielles*, Vol. 65, Nº 1, Érudit.

Trajtemberg, D., Senén González, C., Borroni, C. y G. Pontoni (2012). “Representación sindical en los lugares de trabajo: un análisis del Módulo de Relaciones laborales”, en *Trabajo, ocupación y empleo*, Nº 11. Buenos Aires, MTESS.

Trajtemberg, D., B. Medwid y C. Senén González (2009). “La expansión de la afiliación sindical: Análisis del módulo de relaciones laborales de la EIL”, en *Trabajo, ocupación y empleo*, Nº 8. Buenos Aires, MTESS.

Trajtemberg, D., Berhó, F., Attorressi, P. y W. Lauphan (2005). “Encuesta de Relaciones Laborales”, *7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Buenos Aires, ASET.

Varela, P. (2015). *La disputa por la dignidad obrera. Sindicalismo de base fabril en la zona norte del Conurbano bonaerense 2003-2014*. Buenos Aires, Imago Mundi.

Womack, J. (2008). *Posición estratégica y fuerza obrera. Hacia una nueva historia de los movimientos obreros*. México, FCE.