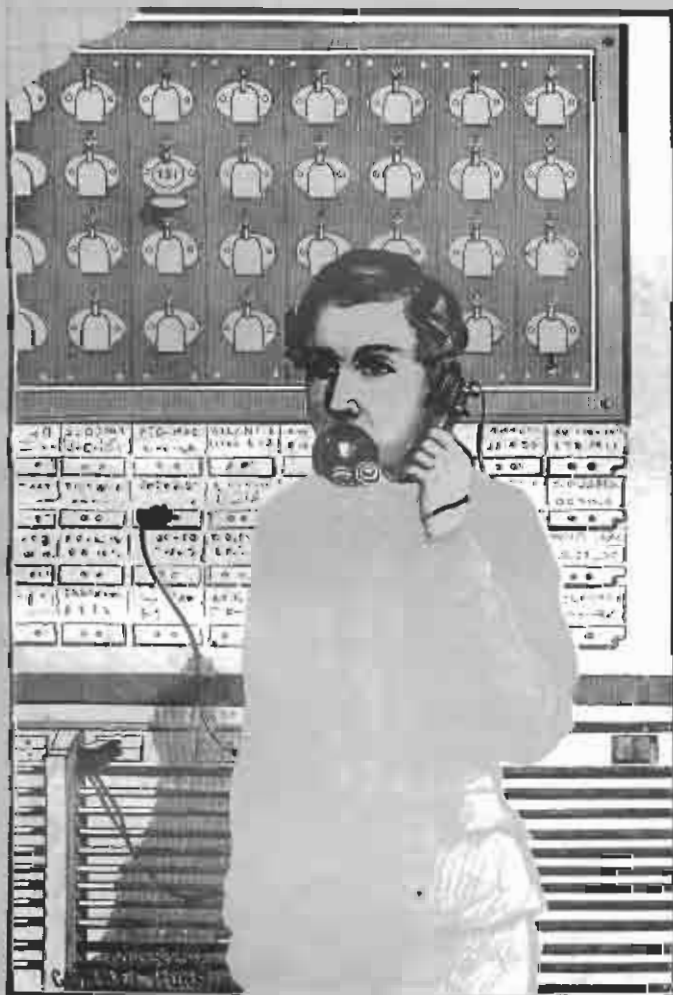


Trabajo

1

SOCIEDAD, TECNOLOGÍA Y CULTURA
OCTUBRE-DICIEMBRE 1989
PRECIO: 4 MIL PESOS



✓
**EL MODELO
CONTRACTUAL
EN MÉXICO**
Enrique de la Garza

✓
**LA FLEXIBILIDAD
DEL TRABAJO
EN EUROPA**
Biagi, Boyer, Hualde

✓
**LA LEGISLACIÓN
LABORAL A DEBATE**
AMERI, COPARMEX,
FAT, PRD, STRM

✓
**SINDICATOS
Y EQUIPO
DE TRABAJO**
Jane Slaughter

✓
**ENTREVISTAS • RESEÑAS
• TESTIMONIOS**

Dirección colectiva: Arturo Anguiano, Arnulfo Arteaga, Sonia Comboni, Enrique de la Garza, Luis Gómez, Janette Góngora, Alfredo Hualde, Ignacio Llamas, Luis Méndez, Jordy Micheli, Jorge Sandoval, Horacio Vázquez.

Coordinador de redacción: Horacio Vázquez.

Colaboradores nacionales: Arturo Alcalde, Fabio Barbosa, Luciano Concheiro, Carlos García, Graciela Bensusan, Ilán Bisberg, Néstor de Buen, Jorge Carrillo, Jennifer Cooper, Alejandro Dabat, Victor Manuel Durand, Guillermo Farfán, Manuel Fuentes, Rosa Albina Garavito, Adolfo Gilly, Andrés Hernández, Teresa Incháustegui, Asa Cristina Laurell, Sara Lovera, Rafael Lozano, Eduardo Menéndez, Leonard Merrens, Luis Montaña, Yolanda Montiel, Pedro Moreno, Raúl Nieto, Victoria Novelo, Maximino Ortega, Sergio de la Peña, Francisco Pérez Arce, Othón Quiroz, Teresa Rendón, Javier Rodríguez, Juan Manuel Sandoval, Jussara Teixeira, Augusto Urteaga, Pilar Vázquez, Francisco Zapata.

Colaboradores extranjeros: **Alemania:** Ludger Pries. **Argentina:** Julio C. Neffa, Alvaro Orsatti. **Bélgica:** Mateo Alaluf. **Bolivia:** Raúl Prada. **Brasil:** Laise Abramo, Ricardo Antunes, Roque Aparecido Da Silva. **Costa Rica:** Ma. Eugenia Trejos. **Chile:** Guillermo Campero, Gustavo Falabella. **Estados Unidos:** John Borrego, David Brooks, Harley Shaiken. **España:** David Anisi, Andrés Bilbao, Juan José Castillo, Carlos Prieto. **Francia:** Benjamin Coriat, Henri Lefebvre, Toni Negri. **Gran Bretaña:** John Holoway, Ian Roxborough. **Italia:** Marco Biagi, Francesco Consoli, Miguel Ángel García, Marino Regini, José Luis Rhi Sausi. **Perú:** Oscar Castillo. **Uruguay:** Jorge Lanzaro. **Venezuela:** Francisco Iturraspe.

Corresponsales: **Baja California:** Oscar Contreras. **Chihuahua:** Juan Luis Sariego. **Estado de México:** Jaciel Montoya. **Michoacán:** Jorge Martínez. **Nuevo León:** Abraham Nuncio. **Puebla:** Fernando Herrera, Saúl Macías, Ma. Eugenia Martínez, Sergio Mastreta, Germán Sánchez Daza. **Querétaro:** Luis Fernando Flores. **Sonora:** Cristina Taddei. **Tlaxcala:** Elizabeth Zamora. **Veracruz:** Leopoldo Alafita, Héctor Amezcua. **Yucatán:** Beatriz Castilla, Beatriz Torres.

Editor: Rafael Centeno.

Redactores: Javier Melgoza, Héctor Rodríguez, Guadalupe Ochoa, Jorge Tapia y Fernando Vizcaíno.

Administración: Carlos Anaya Rosique.

Fotografías de: Francisco Arciniega, Héctor García y Víctor López.

Diseño y Producción: Ocelote.

Trabajo 1

SUMARIO

SOCIEDAD, TECNOLOGÍA Y CULTURA
OCTUBRE-DICIEMBRE 1989
PRECIO: 4 MIL PESOS

PRESENTACIÓN

LOS TRABAJOS Y LOS DÍAS

- 3 Estado y sindicatos: una modernización en marcha**
Arnulfo Arteaga, Luis Méndez
- 7 Transformaciones del modelo contractual en México**
Enrique de la Garza

OVEROL

- 16 Legislación laboral: un diálogo de sordos**
Entrevista a Baltazar Cavazos, Manuel García, Francisco Hernández Juárez, Porfirio Muñoz Ledo, Carlos Paredes y Coparmex

DOCUMENTOS

- 38 Los sindicatos y el concepto de Equipo de Trabajo**
Jane Slaughter

INFORME

- 42 La flexibilidad del mercado de trabajo en España**
Alfredo Hualde
- 43 Derechos laborales: una traba al crecimiento**
Entrevista a Juan Chozas
- 49 Las relaciones industriales en Italia**
Marco Biagi
- 60 La flexibilidad de la ocupación en Europa**
Robert Boyer

LA FÁBRICA DE LA DIFERENCIA

- 65 ¿Fin del corporativismo?**
Janette Góngora
- 66 El honor del empresario**
Jorge Sandoval
- 68 La utopía del nuevo capitalismo**
Entrevista a Michael Piore

LOCKER

- 72 Ya no bajo a la mina: no más polvo, no más agua**
Testimonio de Leobardo Silva

Las ilustraciones en nuestra revista serán dedicadas, en cada número, a los oficios y las profesiones; toca en esta ocasión a las Operadoras de teléfonos.

Centro de Análisis del Trabajo, A.C. (CAT); Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, División de Ciencias Sociales y Humanidades.

Trabajo, número 1, se terminó de imprimir en octubre de 1989, bajo la producción de Ocelote, servicios editoriales, s.a. de c.v. Calle de Juárez núm. 59-7, Tlacopac, San Ángel, 01040, D.F. La edición consta de 3 000 ejemplares. Registro en trámite. Hecho e impreso en México.

PRESENTACIÓN

Una presentación puede convertirse fácilmente en un muestrario de ilusiones, en una publicidad exagerada por los entusiasmos del momento. Quisiéramos alejarnos, en esta ocasión, de la confección de un memorándum de objetivos que después han de quedar sometidos desfavorablemente a la prueba de lo presentado.

Nos gustaría, más bien, ofrecer al lector un mapa de situación, una brújula por lo demás inexacta del sentido de nuestro **Trabajo**.

Vivimos tiempos de inestabilidad, con cambios vertiginosos que hacen obsoletos los antiguos esquemas de interpretación. En la fábrica, en las relaciones institucionales, en los hábitos de consumo, en los códigos de comunicación y en las formas de producción, asistimos y participamos de una mutación de consecuencias imprevisibles.

En el plano internacional las naciones se lanzan a una renovada competencia por la conquista y dominio de los mercados. En este contexto se ubican: la transformación del Japón en potencia tecnológica y financiera; la reconfiguración de Europa como mercado común y como primera economía del mundo; la perestroika soviética y las consecuencias en su periferia; la apertura del mercado chino; la refuncionalización de la posición norteamericana como centro hegemónico del mundo industrializado; la deuda latinoamericana y la situación del Tercer Mundo en la reestructuración global.

Con profundidades y especificidades diversas, estos cambios recorren por igual a países industrializados y de reciente industrialización; el movimiento es internacional, y su comprensión, ha de realizarse cada vez más en función de estos rasgos, ya que su importancia trasciende los marcos estrictamente nacionales o laborales para permear de sí a las sociedades en su conjunto.

Estas transformaciones político-tecnológicas parecen llegar como la sombra de una amenaza o como promesa de emancipación en los nuevos tiempos, y se compaginan en nuestro país con el surgimiento de una generación distinta de investigadores, sindicalistas, funcionarios gubernamentales y empresarios que reclaman — desde ópticas diferentes —, una mayor atención sobre espacios inexplorados en la esfera laboral mexicana.

Pensamos que una publicación sobre el **Trabajo** en la coyuntura actual, sólo tiene sentido si se plantea de inicio ser la expresión de inquietudes e insatisfacciones frente a las explicaciones y formas de análisis del presente y del pasado; es decir, si se

propone dar cuenta de viejas y nuevas realidades utilizando una cartografía diferente, donde la duda recorra incansablemente las coordenadas en debate. Porque si algo caracteriza el presente, es la coexistencia de realidades plurales y diversas dentro de nuestro ámbito de reflexión.

A partir de estas consideraciones, un amplio grupo (sociólogos, antropólogos, filósofos, sindicalistas, equipos mixtos de trabajadores e investigadores, médicos, fotógrafos, humoristas, feministas y otros istas) desde perspectivas teóricas y políticas diferentes hemos coincidido en la necesidad de hacer públicas nuestras formas de intervención, fundando el **Centro de Análisis del Trabajo, A.C.** (CAT), con el propósito de realizar investigación, capacitación y difusión dirigidas a los actores laborales. Es por ello que hemos decidido editar la revista **Trabajo** como parte fundamental de nuestras actividades.

Imaginamos esta publicación como un foro de confluencia de las variadas opiniones sobre lo que cambia y lo que permanece en toda su riqueza y en toda su complejidad; ofrecemos en ella un espacio para la reflexión y la acción que se realiza en y para el mundo del trabajo.

Intentaremos, con una periodicidad trimestral, realizar una diagramación de lo laboral con artículos teóricos, crónicas periodísticas, análisis de coyuntura, informes, relatos, mitos de la vida cotidiana, sin olvidar reseñas y anuncios de eventos, estadísticas e indicadores socioeconómicos de fácil comprensión. Nuestros temas podrán ser nacionales o internacionales, destacando los nuevos procesos y tendencias del mundo laboral, la gestión pública de la fuerza de trabajo, la legislación, la reestructuración productiva y las transformaciones tecnológicas generadas por la revolución científica y tecnológica en curso, los problemas del mercado de trabajo, de la administración empresarial, del movimiento obrero, del sindicalismo, de la salud laboral, de la cultura y de la vida cotidiana, las transformaciones del Estado (de las políticas de bienestar social a las de reprivatización de lo público, etc.), en fin, de la calidad de vida y del ambiente.

No pretendemos ser portavoces de una idea de futuro por demás incierta, pero tampoco transitamos hacia una renuncia intelectual de la crítica que nos lleve al amoldamiento en los esquemas ampliamente confortables.

Como insinuamos al principio, las presentaciones suelen ser enunciados inevitables de proposiciones y trayectorias de visibilidad; asumimos la parte que nos corresponde con todas las imprecisiones que ésta contiene y esperamos impacientes las sorpresas por venir. Alguien escribió que la vida no admite cálculo y mucho menos, podríamos añadir, cuando hablamos del futuro.



Dos aspectos delimitan las transformaciones del mundo laboral en nuestro país en los años recientes. El primero se refiere a las rápidas innovaciones tecnológicas en los procesos productivos originados por la introducción de la microelectrónica, la robótica y otros avances, que han alterado las formas tradicionales de organización del trabajo y el uso de la mano de obra. Si bien no podemos hablar de su generalización a la totalidad de la estructura industrial y de servicios, constituye en algunas ramas el soporte principal sobre el que descansan sus proyectos de reconversión. El segundo, está vinculado a las alteraciones en la participación del Estado en el conjunto de la reproducción social, resultado de un trastocamiento del equilibrio político, entre las distintas clases sociales, heredado del modelo de desarrollo anterior.

El contexto de las transformaciones en estos dos aspectos, está enmarcado en la crisis más aguda de la economía mexicana en su historia reciente que, para la totalidad de la población trabajadora, se ha manifestado en una permanente reducción de sus ingresos hasta alcanzar, a principios de 1989, sus niveles más bajos en los últimos cincuenta años. El dato resulta más revelador si consideramos que apenas a mediados del decenio anterior, los salarios llegaron a su nivel más alto en la participación en la distribución nacional del ingreso. Paralelo a esta caída, pero en sentido inverso, ha sido el crecimiento del desempleo y del sector informal, lo que ha acentuado la precarización de la condiciones de vida de los trabajadores.

Más allá de que la estrategia para la superación de la crisis, y de la redefinición del papel de la economía mexicana en la restructuración capitalista mundial, tenga una clara inspiración de corte neoliberal —en la que algunos de los indicadores clave son el abatimiento de la inflación a partir de la contención salarial y el saneamiento de las finanzas públicas con la reducción del gasto social—, esto manifiesta también un cambio

ESTADO Y SINDICATOS: UNA MODERNIZACIÓN EN MARCHA

Arnulfo Arteaga
Luis Méndez

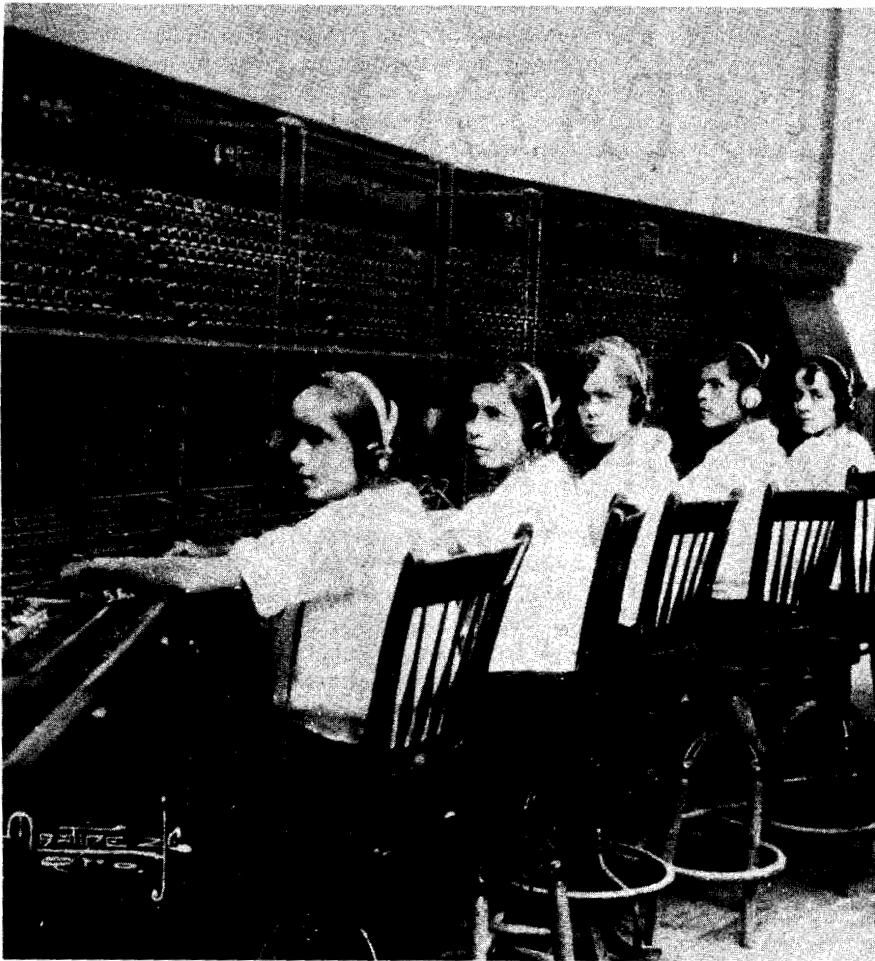
cualitativo en las alianzas políticas que dieron origen al Estado posrevolucionario en nuestro país.

El desplazamiento del sector obrero oficial como interlocutor privilegiado dentro del partido gobernante y de los sectores en el poder, iniciado tímidamente desde fines de la administración de López Portillo y reforzado durante el periodo de Miguel de la Madrid, en el marco del proyecto de "Cambio Estructural", ha mermado de manera importante su capacidad de negociación hacia arriba y de control hacia abajo.

A principios de la pasada administración, la Confederación de Trabajadores de México (CTM) —principal central obrera del Congreso del Trabajo, organismo controlado

por el Partido Revolucionario Institucional (PRI)—, en un vano intento por rescatar su protagonismo político seriamente cuestionado con la imposición de un candidato ajeno a sus aspiraciones, lanzó la iniciativa de una huelga nacional, cobijada con la pretensión de modificar la política de austeridad anunciada con la aplicación del Programa Inmediato de Recuperación Económica (PIRE).

Lejos de remontar esta situación, en lo económico y en lo político, el ambiguo carácter de la medida de presión, a pesar del estallamiento aislado de algunas huelgas, incluso del sector universitario, en el marco de un reflujo orquestado desde arriba, ya que no existía consenso dentro del Congreso del Trabajo, acusó la estrategia del gobierno, iniciando



con la liquidación de la empresa paraestatal Uranio Mexicano (Uramex) una respuesta con dos objetivos: primero, la privatización, sea a través de la transferencia al capital nacional o extranjero de sectores estratégicos de la industria paraestatal (industria nuclear, petroquímica, minera, telecomunicaciones, aerotransporte) o simple y llanamente la liquidación; segundo, el embate frontal al marco general de regulación de las condiciones de gestión de la fuerza laboral, expresadas en los contratos colectivos de trabajo, la Ley Federal del Trabajo y el mismo artículo 123 de la Constitución y la injerencia en la vida interna de los sindicatos (ascenso de Bahena en la dirección del Comité Ejecutivo del Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Nuclear). Ciertamente, en este último aspecto existía una larga trayectoria anterior, pero ahora se inscribe

en una perspectiva de más largo alcance.

El paso dado en ese año, representa entonces, más que una derrota coyuntural al movimiento obrero oficial —la que, por lo demás, tuvo consecuencias también para el conjunto de la población trabajadora, a pesar de las iniciativas del sindicalismo independiente—, expresa un cuestionamiento al carácter funcional que históricamente ha jugado dentro del sistema político mexicano en el control de los trabajadores.

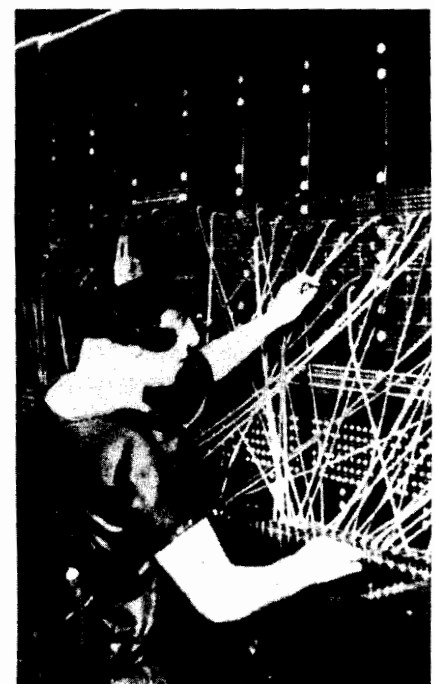
Las elecciones presidenciales en 1988 pusieron en tela de juicio el carácter corporativo del sindicalismo del PRI, cuando virtualmente el voto obrero, diluido en el ejercicio individual del ciudadano, favoreció a los candidatos de la oposición. De aquí pues, que el cuestionamiento no provenga de su previa efectividad, de sobra probada, sino porque en

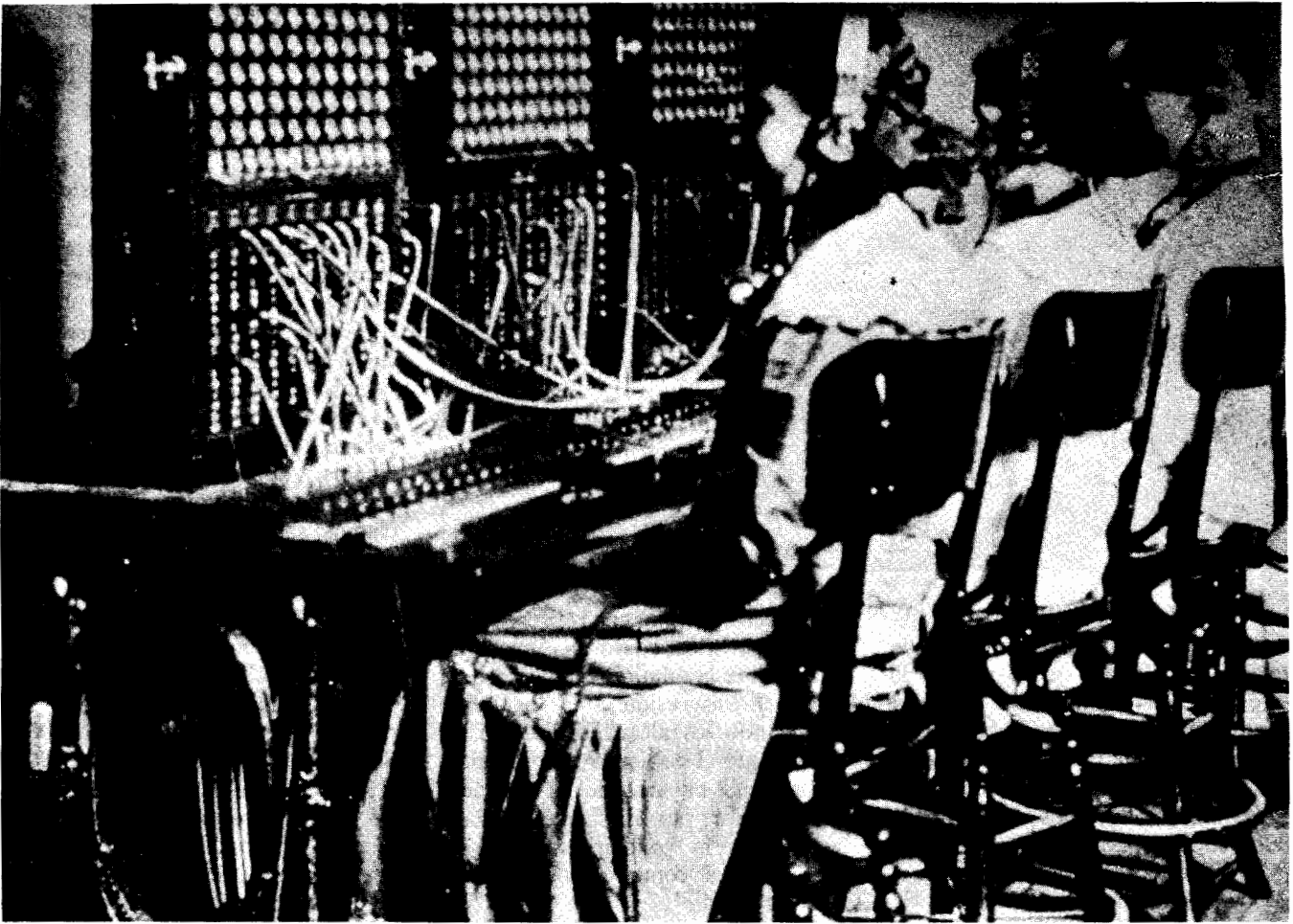
las condiciones actuales ha dejado de tener un sustrato real de legitimación y de negociación con la aplicación de políticas de austeridad diseñadas por el propio gobierno, o bien constituyen un obstáculo al proyecto de "modernización" estatal.

En el periodo recorrido de la administración de Salinas de Gortari, además de la espectacularidad de algunas medidas, pareciera ser que esta línea de acción para el sindicalismo va adquiriendo la consistencia de una estrategia hacia el sector, pasando, obviamente, por encima de las permanentes y mutuas declaraciones sobre la firmeza de la alianza entre Estado y movimiento obrero.

Con importantes matices de fondo, la remoción desde arriba, en lo que va del año, de los líderes vitalicios del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) y el del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM), tiene que ver con el decantamiento de las relaciones políticas del actual gobierno con el antiguo aparato sindical.

Uno de los matices importantes, lo constituye sin duda, el que en el primer caso, la remoción vino precedida de un repunte de una movilización





ción de más de diez años de los maestros disidentes agrupados en la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (CNTE).

El caso de La Quina, "líder moral" de los petroleros, por más que exprese un cierto revanchismo político, manifiesta de manera cabal los alcances de la ruptura entre la vieja vanguardia obrera y los objetivos del proyecto del actual equipo gobernante. De ahí que la designación de Elba Esther Gordillo al frente del sindicato de maestros y de Guzmán Cabrera en el de petroleros y el desmantelamiento del aparato sindical patrimonialista erigido por el antecesor de este último, no sólo mantiene la abierta injerencia del gobierno en las organizaciones obreras, sino también inaugura la refuncionalización del sindicalismo dentro del esquema gubernamental.

Obviamente que el proyecto no

●
 Cananea y Telmex,
 representan dos
 alternativas de
 reestructuración como
 paso previo a la
 privatización.

●

está exento de obstáculos y contradicciones, ya que en mayor o menor medida, los nuevos dirigentes son personajes forjados en las mismas prácticas que los que los precedieron y, por lo demás, sus mismas designaciones, aunque se quieran pre-

sentar como un remozamiento, representan el surgimiento de nuevos compromisos entre el Estado y los actuales líderes.

Destacan también en lo que va de este régimen, la negociación contractual en Teléfonos de México (Telmex), la declaración de quiebra en Minera Cananea, la huelga que sostiene la sección 271 del Sindicato Nacional de Trabajadores Minero-Metalúrgico y Similares de la República Mexicana en la Siderúrgica Lázaro Cárdenas y el conflicto intersindical en la empresa automotriz Ford.

Cananea y Telmex representan dos alternativas de reestructuración como paso previo a la privatización. En Telmex, a pesar de haber existido una contrapropuesta sindical, finalmente la empresa obtuvo la anulación de los convenios departamentales que regulaban las condiciones



laborales del grueso de los trabajadores, dando lugar a un esquema de relaciones más laxo que permite a la dirección de la paraestatal retomar el control de la fijación de las condiciones de trabajo. La modificación, con relación a las condiciones alcanzadas en los convenios departamentales, supone para sindicato y trabajadores, la necesidad de recuperar el control de los nuevos contenidos de las tareas rediseñadas.

El caso de Cananea representa, al igual que lo sucedido en Aeroméxico durante la administración pasada, la total trasgresión a la legalidad, mostrando los alcances del tipo de costos que el gobierno está dispuesto a pagar en aras de su vocación privatizante, por más que se haya anunciado la participación de los trabajadores como accionistas una vez reabierta.

La situación en las empresas side-

rúrgica y automotriz, sin entrar demasiado a fondo en el reclamo salarial y de respeto al contrato colectivo de trabajo de la primera, además del conflicto directo con las empresas, están estrechamente relacionados con un tipo de conducción sindical fincado en la negociación cupular y en las viejas formas autoritarias y verticales ejercidas sobre los trabajadores.

Es por estas razones, entre otras, que el tipo de sindicato gestado por la misma estructura corporativa, hoy se muestra insuficiente para dar respuesta, tanto a las exigencias de eficiencia y productividad planteadas por el patronato, así como a los reclamos salariales y de democracia demandados por sus propios agremiados.

Esta crisis del sindicalismo, se muestra también por una realidad que con mucho ha rebasado las viejas demandas del movimiento, no porque ellas mismas no tengan validez o sean exageradas, sino porque el proyecto modernizador del Estado y del empresariado están en condiciones de imponer el terreno de la negociación y, en este ámbito, no existe un planteamiento coherente para dar respuesta de cara a lo que se ha venido imponiendo como una nueva lógica en las relaciones políticas y en el espacio mismo de los centros de trabajo.

Mientras tanto, gobierno y empresarios tienen en puerta una modificación del marco jurídico laboral, al que los nostálgicos de la promesa no cumplida de la justicia social consideran una de las mejores del mundo —sólo hay que aplicarla—, sin darse cuenta que con mucho, las nuevas realidades y contenidos en el mundo laboral exigen plantear una forma original de encarar la realidad. No cabe duda que en el futuro inmediato, el sindicalismo oficial y el independiente tendrán ante sí el enorme reto de elaborar propuestas alternativas a los hechos de la nueva lógica de la producción, que esa sí no es una propuesta sino la realidad cotidiana de cada vez más trabajadores en nuestro país.



TRANSFORMACIONES DEL MODELO CONTRACTUAL EN MÉXICO

Enrique de la Garza

En los últimos años han sido frecuentes los recortes de contratos colectivos en grandes empresas, sobre todo paraestatales, aunque también se han presentado en las de capital privado nacional y extranjero.

Ciertamente que el recorte de contratos colectivos no ha adquirido un carácter generalizado (de 1983 a la fecha han sido alrededor de 50 casos, según Sara Lovera), aunque es probable que se trate de los contratos más sofisticados y protectores de México; lo que podríamos denominar *el núcleo más puro del modelo contractual de la Revolución Mexicana*, el que históricamente tomó cuerpo desde el sexenio cardenista y cuyo ejemplo más acabado y temprano sería el contrato colectivo del Sindicato Mexicano de Electricistas de 1936. Se tendría que reconocer también que sólo una porción pequeña de asalariados están regidos por algún tipo de contrato de trabajo (alrededor de 20% de la población económicamente activa). Dentro de esta franja de trabajadores con contrato colectivo se tendrían que distinguir, además, los contratos de las empresas grandes, de las medianas y pequeñas. Los de estas últimas son, en general, suficientemente simples y flexibles como para pensar que pueda haber algún interés empresarial por recortarlos; otro tanto sucede con un segmento de empresas grandes de capital privado nacional o extranjero.

En estos últimos casos se puede deber: 1) a una política empresarial añeja de contratación colectiva que no permite la intervención del sindicato en problemas del trabajo como en las empresas del Grupo Monterrey; 2) a que siendo empresas jóvenes, nacieron con toda una perspectiva de flexibilidad que se refleja en sus contratos colectivos como la nueva industria del norte del país; y 3) a que pertenecen al apartado B constitucional que

restringe ampliamente la intervención sindical en el proceso de trabajo. Es decir, el ataque a los contratos colectivos de trabajo se ha centrado en un número reducido de empresas sobre todo paraestatales, aunque su importancia es estratégica en el valor de la producción —Petróleos Mexicanos (Pemex) por ejemplo—, en el número de trabajadores y, sobre todo, en cuanto a su ubicación central en la esfera económica y para fines de lo que podría ser un nuevo pacto entre la cúpula del Estado y el empresariado modernizante nacional y extranjero.

Los cambios en la contratación colectiva no pueden verse desligados de la reconversión industrial. Hasta hace pocos años el discurso oficial sobre la reconversión parecía a muchos demagógico o reducido a buenos deseos; a estas alturas se ha evidenciado que la reconversión forma parte de la estrategia estatal de salida a la crisis, que deja en manos del sector privado la responsabilidad de invertir. Pero no se trata de un problema genérico de cómo incrementar la inversión para crecer, sino de fomentar una inversión modernizante que sea capaz de elevar los índices de productividad y de calidad, y ser en consecuencia, una inversión para la exportación y para el equilibrio de la balanza de pagos. En esta medida, la reconversión que plantea el Plan Nacional de desarrollo (PND) de 1989, incluye cambios tecnológicos y de organización del trabajo, pero también en las relaciones laborales y dentro de ellas en las contractuales, extendiéndose probablemente a las jurídicas con la futura modificación de la Ley Federal del Trabajo (LFT). Además, al concebir el PND que el sector privado será el sujeto principal de la inversión productiva, se reconoce que éste necesita condiciones adecuadas tales

como tasas de interés bajas, estabilidad cambiaria, baja inflación y *reglas claras del juego*. En este último aspecto habría que ubicar la política de privatización, pero también la de modificación del modelo contractual, y posiblemente jurídico de la Revolución Mexicana. En otras palabras, el ataque a los contratos colectivos de grandes empresas en los últimos años, además de reconocer determinantes en la búsqueda de una mayor eficiencia productiva a nivel de cada unidad productiva, pareciera formar parte de esas reglas claras y nuevas, que son parte constituyente de un pacto social a veces explícito y en otras ocasiones sólo implícito entre la cúpula estatal y el capital modernizante. Es la alianza para la exportación, para la productividad y la calidad, que en las perspectivas de los signantes del pacto tiene como una precondition la flexibilidad de las relaciones laborales.

Si a partir de 1985 la palabra "reconversión" (cambiada posteriormente, por motivos de competencia entre las élites políticas, por el de modernización productiva) se volvió clave como discurso sobre la salida a la crisis, desde 1988 ha sido especificada por la de "flexibilidad" de la fuerza de trabajo y de las relaciones laborales. Con ello la tecnoburocracia del Estado y el empresariado modernizante muestran que se han puesto al día en cuanto a las ideologías del capital a nivel internacional. Sin embargo, en el plano internacional, la flexibilidad entendida como flexibilidad del proceso y del producto vinculada a la producción por lotes, así como de las relaciones laborales (polivalencia, empleos a tiempo parcial, relación entre productividad individual y salario, formas organizativas participantes, articulación entre trabajo formal e informal, etc.) no constituye una vía segura e inevitable en todos los casos, de salida a la crisis, ni mucho menos forma parte ya de un nuevo modo de regulación claramente diferenciado. Dice Boyer al respecto, en un ensayo acerca de las alternativas de modos de regulación al fordista,

que entre otras se experimentan actualmente dos vías principales: la primera de ellas supone que la causa de la crisis se encuentra en el agotamiento de la base tecnológica anterior, como sistema de máquinas, y que un nuevo ciclo ascendente estaría vinculado a la tercera revolución tecnológica (uso de la microelectrónica, la biotecnología, nuevos materiales y fuentes de energía). En la segunda alternativa se plantea que la crisis no tiene su origen en la base técnica, sino en la organización taylorista-fordista del trabajo y que la salida a la rigidez y estancamiento de la productividad, estaría en las formas de organización flexibles y participativas, como en el toyotismo.

Por supuesto que ambas perspectivas pueden entremezclarse, pero los énfasis pueden ser diferentes: tecnología automatizada al máximo nivel como el proyecto Saturno de la General Motors (GM) *versus* toyotismo japonés. Entre estos dos polos juega también la idea de la flexibilidad. Con relación a la salida tipo tercera revolución tecnológica, se

plantea la flexibilidad del proceso y del producto; y en relación a la organización del trabajo, la flexibilidad de las relaciones al interior del proceso de trabajo, pudiendo ser codificadas en contratos colectivos o manejarse informalmente. Es decir, lo que en el plano internacional continúa siendo parte de un intrincado debate, la cúpula estatal y empresarial mexicana trata de presentarlo como algo inevitable y natural para salir de la crisis: la flexibilidad de las relaciones laborales y de la fuerza de trabajo. Esta flexibilidad está ya presente en México a través del recorte de los contratos colectivos de trabajo, sobre todo en la nueva industria exportadora del norte que nació flexible. En este sector moderno de la economía, hasta ahora la flexibilidad ha significado también aumento en cargas y jornadas de trabajo, y salarios más bajos que en empresas equivalentes no flexibles. Como dice Jorge Carrillo — en sus investigaciones sobre la maquila y las empresas automotrices del norte —: se da la paradoja que para em-



presas equivalentes a mayor productividad y calidad, menor salario. Tal parece, decíamos antes, que la flexibilidad de la relación laboral, por la vía inicial del recorte de los contratos colectivos de trabajo es ofrecida ahora como una importante ventaja comparativa, junto a los bajos salarios, al capital internacional y al nacional para que inviertan en México.

El modelo contractual de la Revolución Mexicana

A raíz de la crisis de los setenta en el mundo desarrollado, que se presentó con particularidades y desfases también en México, las empresas trasnacionales en nuestro país comenzaron a funcionar desde 1980 con un esquema diferente al que habían utilizado durante el periodo del "desarrollo estabilizador": producción para la exportación, uso de nuevas tecnologías, relocalización del trabajo y relaciones laborales codificadas de manera diferente. Esto último se reflejó en la presencia,

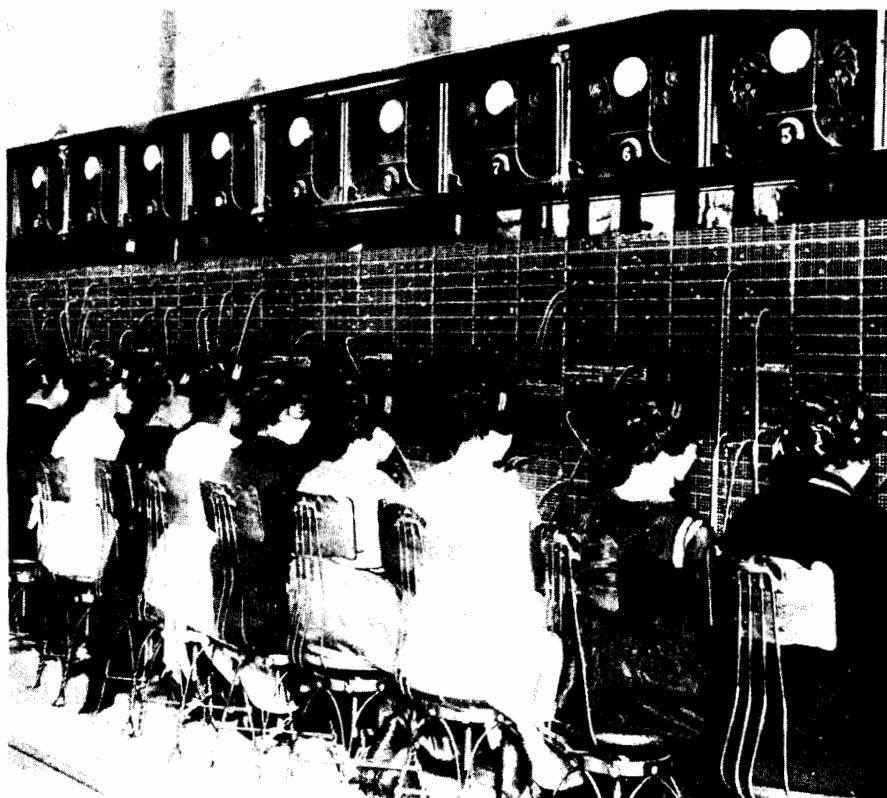
desde el origen de estas plantas (GM y Chrysler en Ramos Arizpe), de lo que ahora pueden ser considerados contratos colectivos flexibles. Dicha flexibilidad no era nueva en nuestro país, los llamados contratos de protección —que existían desde tiempo atrás— podrían ser considerados como formalmente flexibles. Pero en los ochenta fue ganando terreno la idea de que lo moderno ahora era lo flexible, a diferencia del contrato de protección que antes era lo atrasado. Es decir, el cuestionamiento actual a la rigidez contractual replantea en sus fundamentos el modelo de contratación colectiva que fue caro a los regímenes de la Revolución Mexicana y sus sindicatos. Este modelo podría ser resumido en los siguientes puntos:

- Intervención defensiva del sindicato en la implementación de los cambios tecnológicos o de la organización del trabajo. En ningún caso de los contratos mexicanos se trataba de una intervención en la decisión del cambio, sino a lo sumo para evitar consecuencias negativas para los

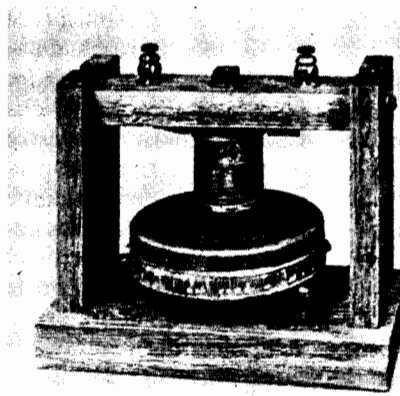
trabajadores en su implementación. Habría que subrayar el carácter defensivo de la intervención y la falta de proposiciones con respecto a la productividad y la calidad.

- Protección al empleo. Este podría ser uno de los dos aspectos más importantes del modelo contractual circulatorio de la Revolución Mexicana. La protección al empleo tomaba dos formas principales: la especificación de toda una serie de restricciones para desemplear, que iban desde la necesaria negociación previa a los recortes, hasta el establecimiento de procedimientos complejos para retardarlos; implicando, en ocasiones, indemnizaciones superiores a las fijadas por la LFT. La otra forma de evitar el desempleo o bien de aumentar el empleo, se relacionaron con cláusulas que limitaban a las empresas el uso de compañías subcontratistas para el desempeño de ciertas tareas, las que frenaban la contratación de eventuales, y las que restringían la ampliación de categorías y personal de confianza.

- Protección limitada al desgaste de la fuerza de trabajo dentro del proceso de trabajo. Se establecieron tabuladores y escalafones amplios que implicaban una división fuerte del trabajo, éstos se completaban con definiciones de las tareas de cada categoría y la aclaración de que los trabajadores no están obligados a desempeñar labores para las que no fueron contratados. Asimismo, caracterizaba a estos contratos la rigidez en la movilidad interna: no cambio del obrero a voluntad de la empresa en puesto, departamento, lugar y turno de trabajo. No es que la movilidad estuviese excluida de manera absoluta, sino que se fijaban procedimientos para implementarla en los que participaba el sindicato. También la obligación de los trabajadores a laborar en horas extras, días de descanso obligatorio y en el día de descanso semanal estaba reglamentada y sujeta a procedimientos en los que intervenía el sindicato. De la misma manera, las sanciones a los trabajadores comúnmente implicaban un juicio con alegato sindical.



Sin embargo, habría que reconocer que el modelo contractual de la Revolución Mexicana poco insistió o especificó sobre los problemas relacionados con la intensidad, los métodos y normas de trabajo, así como sobre la productividad, dejando a las empresas la decisión de fijarlos. Situación diferente presentó la capacitación, la higiene y seguridad que, al amparo de la LFT contemplaron comisiones mixtas y se especificaron varios aspectos sobre el particular. Las formas de intervención limitadas en el proceso de trabajo de los sindicatos, hasta cierto punto refrendaban la organización taylorista-fordista; de tal manera que, en muchos casos, más que conquistas importantes, eran codificaciones de formas de funcionamiento en los procesos de



trabajo diseñadas por las empresas.

● **Protección al salario.** Este fue otro aspecto fundamental del modelo contractual circulatorio. La negociación del salario y las prestaciones

fue, durante decenios, la parte más importante de la razón de ser del sindicalismo mexicano. En los contratos colectivos complejos es común que las secciones referidas a prestaciones ocupen grandes espacios. En este mismo renglón habría que considerar al escalafón ciego, basado principalmente en la antigüedad. Asimismo, habría que incluir dentro de este tema al salario semanal o quincenal con días de descanso pagados.

En síntesis, el modelo contractual de la Revolución Mexicana es de tipo principalmente circulatorio y protector (del salario y el empleo fundamentalmente), sin olvidar las prestaciones mínimas referidas al desgaste de la fuerza de trabajo (monovalencia y no movilidad interna).

Ford-Hermosillo: Contrato Colectivo de Trabajo 1986-1988

Se trata de uno de los contratos más flexibles de México. En este caso no hubo un proceso de flexibilización, sino que la planta nació ya con máxima flexibilidad en las relaciones laborales. Salta a la vista la estructura del contrato colectivo diferente no sólo a la otra planta Ford-Cuautitlán, sino a los antiguos contratos protectores del salario y del empleo. Al inicio de este contrato se enuncian los objetivos de la planta (manufacturas y ensamble de automóviles con nivel de calidad 240 UPAS) con productividad comparable o mejor a los Mazda; con instalaciones y organización flexibles para responder a las fluctuaciones del mercado, implicando a todos los integrantes de la empresa. Su filosofía: los puestos deben tener responsabilidades amplias y claramente definidas, autonomía, versatilidad, desarrollo personal y retroalimentación; desarrollar y fomentar la toma de decisiones; recompensar habilidades, iniciativas, conocimientos y calidad individuales; condiciones de trabajo seguras y agradables; facilitar la comunicación abierta y trabajar en equipo.

● **Intervención sindical en las nuevas tecnologías o formas de organización del trabajo.** El contrato colectivo de trabajo en la cláusula 5, permite a la empresa decidir unilateralmente los cambios encaminados al aumento de la productividad y calidad, siempre y cuando no impliquen mayores cargas de trabajo.

● **Protección del empleo.** La cláusula 3 define los puestos de confianza, pero incluye toda labor de vigilancia, dirección y administración, aunque no se realice de manera general como establece la Ley Federal del Trabajo (LFT). La cláusula 42 otorga amplia libertad a la empresa para emplear trabajadores eventuales. En los requisitos de ingreso no se establece injerencia alguna del sindicato.

● **Protección del desgaste de la fuerza de trabajo.** La cláusula 9 especifica que cuando surjan problemas en el trabajo, primero se tratarán en el círculo de control de calidad, luego con el especialista de producto (supervisor) y sólo en tercer lugar, con el sindicato. En cuanto al número de categorías laborales y sus funciones, en la cláusula 11 se dice que habrá una sola categoría completamente polivalente. La jornada de trabajo, según la cláusula 33, es de 45 horas por semana, y hay media hora para ingerir alimentos sin que ésta se compute dentro de la jornada de trabajo. Están obligados a laborar tiempo extra o días festivos a juicio de la empresa (cláusula 39). Hay 8 niveles salariales de acuerdo a la cláusula 11 y los ascensos escalafonarios se realizan en relación con la experiencia (haber cumplido con el entrenamiento elaborado por el especialista y el Grupo de Trabajo) y a la certificación del Grupo de Trabajo asesorado por el Gerente de área (cláusula 12).

● **Protección del salario.** El salario será por hora y la parte correspondiente a los días de descanso se computará proporcionalmente en relación a las horas trabajadas durante la semana. Aguinaldo de 19 días al año. La diferencia salarial entre la categoría más alta y la más baja es de 63%. Vacaciones de 10 días por año y 4 días de descanso obligatorio más de los que establece la LFT.

Niveles de flexibilidad en contratos colectivos

(Plantas nuevas y empresas antiguas)

Intervención del sindicato en:	Máxima flexibilidad	Regular flexibilidad
● Cambio tecnológico o de organización	No intervención	Derecho a ser informado (Telmex)
● Categorías y número de trabajadores de confianza	Sin restricciones para la empresa (GM y Aeroméxico)	Se aumenta el porcentaje con respecto a los sindicalizados (Dina), o bien, no hay cambios y se da una lista de puestos y número de empleados (AHMSA)
● Empleo y desempleo de eventuales	Sin restricciones para la empresa (GM y Aeroméxico)	Lista de actividades donde se puede emplear (Pemex)
● Ingreso del personal	No interviene el sindicato (Maquila)	El sindicato propone pero no participa en las pruebas de selección
● Ajustes de personal de base	Restringido sólo a la indemnización de la LFT	Procedimiento para el reajuste con participación sindical (Telmex)
● Subcontratación	Sin restricciones (GM)	Lista de actividades donde es posible (Pemex). Pacto necesario (AHMSA)
● Compactación de tabuladores	Total polivalencia (Ford Hermosillo)	Compactación con polivalencia limitada (Telmex). Sin cambios (AHMSA)
● Jornada semanal	48 horas	40 horas
● Tiempo extra	A voluntad de la empresa (Maquila)	Con intervención sindical (vw)
● Trabajo en días libres	A voluntad de la empresa (Maquila y GM)	No obligados (AHMSA)
● Ascensos	Por capacidad (Maquila)	Por antigüedad (AHMSA)
● Vacaciones	Las que marca la LFT (Maquila)	Superior a las que marca la LFT
● Días de descanso obligatorio	Los que marca la LFT	Superior a los que marca la LFT
● Movilidad entre puestos, labores, departamentos, turnos, lugares, o del día de descanso semanal	Al arbitrio de la empresa (Maquila)	Con intervención sindical (vw y Telmex)
● Normas y métodos de trabajo	Definidos unilateralmente por la empresa	Definidos unilateralmente por la empresa
● Productividad e intensidad del trabajo	Al arbitrio de la empresa	Al arbitrio de la empresa
● Sanciones	Unilateralmente las aplica la empresa	Se escucha en alegato al sindicato
● Salario	Por hora (Ford Hermosillo)	Semanal o quincenal

El modelo contractual flexible

En cuanto a los contratos colectivos, la flexibilización tendría que entenderse en relación al libre uso de la fuerza de trabajo por las empresas respecto al proceso de trabajo, al empleo y al salario (tal vez en ese orden). En cuanto al proceso de trabajo, compactación de tabuladores, movilidad interna y elasticidad de la jornada de trabajo, principalmente. Aquí también habría que considerar la no injerencia de los sindicatos en las decisiones e implementaciones de los cambios tecnológicos y de organización del trabajo; así como en la definición de métodos y normas de productividad y calidad.

En cuanto al empleo, libertad de las empresas para subcontratar, emplear o desemplear obreros eventuales y hacer cambios en trabajadores de confianza, así como también realizar recortes de personal de base de acuerdo a las necesidades de la producción. En cuanto al salario, la modificación más importante que puede llegar a producirse es el paso del salario semanal o quincenal al salario por hora (no necesariamente el salario por hora tendría que anular el pago de días de descanso, ejemplo de ello es la Ford de Hermosillo, en donde rige el salario por hora y se paga el día de descanso en proporción a las horas trabajadas durante la semana). Otra idea empresarial en cuanto al salario es enfatizar el componente del salario individual en función de la productividad. No necesariamente que todo el salario dependiera de la productividad, pero sí aumentar la importancia de aquella parte que depende de ella: salario = salario base de la categoría + $f(\text{productividad individual})$.

Un ejemplo importante de la flexibilización contractual fue lo sucedido con el cambio de contrato de Aeroméxico al de Aerovías:

- Se eliminó del contrato el derecho del sindicato a ser informado acerca de los planes de la empresa.

- Se eliminó la bilateralidad en la implementación de cambios tecnoló-



Teléfonos de México: comparación entre los contratos de 1987-88 y 1989-90

- **Intervención sindical en las nuevas tecnologías o formas de organización del trabajo.** La cláusula 193 establecía que las nuevas labores tenían que pactarse, en especial aquellas que resultaban de la modernización tecnológica o en la apertura de nuevos servicios. Señalaba, además, que el sindicato debería participar en los proyectos de modernización, de cambio tecnológico y de apertura de nuevos servicios. El sindicato, sin embargo, no intervenía en la decisión del cambio propiamente dicho, sino en su implementación incluyendo su derecho a ser informado. Es de notar que, en el aspecto de información al sindicato, había todo un proceso detallado vinculado con la implementación de los cambios. Se añadía, finalmente, que los cambios modernizadores no deberían provocar desempleo. Lo que sustancialmente se modificó en el nuevo contrato fue la necesaria participación sindical en la implementación de los cambios, reduciendo su

intervención exclusivamente al campo de la capacitación y restringiendo su derecho a la información también a aquellos cambios que implique nuevas capacidades. Además, se señala que cuando cambien sustancialmente las condiciones de trabajo se revisarán los perfiles de los puestos afectados.

- **Protección del empleo.** Respecto a la forma de ocupar las vacantes no hay cambios entre ambos contratos agregándose sólo que se contratará nuevo personal de acuerdo a las necesidades del servicio y la productividad. En cuanto a la sustitución de temporales, anteriormente la empresa podía sustituirlos a su arbitrio por tres días o menos, ésto se amplió a 15 días. En cuanto a puestos de confianza desde el contrato antiguo no se ponían limitaciones, otro tanto sucede con la contratación de eventuales que era permitida desde antes para casos de emergencia. En la separación de trabajadores no hubo cambios y ésta implica una investigación con la participación del sindicato.

- **Protección del desgaste de la fuerza de trabajo.** La cláusula 12 del anterior contrato establecía que los trabajadores sólo estarían obligados a desempeñar las labores inherentes al puesto en forma, tiempo y lugares convenidos. Asimismo, que la movilidad de un trabajador de una pobla-



ción a otra se podría llevar a cabo mediada por el acuerdo entre empresa, sindicato y trabajador, y este último podría aceptar o no su traslado definitivo. Ahora, al eliminarse los convenios departamentales en donde se especificaban las funciones de cada puesto y sustituirse por perfiles simplificados, no se señala lugar, tiempo, ni forma del trabajo a desempeñar. Antes había 57 convenios departamentales que establecían las condiciones concretas de trabajo en cada departamento, ésto implicaba tener 585 niveles salariales. Ahora, a través de los perfiles simplificados, se tienen 134 categorías con 44 niveles salariales. Los perfiles de puestos no equivalen a los anteriores convenios ya que como máximo contienen una descripción escueta y general de las funciones; en condiciones de trabajo sólo incluyen horarios, capacitación y ascensos; respecto a los lugares de trabajo se dice en todos los casos que serán flexibles y se especifican los requisitos de ingreso. En relación a la movilidad interna, el nuevo contrato señala que la movilidad temporal o permanente entre departamentos con actividades afines y entre centros de trabajo de la misma población, se hará según las necesidades del servicio. Sin embargo, aunque la movilidad interna se permite en el nuevo contrato, no queda total-

mente al arbitrio de la empresa; previo aviso al sindicato, la empresa podrá trasladar en forma definitiva a sus trabajadores en todo el país cuando desaparezca la materia de trabajo, por exceso de personal en un centro o departamento y cuando se requieran sus servicios relacionados a su experiencia, especialidad o aptitud. No obstante, para realizar esta movilidad se requiere la aceptación del trabajador, en caso contrario el sindicato podrá proponer a otra persona, de no ser así la empresa podrá designar libremente. En estas circunstancias el trabajador que se negó a ser transferido podrá ser reacomodado, o en su defecto se optará por su jubilación o reajuste. Una ganancia importante para el sindicato en la firma del nuevo contrato está en la capacitación. Anteriormente no se especificaba mucho en relación a ella, ahora se señala la composición de la comisión mixta de capacitación, sus funciones, los requerimientos de capacitación, el sistema, los planes y programas, la evaluación y el dictamen sobre ascensos. El criterio fundamental que sigue prevaleciendo en torno a los ascensos es el de la antigüedad. No variaron los días de vacaciones ni los de descanso obligatorio que son 11 días al año superiores a los que marca la LFT. La semana laboral de 40 horas quedó sin modificaciones.

gicos o de organización: "Es facultad exclusiva de la empresa organizar, dirigir, inspeccionar, supervisar y fijar condiciones de trabajo y de seguridad", dice el nuevo contrato.

- Compactación del tabulador: de 272 categorías a 8 solamente.

- Las funciones de los puestos, señala el nuevo contrato, serán "amplios y flexibles a juicio de la empresa".

- La antigüedad dejó de ser el criterio principal para el ascenso escalafonario y fue sustituida por la capacidad.

- Derecho de la empresa a subcontratar, emplear y desemplear trabajadores eventuales sin restricciones.

- Derecho unilateral de la empresa a la contratación o despido de trabajadores de base, cuando antes implicaba negociación o intervención del sindicato.

- Derecho irrestricto de la empresa a crear categorías de confianza o a aumentar su número.

- Derecho sin límites de la empresa a mover a los trabajadores a donde lo considere conveniente.

- La jornada de trabajo semanal se aumentó de 40 a 48 horas.

- Anteriormente se tenían 7 días de descanso obligatorios por encima de los que marca la LFT, ahora se redujeron a los que señala la ley.

Sin embargo, aunque exista esta tendencia a la flexibilidad en las grandes empresas no puede plantearse que llegará en todos los casos a la flexibilidad extrema de los contratos como el de la Ford de Hermosillo, ya que habrían cuando menos dos mediaciones en este proceso.

Una primera mediación está constituida por las características del proceso de trabajo. En la Ford de Hermosillo es posible que el contrato considere una sola categoría laboral en operación, lo que implica una gran polivalencia que atienda a un proceso muy automatizado. En otros procesos donde los niveles de automatización sean menores o heterogéneos, o bien las tareas muy diferenciadas como en Teléfonos de México (Telmex), no será posible



este nivel de polivalencia (las operadoras de larga distancia, los técnicos de centrales y los trabajadores de la red, seguramente continuarán manteniéndose como categorías diferenciadas a pesar de la introducción del sistema digital, la fibra óptica o el teléfono celular). Plantear, por lo tanto, que el nuevo trabajador en todos los casos será polivalente resulta una exageración indemostrable, lo cual no significa que no se amplíen las funciones sin necesariamente romper con una división de tareas a veces amplia. En el nuevo contrato de Telmex se redujeron las categorías a 134, aunque las funciones de cada una no aumentaron sustancialmente; en la fábrica automotriz de Diesel Nacional (Dina) siguen existiendo 229 categorías, en la Volkswagen (VW) aumentaron de 285 a 313 categorías en los años de 1982 a 1989, mientras que en GM de Ramos Arizpe hay sólo 43 categorías; en la Planta 1 de Altos Hornos de México (AHMSA) se conservan las 1 430 categorías, y en la Planta 2 se mantie-

nen las 581; en Pemex no hubo compactación del tabulador pero pasaron a ser trabajadores de confianza 9 896 técnicos y médicos.

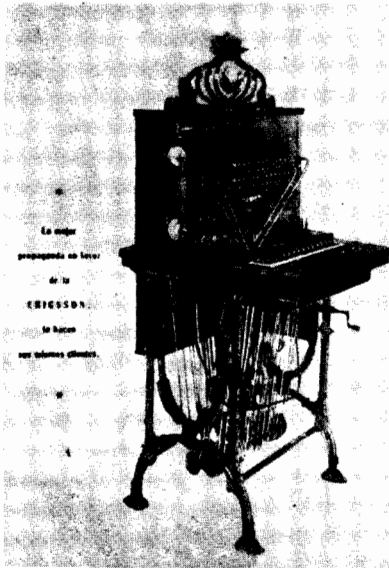
Una segunda mediación está compuesta por la diferencia entre los contratos de las plantas nuevas que nacen flexibles y los contratos antiguos recortados. Excepto casos particulares como el contrato de Aeroméxico, en general los antiguos contratos (AHMSA, Pemex, Dina, Las Truchas, Telmex, VW, por ejemplo), son menos flexibles y simples que los de las plantas modernas exportadoras. Medido en una escala de máxima a regular flexibilidad, la situación podría representarse como en el cuadro sobre Niveles de Flexibilidad en Contratos Colectivos Recortados de plantas nuevas o de empresas antiguas.

Aunque el modelo de flexibilidad esté en las manufacturas nuevas de exportación y las maquilas, el recorte contractual ha entrado en empresas más antiguas por puntos neurálgicos diversos (a veces permitiendo

la subcontratación, otros por la compactación del tabulador, en otros casos posibilitando la movilidad interna) sin tener como resultante contratos tan simples y flexibles como los del modelo norteño. La acumulación en los clausulados de viejos contratos no ha sido borrada de raíz (con excepciones como la de Aeroméxico).

Además de las dos mediaciones señaladas, la primera referida a las características del proceso de trabajo y la segunda a la antigüedad o no de los contratos, habría que añadir como modificadores de esa tendencia, la situación en la que la flexibilidad ya existía en cuanto al uso de la fuerza de trabajo como en el caso de la VW, o si hay un proceso de privatización de por medio. No habría que olvidar añadir la capacidad de resistencia, que aunque ha sido poco eficiente en general, marca diferencias en los recortes de contratos como el de Pemex con respecto a otros como el de la Planta 2 de AHMSA. Finalmente, aunque sea posible hablar de niveles de flexibilidad en el cambio del modelo contractual, todas estas diferencias tienen de alguna manera relación con la productividad y la calidad. En esta medida, los recortes han tomado menos la forma de anulación de prestaciones económicas que la de eliminación de restricciones al uso de la fuerza de trabajo, dentro del proceso de trabajo, o bien flexibilización del empleo





e incluso del salario, que apuntan más al problema de la productividad que a la disminución genérica de costos de producción. En este contexto cabría continuar reflexionando en torno a preguntas como las siguientes:

- ¿Habría la posibilidad por parte de los sindicatos, de contraponer a la palabra clave "flexibilidad" la de "bilateralidad" en vez de sostenimiento de la rigidez?

- ¿El mundo de la división taylorista del trabajo es el que los trabajadores deben defender a ultranza?

- ¿Deberían los sindicatos, por tanto, intentar alternativas productivas a las propuestas estatales y empresariales o limitarse a la resistencia y conservación de antiguos condiciones de trabajo, de empleo o salariales?

- En este remolino de cambios ¿sería posible tomar en cuenta la heterogeneidad creciente entre una industria y servicios que ahora se modernizan y exportan, de otra que no lo hace, con un sector informal y de trabajadores no asalariados? ¿Qué decir de las diferencias entre trabajo urbano y el rural?

La dualidad entre modernización y extrema pobreza es limitada y polarizante. No garantiza la superación de la crisis en términos nacionales. Nuevas soluciones habría que inventar.

Maquiladoras: contratos colectivos de las empresas Samson, S.A., de Tijuana y RCA Victor, S.A., de Ciudad Juárez

- **Intervención sindical en las nuevas tecnologías o formas de organización del trabajo.** Ninguna.

- **Protección del empleo.** Las empresas podrán crear a voluntad nuevos puestos de confianza o incrementar el número de empleados en las categorías existentes. Se da la lista de puestos de confianza y junto con ellas todas las labores de administración, contabilidad, finanzas y ventas. En la contratación de trabajadores todo el proceso queda en manos de la empresa y ésta sólo comunica al sindicato cuando ha decidido contratar a un nuevo obrero. Respecto al empleo de trabajo eventual, en la RCA simplemente se deja en total libertad a la empresa; en la Samson se especifican las actividades donde ésta podrá emplear libremente, entre ellas los aumentos temporales de producción (los trabajadores eventuales no estarán obligados a afiliarse al sindicato). En la subcontratación, la RCA está en completa libertad para hacerlo en las áreas de construcción, instalaciones, inspección, reparación y conservación. En Samson las vacantes son cubiertas totalmente a juicio de la compañía. En cuanto a recortes de personal, en los contratos de ambas empresas se dice que simplemente se ajustarán a los que establece la Ley Federal del Trabajo, en la RCA se añade que la compañía determinará la magnitud de la fuerza de trabajo, y los recortes de personal simplemente se los comunicará al sindicato.

- **Protección del desgaste de la fuerza de trabajo.** La jornada de trabajo en la Samson es de 48 horas semanales y en la RCA de 46 y media. Pero ambas empresas podrán reducir esta jornada con el correspondiente impacto en el salario, ajustar turnos y horarios de acuerdo a las necesidades de la producción. Los ascensos serán por capacidad. Los trabajadores están obligados a laborar por encima de la jornada legal, en días festivos o de descanso semanal, cuando las empresas lo decidan. Estas podrán también mover libremente a los obreros de lugares de trabajo, puestos, labores, turnos o departamentos. Los trabajadores tienen derecho a gozar de un día de descanso semanal, pero éste podrá ser cambiado al arbitrio de las empresas. Los días de vacaciones anuales son los que marca la LFT y podrán ser movidos también por las empresas. El contrato colectivo de la Samson concede una total libertad a la empresa para abrir nuevos departamentos, contratar trabajadores en ellos, fijar los salarios y las condiciones de trabajo. En la RCA, además de estas consideraciones, se agrega la exclusividad de la empresa para cambiar productos, seleccionar proveedores, tener clientes, fijar precios, ajustar la magnitud de la fuerza de trabajo, establecer normas de trabajo, cerrar por condiciones del mercado y reglamentar el trabajo en todos sus sentidos. En Samson hay premios por productividad y la empresa los podrá cambiar libremente. En cada línea, departamento y puesto de trabajo, las dos compañías fijan los porcentajes mínimos y medios de productividad. El incumplimiento de la norma de productividad es motivo de rescisión de contrato. El Reglamento Interno de Trabajo de la Samson señala, además, que la empresa fijará con absoluta libertad las horas de entrada y salida del trabajo; podrá cambiar a los obreros de turno y, el tiempo para ingerir alimentos, no se contabiliza dentro de la jornada de trabajo. Las sanciones dependen absolutamente del criterio de la empresa.

LEGISLACIÓN LABORAL: •UN•DIÁLOGO•DE• SORDOS•

Entrevista con: Baltazar Cavazos Flores
Manuel García Urrutia
Francisco Hernández Juárez
Porfirio Muñoz Ledo
Carlos Paredes
Coparmex

El debate sobre las posibles modificaciones a la Ley Federal del Trabajo y al Artículo 123 de la Constitución, ha ocupado en los últimos meses la atención de empresarios, sindicatos, partidos políticos, abogados laborales, funcionarios gubernamentales y de aquellos que, de una u otra manera, están preocupados por el acontecer laboral. De la participación de los actores políticos, de la direccionalidad que adquieran las propuestas y de la manera en que se incorporen al marco jurídico, dependerá en mucho el futuro de las relaciones laborales.

Con el afán de contribuir a la divulgación y reflexión sobre las distintas opiniones que existen al respecto, hemos realizado cinco entrevistas que, desde ópticas diferentes, nos muestran un panorama general de la polémica actual. Sabemos que hay ausencias importantes que nos hubiera gustado contemplar, sin embargo, distintos motivos impidieron que así fuera. Para remediarlo, parcialmente, hemos incluido fragmentos de las propuestas dadas a conocer por uno de los sectores claves en el mundo laboral: la Confederación Patronal de la República Mexicana.

Las entrevistas fueron realizadas por: Arnulfo Arteaga, Janette Góngora, Alfredo

Hualde, Pedro Moreno, Jorge Sandoval y Horacio Vázquez.

Entrevistados:

Baltazar Cavazos Flores, abogado laboral de la iniciativa privada.

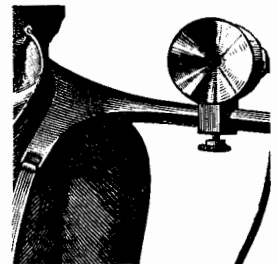
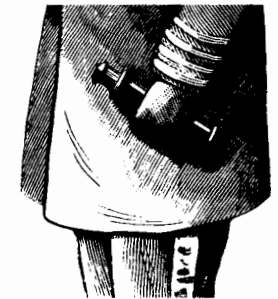
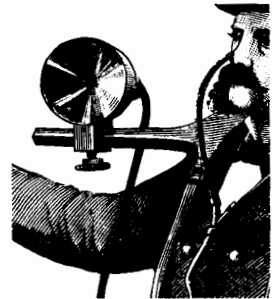
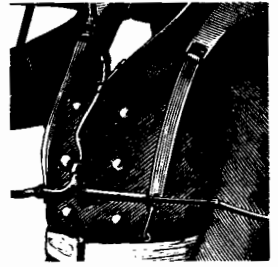
Manuel García Urrutia, miembro de la Coordinación Nacional del Frente Auténtico del Trabajo (FAT).

Francisco Hernández Juárez, exsecretario general del Congreso del Trabajo y actual secretario general del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM).

Porfirio Muñoz Ledo, exsecretario de Trabajo (1972-1975), actual senador y miembro del Comité Ejecutivo Nacional del Partido de la Revolución Democrática (PRD).

Carlos Paredes, presidente de la Asociación Metropolitana de Ejecutivos de Relaciones Industriales (AMERI).

Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex).





En una situación de profundas transformaciones del país, es cada vez más insistente la demanda de reformar la legislación laboral vigente. ¿Es necesario realmente modificar el artículo 123 constitucional y la Ley Federal del Trabajo? ¿Cuáles son los obstáculos que presentan? ¿A qué obedece tanta insistencia, tanta premura?



Francisco Hernández Juárez (STRM): La Ley Federal del Trabajo es uno de los compromisos sociales importantes que se han realizado, no sólo en nuestro país, sino a nivel mundial. Es una legislación muy adelantada, de tal suerte que, desde mi punto de vista continúa vigente prácticamente en todos sus aspectos. Cabe aclarar, sin embargo, que el derecho al trabajo, el salario mínimo y otros derechos que están plasmados en la Constitución y en la LFT, han sido francamente más intenciones que realizaciones concretas: son cuestiones de difícil cumplimiento en la práctica y hay que pugnar por su cumplimiento.



Pero también hay que reconocer que nuestra Constitución, por muy adelantada que pueda ser, no consideró aspectos que las actuales condiciones nos están obligando a replantear, como sería el problema de la modernización. En este sentido, me parece que sería suficiente abrir un capítulo específico para la modernización, sin dejar de reconocer que hay aspectos que también deben ser actualizados. Lo fundamental, me parece, es lograr un consenso que nos permita establecer un marco de referencia, porque me temo que el resultado de las modificaciones puede ser contrario a los trabajadores si no se precisa claramente lo que se va a discutir o a reformar.



La modernización impone condiciones que no están reñidas con los derechos sociales, y modificarlos, en mi opinión, responde a intereses de clase. Entonces, habría que preguntar qué se entiende por modernización; porque si se trata de retroceder a niveles primarios del capitalismo, hay una contradicción inicial.

Ahora bien, si modernización es hacernos más competitivos, si modernización es mejorar las tecnologías y la productividad de las empresas sin demérito de los derechos y del nivel de vida de los trabajadores, pues entonces me parece que vamos en dirección correcta.



Coparmex: La orientación del mundo moderno hacia la productividad, hacia la competitividad internacional, hace obligatorio adecuar los preceptos de nuestra legislación laboral hacia esta tendencia que distingue a las naciones más desarrolladas. Las aspiraciones de evolución de un país como México, están cifradas en la modernización de sus procesos productivos. Y ante esta verdad irrefutable, lógico es pensar que la legislación laboral que rige y sustenta todo proceso de esa índole, debe estar enfocada a la misma dirección: el logro de la modernidad.

La modernización económica que hoy hemos emprendido, debe encontrar en la actualización de nuestra legislación laboral un factor que impulse a trabajadores y empresas hacia un esquema de mayor flexibilidad en materia de aplicación y administración de leyes laborales y fiscales, las cuales deben ser sometidas a un proceso de revisión que arroje como resultado su simplificación.

Es necesario que la LFT, a través de las adecuaciones a que sea sometida, genere confianza en el inversionista, estabilidad en el trabajador e impulse la productividad. Una ley laboral deberá reflejar en su contexto la necesidad de propiciar óptimas relaciones obrero-patronales; debe estar dotada de sistemas flexibles en su aplicación y observancia, que permitan al trabajador y al empresario mantener siempre presente los diferentes aspectos del entorno económico en que vivimos.

En suma, la nueva ley debe estimular la productividad en todos los ámbitos de la relación laboral, sentando las bases de una modernización que nos haga más competitivos, como individuos, como empresarios, como nación.

Manuel García Urrutia (FAT): Lo que está en el fondo de las modificaciones a la LFT es el tratar de consolidar un proyecto económico de corte neoliberal al cual le hace falta un contexto que facilite su viabilidad. No se pueden ver las reformas laborales aisladas de la creación del reglamento de inversiones extranjeras, del impulso al modelo exportador, de la reforma a la ley electoral, de la apertura comercial o de otro tipo de medidas económicas. En este marco se inscriben las reformas y hay una tendencia a desregularizar ciertas normas de trabajo que impiden, desde la perspectiva del proyecto empresarial y del gobierno, que el trabajo se desarrolle de una manera más ágil y se eliminen las trabas

que requiere la producción mexicana para hacerla exportable y competitiva.

Se trata de presentar un campo mucho más atractivo a la inversión extranjera y no les basta con el reglamento de inversiones que permite que éstas sean hasta del 100 %. La inversión extranjera requiere todavía más canonjías o condiciones que faciliten la posibilidad de que la inversión tenga menos riesgos. En este sentido les estorba el marco legal de la actual LFT y por eso, en su afán de presentar condiciones más propicias al capital, el Estado incurre en situaciones anticonstitucionales e ilegales como las quiebras simuladas de Aeroméxico y Cananea. También está en el fondo un cuestionamiento al sindicalismo que el propio Estado y los empresarios han promovido, y que en estos momentos ya no es útil en el nuevo esquema que apunta a un neocorporativismo con dirigentes sindicales distintos; además que el sindicalismo que se ha cobijado en la estructura estatal, genera todavía ciertos riesgos que la inversión privada no está dispuesta a correr.

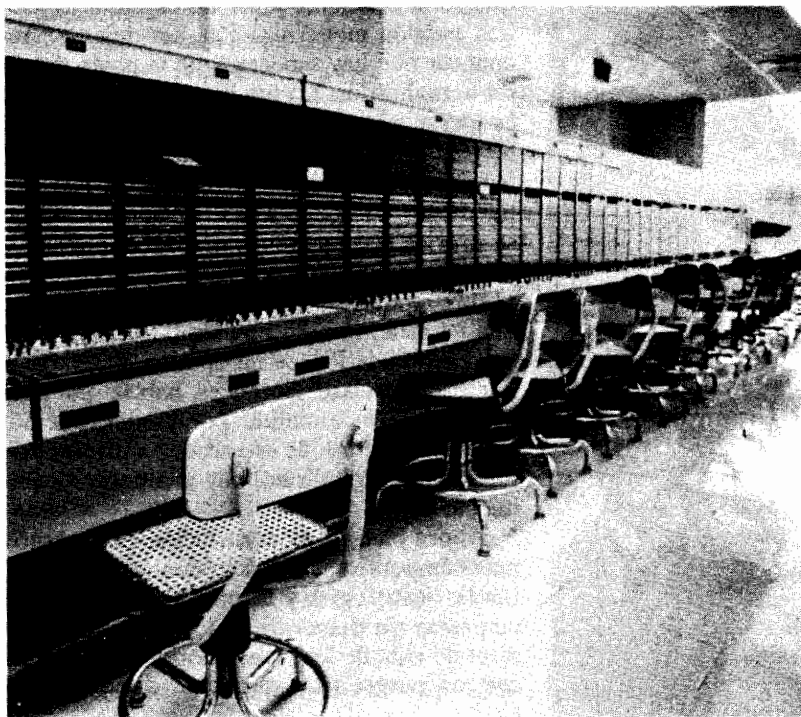
El discurso sobre la modernización justifica una serie de medidas a las que nosotros como sindicalistas no podemos parecer contrarios; nadie puede estar en contra de la modernidad o de la productividad. El problema radica finalmente en saber cuál es la tendencia real de este modelo. Para nosotros, lo que está en el centro del debate es la distribución de la riqueza: ¿se va a modificar o va a continuar fomentando la desigualdad de esa distribución? La tendencia que observamos en el modelo que se está imponiendo, es la de seguir aumentando la desigualdad, fomentando la explotación y continuar recargando los costos tanto de la crisis como del nuevo marco económico sobre las espaldas de los trabajadores. En eso no estamos de acuerdo. Lo que reclamamos es una mayor participación de los obreros en este tipo de medidas, porque lo que está en juego es la manera de moldear al país en el próximo siglo y en ello los trabajadores del país debemos tener una mayor injerencia.

Creemos, finalmente, que no se trata de una modificación total. Hemos hecho énfasis desde hace mucho tiempo en la necesidad de respetar el marco legal de las disposiciones que reglamentan las condiciones de trabajo. Pero también creemos que hay cuestiones dentro de la ley que deber ser cambiadas, porque en ella hay elementos que fomentan el control de los trabajadores y sus organizaciones y limitan su propia capacidad de par-

ticipación; sobre todo en un esquema real y no ficticio de modernización, de mayor participación de los trabajadores y en general de la sociedad misma.

Carlos Paredes (AMERI): Coincido en que es necesaria una modificación parcial a la ley. Partiendo de los cambios que se presentan en la industria actualmente, como la flexibilización del trabajo, deben introducirse en la ley actual figuras laborales que permitan la asimilación de esos cambios que se presentan en la industria y en toda la economía para responder competitivamente a la globalización de los mercados. Para insertarnos en ese esquema, requerimos de competitividad, buena calidad en nuestros productos y bajo costo; un uso más flexible del factor trabajo podría incidir en ambas cuestiones. Si me insisten demasiado, podría considerar al modelo japonés como un modelo que puede inspirar algunos de los cambios que hoy se requieren no sólo en la ley laboral, sino en aspectos más amplios que tienen que ver con el mundo del trabajo, como una educación para la producción y gran respeto por el trabajador no sólo cuando éste permanece activo, sino sobre todo en su tranquilidad para un retiro sin incertidumbres económicas. Sin embargo, considero también que las modificaciones a la ley no deben tocar los legítimos derechos ganados por los trabajadores.

El discurso sobre la modernización justifica una serie de medidas a las que nosotros como sindicalistas no podemos parecer contrarios; nadie puede estar en contra de la modernidad o de la productividad.



Porfirio Muñoz Ledo (PRD): Eso es una mentira. En primer término, la LFT y la legislación laboral, en general, se refieren a la condición de todos los trabajadores asalariados, no sólo a los que laboran en empresas que se dedican a la exportación. Ahí está la primera mentira: sacrificar el salario mínimo de los modestos empleados del comercio, de los burócratas o de los maestros de escuela, no sé qué tenga que ver con el mercado internacional. Tiene que ver, en un sentido inverso, a lo que dicen los tecnócratas reaccionarios que nos gobiernan, tiene que ver porque si desciende el salario de los maestros, por ejemplo, hay un descenso gradual en la calidad de la enseñanza y por lo tanto de la capacitación para la vida y para el trabajo, y no podremos ser competitivos por ignorantes, a no ser que se quiera —y ése es el verdadero proyecto—, que compitamos en el mercado internacional con base en mano de obra barata.

Con el pretexto de que están modernizando ciertas plantas, que pueden pagar de sobra salarios y prestaciones, están sacrificando a la totalidad de la clase trabajadora. En esas empresas de tecnología de punta, el promedio del costo de la mano de obra sobre el costo industrial general no pasa del 5%. En la época en que fui Secretario de Trabajo, el conjunto de las empresas más avanzadas tecnológicamente tenía un costo entre el 7 y el 8% e incluso algunas estaban en el 2%; por ejemplo, las plantas petroquímicas más avanzadas. Esto quiere decir —como cualquier empresario lo reconoce—, que subir los salarios a niveles razonables es un gran estímulo a la producción, y que si se mantienen bajos es por una imposición externa.

Entonces, para esas empresas de punta el aumento y la mejoría de las condiciones de los trabajadores no es ninguna rémora ni ningún problema, y la prueba es que las empresas con esos niveles tecnológicos e incluso mayores que en los países industrializados tienen contratos colectivos extraordinariamente favorables, porque tienen a su servicio lo que puede llamarse una élite obrera.

En realidad estamos frente a un proyecto neocolonial. El abatimiento del precio de la mano de obra —y esto es para los tecnócratas el satisfactor de las necesidades de las familias mexicanas— es parte de un programa para insertarnos en la economía internacional como productores de bienes semielaborados o de materias primas a bajo costo.



●

No es conveniente una nueva ley ya que causaría gran inquietud en el sector obrero y un desconcierto en el sector patronal que podría frenar la inversión.

●

Este es, exactamente, el diseño que tiene para nosotros el capital internacional y estamos entrando a una nueva división internacional de trabajo en peores condiciones de las que entramos en el siglo XIX, porque ahora el que manda no es el capital industrial; el que manda es el capital financiero.

La otra cara de este programa contrarrevolucionario, que es el que estamos padeciendo, es el compromiso central que se contrajo, en el último refinanciamiento de la deuda, que es criminal, que es un atentado contra la economía nacional.

Baltazar Cavazos Flores: La LFT no es un obstáculo a la productividad. Estoy en contra de esas ideas cuasipatronales. Si bien es cierto que tiene fallas de origen y se le puede mejorar en mil aspectos, pienso que por el momento no es conveniente una nueva ley ya que causaría gran inquietud en el sector obrero y un desconcierto en el sector patronal que podría frenar la inversión. Con los pactos de Solidaridad y el de Estabilidad pa-

ra el Crecimiento Económico nos ha ido bien; no hay que mover el caldero laboral y despertar al "México bronco". Tampoco es conveniente modificar de manera sustancial el artículo 123 constitucional, ya que ha tenido muy buenos resultados en la práctica y, además, ha sido el faro de inspiración para todas las legislaciones laborales latinoamericanas.

Una de las políticas de la actual administración es en el sentido de ir preparando una legislación laboral para el siglo XXI, pero... todavía falta, ¿no? Estamos anticipándonos, pero no podemos en estos momentos estar experimentando. Pienso que en lugar de hacer más leyes, deben cumplirse los artículos ya existentes; más que un problema legislativo, es un problema de actitud. Que se respeten tres principios: primero, tiene que haber un respeto mutuo de derechos; en segundo lugar, una comprensión recíproca de necesidades y, en tercer lugar, una coordinación técnica de esfuerzos. Es una barbaridad que aquí en México tengamos mil diez artículos cuando en la ley japonesa se regulan las relaciones laborales en 130 artículos. En todo caso, lo procedente sería darle un *manicure* tanto a la LFT como al artículo 123 constitucional.

La Ley Federal del Trabajo establece un tutelaje sobre los derechos de los trabajadores. ¿Es necesario cambiar este proteccionismo para que la ley considere por igual a los agentes de la producción? ¿Qué aspectos positivos o negativos tendría la modificación de esta situación?

P. Muñoz Ledo (PRD): El Estado mexicano es constitucionalmente el primero en la historia que se concibe como una organización política orientada a fomentar el equilibrio social, a reducir las desigualdades sociales y a promover la justicia entre los grupos sociales. En este sentido, se ha dicho muchas veces, rompe con el concepto constitucional clásico que es el del liberalismo, en el que se establece el "dejar hacer, dejar pasar". Al gobierno sólo le correspondía mantener el orden público y el funcionamiento de las instituciones representativas para que el libre juego de las fuerzas económicas decidieran el resto. Pero aquí se rompe claramente esa tradición y se le da al Estado, como representante de

●
Es una barbaridad que aquí en México tengamos mil diez artículos cuando en la ley japonesa se regulan las relaciones laborales en 130 artículos.

●
El trabajador, los sindicatos y la empresa deberán disponer de elementos en la ley laboral que eviten el paternalismo y, por consiguiente, la improductividad.

la comunidad nacional, como encarnación de la sociedad política organizada, un fin, un objetivo que es la regulación de los procesos sociales para mejorar a las grandes mayorías, para restablecer los equilibrios perdidos, para mitigar las injusticias. Eso es muy importante. Y es precisamente lo que se ha perdido totalmente con este proyecto contrarrevolucionario que nos traslada a la época del capitalismo salvaje. Pero el capitalismo salvaje en los países de la periferia, por no existir los propios frenos y contrapesos que establece la competencia económica en el interior de un país, se convierte en un estatuto neocolonial.

●
Coparmex: Como primer paso en las aspiraciones de modernización, el trabajador, los sindicatos y la empresa deberán disponer de elementos en la ley laboral que eviten el paternalismo y, por consiguiente, la improductividad. La exigencia social de no conceder prerrogativas a nadie en perjuicio de otro, debe ser el presupuesto al que deberán sujetarse los diferentes componentes de nuestro sistema y muy concretamente las relaciones obrero-patronales; hay que reconocer el principio protector en la legislación laboral, sin incurrir en el paternalismo. Procurar que en la administración de las relaciones laborales, la intervención gubernamental sea mínima, pero sin dejar de reconocer el papel de árbitro que como autoridad ejerce. Simplificar al máximo la legislación laboral, flexibilizándola y eliminando de su contexto toda huella de regulación excesiva; demandar una mayor celeridad en la práctica procesal, estableciendo el principio de igualdad, el arbitraje obligatorio a solicitud de cualquiera de las partes en materia colectiva, unificando criterios a fin de que prevalezca la seguridad jurídica. Regresar al principio procesal de que "quien afirma está obligado a probar", por lo que en el caso de inasistencia del demandado en la audiencia inicial, se le tenga por contestada la demanda en sentido negativo.

●
F. Hernández Juárez (STRM): Debe mantenerse el principio tutelar; abandonarlo a las fuerzas del mercado, a la capacidad de gestión de alguna de las partes, equivale a decir que todos somos iguales, nada más que unos son más iguales que otros, y ésto sería una expresión francamente violenta de la modernización. Debe mantenerse también porque no habría manera de que los trabajadores pudieran enfrentar las posiciones del recambio, de la modernización; a menos que se

les quiera tomar en desventaja e imponer condiciones desfavorables, pero los trabajadores también tienen una responsabilidad en el curso de los acontecimientos y no podemos eludirla.

B. Cavazos Flores: El Derecho Laboral tiene que ser derecho tutelar. Las personas que piensan que va a haber una ley antiobrera son utópicas, inocentes. El Derecho del Trabajo no puede dar marcha atrás; las ruedas del progreso caminan hacia adelante. Entonces no hay duda que el Derecho Laboral tendrá que ser protector del trabajador y la ley deberá seguir reconociendo los derechos adquiridos por los trabajadores. De otra manera, sería una ley antipopular y rompería con la tradición histórica de México de ser un país vanguardista en defensa de los derechos de los trabajadores.

M. García Urrutia (FAT): Creemos que es correcto, que ése debe ser un sentir y una esencia que no debe perder el actual marco legal. Pero la verdad es que a partir de este tutelaje se ha caído en extremos: el Estado ha tenido una gran injerencia en las organizaciones sindicales convirtiendo dicho tutelaje en parte integrante del sistema corporativo que prevalece en nuestro sistema político. Es decir, hay un tutelaje, un proteccionismo malentendido que ha distorsionado la esencia misma del sindicalismo, y por eso el sindicalismo oficial lo defiende a ultranza, porque quiere salvaguardar sus canonjías.

Una cuestión central, para nosotros, es el planteamiento sobre la libertad sindical, y la libertad sindical choca con este esquema de proteccionismo mediante el cual el Estado justifica su injerencia en la vida sindical. En este sentido: el espíritu del artículo 123 constitucional no es que el Estado ejerza un tutelaje por sí mismo, sino que es el reconocimiento preferente del trabajo sobre el capital, en el sentido de priorizar el valor humano en relación a un aspecto material.

No se puede decir, en un marco ingenuo, como plantean algunas propuestas patronales, que debemos "dejar al libre juego de la oferta y la demanda las condiciones del salario y las condiciones de trabajo". En un marco de desigualdad donde hay propietarios de medios y otros que rentan la fuerza de trabajo, se impone una serie de condiciones que de no aceptarlas, nos quedamos sin trabajo. Entonces, reconocer en el espíritu de la legislación laboral que hay reglas del juego dis-

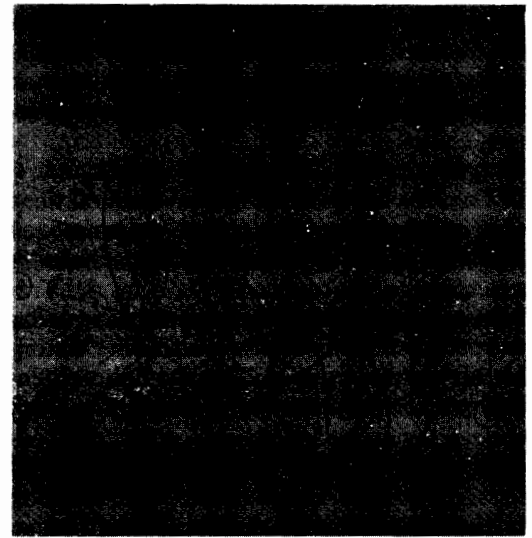
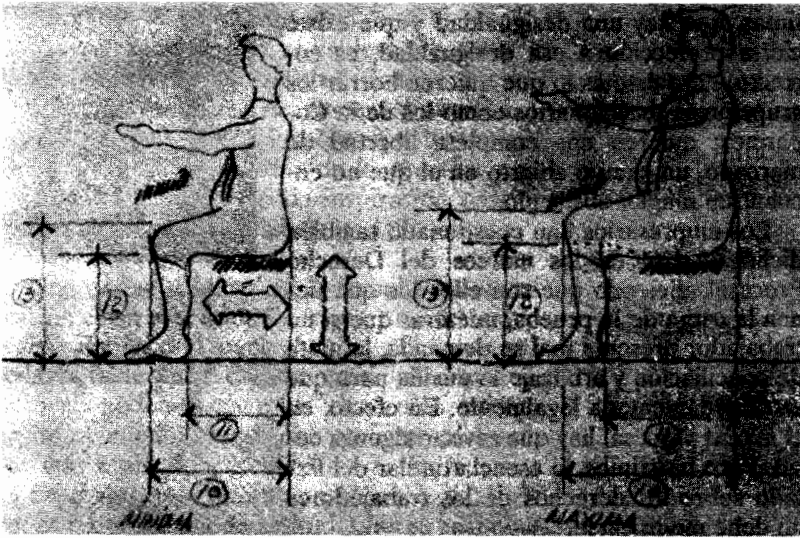
tintas, que hay una desigualdad y que existe cierta protección a esa desigualdad, es correcto. Pero ésto es lo que quieren borrar los grupos más reaccionarios como los de la Coparmex; quieren una completa libertad de mercado, un campo abierto en el que no encuentren ningún obstáculo.

Los empresarios han cuestionado también dicho tutelaje en los marcos del Derecho Procesal, diciendo que son ellos los que tienen la carga de la prueba, mientras que si un trabajador presenta mal su demanda, la junta de conciliación y arbitraje lo auxilia para que esté fundamentada legalmente. En efecto, en el marco procesal hay que revisar algunas cosas. Pero insistimos, la esencia tutelar del Estado sobre los derechos de los trabajadores no debe modificarse.

En las condiciones actuales, donde hay una ofensiva fuerte del capital y una profunda debilidad del movimiento obrero, romper con este carácter tutelar afectaría de manera seria a los trabajadores del país. Las experiencias que existen en otros países obedecen finalmente a condiciones de su propia historia. Esto quiere decir que tienen ciertos colchones como, por ejemplo, el seguro de desempleo. Habría que partir entonces de reconocer nuestra propia condición; partir del tipo de empresario que hemos generado, del tipo de capital que radica en nuestro país. Entonces nos daremos cuenta que aquí no tenemos muchas posibilidades.

Es necesario agregar que la protección estatal no sólo se aplica a los trabajadores, también el empresariado ha sido muy protegido, se ha formado al lado del Estado. Hacer empresarios nuevos, más audaces, con mayor capacidad de arriesgar productivamente, tiene que acompañarse de un cambio en las reglas del juego, y éstas no pueden ser cambiadas de manera radical sin que se den condiciones distintas.

C. Paredes (AMERI): Coincido en que no es pertinente modificar el carácter tutelar de la ley, sería además muy difícil realizarlo si se deseara. Debe obrarse de manera más prudente, pues con posturas o medidas agresivas no se va a obtener la disposición y la participación del trabajador, tan necesaria en estos momentos. El derecho de huelga o la prima de vacaciones, por ejemplo, no deben tocarse, antes bien debieran ponerse en práctica mecanismos que logran resarcir la brutal pérdida del poder adquisitivo de los salarios. Todo esto tendrá que desembocar, tarde o



temprano, en que el factor trabajo se sienta identificado como "parte del negocio".

Uno de los títulos de la legislación vigente sobre los que más se ha insistido en modificar, es el del salario. Se menciona que lo idóneo sería el salario por hora ligado a la productividad. ¿Qué opina al respecto? ¿Qué consecuencias tendría la eliminación del salario mínimo?

Coparmex: Los trabajadores y la empresa deben encontrar en el texto de la nueva ley laboral, los preceptos básicos que relacionen remuneración con productividad en lo individual y situación de la empresa, aplicando el principio de que a cada cual según su trabajo, que se opone al igualitarismo y al paternalismo observados desde el decenio de los setenta. De igual manera, nuestra legislación laboral debe identificar las bases sobre las cuales pueda ser desarrollada la calidad de vida de los trabajadores.

Hay que clarificar y unificar en todos los sentidos el concepto de salario, identificándolo con los principios constitucionales que lo rigen; establecer el principio de remuneración con base en el trabajo efectivamente realizado, mediante el concepto de salario por hora, permitiéndose así atenuar el problema del desempleo; establecer reglas claras que permitan fijar un salario mínimo único, revisando el concepto de los salarios mínimos profesionales, que están en contradicción con los convenios internacionales ratificados

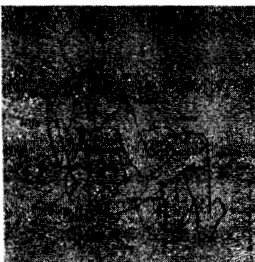
por México, reforzando con esta idea el impulso a la contratación colectiva.

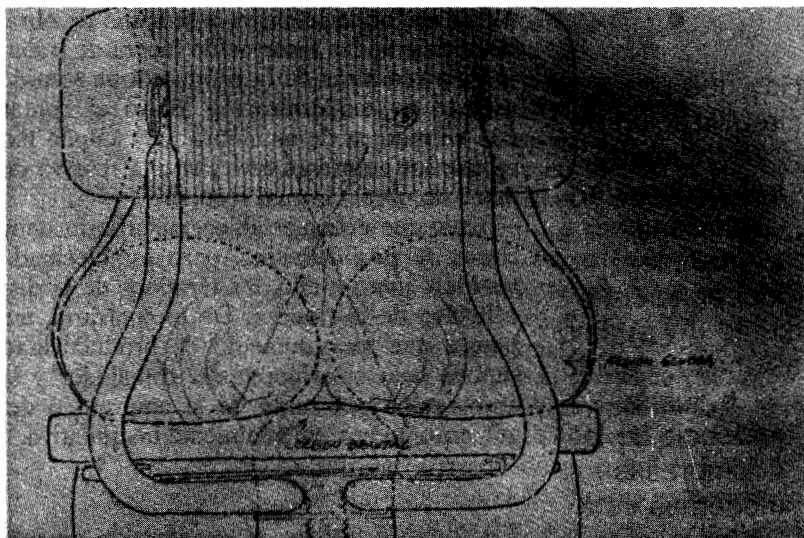
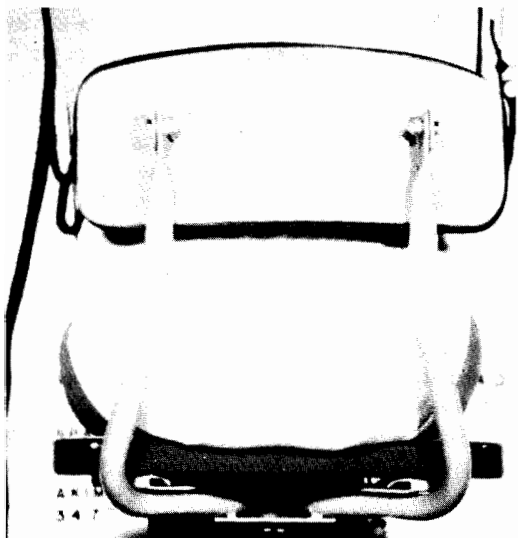
Actuar con equidad en el pago del salario, relacionándolo a la productividad, antigüedad, servicio efectivamente prestado, resultados, asistencia y la calidad mostrada por el trabajo de cada persona. Hacer compatible la remuneración del trabajador, con los resultados y la situación de la empresa y en beneficio del poder adquisitivo de los trabajadores; eliminar, acorde a las leyes de la materia, los impuestos aplicables a las vacaciones, reparto de utilidades y tiempo extra.

M. García Urrutia (FAT): El problema de fondo es que el salario constitucional no se respeta; tenemos uno de los salarios más bajos del mundo con una legislación que habla de un salario remunerador. Se nos hace más coherente luchar porque esta esencia se respete, que pensar en modificarlo bajo un esquema de mayor explotación.

Sin embargo, algunos sectores de mujeres y estudiantes han planteado la necesidad de trabajo por horas, lo cual debe quedar delimitado, en todo caso, a una esfera de la población que se incorpora a laborar bajo condiciones específicas y que puede cubrir periodos parciales. Esos casos hay que clarificarlos bajo una forma nueva, pero no estamos de acuerdo en liberalizar el salario porque vendría a profundizar el esquema de explotación.

Hay otras formas que pueden ser viables para favorecer la productividad. Pero creemos que elevar la productividad, es principalmente un problema de participación compartida; es decir, un problema que no sólo le





interesa al empresario, sino también a los trabajadores quienes empiezan a preocuparse cada vez más no sólo por la producción en abstracto, sino que les interesa saber qué producir, por qué producir, cuánto producir y hacia dónde orientar dicha producción. Los trabajadores han tenido necesidad de voltear cada vez más hacia el conocimiento de su materia de trabajo y hacer más crítica su participación. Esto es lo que hay que fomentar; una mayor responsabilidad compartida de los trabajadores, aumentar su participación en materia de la producción. Es parte del esquema que estamos manejando para este planteamiento que parece contrario a los trabajadores; no se está en contra de la productividad, sino en contra de cierta manera que nos parecen falsas o incorrectas para justificar el supuesto aumento de la producción, como es la del salario por horas o por rendimiento individual.

Finalmente, nuestro planteamiento está encaminado a hacer más justa la distribución de la riqueza: si se produce más, se deben mejorar las condiciones de los trabajadores sin que eso obstaculice que también los empresarios tengan su parte.

B. Cavazos Flores: ¿Flexibilizar el salario y pagar menos del mínimo a los jóvenes? No lo aceptamos, esa flexibilidad sería anticonstitucional. No puede ser; estoy a favor de la productividad, pero primero hay que garantizar un salario remunerador y en estos momentos es un error histórico hablar de un salario mínimo de 9 mil 160 pesos diarios. Hay que promover un salario remunerador de acuerdo a las condiciones particulares de cada

empresa, ya que es preferible tener un trabajador con dos salarios mínimos que dos trabajadores con salario mínimo, porque el trabajador con salario mínimo va a producir objetos de mala calidad, de salario mínimo.

C. Paredes (AMERI): Figuras como el salario mínimo y otras que aseguren derechos como la estabilidad no deben desaparecer; pero deben experimentarse formas novedosas de contratación o de pago al trabajo y la ley debe ampliarse para incorporarlas más adelante. Ello permitiría la incorporación al trabajo de estudiantes, amas de casa u otros que no puedan emplearse por jornadas normales, además que favorecería ciertos procesos industriales abaratando su costo, ya que el empresario no contraería responsabilidades mayores que incrementaran los costos. Una solución sería implantar el salario mínimo por hora, pero habría que buscar otras vías de solución.

F. Hernández Juárez (STRM): EL salario es parte de lo que puede considerarse como una de las cuestiones importantes, sobre todo porque no es una expresión únicamente de la reproducción y en eso la ley es muy clara: habla de las satisfacciones que debe tener un trabajador por el esfuerzo desarrollado; parece obvio que el trabajador debe tener los satisfactores suficientes para enfrentar las necesidades que la sociedad económicamente le impone y para mantener un nivel de vida adecuado que le permita desarrollarse.

Las modificaciones que se pretende introducir en este sentido tienen, desde mi punto de vista, el ánimo de limitar derechos, de ex-

● Hay que propiciar la utilización de servicios de trabajadores en actividades múltiples, independientemente del puesto asignado, debido a que la tendencia de las empresas modernas está orientada al desarrollo de lo que se ha dado en llamar "multihabilidades".

plotar en forma intensiva a la mano de obra, de abrir grandes reservas de fuerza de trabajo y no veo atrás de la propuesta un sentido estricto de modernización. Salvo el contar con un margen de maniobra muy amplio para que las empresas tuvieran una reserva de mano de obra a la cual recurrir.

Creo que deben establecerse criterios muy claros de productividad, pero estableciendo también, junto a ello, los términos de la distribución de la riqueza. De lo contrario, me parece que todo aumento de productividad supone sólo el esfuerzo del trabajador y la apropiación por parte de la empresa o del gobierno, lo cual es totalmente inequitativo.

La flexibilidad en el empleo de acuerdo a las necesidades de la producción, es una medida que abarata costos a los empresarios: ¿Qué consecuencias tendría esta medida sobre los trabajadores? ¿Desaparecería el trabajo de base garantizado? ¿Cómo crear una política flexible que atienda al agudo problema del desempleo?

C. Paredes (AMERI): En efecto, la flexibilización trae consecuencias positivas para abatir costos y también tiene efectos positivos que permiten incrementar el nivel del empleo al poder acceder a oportunidades varias de trabajo una misma persona. Esto permitiría a los trabajadores aumentar sus ingresos económicos con relativa facilidad.

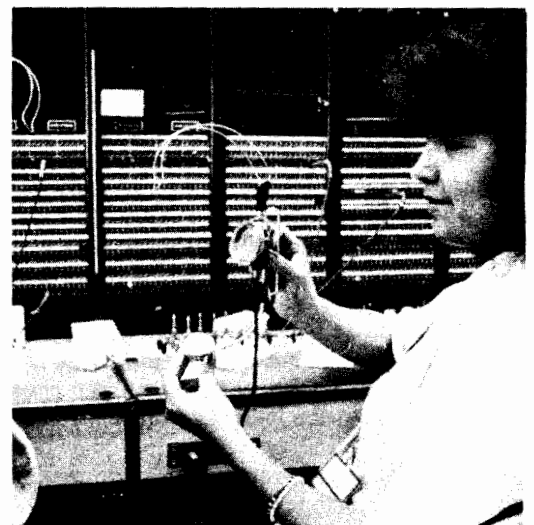
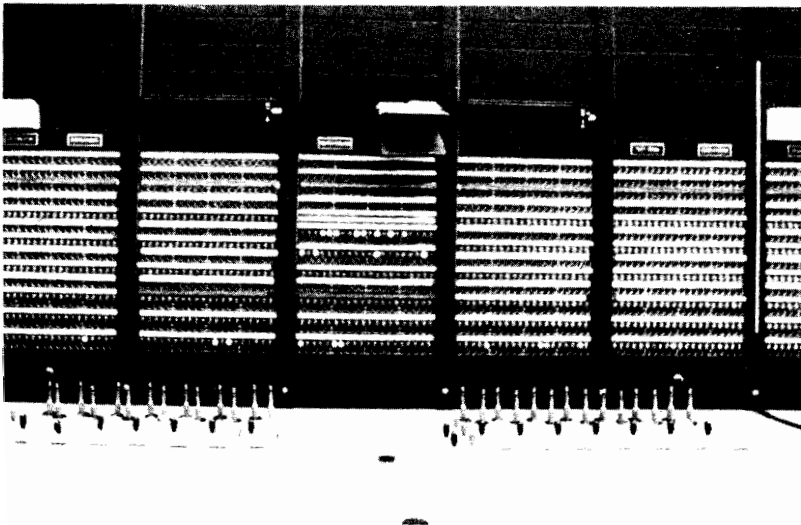
Respecto a la estabilidad laboral, repito,

no debe desaparecer como derecho de los trabajadores, pero es necesario que se le limite en algunos aspectos. Por ejemplo, el llamado derecho a un trabajo de "base" o de "planta" ha dado lugar a creencias, alentadas por los sindicatos, de que no hace falta una renovada disposición para el trabajo. De esta manera, los contratos colectivos han introducido una serie de "amarras" para la innovación y renovación de las prácticas laborales al influjo, por supuesto, de las direcciones sindicales. La ley no es el problema entonces, sino una serie de usos y prácticas en el trabajo que los sindicatos fomentan desvirtuando los importantes derechos plasmados en la ley.

Coparmex: Uno de los objetivos más importantes de la nueva LFT debe ser, sin duda, disponer de un precepto flexible en cuanto a la normatividad de las relaciones individuales de trabajo, partiendo del principio de que la dignidad del hombre debe ser respetada por encima de cualquier otra prioridad.

En apego a los valores que sustentan la productividad de las naciones más evolucionadas, la legislación laboral en México debe propiciar la existencia de individuos y empresas versátiles, capaces de reaccionar oportunamente a las cambiantes demandas del mercado.

Hay que propiciar la utilización de servicios de trabajadores en actividades múltiples, independientemente del puesto asignado, debido a que la tendencia de las empresas modernas está orientada al desarrollo de lo que se ha dado en llamar "multihabilidades", aspecto que viene a ser la diferencia — muchas



veces — entre una empresa productiva y otra que no lo es.

Hacer más flexible el término de la jornada diaria que permita reducirla o ampliarla por convenio entre las partes y lo inherente a turno, puesto, descanso y horarios, destacando la conveniencia para el país de continuar con la semana de 48 horas de trabajo distribuida a voluntad de las partes.

Permitir que las partes establezcan libremente la duración de los contratos individuales de trabajo; flexibilizar los casos de contratación por tiempo determinado, e incluir en la LFT aspectos relativos a la demostración de capacidades y habilidades de los trabajadores de nuevo ingreso durante periodos de capacitación con términos precisos y con un pago que guarde la adecuada referencia con el de los puestos de planta calificados, lo cual se aplicaría también en las promociones.

La LFT debe incorporar en sus postulados la evidente necesidad de reconocer a trabajadores y empresas su capacidad para atender y resolver los diferentes aspectos de su relación laboral para: flexibilizar el principio de estabilidad en el empleo; simplificar los procedimientos de retiro revisando los conceptos de indemnización, retiros y salarios caídos; revisar las causas de rescisión de contrato laboral, estableciendo un procedimiento sencillo y seguro para estos casos; conceder a trabajadores y empresa la facultad de negociar los retiros en un marco de franca libertad y de concertación entre las partes; identificar y clarificar las causas y el tratamiento aplicable al abandono de trabajo; señalar como causa de rescisión el incumplimiento de presentarse en la fecha que las autoridades señalen para la reinstalación; reducir a 2 faltas injustificadas en un periodo de 30 días, las causas de la rescisión del contrato individual de trabajo, para evitar se interrumpen los procesos productivos, estableciendo como causa, la reincidencia en la inasistencia injustificada aún cuando no se llegue al límite de "faltas" en un periodo determinado; establecer para el caso de las terminaciones por cualquier causa del contrato de trabajo, indemnizaciones razonables, que no afecten a la empresa nacional dejándola en desventaja con la competencia del exterior.

B. Cavazos Flores: La flexibilización nunca puede estar por encima de las normas constitucionales como las que se fijan para el salario, la jornada máxima, etcétera. Sin embargo, coincido en que se podría flexibilizar la

●
Aquí sólo hay dos tipos de personas que no tienen empleo: los que buscan trabajo con ganas de no encontrarlo y los que no están capacitados.

●
●
●
Según nuestros datos, basados en informaciones registradas en la prensa, el desempleo causado por despidos, reajustes, cierres de empresas, a partir del discurso de la flexibilización durante el sexenio pasado, ha sido superior al millón de trabajadores despedidos.

contratación individual de trabajadores, permitiéndose celebrar contratos temporales hasta por 6 meses y suprimir las indemnizaciones por terminación unilateral de contratos eventuales, temporales o a tiempo fijo. Lo que pasa es que en México se confunde el contrato indefinido con el contrato eterno, y, contrato eterno... no hay en ningún lado. Los contratos se terminan, de una manera normal, por el vencimiento del plazo de terminación de la obra o por consentimiento mutuo; y de una manera, yo diría patológica, cuando una de las partes viola lo pactado.

Se podría flexibilizar también la jornada de trabajo, estableciéndose el derecho para contratar a trabajadores por 4 o 5 días o a tiempo fijo, con el fin de que no tengan que asistir todos los días a su trabajo, de acuerdo con las necesidades de la producción. En fin, yo creo que se podría flexibilizar el concepto de "estabilidad laboral" para estos casos y facilitar además el cambio de trabajadores de departamentos o labores específicas, respetando siempre su categoría y salario.

Por otro lado, no creo que la flexibilización afecte el empleo, porque en México no hay desempleo. Aquí sólo hay dos tipos de personas que no tienen empleo: los que buscan trabajo con ganas de no encontrarlo y los que no están capacitados.

M. García Urrutia (FAT): Hay muchas cuestiones falsas que se evidencian en la realidad. Según nuestros datos, basados en informaciones registradas en la prensa, el desempleo causado por despidos, reajustes, cierres de empresas, a partir del discurso de la flexibilización durante el sexenio pasado, ha sido superior al millón de trabajadores despedidos. La flexibilidad no resuelve problemas de empleo, al contrario, lo que ha provocado en nuestro país es agudizar el desempleo.

Sin embargo, no existe una oposición frontal de los sindicatos a la flexibilización y sólo la hay cuando afecta conquistas y derechos de los trabajadores. A este respecto planteamos que debe existir también una mayor participación de los trabajadores; nadie mejor que ellos conocen las condiciones de trabajo en los centros laborales. Ellos pueden reconocer con sentido crítico cuáles son los problemas de la producción y pueden asumir un papel más protagónico, por lo que si fomentamos otro tipo de sindicalismo, ésto cada vez será más amplio.

Es posible flexibilizar ciertas condiciones que en un momento dado pudieran afectar

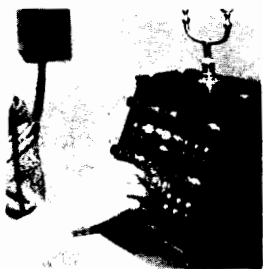


algunos aspectos de la producción, pero debe partir de una actitud concertada, de una responsabilidad compartida. Para ello, hay que desentrañar quién verdaderamente tiene una justificación sólida para hacer uso de la flexibilización y quién sólo la utiliza como moda para tratar de quitarse de encima un sindicato incómodo. Lo más triste es que compañeros de sindicatos supuestamente democráticos, se han prestado a la maniobra de aceptar reajustes y liquidaciones cuando sólo se trata de una maniobra patronal para quitarse de encima a un sindicato y firmar al día siguiente otro contrato reabriendo la empresa con nuevas condiciones de trabajo, mínimas prestaciones y bajos salarios, es decir, partiendo de cero.

En este sentido hemos tenido experiencias muy interesantes. Nos hemos enfrentado con patronos que simulan problemas de producción y tratan de recurrir al pretexto de la flexibilidad, pero también nos hemos encontrado con patronos que realmente tienen necesidad de hacer modificaciones. Recuerdo una experiencia de la industria textil en donde el patrón decía: "Ya no puedo continuar operando la empresa, a este ramo le han pegado muy duro con la apertura comercial y

tenemos problemas serios de producción. Ofrezco la liquidación de todos los trabajadores ahora que se puede". Hablamos con él y conjuntamente con el sindicato y un grupo de asesores, participamos, estudiamos el mercado y se vieron nuevas fuentes de distribución. Los trabajadores aceptaron ciertas medidas que no representaban un recorte de personal, sino facilitar la producción y bajar costos para defender la fuente de trabajo; la empresa se repuso finalmente y continúa funcionando. En otra empresa paraestatal de bienes básicos, en donde se presentó un problema de mercado y de almacenamiento de mercancías —puesto que no pueden durar mucho tiempo estos productos—, el sindicato diseñó todo un proyecto de distribución con una perspectiva social y popular para facilitar la operación de la empresa y tomar un papel protagónico.

Estas experiencias que relato no son de sindicatos de la gran industria, sino de la mediana y pequeña, y entre ellas algunas transnacionales que por el número de trabajadores que emplean, no pueden considerarse gran industria. En estos lugares hemos tenido la posibilidad y la disposición por parte de los administradores para discutir abierta-



mente estos problemas y ha habido también una actitud responsable y sensible por parte de los sindicatos para hacer planteamientos en todos los aspectos productivos.

También hemos tenido cierres temporales con reaperturas posteriores, o cierres definitivos en donde hemos tenido que aceptar la liquidación total, pero esto último en empresas que no van a reabrir ni a meter otro sindicato, es decir, lugares en donde ya no es posible mantener la fuente de trabajo. Lo difícil es cuando no hay opciones, cuando te dicen "tomas ahora tu liquidación o mañana ya no te la aseguramos". Pero, insistimos, nuestra experiencia es que hay posibilidad de que los trabajadores asuman de manera responsable su papel en la producción cuando se les permite participar, cuando juegan un papel protagónico.

F. Hernández Juárez (STRM): En el caso de Telmex, los cambios que suponía la flexibilidad los veíamos con muchas reservas. Trabajábamos anteriormente con convenios muy específicos y era una forma de separar la labor de cada trabajador por áreas. Sin embargo, hay que señalar que llegó a tornarse muy rutinario, francamente tedioso y, además peligroso. La versatilidad adquirida con la flexibilización no necesariamente es negativa, creo inclusive que puede llegar a elevar las condiciones de vida del trabajador; en fin, todas sus capacidades pueden ser planteadas en forma adecuada. Pero obviamente tiene que estar sujeto a la participación de la organización sindical, porque noto que los patrones sólo quieren la facultad de mover indiscriminadamente a los trabajadores de categorías sin pagar las diferencias de salario, sin respetar el escalafón, sin capacitar, aprovechando la experiencia particular que cada uno haya adquirido sin el esfuerzo de la empresa. Si ésto es flexibilidad —disponer de los trabajadores arbitrariamente para enfrentar una organización sindical y someterlos—, pues me parece francamente primitivo. Ahora bien, si es vista en el otro sentido, como desarrollo del trabajador, desarrollo de la empresa, aumento de productividad y un mejor nivel de vida para los trabajadores, entonces habría que entrarle.

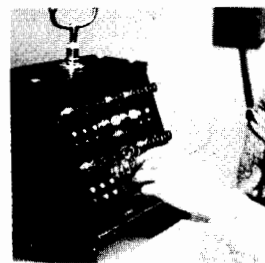
¿Cuáles son las modificaciones que habría que hacer en la legislación respecto a: la huelga, la jubilación, la jornada diaria o semanal, las horas

extras, el ascenso escalafonario, la capacitación, la higiene y seguridad, las vacaciones y días de descanso?

F. Hernández Juárez (STRM): Deberíamos luchar para que se respetara la Constitución tal como está. No es el mejor momento para discutir estos derechos de los trabajadores, lo que además nos impone un doble problema: la unidad del movimiento obrero para presentar propuestas conjuntas tendientes a la defensa de estas cláusulas que hemos logrado conjuntamente y, además, el problema del tiempo y el contexto que lo hacen aún más complicado. Mi opinión es que si vamos a entrar a esta negociación, es para mantener lo que tenemos y mejorarlo si es posible. Para lograrlo es necesario que el movimiento obrero establezca condiciones y que se abra sólo un capítulo especial referente a la modernización; eventualmente podríamos aceptar la discusión sobre cuestiones que se quieran actualizar, pero de ninguna manera sobre el derecho de huelga. Aceptar su discusión, es ya delicado. Deberíamos establecer un paquete específico de cláusulas que no deben estar sujetas a negociación; es preferible que nos las arrebaten a que de alguna manera nosotros estemos en disposición de negociarlas.

Si hubiera un movimiento obrero más actualizado, capaz de enfrentar estos tiempos, otra cosa sería; pero si el movimiento obrero sigue actuando como lo viene haciendo -con ley o sin ley- no creo que nos vaya bien en los próximos tiempos.

B. Cavazos Flores: La huelga en las universidades es una idiotez olímpica; yo propongo que se proscriban y que haya un arbitraje obligatorio por medio de un tribunal universitario integrado en forma plural para que, sin necesidad de suspender las labores, se lleguen a acuerdos en beneficio de la comunidad estudiantil. En ninguna parte del mundo, excepto en América Latina, se suspenden las labores por problemas administrativos. Pensamos que también debe restringirse al máximo las huelgas en los servicios públicos, ya que estos movimientos realmente afectan al pueblo mexicano. Es absurdo pensar en una huelga en Teléfonos de México, ¡no puede ser! A la compañía es a la que menos le preocupa, pero los daños que se pueden causar son irreversibles. También sugerimos la posibilidad de que la huelga pueda plantear-

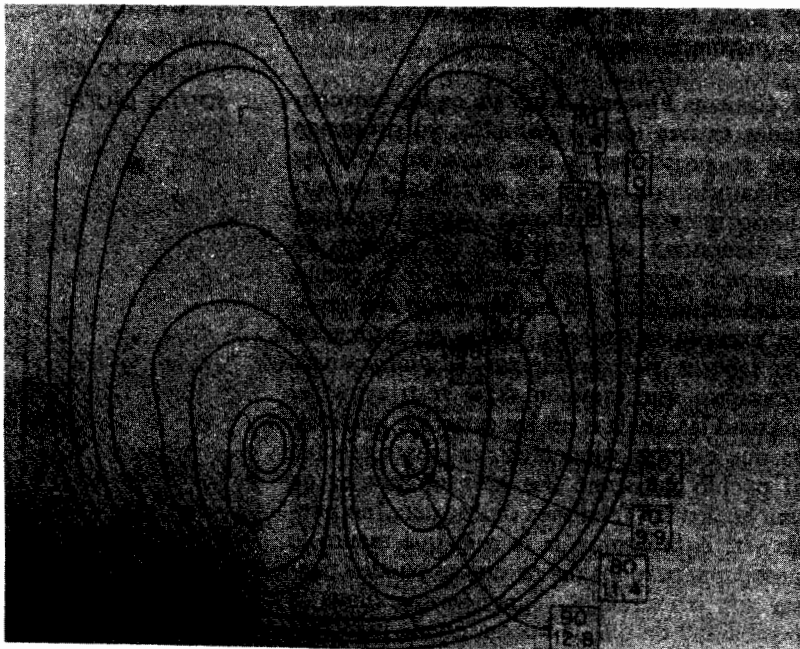


La huelga en las universidades es una idiotez olímpica; yo propongo que se proscriban y que haya un arbitraje obligatorio por medio de un tribunal universitario integrado en forma plural.

se por periodos específicos de tiempo y/o a Departamentos de las empresas; por ejemplo, que un sindicato pueda reclamar sus peticiones con el apercibimiento que de no aceptarse suspenderán 6, 8 o 10 días las labores y, si después de 15 días de estallada, las empresas y los sindicatos no son capaces de ponerse de acuerdo, que resuelva la autoridad laboral, ya que no es posible que las huelgas se prolonguen indefinidamente.

Propongo adicionalmente que en casos de huelga se permita a otras gentes trabajar sin que sean esquirolas. La huelga es un lujo de los países ricos que no se pueden permitir los países pobres, y conste que estoy a favor del derecho de huelga porque es una garantía de un Estado democrático, pero, en ocasiones, a quien "parten" es al público.

En forma especial propusimos que las resoluciones de calificación de huelgas se impugnen por el amparo directo y no por el binuncial, ya que hay que dar prioridad a lo prioritario y actualmente resulta que contra dichas resoluciones, primero hay que ir a los Juzgados de Distrito y posteriormente ante los Tribunales Colegiados; cuando esto sucede, en la práctica, los trabajadores ya se murieron de hambre y las empresas ya quebraron. Por eso hemos propuesto que se hable en la nueva LFT del aspecto "sustantivo" y lo referente a los procedimientos laborales, por separado; es decir, que haya dos ordenamientos legales, la LFT y el Código Procesal Laboral.



Sugerimos también que se suprima el Apartado B, ya que los trabajadores al servicio del Estado deben tener los mismos derechos que los trabajadores en general. Tratar de ejecutar un laudo contra el gobierno es tratar de llegar a la luna sin pasaporte. Coincidente con esto, pensamos que se debe de suprimir el concepto de trabajador de "confianza", ya que dichos trabajadores no tienen por qué tener un trato limitativo en sus derechos.

Sobre las vacaciones y días de descanso, es importante terminar ya con la nefasta práctica de los "puentes".

Por lo que respecta a la capacitación, hay que decir que el trabajador mexicano es bastante improductivo, pero no es culpa de él exclusivamente; es que el patrón no lo ha capacitado, no lo ha adiestrado. Por eso, más que dar nuevos salarios, vamos a dar más capacitación, más adiestramiento. El patrón tiene la obligación de ello y no lo ha hecho bien todavía; apenas se está dando cuenta que la capacitación vale más de lo que cuesta; hay que capacitar a los trabajadores por conveniencia.

Coparmex: Hay que redimensionar el sistema de la huelga, a fin de preservar en lo posible el ritmo de la producción en las empresas; eliminar las huelgas por solidaridad. Permitir la terminación del conflicto, una vez estallada la huelga, si los trabajadores mayoritariamente así lo resuelven, permitiendo además que se presenten cuantas instancias de inexistencia sean necesarias para acreditar la falta de mayoría. Clarificar responsabilidades para sindicatos o trabajadores, en caso de que alguna huelga llegue a ser declarada inexistente y establecer reglas claras para no afectar a la sociedad en el caso de emplazamientos a empresas de servicios.

Reducir los días festivos o bien, trasladarlos a domingo, pudiéndose incrementar proporcionalmente las vacaciones anuales; dotar a la ley de un elemento indispensable que la relacione con el concepto de productividad, laboriosidad del trabajador y por ende de las empresas. En este sentido, suprimir los llamados "puentes" mediante soluciones equitativas y justas, sin pretender copiar modelos de otros países, pero considerando la experiencia de naciones que se distinguen por el potencial de trabajo y aprovechamiento productivo del tiempo de la gente.

En materia de capacitación y adiestramiento, deberá darse la facilidad para la

creación de centros de adiestramiento en las empresas, eliminando las complicaciones burocráticas; eliminar requisitos y trámites estableciendo este concepto como una obligación no sólo para la empresa sino también para el trabajador. Dejar bien claro que la capacitación debe orientarse hacia la productividad del individuo, estableciéndose un verdadero sistema de capacitación y adiestramiento para cada trabajador.

Eliminar el llamado escalafón ciego, erradicando preferencias en casos de ascenso, el que deberá otorgarse con base en la capacidad y aptitudes.

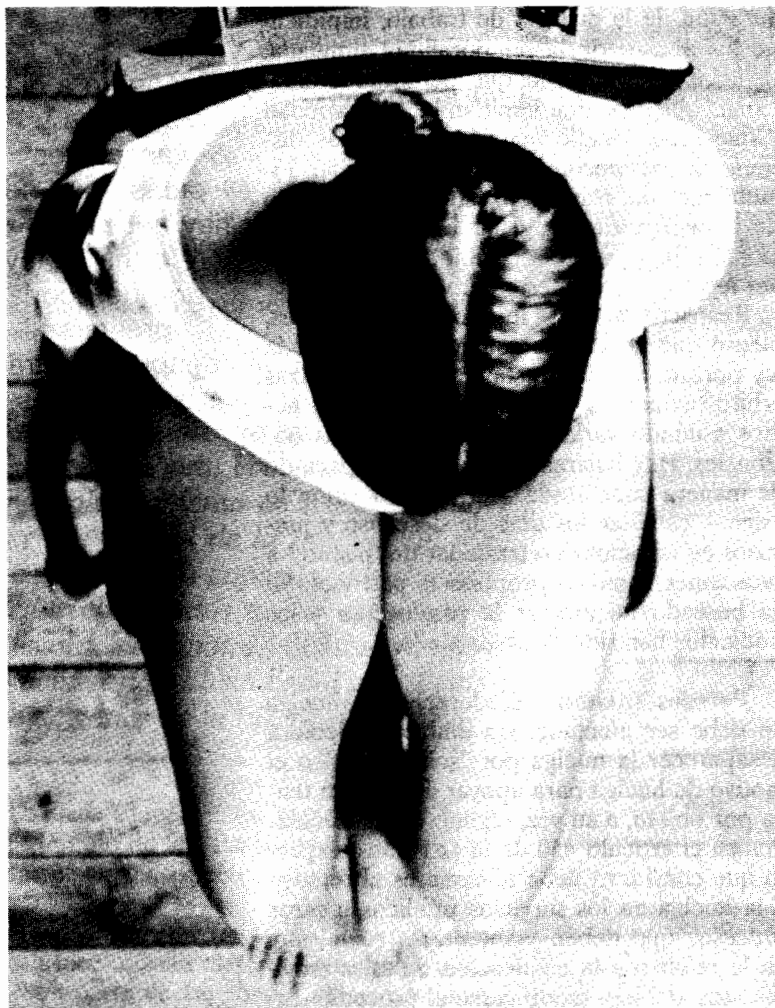
Facilitar la creación de comisiones de productividad, seguridad e higiene y adiestramiento con lo cual, las comisiones actuales quedarían convertidas en factores que impulsen la productividad y la calidad en todos los ámbitos de la empresa.

Revisar el sistema de otorgamiento de incapacidades y permisos de tal manera que no afecten la productividad, ni la salud de los trabajadores.

M. García Urrutia (FAT): Nosotros insistimos, primero, en la necesidad de que la legislación laboral vigente se cumpla. En este sentido, nuestra propuesta general se basa en tres aspectos: libertad sindical, contratación colectiva, y garantías mínimas.

Respecto a la primera, habría que garantizar la libre organización de los trabajadores para que puedan constituir sindicatos o coaliciones del carácter que consideren conveniente; suprimir el registro sindical y la facultad estatal de reconocer personalidad jurídica o de mantenerla, limitándose a un procedimiento de información administrativa de carácter público, que no afecte la vida y funcionamiento de las organizaciones gremiales.

En materia de contratación colectiva, proponemos derogar la cláusula de exclusión sin menoscabo de las facultades del sindicato o coalición para proponer al personal de nuevo ingreso; respeto irrestricto a los trabajadores para elegir con su voto a sus dirigentes en forma libre, voluntaria, universal y directa; derogación de las normas especiales que rigen actualmente a los trabajadores de los poderes públicos, organismos descentralizados, bancarios, universitarios, trabajadores del Estado y municipios y al servicio de las instituciones educativas no autónomas del Estado, subsistiendo una sola norma constitucional sin apartados especiales, y una sola ley



reglamentaria; un nuevo concepto de contrato colectivo con un sentido más amplio que el actual que incluya aspectos sociales, productivos, de previsión social y mecanismos para su mutuo respeto.

Por lo que concierne a las garantías mínimas, una remuneración al trabajo sujeta más a criterios de justicia y de participación en los resultados de la empresa, que a consideraciones de mercado, ya que este aspecto es fundamental para instrumentar la efectividad del salario remunerador; supresión de límites artificiales con los que se distingue en la práctica al personal de confianza del sindicalizado; una adecuada, fundada y concertada movilidad del personal en línea horizontal (en la misma función, pero en los lugares que se requiera para las exigencias productivas), o vertical ascendente que coadyuve a un mejor desempeño del personal sin menoscabo del resto de las condiciones de trabajo; estabilidad laboral ligada objetivamente a la

duración de la materia de trabajo, impidiendo los abusos de la temporalidad simulada; sistemas de escalafón que permitan evaluaciones objetivas que impidan la arbitrariedad y que sean complementarios de formas distintas de reconocimiento a la antigüedad. Finalmente, un respeto irrestricto al derecho de huelga restituyendo su esencia constitucional y eliminando la posibilidad de anteponer leyes menores a este derecho.

Respecto a días festivos y vacaciones, pienso que no hay necesidad de reformar la ley porque podría prestarse después a otras arbitrariedades o abusos. En la práctica hemos asumido varias de estas demandas patronales. Hay lugares donde se tiene pactado de manera concertada —si la producción lo exige— cambiar los días de descanso y juntarlos en vacaciones o trasladar un "puente" a vacaciones como lo propone la patronal. Se ha buscado no afectar la producción y los sindicatos han sido flexibles a ello.

C. Paredes (AMERI): El derecho de huelga no debe ser afectado, sin embargo, debiera desaparecer la huelga por "solidaridad" o el motivo de huelga para apoyar a otra que tenga por objeto, a su vez, alguno de los señalados en el artículo 450 de la LFT. Otro aspecto que considero debe afinarse es el relativo a la huelga en los servicios públicos u otros procesos que deben mantenerse. Asimismo, en lo relativo a la calificación de tales movimientos, debiera modificarse el procedimiento para hacerlo más expedito, pues se alarga generalmente y desquicia la producción, acarreando efectos desalentadores para mantener o realizar nuevas inversiones.

En relación a la jubilación, es preciso normar aún más este derecho innovando y creando planes imaginativos de retiro. La empresa tiene que asegurar a futuro un retiro digno, pero tanto ésta como el trabajador, deben forjarlo a través de una mutua entrega; el "amor a la camiseta" es una consigna central para hacer cada vez más efectivo este derecho.

Con respecto a la jornada semanal, es ilógica la demanda de pagar 56 horas y trabajar sólo 40. Si queremos elevar la productividad para ser más competitivos, lo que se requiere es trabajar más. A los sindicatos les puede parecer justa una demanda en tal sentido, pero aceptando sin conceder, les parece que se incrementa la explotación si se les exige más trabajo adoptando técnicas de tiempos y movimientos para trabajar efectivamente las

●
Respecto a días festivos y vacaciones, pienso que no hay necesidad de reformar la ley porque podría prestarse después a otras arbitrariedades o abusos.

●
Claro que hay modificaciones que hacer al respecto, pero lo esencial es que la ley se cumpla. A pesar de algunas reformas dudosas, la ley de 1970 es una buena ley.

40 horas, o acudir a la "Innovación Taylor" que ahora significa calidad y más trabajo.

Respecto a las horas extras, hay que elaborar un modelo psico-fisiológico que permita levantar la rigidez que impide trabajar más de 9 horas extras a la semana. Sin embargo, lo que urge realmente es que la fuerza de trabajo cumpla con la jornada normal, que sea disciplinada. Se debiera trabajar mucho en la orientación al trabajador y su familia respecto al uso del tiempo libre; creo que debiéramos dirigirnos a un modelo de convivencia más integrado. Muchos empresarios sólo ven la utilización del trabajo, pero no cuidan o no facilitan la convivencia en el tiempo que precede a la jornada de trabajo.

Respecto a los escalafones, creo que hay mucho por hacer. Es un anacronismo el llamado "escalafón ciego". Debiera sustituirse por lo que ahora se denomina "ascensos técnicos", basados en conocimientos y capacidades y no caer demasiado en el reconocimiento a la antigüedad para fines de la promoción.

En cuanto a la capacitación, deben ampliarse las normas facilitando tal proceso en lugar de perseguir sólo a los "remisos"; debieran ampliarse los estímulos a las empresas que la realizan, por ejemplo, otorgándoles estímulos fiscales.

La higiene y seguridad es un punto medular y las empresas deben asegurar buenas condiciones al respecto. Por ejemplo, la protección ecológica debiera incorporarse con normas al alcance de las empresas. Pocas empresas aplican los reglamentos, pero es por desconocimiento; debiera haber más facilidades que sanciones.

En relación a las vacaciones y días de descanso, creo que no deben tocarse. Aunque recomendaría acudir a especialistas que opinaran sobre la conveniencia de que algunos trabajadores gocen de 35 días de vacaciones o el mínimo que marca la ley. La solución no es aumentar los descansos, sino basados en una opinión técnica, adecuar los mínimos marcados por la ley.

P. Muñoz Ledo (PRD): Claro que hay modificaciones que hacer al respecto, pero lo esencial es que la ley se cumpla. A pesar de algunas reformas dudosas, la ley de 1970 es una buena ley. Al final, curiosamente, mejoró mucho antes de ser presentada y se recuperaron elementos del proyecto presentado por el maestro Mario de la Cueva, y fue porque en el 68 los sindicatos ofrecieron solidaridad

al gobierno y éste se sintió obligado, y de ahí se aprovecharon algunos eminentes juristas para mejorar los términos de la ley.

Ustedes saben que a mí me tocó la aplicación de ella durante 5 años y la ley daría para mucho si se aplicara, pero en caso de reformarla, el problema central es el de la libertad sindical y de la democratización de las relaciones, si no nos vamos a un proyecto neocharro o de sindicatos blancos. En seguida hay que fortalecer todo lo que afirme la bilateralidad de las relaciones, todo lo que se refiere a la contratación colectiva y establecer nuevos términos en la ley y la práctica para que esta contratación funcione.

Nosotros habíamos ideado la creación de servicios en distintas áreas, creamos más de 10 instituciones para todo esto y fueron desmanteladas: en materia de higiene y seguridad en el trabajo, en cultura para los trabajadores, en recreación, capacitación, en materia de empleo... y ¿para qué? No para crear un gran sistema nacional de capacitación nosotros mismos, sino para tener un fuerte cuerpo de asesoría nacional y descentralizado que asesorara a los sindicatos en todos estos aspectos de la contratación; para que pudieran afirmar su bilateralidad y tener los recursos, para que si un sindicato quería — por ejemplo — pactar con la empresa un proyecto de turismo para los trabajadores, pues teníamos un instituto que le prestaba los servicios. Eso fue un desarrollo fantástico y nos fuimos a los aspectos centrales: creamos un

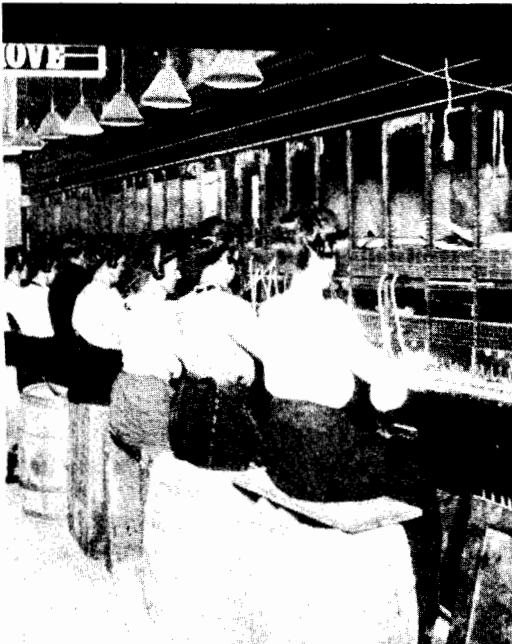
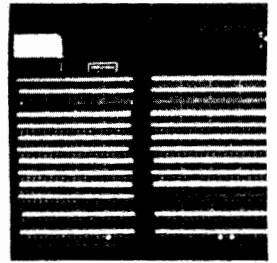
sistema de información económica para que los trabajadores pudieran tener acceso a una información distinta a la de la empresa. A la Comisión de Salarios Mínimos la elevamos a su nivel más alto, y de los colaboradores de la Comisión hay hoy una secretaria de Estado, subsecretarios... en fin, un equipo de primera clase para tener el mejor sistema de información sobre precios, sobre salarios, por rama, por industria, por región, al servicio de los sindicatos.

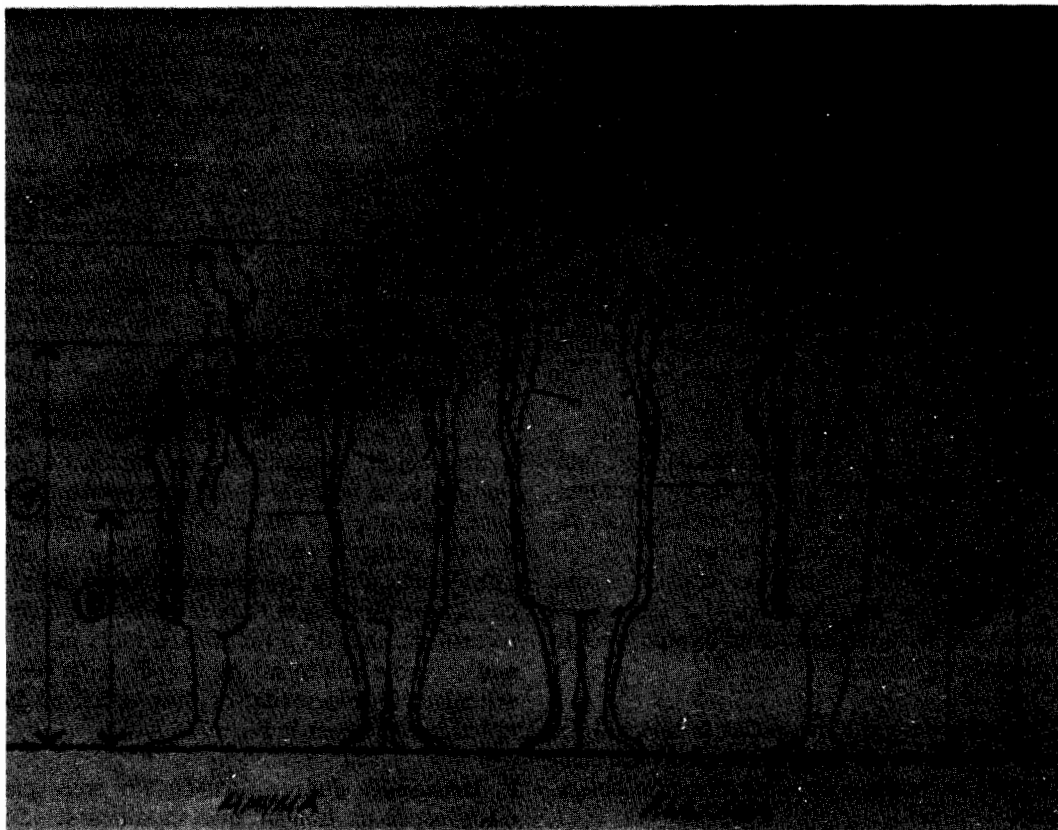
Los nuevos esquemas de gestión y organización laboral basados en un mayor involucramiento de los trabajadores en el control de la producción, en la calidad, en la capacitación, ¿deben quedar codificados en las reformas a la legislación laboral? ¿Estos cambios no debilitarían al sindicato en su calidad de gestor de la fuerza de trabajo?

B. Cavazos Flores: Estos son temas de contratación, no de ley. En la ley deben concretarse sólo los aspectos básicos.

M. García Urrutia (FAT): No creemos que estos aspectos sean materia de reforma laboral. Son parte de las condiciones específicas de los centros de trabajo y como tal, deben ser convenidas con los trabajadores y sus representantes. Los círculos de calidad, por ejemplo, no operan a partir de una actitud obligada, requieren de un convencimiento general para que tengan viabilidad. Si los trabajadores están convencidos de que esa forma organizativa de la producción les va a ser útil o les va a traer algún beneficio, tendrán una participación real. Hemos visto que donde hay sindicatos representativos, con vida sindical, los círculos de calidad no se contraponen a la perspectiva sindical. Incluso diría que son instrumentos que el sindicato y los trabajadores saben utilizar para poder impulsar su propio conocimiento en la materia de trabajo. Pero también hay que delimitar perfectamente el ámbito y alcances de estos círculos y no aceptar que a partir de ellos se quiera sustituir al sindicato para negociar el contrato colectivo.

Insistimos, si los sindicatos son verdaderamente representativos, favorecerán el desarrollo de estos aspectos y sabrán utilizarlos





dentro, los trabajadores deben ser libres de pertenecer o no a él; si ese sindicato no garantiza sus intereses ellos deben tener el derecho de optar por desafiliarse o por pertenecer a otro sindicato.

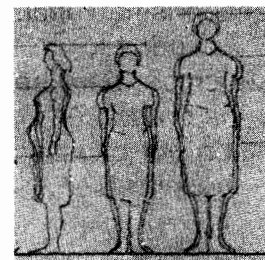
Respecto a la cláusula de exclusión no estamos de acuerdo con ella. Un sindicato puede sancionar y expulsar a uno o varios de sus afiliados, pero no debe traducirse en expulsión de la empresa, y esto es lo que significa la cláusula de exclusión. Sabemos bien que la cláusula de exclusión ha favorecido fundamentalmente al sindicalismo oficial, vertical, tradicional y corporativo que padecemos, y paradójicamente ahora el gobierno y el discurso empresarial lo rechazan simulando ser ajenos cuando han sido los principales promotores de dicho sindicalismo.

Si se evitara la cláusula de exclusión ¿quién saldría más dañado? ¿A quién debilitaría? Evidentemente que a los sindicatos oficialistas. Ahora que estuvimos en la Cámara de Diputados, en el "Foro de consultas públicas para la adecuación del artículo 123 constitucional y su ley reglamentaria", este punto nos enojó bastante. Todo su rencor lo volcaron hacia la cláusula de exclusión, lo que nos hacía ver que estamos poniendo en

el centro del debate algo que para nosotros es muy importante: cuestionar al sindicalismo tradicional a través de intentar romper con estas limitaciones que aprovechan para imponer a las disidencias. En este sentido, más que debilitar a los sindicatos, se ampliaría la libertad sindical, y con ella las facilidades para que los trabajadores generaran las organizaciones que consideren convenientes de acuerdo a sus intereses. En este escenario de libre juego sindical, donde se oferten distintas opciones, diversos tipos de sindicatos, el más competente será el que verdaderamente defienda los intereses de los trabajadores y aquí el sindicalismo democrático podría constituirse en una opción más atractiva.

Por ello el planteamiento de la libertad sindical y contra la cláusula de exclusión es fundamental para nosotros en la lucha contra el corporativismo. Reconocemos que no es un aspecto compartido cabalmente por todos los sindicatos democráticos e independientes. Y podría parecer contradictorio, pero con los empresarios coincidimos más en materia de libertad sindical que con el sindicalismo oficial.

Consecuentemente con lo anterior, reivindicamos también un sindicalismo con plena



●
La verdad es que los empresarios estuvieron muy contentos con lo que se denomina "sindicalismo charro" hasta que se consideraron tan fuertes que incluso pueden prescindir de éste.

autonomía, es decir, un sindicalismo plural en donde puedan converger distintas posiciones e ideas sin ninguna afiliación forzosa a partidos políticos. Esto también ha sido parte del esquema de control corporativista del que se ha servido el sindicalismo oficial, y por eso hay una oposición frontal por parte de nosotros a las afiliaciones forzosas.

C. Paredes (AMERI): El principio de la exclusividad plantea algunas dificultades para el proceso reestructurador y debiera flexibilizarse. Además sería un reconocimiento de que tal práctica está cambiando en los hechos. Con la afiliación de los sindicatos a partidos políticos, creo que sucede algo similar a lo anterior; la fuerza de los acontecimientos y las nuevas circunstancias están vaciando de sentido tales prácticas.

La cláusula de exclusión considero que contraviene a los derechos fundamentales plasmados en la Constitución, aunque veo difícil su derogación.

Coparmex: Hay que propiciar la libertad para la afiliación sindical, eliminando las cláusulas de exclusión y la sindicalización obligatoria.

P. Muñoz Ledo (PRD): Los patrones lo hacen por una razón y nosotros planteamos los mismos problemas por una razón contraria. Los patrones y partidos de derecha quieren destruir a las organizaciones sindicales como núcleos de resistencia y quieren abaratar sus relaciones de trabajo. Y ya que los líderes corruptos les salen muy caros, entonces no quieren la fuerza del actual liderazgo sindical, no porque les resulte ideológicamente estorbo, en realidad cooperan con ellos, pero les resultan muy caros. Hay una manipulación de las prestaciones, hay un continuo amago sobre una empresa para que los líderes venales obtengan beneficios, pero también sus propios sindicatos blancos les salen muy caros, porque como no tienen la fuerza del Estado detrás de sí, entonces los empresarios tienen que otorgarles prestaciones más altas a esos trabajadores para así justificar la existencia de esos líderes, lo que hace un proceso muy complejo. Pero eso no son más que secuelas de un corporativismo que ha funcionado en contra de los intereses mismos de los trabajadores y que puede eventualmente, de manera marginal, afectar la vida de una empresa. La verdad es que los empresarios estuvieron muy contentos con lo

que se denomina "sindicalismo charro" hasta que se consideraron tan fuertes que incluso pueden prescindir de éste. Antes era un mal necesario, ahora es un mal del cual pueden prescindir y lo van a hacer.

Nuestra propuesta es radicalmente contraria, nuestra propuesta en favor de la libertad sindical va en el sentido de la democratización de las organizaciones gremiales y por tanto de su fortalecimiento, de su verdadera representatividad. He dicho que solamente los sindicatos sostenidos por la participación de los trabajadores son capaces de enfrentar los desafíos que nos plantea esta contrarrevolución y pseudomodernización; se necesita participación, se necesita información de los sindicatos, se necesita de un gran apoyo de la base para que los sindicatos puedan mantener la bilateralidad. Si toda la información está de un lado, si todo el proyecto económico está de un lado, si todo el poder del dinero está de un lado y los trabajadores no tienen acceso a una forma de organización real, articulada e informada, es muy difícil en la práctica establecer la bilateralidad.

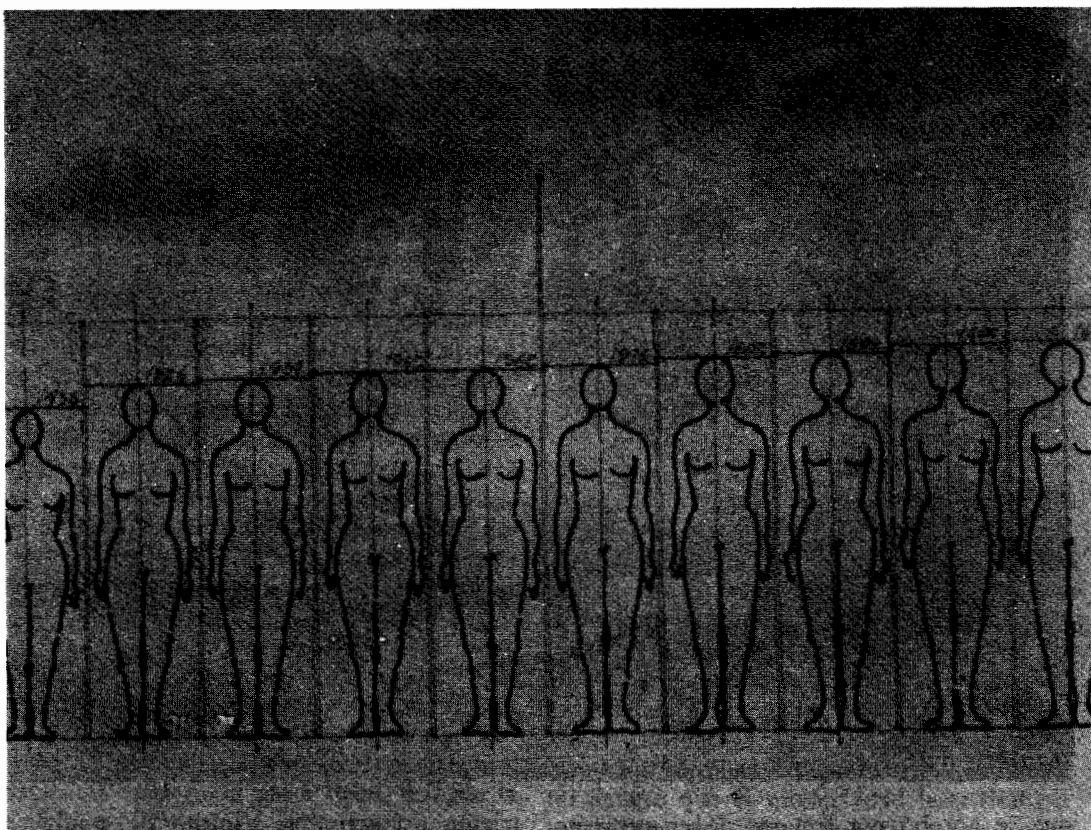
F. Hernández Juárez (STRM): No creo que estos aspectos tengan que modificarse. Sé que no es fácil y no quisiera esquematizar, pero si uno ve, por un lado, a los empresarios peleándose contra la cláusula de exclusividad del contrato y por el otro a las gentes de oposición haciendo lo mismo con la de exclusión, nos parece muy grave: son dos brazos de la misma pinza.

Soy enemigo absoluto de la aplicación arbitraria y antidemocrática de la cláusula de exclusión, pero también reconozco que es un elemento de unidad y de capacidad de maniobra del sindicato. No porque se haya aplicado mal deja de tener un valor histórico, y quien le entra por ese lado, le está haciendo el juego finalmente a los empresarios.

B. Cavazos Flores: La cláusula de exclusión es preciosamente anticonstitucional. Todos lo sabemos, pero se ha creado un tabú por causas inexplicables. Yo creo que los sindicatos más inteligentes ni siquiera aplican ya la cláusula de exclusión, simplemente suspenden a los trabajadores por tiempo indefinido, entre otras cosas, porque hay que cumplir una serie de requisitos...

Respecto a la afiliación de sindicatos a partidos políticos, pienso que pueden hacerlo como los patrones lo hacen, pero de manera individual.

●
La cláusula de exclusión es preciosamente anticonstitucional. Todos lo sabemos, pero se ha creado un tabú por causas inexplicables.



En lo que hasta hoy podríamos llamar un "diálogo de sordos", diversos sectores han manifestado sus posiciones sobre la conveniencia o no de modificar la LFT y la Constitución. ¿Cuál sería el esquema más adecuado para dar cabida a las distintas opiniones?

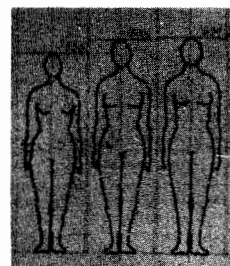
B. Cavazos Flores: Habría que hacerlo como se ha hecho en otras ocasiones. Primero, un foro abierto donde se van recabando opiniones de todos los sectores interesados; luego estas opiniones se van concentrando en la comisión que integra actualmente el secretario de Trabajo, Arsenio Farell, junto con Pepe Campillo y Gómez Peralta. Entonces ellos serán los que al final podrán nombrar un grupo de asesores técnicos que representen al sector obrero y al sector patronal — como se hizo con la ley en 1970 —, que participarán en la comisión redactora de la ley. Al final, esas gentes presentan un proyecto a las Cámaras y éstas lo aprueban con o sin modificaciones.

F. Hernández Juárez (STRM): Me sería difícil establecer un parámetro para poder definir

según los "foros" o el nivel de discusión, si se le está dando la importancia necesaria a este delicado tema. Lo que sí sé es que está mal que quienes realmente van a beneficiarse o afectarse por esta decisión no sean sus mayores promotores o sus mejores defensores. De entrada esto lo hace más delicado; se está discutiendo algo que tiene que ver directamente con nuestros intereses y somos los que todavía no estamos en los foros ni en la discusión. Me imagino que los diputados obreros participaron en la Cámara, pero dentro de la propia diputación obrera cada quien va por su lado.

Si uno pregunta qué está haciendo el Congreso del Trabajo, pues salvo estar en la comisión no ha discutido una sola propuesta. En fin, hay una convocatoria para enviar propuestas a la Cámara, pero pienso que se podría hacer mucho más por parte de los trabajadores, del movimiento obrero, de los sindicatos, y no se está haciendo: una fiesta donde no está la quinceañera, no es una fiesta.

M. García Urrutia (FAT): En un principio rechazamos que fuera la Secretaría de Trabajo la promotora de las reformas laborales y después nos opusimos también al mecanismo





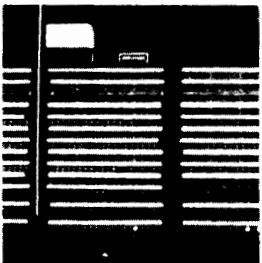
que se aprobó por tratarse de un proyecto cupular entre empresarios, Estado y sindicalismo oficial. Lo rechazamos por ser un esquema poco representativo, centralizador, excluyente; por tratarse de un mecanismo tradicional y, también, por ser poco "modernizador" en un ambiente en el que supuestamente se reclama un mayor protagonismo por parte de la sociedad. Ahora bien, una de las facultades del Congreso de la Unión es precisamente la modificación de la ley laboral y, a pesar de no ser lo más idóneo y de conocer sus imperfecciones, por lo menos constituye un espacio plural en donde se delimitan los enfoques más perfilados del tipo de sociedad por el que se está pugnando. Quizá ahora éste es el marco en donde se puede discutir el proyecto de reforma, pero a partir de que se conozcan las distintas opiniones y de que se haga una concertación efectiva, real, que contemple el verdadero mosaico de posiciones de la ley que queremos.

Coparmex: Las relaciones laborales en México deben basarse en el diálogo y la cooperación. Lo que ahora requerimos de quienes son responsables del futuro, y en particular del gobierno, de dirigentes sindicales y empresariales, es cierta flexibilidad de pensa-

miento así como un espíritu de confianza mutua para lograr resolver las dificultades que la época nos depara.

Debemos reafirmar el principio del tripartismo como un excelente procedimiento de relación entre los participantes de las relaciones laborales y la autoridad; asegurar que las organizaciones de trabajadores y de empresarios puedan expresar libremente sus opiniones y puntos de vista, al margen de toda presión o ideología. Procurar que los medios de solución de los problemas laborales sean el diálogo, la razón, la equidad y la buena fe, para en caso necesario realizar mutuas concesiones a fin de encontrar soluciones prácticas y realistas. Establecer reglas para que los representantes sindicales de trabajadores o empresarios sean elegidos con plena libertad por sus asociados y conferir al mecanismo tripartito un papel significativo, a fin de que los procesos de consulta y acuerdos se reflejen en la adopción de decisiones acertadas, sobre todo en ciertas áreas de las relaciones laborales (salarios, habitación, seguro social, administración de justicia laboral, etc.). Asegurar que los derechos sindicales se respeten cabalmente.

Finalmente, lograr que la concertación se dé en un marco de respeto entre las partes y en el cual el Estado garantice la igualdad de



todos ante la ley y asegure que las partes tengan las mismas oportunidades, manteniendo la estabilidad y consistencia en las reglas a fin de no afectar a ninguno de los interlocutores sociales.

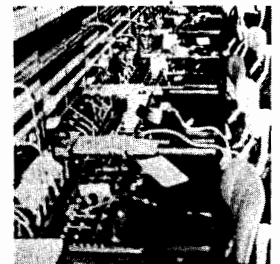
C. Paredes (AMERI): Se debe partir ante todo del principio de que no hay que tocar derechos; de que los cambios que se llegaran a introducir harán una nueva ley para crear empleos, una ley que permita a la justicia laboral ser más expedita, que haga a la economía más competitiva, que traiga consigo mayor equidad económica. El gran reto es concatenar todos esos principios o propósitos que son mutuamente complementarios para que nos conduzcan a un clima de paz laboral imprescindible para salir adelante. Esta debiera ser, en síntesis, el marco necesario para la concertación.

P. Muñoz Ledo (PRD): Claro que se debe concertar de manera tripartita. Esa es la bilateralidad apoyada por el gobierno. El gobierno tiene, en la función tripartita, el encargo de apoyar la bilateralidad, obviamente haciendo fuerte a la parte débil, esa fue la Comisión Nacional Tripartita como nosotros la entendimos. Y para que no quedara duda de la intención del tripartismo, creamos un mecanismo paralelo que era bipartito — nada más trabajadores y gobierno— que se llamó Comisión Mixta de Protección al Salario y que ahora se llama CONAMPROS, en donde teníamos involucrados a los principales secretarios de Estado para resolver los problemas de los trabajadores, porque nosotros adquirimos el compromiso de crear un tripar-



tismo para la gran negociación, pero también un sistema de apoyo del propio gobierno a las organizaciones sindicales para aumentar su información y para proyectos comunes; ahí descubrimos claramente el carácter tutelar que debe tener el tripartismo. Se decía en mi tiempo que la modernidad industrial no permitía nuevos contratos-ley y se daba como argumento que el último contrato-ley había sido hecho treinta años atrás, entonces nosotros lanzamos dos ideas: primero la federalización de los Tribunales del Trabajo —logré un reforma constitucional, con mucha oposición dentro del mismo gobierno, porque el Secretario de Gobernación y el Procurador General de la República se sintieron—. Yo propuse la federalización completa, de ahí fuimos a 21 ramas, de las cuales creo que siete nada más fueron a la Constitución. Y por otra parte argumenté la necesidad de hacer nuevos contratos ley. Estimulé a varias empresas de varias ramas industriales y sindicatos, pero les faltaba consistencia. Entonces, los contratos-ley pueden convertirse, bien pensados y bien administrados, precisamente en los marcos para esta llamada reconversión industrial.

Ahora, atrás de estos mecanismos, debe estar un servicio nacional de reclasificación y de capacitación de la mano de obra que es el que establece los vasos comunicantes y los sistemas de compensación de toda la fuerza de trabajo. Porque la modernización de un país pasa por la modernización de las relaciones laborales —no es a despecho ni en contra de los trabajadores—, porque si no es medioevalismo, como quiera que se le llame.



LOS SINDICATOS Y EL CONCEPTO DE EQUIPO DE TRABAJO

Jane Slaughter

La propaganda hace uso de las fotografías "antes" y "después" para mostrar maravillosos remedios para la calvicie, rápidos tratamientos para bajar de peso y la remodelación de casas que quedan mejor que si fueran nuevas. El concepto de equipo se vende con los mismos argumentos. Veamos la línea de ensamble de una empresa automotriz antes de los equipos:

La línea de ensamble de automóviles se mueve a un ritmo rápido. Cada trabajador realiza una operación tras otra de la misma pequeña tarea. El supervisor actúa como si los trabajadores hubieran sido contratados sólo de los hombros hacia abajo. Los buenos obreros acuden cada día, hacen su trabajo sin errores y sin quejarse, y regresan a sus casas.

Los malos obreros requieren una supervisión constante y estrictas medidas disciplinarias para reducir el ausentismo.

El trabajo es aburrido y frustrante, y muchos odian lo que hacen. Los problemas en la línea son ignorados por los trabajadores, y si hacen sugerencias, éstas son desechadas o calificadas como simples quejas.

Las reglas sindicales y los cientos de clasificacio-

nes laborales evitan que la gerencia pueda hacer un uso eficiente de la gente. A menudo hay grupos que permanecen inactivos simplemente esperando a la persona correcta para que haga una tarea crítica que permita que las cosas se muevan nuevamente.

Los problemas nunca se resuelven con facilidad. El sindicato y la administración gastan miles de horas en conflictos sobre cuestiones triviales.

Los consumidores se quejan de la calidad. Las ventas caen, las ganancias se derrumban y los trabajadores son despedidos.

Pero no hay que temer, pues existe un remedio. Veamos la misma planta unos meses después de haber implantado el increíble concepto de equipo:

Grupos de doce o más obreros trabajan juntos en equipo. De manera conjunta, deciden cómo hacer las cosas de la mejor manera y alcanzar las metas de producción. Cuando aparece un problema, el equipo se reúne y decide qué solución darle. Los obreros se sienten involucrados y motivados para proseguir en las tareas siguientes.

Con las nuevas actitudes, han desaparecido la mayoría de los problemas de disciplina y producción. La calidad y la producción mejoran. La administración de personal se transforma en algo creativo y abandona su desagradable papel disciplinario.

Los miembros del equipo son multicalificados, así que pueden ayudarse entre sí y realizar diferentes operaciones cuando la situación lo requiere. Los equipos adquieren algunas de las funciones anteriormente de los supervisores, incluyendo la programación y la toma de decisiones sobre problemas de producción. Los líderes de equipo llevan a cabo las tareas que van desde el rutinario trabajo administrativo hasta el entrenamiento de los nuevos obreros y la asignación de tareas. Los supervisores se transforman en "asesores" o líderes de varios equipos.

Las nuevas palabras clave son dignidad y respeto. La gerencia respeta el conocimiento de los trabajadores, mientras que éstos comienzan a conocer los problemas reales que vive la compañía. Las barreras se desmoronan: los supervisores se quitan sus corbatas, los relojes checadores son eliminados; los obreros y los gerentes comparten las mismas cafeterías, estacionamientos y baños.

Lo mejor de todo es que la calidad y la productividad mejoran, así que la planta es más rentable y los trabajadores pueden gozar de la seguridad en su empleo.

Como toda propaganda, la foto "antes de" resalta los temores e inseguridades de la gente. El "después de" se apoya en cambios superficiales que golpean las esperan-

zas y fantasías. Desafortunadamente, tal como ocurre con los remedios contra la calvicie, el concepto de equipo en la industria automotriz no cumple con promesas.

Los equipos pueden ser ventajosos para las corporaciones, pero pueden tener un alto costo para los trabajadores y los sindicatos.

El concepto de equipo suele estar ligado con la industria automotriz porque la prensa ha popularizado la idea del contraste existente entre la estancada industria automotriz de Estados Unidos (EU) y las compañías japonesas rentables, las cuales habrían logrado el éxito con la aplicación del concepto de trabajo en equipo. Las experiencias en equipo para humanizar el trabajo en Suecia también son atractivas para varios sindicalistas. Las palabras "equipo" y "equipo de trabajo" evocan imágenes positivas del *Superbowl* o de gente trabajando en armonía para lograr una meta común. Tengamos espíritu de equipo para ganar en la competencia: "¡Vamos ahí, industria de EU!".

En marzo de 1988, el concepto de equipo ya era aplicado o había planes para ello, en por lo menos 17 plantas ensambladoras de General Motors (GM), 6 plantas de Chrysler y en una de Ford. Por supuesto, también en todas las de propiedad o copropiedad japonesa (Nissan, Honda, Mazda, Diamond-Star y NUMMI). General Motors también ha llevado a cabo la implantación del concepto de equipo en sus plantas de componentes. En varias compañías, esta innovación opera a nivel departamental. En otras, se han negociado elementos claves del concepto de equipo, tales como la reducción de las clasificaciones. El proyecto Saturno, anunciado como la planta que revolucionará la producción de automóviles en EU, también funcionará con base en los



equipos. Y la United Auto Workers (UAW), que es el sindicato de los trabajadores automotrices de EU, adoptó ya explícitamente el concepto de equipo en los contratos nacionales con Ford y General Motors, en el otoño de 1987.

El concepto de equipo está creciendo en otras industrias también, aunque la idea precisa de "equipo de trabajo" varía de una compañía a otra. Empresas tan diversas como las que producen miel de maíz o que venden seguros, han sido alabadas por las bruscas transformaciones que los equipos han introducido en las relaciones laborales. Las empresas que han entrado a este nuevo campo se encuentran en sectores de la electrónica, pinturas, química, refinación de petróleo, equipo pesado, teléfonos, motores, fotocopiadoras y de alta tecnología. Algunas de las corporaciones más conocidas utilizan el concepto de equipo: AT&T, General Electric, Procter and Gamble, Xerox, Honeywell, Cummins Engine, Best Food y United Technologies, entre otras. Un vicepresidente ejecutivo de General Electric proclama que su compañía ha obtenido 40% de incremento en sus utilidades en los últimos 5 años a partir de la implementación de los grupos en una planta de Quebec.

El concepto también ha sido difundido hacia el sector público; hay experimentos en escuelas públicas en los estados de Florida, Tennesse y Washington. Para muchos pareciera que ésta es la hora de los equipos de trabajo. Tal como hace una década la industria automotriz señaló el camino para las concesiones contractuales y los programas *Quality of Work Life*, hoy encabeza la incorporación de los grupos de trabajo en una industria sindicalizada. El concepto de equipo tal y como ha sido definido en la industria automotriz, necesita ser estudiado por los sindicalistas de cualquier parte. Tanto los trabajadores del sector privado como del público, en cualquier tipo de especialidad, necesitan aprender de lo que ocurre en la industria automotriz.



El concepto de equipo arranca con la idea de que los trabajadores son intercambiables. Los administradores afirman que el grupo de trabajo requiere hacer a un lado las clasificaciones y que todos los miembros del equipo necesitan conocer todas las tareas del equipo.



Manejando la retórica

Cuando se le oye por primera vez, el concepto de trabajo en grupo suena bien. Si todos nos apoyamos, podremos elevar la productividad, aumentar la calidad, lograr satisfacción en nuestro trabajo y salvar empleos. Aun aceptando que sea exagerado, suena demasiado bien para no intentarlo.

Sin embargo, mucho de lo que se supone son "nuevas relaciones industriales", no son sino las viejas trampas de hacer pasar un auto por otro totalmente nuevo cambiándole simplemente la marca y poniéndole alguna aleta en la parte posterior. Por ejemplo, lo que sigue es aplicable en muchas plantas de autos:

A veces el supervisor tiene una reunión con su grupo y anuncia cuál fue la productividad de la semana y el desperdicio, o bien discute el último memorándum sobre seguridad. Este supervisor "sabelotodo" se ocupa desde la programación de las vacaciones hasta de los guantes de trabajo.

En vez de eso, podríamos haber escrito:

Los obreros están organizados en equipos que se reúnen con el asesor para discutir acerca de la calidad y de los procedimientos de trabajo. El líder del equipo se ocupa de la programación de las vacaciones.

La misma planta y la misma realidad, pero si se maneja la retórica adecuada, se produce instantáneamente el concepto de equipo y se graban nuevas relaciones industriales.

Aunque suene inocuo, este llamativo aspecto del con-

cepto de grupo de trabajo es peligroso porque sirve para encubrir el hecho de que hay importantes cambios que ya están ocurriendo. En la industria automotriz, este concepto es utilizado como parte de un paquete de cambios que no parecen tener nada que ver con los equipos en sí mismos. Varios de los acuerdos implícitos en el concepto, cuestionan principios como el de antigüedad, por los cuales el sindicato ha luchado con el fin de proteger a los trabajadores. Otros acuerdos parecen cheques en blanco para los gerentes.

En algunas plantas, los trabajadores se han resistido a la imposición de los equipos (por ejemplo, las plantas de Chrysler en Newark y Delaware; o las de GM en Oklahoma City, Warren Hydramatic y Pontiac Truck and Bus). Los administradores, algunos líderes sindicales y varios observadores explican esta oposición como "resistencias al cambio" o "fricciones institucionales".

Ambas cosas pueden existir, pero al calificar así la situación, se intenta desechar las preocupaciones de los trabajadores afirmando que no tienen razón de ser. Una breve mirada hacia la historia del concepto de equipo nos revela que es necesario para el sindicato tomar precauciones y examinar con cuidado las implicaciones.

En primer lugar, la historia reciente de los equipos ha estado ligada con la destrucción de sindicatos. El concepto de grupo de trabajo fue parte de la fallida estrategia de General Motors en los setenta, conocida como la *Southern Strategy* para trasladar el empleo a los estados desindustrializados y desplazar a la United Auto Workers. Las dos únicas plantas ensambladoras que trabajan sin sindicatos, Honda y Nissan, hacen uso de los equipos de trabajo.

En segundo lugar, los equipos en Japón están asociados con los sindicatos de empresa: sindicatos controlados por la empresa, cuyo único objetivo es instrumentar

la política de la gerencia y fomentar la productividad, en vez de representar las necesidades de sus miembros.

En tercer lugar, los supuestos beneficios no concuerdan con las tendencias en juego. A los trabajadores, se supone se les va a beneficiar con dignidad, seguridad y control sobre su trabajo. Si esto es así, ¿por qué aquellos no piden la implantación de trabajo en equipo? En muchas ocasiones, los equipos han sido creados con la oposición de los trabajadores; de hecho, caso tras caso, los administradores han intentado abiertamente mover a los trabajadores e incluso cerrar plantas para convencerlos de la necesidad de los equipos.

El equipo viene en paquete

Hay varias señales que merecen la pena ser tomadas en cuenta. En la industria automotriz, cuando se introducen los equipos en los contratos colectivos, significa que la noción de equipo viene en un paquete con varios componentes, los cuales incluyen:

- Un contrato nuevo anunciando que existen nuevas relaciones entre la compañía y su fuerza de trabajo.
- Intercambiabilidad de los trabajadores, lo cual significa que éstos deben ser capaces de ejecutar varios trabajos (introduciéndolos mediante el pago por conocimiento).
- Una drástica reducción de clasificaciones otorgándole a la gerencia mayor control para asignar trabajadores donde crea conveniente. La abolición de las clasificaciones y la intercambiabilidad de tareas son las dos cosas fundamentales que buscan los administradores cuando hablan de equipo de trabajo.
- Una menor importancia de la antigüedad. En algunos casos, la antigüedad es explícitamente modificada, en otros casos, desaparece. Por ejemplo, si las clasificaciones son eliminadas, entonces también lo son las oportunidades de acceder a diversas clasificaciones a través de la antigüedad.
- Una definición detallada de cada paso en cada tarea, incrementándose el control de los administradores sobre las formas en que se hacen las cosas.
- Participación de los trabajadores en el incremento de sus propias cargas de trabajo.
- Mayor responsabilidad de los trabajadores, sin mayor autoridad, en tareas que antes llevaban a cabo los supervisores.
- Un intento de la gerencia por lograr una mayor integración entre trabajadores y autoridades, tratando de que los primeros abandonen el principio de "yo sólo vengo a trabajar y a hacer lo mío".
- Una atmósfera ideológica que fomenta la competencia con los trabajadores de otras plantas.
- Un cambio hacia el sindicalismo de empresa, donde el sindicato se concibe a sí mismo como parte de la gerencia.

Algunos sindicatos tienen una visión de que el equipo contiene principios más humanos respecto al trabajo. Han oído hablar de las experiencias en Suecia con Volvo, y les gustaría reproducir la misma situación en sus plantas. Sin embargo, más allá de la visión que tengan los sindicalistas o de lo que haya ocurrido en otros países, las empresas en EU están imponiendo su propia visión, y eso es algo que harían bien en entender los trabajadores.

La difusión del concepto de equipo

A pesar de un inicio cauteloso, en 1985 la dirección de la United Auto Workers adoptó de hecho la idea de los equipos. El vicepresidente de los trabajadores de GM, Donald Ephlin, promovió la disminución de costos de la empresa a través de los equipos, aceptando la lógica de que las firmas estadounidenses deberían ser más competitivas.

En julio de 1985, se firmó un acuerdo sobre equipos entre el sindicato y la empresa GM en la planta Saturno. En 1986 y 1987, se firman acuerdos similares en media docena de plantas de Chrysler. En muchas más plantas, especialmente de GM, los representantes sindicales han convencido a los trabajadores con el argumento de que si no aumentan los niveles de competitividad, las compañías se verán obligadas a cerrar las plantas.

Las empresas han instaurado los equipos de trabajo mediante dos vías: la primera, sin consultarlo con el sindicato en las plantas recién construidas; la segunda, amenazando con el cierre de las plantas para presionar al sindicato local, o bien amenazando con trasladar el trabajo a otra planta. Esta última estrategia [*whipsawing*], es común: la empresa promete un nuevo modelo pero obliga a los sindicatos locales a que compitan para decidir cual planta va a producirlo.

Los contratos nacionales de 1987 con Ford y GM contienen un lenguaje que, según varios dirigentes sindicales, alentará a las empresas a ir más lejos: a cambio del lenguaje de seguridad en el empleo, los contratos comprometen a los sindicalistas a buscar maneras de elevar la "efectividad operacional", a través del concepto de equipo y el pago por conocimiento.

Frente al *whipsawing* y la actitud favorable a los equipos que adoptó la dirección nacional de la United Auto Workers, los dirigentes locales no han podido generar una respuesta viable y una estrategia unificada. El problema que se presenta actualmente es, entonces, cómo modificar la concepción del equipo una vez que ya está funcionando.

Tomado de "Union and the Team Concept. A Labor Notes Book" en: *Choosing Sides*. Traducción de Jordy Micheli.

ESPAÑA: LA FLEXIBILIDAD DEL MERCADO DE TRABAJO

Alfredo Hualde

Desde principios de la década de los ochenta el tema de la flexibilidad del mercado de trabajo ha dejado de ser en España un conjunto de propuestas para convertirse en un proceso en marcha. La tendencia hacia la flexibilidad coincide con otros procesos iniciados en Europa y se produce en medio de un debate académico abierto y una contienda política donde lógicamente prevalecen los aspectos ideológicos y la confrontación de intereses sobre los análisis de la realidad concreta del mercado de trabajo.

Resulta imposible dar cuenta mínima de toda la complejidad que encierra cada uno de los aspectos señalados, por lo que en este artículo se tratarán de exponer algunos de los elementos que se manejan en la discusión académica complementados por ciertos datos de la evolución del mercado de trabajo español.

Desde el punto de vista de la teoría pueden señalarse dos grandes vertientes de interpretación acerca del mercado de trabajo. La que arranca del pensamiento neoclásico subraya sobre todo las inadecuaciones entre oferta y demanda por un marco de regulación institucional anacrónico que distorsiona el precio del factor trabajo obstaculizando su adaptación a los cambios en las instancias productivas.

Otra vertiente, que en España está representada sobre todo por los trabajos de los profesores Fina y Toharia, toma en cuenta principalmente los aspectos sociales e institucionales del mencionado mercado y se emparenta con varios enfoques que guardan algunas relaciones entre sí. En primer lugar consideran que la crisis de los setenta no se debió a presiones externas sobre los mercados, sino al *agotamiento endógeno* del modelo de crecimiento de la posguerra. "En este sentido — escribe To-

haria— la 'rigidez' se debe a que, ante el cambio del modelo de crecimiento, las formas vigentes de relación laboral se quedan 'anticuadas' y constituyen un freno al desarrollo de otras nuevas. De ello se deduce que la flexibilidad, entendida en este caso como algo 'positivo', sería la necesaria búsqueda de una coherencia entre el sistema de relaciones laborales y el nuevo marco económico" (Toharia, 1988:34).

De esta interpretación surgen varias preguntas: ¿el cambio económico es algo determinado por razones externas, por ejemplo de tipo tecnológico, o se trata de algo abierto? ¿El modelo económico implica un único tipo de relaciones laborales que sea coherente con el mismo o existen varias posibilidades? ¿Qué papel pueden y deben desempeñar los interlocutores sociales en la búsqueda tanto del modelo de crecimiento económico como del sistema de relaciones laborales coherente con el mismo?

Las preguntas anteriores tienen formulaciones más o menos específicas en tres caracterizaciones de tipo concreto y dos de carácter más globalizador. Las tres primeras son el análisis de tipo fundamentalmente tecnológico asociado a los nombres de Michael Piore y Charles Sabel (1984); el análisis más de tipo social realizado, entre otros, por Samuel Bowles (1983); el análisis más específico de los sistemas de control utilizados por las empresas capitalistas cuyo principal exponente es Richard Edwards (1979). En cuanto a las segundas se trata de las teorías más generales de la *régulation* desarrolladas entre otros por Robert Boyer y de las "estructuras sociales de acumulación" de los economistas radicales estadounidenses como Edwards, Reich, Gordon, Bowles y Weiskopf (Toharia, *ibid*:34-35).

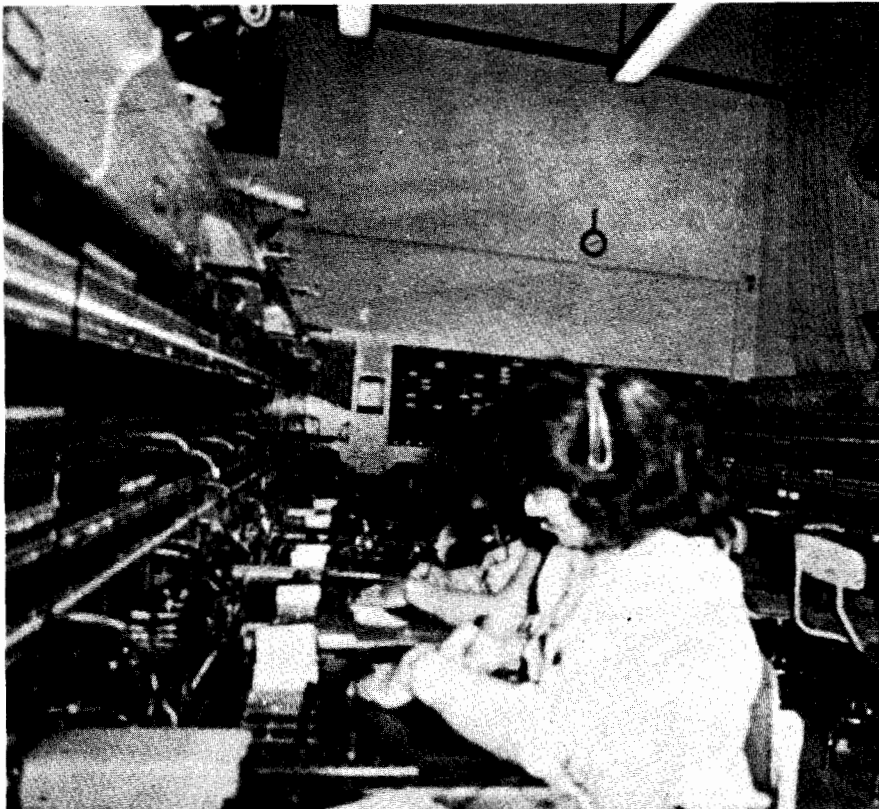
Sin embargo, no debe pensarse que la fundamentación teórica en uno u otro terreno conduce a alternativas concretas diferenciadas dualmente. De la matriz neoclásica surgen propuestas de desregulación radical y otras de desregulación relativa. Entre las primeras se encuentran sobre todo las posturas adoptadas por las asociaciones empresariales; las segundas apoyan un movimiento favorable a la flexibilidad que, sin embargo, evite caídas generalizadas y permanentes en los salarios reales; este tipo de propuestas también afirman la conveniencia de lograr la flexibilidad sobre la base de negociaciones institucionales, aunque el mercado deba jugar un mayor papel relativo en la asignación de recursos. En suma, la adscripción a determinados marcos teóricos no debe asimilarse automáticamente a propuestas uniformes, ni a coincidencias con posiciones políticas únicas.

Así, por ejemplo, una postura moderada dentro de un marco neoclásico puede encontrarse en las si-

guientes explicaciones sobre la motivación de la demanda de flexibilidad:

- La demanda de flexibilidad surge como una exigencia del ajuste macroeconómico y como un instrumento de política económica para hacer frente a las situaciones de desempleo masivo con inflación. Desde esta perspectiva la rigidez de los precios relativos y la regulación del mercado de trabajo ha conducido a un desequilibrio masivo y permanente que no puede ser combatido sin mejorar sustancialmente el funcionamiento del mercado de trabajo. Por ello desde esta perspectiva, el acento se pone en *moderar el crecimiento de los salarios, superar las fórmulas rígidas de indexación y reducir los costes laborales no salariales.*

- Conforme se ha profundizado en el debate sobre la flexibilidad del mercado de trabajo, el enfoque se ha ido desplazando progresivamente *desde el ángulo del funcionamiento macroeconómico a las exigencias del ajuste microeconómico.*



Derechos laborales: una traba al crecimiento

por Janette Góngora

Entrevista a Juan Chozas, agregado laboral de la Embajada de España en México.

—En tu opinión, ¿cuáles han sido las modificaciones más importantes de la legislación laboral en España?

—La legislación laboral española vigente es de muy reciente elaboración. Su cuerpo legal básico y fundamental data de 1980 del Estatuto de los Trabajadores, y al igual que el posterior desarrollo legislativo de otros aspectos sociolaborales (Ley Básica de Empleo, Ley Orgánica de Libertad Sindical) conforma el actual marco del modelo de relaciones laborales diseñado en la Constitución española de 1978.

Las modificaciones que en el modelo de relaciones laborales supone la Constitución de 1978 se pueden resumir en la supresión y desmantelamiento del modelo corporativista e intervencionista que caracterizó el marco laboral nacido tras la guerra civil española, en 1939. Aunque el diseño inicial, contenido en el Fuero del Trabajo —inspirado directamente de la organización aplicada por la Italia de Mussolini—, fue liberalizándose a partir de 1959, no es sino hasta la promulgación de la Carta Magna de 1978 y su posterior desarrollo, cuando se puede considerar establecido un modelo de relaciones laborales con las características identificadas con el Estado social y democrático de derecho: libertad sindical, negociación colectiva, derecho de huelga, autonomía de las partes en la regulación individual de la relación laboral, libertad de elección de los representantes de los trabajadores, limitación de la intervención administrativa en las relaciones de trabajo.

—En México, en estos días se debate sobre el carácter tutelar de la legislación laboral, ¿continúa vi-

gente la tutela en la legislación española y en los demás países europeos?

—Históricamente el Derecho del Trabajo nace con un claro espíritu tutelar, o por decirlo más claramente, protector del trabajador. La actual legislación española mantiene unas normas denominadas de orden público que no pueden ser ignoradas por los empleadores y ciertos derechos de los trabajadores que no pueden ser renunciados ni por ellos mismos. En este sentido el ordenamiento jurídico laboral tutela o protege al trabajador en su relación laboral para impedir que la ignorancia, la necesidad o el abuso le obliguen a aceptar condiciones de trabajo inhumanas o injustas. A estas normas de obligado cumplimiento pertenecen, por ejemplo, la jornada máxima legal, el periodo mínimo de vacaciones y descanso, la edad mínima de admisión al trabajo, la regulación protectora del trabajo de mujeres y menores, los salarios mínimos.

Ocurre, además, que las relaciones laborales forman parte del proceso productivo y económico y que un exceso de protección de los derechos de los trabajadores ocasionaría una grave limitación del poder de dirección empresarial. Encontrar el equilibrio entre protección a los trabajadores y mantenimiento de suficiente libertad de organización e iniciativa de los empleadores es el fin no sólo de la normativa laboral, sino también de las negociaciones entre trabajadores y empresarios (por sí o por medio de sus orga-

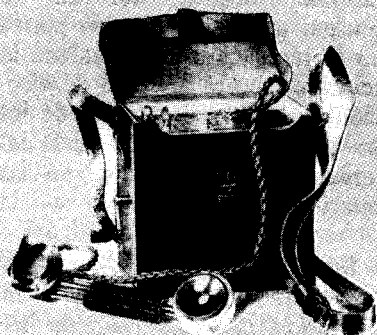
Las exigencias del ajuste microeconómico no afectan exclusivamente a la movilidad del empleo en su acepción puramente cuantitativa: ajuste de plantillas, movilidad geográfica o tiempo de trabajo, sino que requieren una mayor *flexibilidad funcional* de la mano de obra que permita y facilite el reciclaje desde las ocupaciones en decadencia hacia las ocupaciones en expansión.

En el aspecto de la flexibilidad funcional, además de algunos avances a lograr por medio de la negociación y la concertación en el seno de las empresas, se necesitan cambios que van más allá de los límites de las empresas. Por un lado, esto afecta a las transformaciones en el sistema educativo y de formación profesional; por otro, a los sistemas de financiamiento de las calificaciones por medio de ayudas y subsidios a las empresas para que proporcionen esta adaptación de la formación de los trabajadores.

● Los aspectos tratados hasta el momento afectan a la cuestión de la efi-

ciencia; pero también existen planteamientos flexibilizadores en favor de la equidad: "Un reforzamiento de la legislación protectora del empleo puede dar lugar a un recurso más intenso al empleo oculto e ilegal aumentando el número de personas con poca o nula protección. En este sentido es necesario señalar que, resolver los problemas de la rigidez del mercado de trabajo por la vía falsa de la tolerancia a la economía oculta, comporta graves problemas de eficiencia y de injusticia, al favorecer la segmentación y discriminación en el mercado de trabajo y al vaciar progresivamente de contenido a toda la legislación social" (Malo de Molina, 1988:11-12).

Estas formulaciones del profesor Malo de Molina sostienen la necesidad, para el caso español, de reducir los costos salariales —mediante la moderación— y los no salariales. Asimismo apoyan la idea de una reducción del grado de fijeza de los *contratos indefinidos* que, por otro lado, *constituyen y deben continuar*



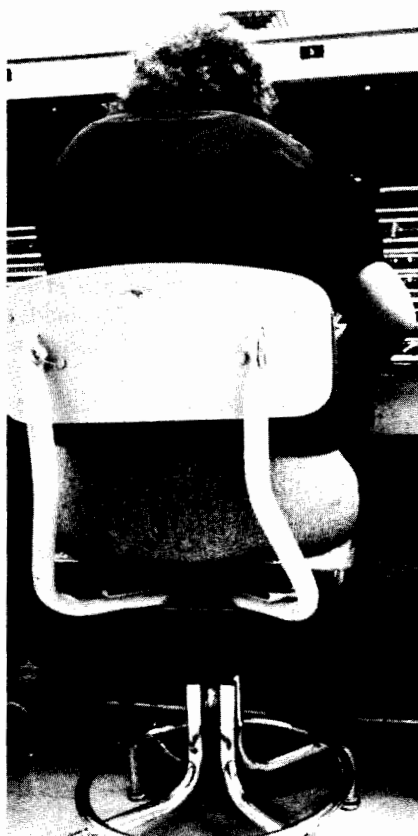
constituyendo el núcleo principal del mercado de trabajo.

Otras interpretaciones parten de la consideración de que el mercado de trabajo no debe analizarse —por su carácter social— como los otros mercados y que, además, en el caso del mercado español no se dieron tantas rigideces como las que se le atribuyen; finalmente se duda de que la reciente creación del empleo se deba sobre todo a la mayor flexibilidad adoptada desde 1984, aproximadamente. En la reciente creación de empleo se enfatiza sobre todo la remoción de determinados obstáculos de tipo estructural inherentes al modelo de desarrollo español y sobre todo a la reactivación del crecimiento (Toharia, 1988a).

La flexibilidad en la práctica

La flexibilidad del mercado de trabajo ocurre en España en dos fases: en la primera, a partir de los Pactos de la Moncloa en 1977, se logra una

●
La flexibilidad se ha justificado principalmente como una necesidad para hacer descender el desempleo.
●



cierta flexibilidad salarial al establecerse un sistema de indexación de acuerdo con la inflación pasada y no con la esperada. A partir de ese año se da una moderación salarial que en algunos años suponen pérdidas en los salarios reales.

La flexibilidad de contratación se produce con gobiernos socialistas a partir de la reforma del Estatuto de los Trabajadores en 1984 y los Decretos posteriores que desarrollan esta tendencia. Los gobiernos del Partido Socialista Obrero Español (PSOE) no han incidido, debido a las presiones sindicales, sobre el requerimiento empresarial de despido libre (Estefanía y Serrano, 1988); tampoco ha tenido mucha importancia la movilidad geográfica y funcional, pero han aumentado sustancialmente las contrataciones temporales.

La proliferación de los contratos temporales hace recaer la política de flexibilidad sobre quienes acceden al mercado de trabajo por primera vez, que suelen ser jóvenes o mujeres (Zaragoza y Varela, 1988).

nizaciones). Reconociendo que todas las legislaciones laborales europeas mantienen normas en las que se recoge el tutelaje o protección de los trabajadores, es preciso aclarar que el grado de mayor o menor reconocimiento de las leyes de esa protección depende de las características históricas, sociales, políticas y económicas de cada país y que no hay una homologación de las distintas legislaciones.

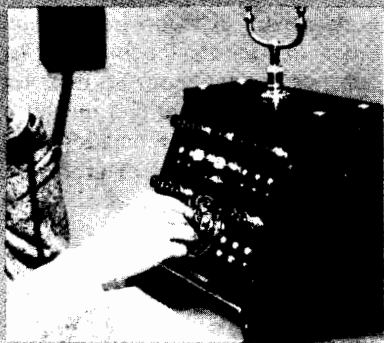
—¿Es obligatorio el registro sindical? ¿Qué nivel de intervención tienen las autoridades laborales españolas?

—La Ley Orgánica de Libertad Sindical del 2 de agosto de 1985 establece la obligatoriedad de los sindicatos de depositar sus estatutos en las oficinas del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC), dependiente del poder ejecutivo, para adquirir personalidad jurídica y plena capacidad de obrar.

El IMAC procede a la publicación de los estatutos en el Boletín Oficial del Estado o rechaza el depósito sólo en caso de que no se haya aportado los datos exigidos por la ley (nombre, domicilio, órganos de representación, régimen económico y de afiliación). Cualquier controversia que en su caso surgiese, ha de plantearse y debe ser resuelta por las autoridades judiciales. Pero el Ministerio del Trabajo no autoriza o rechaza el depósito o publicación del contenido de los estatutos.

—¿Tiene obligación el sindicato de notificar anticipadamente el ejercicio de la huelga? ¿Existe un procedimiento para calificarla?

—La regulación del derecho de huelga —genéricamente reconocido en la Constitución— es una de las cuestiones de mayor actualidad en el panorama político español. El régimen actual está recogido en un Decreto-Ley de 1977 (anterior a la Constitución) y en una sentencia del Tribunal Constitucional de 1981 que declaró inconstitucionales varias disposiciones del Decreto-Ley.



La huelga, como derecho genérico de los trabajadores, ha de notificarse por escrito al empresario con 5 días de antelación a su estallamiento y 10 días cuando se trate de servicios públicos. Solamente la autoridad judicial podrá determinar si la huelga es legal o ilegal y sus consecuencias. Precisamente el contenido de la sentencia de 1981 suprimió la facultad del gobierno de ordenar el fin de la huelga y otras limitaciones de su ejercicio por parte de los trabajadores.

—¿Quién establece el salario mínimo español?

—Según el Estatuto de los Trabajadores, el gobierno fija cada año el salario mínimo interprofesional, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas. En este año, el mínimo para los trabajadores mayores de 18 años está fijado en 46 mil 680 pesetas al mes, es decir, aproximadamente 400 dólares.

La aplicación del salario mínimo opera en aquellos casos en que por convenio colectivo se puede pactar por horas de trabajo y en los contratos a tiempo parcial puede depender del número de horas por jornada acordada.

—Parece existir una amplia tendencia hacia el trabajo a tiempo parcial. ¿Hay alguna limitación reglamentada para recurrir al part-time?

—El reconocimiento de la posibilidad de suscripción de contratos de trabajo a tiempo parcial se debe a la inclusión de los mismos

La flexibilidad se ha justificado principalmente como una necesidad para hacer descender el desempleo que durante varios años ha rondado el 20% de la PEA, siendo el más alto de Europa occidental. Esta consideración, que ha primado en las argumentaciones del gobierno, se ha impuesto sobre otros argumentos en favor de la flexibilidad, como el de la posibilidad de lograr, por medio de ella, aumentos en la productividad.

El objetivo de creación de empleo se explica por la evolución del mercado de trabajo en los últimos años:

- De 1978 a 1981 se da un fuerte ritmo de destrucción de empleos. En cuatro años desaparecen, en términos netos, 1 184 900 empleos que representa una media de destrucción anual de 296 225.

- De 1982 a 1985 desaparecen 600 mil empleos, de los que más de la mitad desaparecen en 1984, fase ál-

gida de la reconversión industrial emprendida por el PSOE.

- Hasta 1985 el 84% del incremento del desempleo se explica por destrucción de empleo sobre todo en la construcción y la industria (Fina y Toharia, 1987).

- En 1986 y 1987 se crean 748 600 nuevos puestos de trabajo que han servido para alcanzar los niveles de ocupación de 1980 (Instituto Sindical de Estudios, 1988).

Por otro lado, la mencionada creación de empleo no ha incidido sustancialmente sobre la tasa de desempleo —actualmente entre 17 y 18% de la PEA— porque junto a las elevadas tasas de crecimiento del PIB —de entre 4 y 5% anual— se ha producido un aumento sustancial de la oferta de mano de obra, especialmente femenina.

Conviene señalar también que el dato positivo de la creación masiva de empleo se contrarresta cuando se examinan las características del nuevo empleo creado.





Precarización

Como se ha señalado, los nuevos empleos son, fundamentalmente, mal pagados e inestables. Algunos datos pueden servir para ilustrar esta apreciación:

- Actualmente 27% de la mano de obra, considerada "en sentido amplio", ocupa puestos de tipo ocasional y 17% si se consideran los ocupados en "sentido estricto" (Toharia, 1988a).

- 25 de cada 100 empleados en el sector privado tienen contrato temporal. Cinco veces más que en Francia, cuatro más que en Gran Bretaña, cinco más que en Italia y más del doble que Japón, considerado por muchos como paraíso de la flexibilidad (Instituto Sindical de Estudios, 1988).

- Esta tendencia a los contratos temporales sigue además un ritmo acelerado en los últimos tiempos. Así, comparando el segundo trimestre de 1987 con el primer trimestre de 1988 el porcentaje de trabajadores temporales pasó de 16% a más

de 21% en un año (Toharia, 1988b). La tendencia es más notoria en sectores como la construcción, donde el porcentaje de temporales se eleva a 40% y en la agricultura, donde sobrepasa el 50%.

Algunos datos posteriores confirman esta misma tendencia: en el tercer trimestre de 1988 el empleo temporal aumentó en 216 500 contrataciones mientras que el número de contratos fijos disminuyó en 89 600 (*El País*, octubre de 1988).

El proceso de flexibilidad va conformando una dualización del mercado de trabajo que ha sido descrito de este modo: "Un grupo formado por aproximadamente el 50% de la población trabajadora, que podríamos considerar se encuentra en el núcleo de la economía, que tiene un puesto de trabajo permanente a tiempo completo, con relativamente buenas condiciones de trabajo [...] relativamente calificado y que corresponde un poco a esa idea global del empleo estable, vitalicio, permanente, de la economía española.

"Pero hay otra mitad en la cual eso no se da. Y esa otra mitad se

como parte de las medidas de fomento al empleo. Mediante los contratos a tiempo parcial, que no deben superar las dos terceras partes de la jornada habitual, se permite acceder a un puesto de trabajo a quienes no quieran o no puedan trabajar a tiempo completo. El contrato permite al empresario pagar al trabajador y cotizar a la seguridad social por las horas efectivamente trabajadas.

—La flexibilidad ha borrado, la mayoría de las veces, derechos laborales considerados históricos, ¿cuál ha sido la justificación para recurrir a ella y cuál es la posición global del sindicalismo europeo al respecto?

—Se ha denominado flexibilización de los ordenamientos laborales, a la desaparición de las legislaciones europeas del reconocimiento de derechos y garantías que se consideraban propiedad irrenunciable de trabajadores y sindicatos; con lo cual nos situamos ante lo que hoy debe ser la más grande discusión sobre el presente, el futuro y la existencia misma del Derecho del Trabajo.

Efectivamente, las dificultades económicas y de desarrollo han ocasionado un retroceso en el reconocimiento expreso de derechos laborales o de teóricas garantías recogidas en los ordenamientos europeos. La aparición de la necesidad pública de creación de empleos y de no poner trabas al crecimiento económico han sido las principales justificaciones de ello.

La postura sindical, inicialmente de oposición, ha ido matizándose mediante diversas soluciones negociadas. Las consecuencias para los trabajadores van mucho más allá de una más o menos larga pérdida del empleo en los grandes procesos de reconversión, cabiendo la posibilidad de que nos hallemos ante una redefinición del concepto de trabajador clásico por la aparición de necesidades no planteadas hasta ahora; movilidad, formación adaptable, tiempo libre, etcétera.



puede dividir en dos subcategorías, en las cuales hay un 25%, una mitad de la mitad, que podríamos considerar empleo marginal o precario, o muy precario, y otro 25% —el resto— que está en una situación que podríamos llamar 'intermedia' en cuanto a una serie de indicadores como ingresos, posibilidades de mejora, calificación, autoestima en cuanto a clase social y como situación de regularidad o irregularidad con respecto al sistema de la Seguridad Social" (Toharia, 1988b).

Respecto a la protección social se señala que, siendo el desempleo de mayor duración cada vez, es menor el porcentaje de cobertura de la población desempleada. El seguro de desempleo pasa de proteger a 46.60% de los desempleados en 1978, a 28.97% en 1987, aunque aumenta en números absolutos el número de beneficiados por el mencionado seguro.

Los fenómenos que venimos describiendo no sólo tienen importancia desde el punto de vista de las condiciones sociales de los trabajadores. Desde un punto de vista estrictamente económico, un desempleo abundante constituye en sí un desaprovechamiento de los recursos humanos; la contratación temporal masiva reduce las posibilidades de lograr un mercado de trabajo altamente calificado y competitivo por la situación de inestabilidad descrita. En

este aspecto puede resultar significativo que sectores como el bancario —que presumiblemente han absorbido empleo relativamente calificado debido al proceso de automatización en que se encuentra inmerso—, no recurren de modo tan generalizado a las contrataciones temporales. Por lo tanto, el argumento de que las nuevas tecnologías son las que reclaman trabajadores flexibles, debe matizarse en el caso de los contratos temporales en el mercado de trabajo español.

Este somero repaso de la flexibilidad en el mercado de trabajo español no hace hincapié en otros interesantes aspectos de la flexibilidad como los horarios flexibles (*flexitime*) o la flexibilidad funcional; pone de manifiesto, sin embargo, la necesidad de ampliar los criterios respecto a la flexibilidad, subrayando las especificidades de cada mercado y las peculiaridades de la institucionalidad en cada país. Asimismo resalta el hecho de que las nuevas tecnologías no determinan de manera unívoca la forma de adoptar la flexibilidad.

En este sentido, consideramos interesante el enunciado de la *flexibilidad positiva*, que es similar al de la *flexibilidad ofensiva* propuesto por Robert Boyer. Se trata, según los planteamientos de Toharia, de reconocer un papel institucional y un papel negociador en la empresa a las centrales sindicales; los sindicatos deben entrar a definir el ritmo y la calidad de la introducción de las nuevas tecnologías, la rotación de los puestos de trabajo, el logro de programas de calificación profesional, etcétera.

Este tipo de flexibilidad no rechaza la posibilidad de un cierto tipo de "individualización" o "diferenciación" de las condiciones de trabajo, pero siempre que se decida de forma colectiva y pactada, de acuerdo con los intereses mayoritarios de los colectivos de trabajadores en su relación con las empresas. Lo que no acepta es una "individualización" basada en la quiebra de los sindicatos y en la introducción de un individualismo a

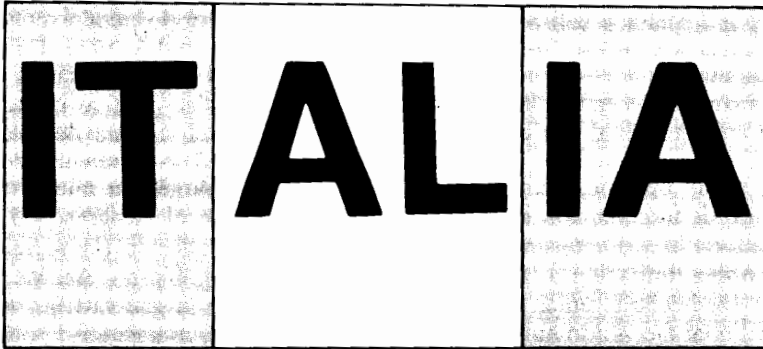
ultranza que deje las decisiones exclusivamente en manos de las empresas.

La flexibilidad positiva debe ir complementada en el ámbito institucional con otras medidas: una *política industrial* de signo positivo en la empresa pública, en la política tecnológica y con apoyo a bienes de producción socialmente útiles. Finalmente, se requiere una reforma del sistema educativo y asistencia y ayuda a desempleados y marginados (Toharia, 1988a).

Bibliografía

- Estefanía, Joaquín y Serrano, Rodolfo, "Diez años de relaciones industriales en España" en: Angel Zaragoza (compilador), *Pactos sociales, sindicatos y patronal en España. Siglo XXI de España*, Madrid, 1988.
- ISE, *Evolución Social en España 1977-1987*. Instituto Sindical de Estudios, Madrid, 1988.
- Fina, Lluís, "Las propuestas de flexibilización de los mercados de trabajo: promesas y realidades" en: Malo de Molina, José Luis (editor), *El debate sobre la flexibilidad del mercado de trabajo*. FIES, Madrid, 1988.
- Fina, Lluís y Toharia, Luis, *Las causas del paro en España. Un punto de vista estructural*. Fundación IESA, Madrid, 1987.
- Malo de Molina, José Luis, "Política de empleo y reforma del mercado de trabajo" en: Malo de Molina, José Luis (editor), *op. cit.*
- Toharia Lluís, "La flexibilización del mercado de trabajo: ¿positiva o negativa?", en Malo de Molina, José Luis (editor), *op. cit.*, 1988a.
- "El mercado de trabajo y sus perspectivas" en: *Tendencias y perspectivas del mercado de trabajo*. Fundación Friedrich Ebert, Segovia, España, 1988b.
- Zaragoza, Angel y Varela José, "Pactos sociales y corporatismo en España" en: Angel Zaragoza (compilador), *op. cit.*

LAS RELACIONES INDUSTRIALES EN



Marco Biagi

Para comprender la situación actual del sistema de relaciones industriales en Italia, aunque sea limitando la perspectiva al examen del cuadro institucional, no pueden olvidarse algunas informaciones fundamentales sobre su desarrollo histórico. Naturalmente se tratará de simples alusiones, útiles esencialmente para el lector extranjero, sin la pretensión de profundizar algunos aspectos o temáticas particulares.

La división de la posguerra

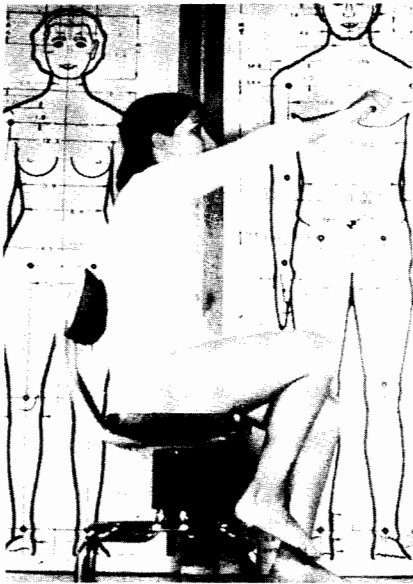
El primer periodo que puede ser útilmente tomado en consideración es el comprendido entre 1944 y 1960. Es el periodo de la posguerra, de la reconstrucción económica y de la "guerra fría". En esta fase se pueden encontrar las raíces de aquel sindicalismo fuertemente politizado e ideologizado que caracteriza a la situación italiana. Por un breve periodo, entre 1943 y 1948 hubo únicamente una gran organización —la Confederación General del Trabajo— que contenía en su interior todos los componentes ideológicos y políticos existentes en el ámbito del movimiento obrero. No es casual que esta experiencia coincidiera con la solidaridad entre los diversos partidos políticos que en aquella época formaron una gran coalición de gobierno nacional, con el objetivo declarado de favorecer en cada caso —en un clima de conciliación nacional— la reconstrucción económica y moral de un país destruido por la guerra.

El fin de esta fase de solidaridad entre las fuerzas políticas determinó también la extinción de la experiencia unitaria del sindicalismo italiano. 1948 fue el año de las fracturas. La izquierda (socialistas y comunistas) fue

obligada a retirarse del gobierno nacional (inmediatamente después de una gran victoria electoral de la Democracia Cristiana, que en aquella ocasión conquistó la mayoría absoluta) y el frente sindical se rompió. En el correr de pocos años se formaron tres grandes centrales, la CGIL (con mayoría comunista pero con una consistente minoría de orientación socialista), la CISL (al principio con evidente inspiración católica, luego más independiente) y la UIL (organización guiada por una mayoría socialista, conteniendo en su interior grupos de inspiración socialdemócrata, republicana, etcétera).

Esta división del frente sindical en tres grandes confederaciones, que animarán la vida del sistema de relaciones industriales en los años posteriores, representa visiblemente el condicionamiento, la fuerte influencia ejercida por las fuerzas políticas sobre el comportamiento de los sujetos sindicales: una clave de lectura a tener siempre presente para interpretar los sucesivos desarrollos del caso italiano.

Es en este periodo, exactamente en 1947, que fueron promulgadas las normas constitucionales referentes al sistema de relaciones institucionales. El artículo 39 prevé que las organizaciones sindicales —una vez obtenido el registro condicionado a la verificación de la democracia del ordenamiento interno— puedan establecer contratos colectivos de trabajo con validez *erga omnes*. El artículo 40 se refiere, en cambio, al derecho de huelga, limitándose a disponer que el mismo debe ejercerse en el ámbito de las leyes que lo regulan. Ambas normas no han sido aplicadas; los sindicatos italianos no se han registrado (no tienen personalidad jurídica y no hay ningún tipo de control sobre su vida interna, salvo esporádicas intervenciones de la jurisprudencia), los con-



tratos colectivos, al menos en principio vinculan sólo a los afiliados en las asociaciones que los estipulan, en materia de huelga ninguna ley ha sido aprobada en cuarenta años, si bien existen posibilidades de que en los próximos meses el Parlamento legisle por lo menos sobre los conflictos colectivos en los servicios públicos esenciales.

Las razones de esta falta de actuación constitucional son múltiples. Todavía el factor político continúa siendo, en mi opinión, esencial. Cada intento de intervención legislativa en la materia ha sido considerada un ataque o una limitación a la libertad sindical. De hecho el único principio constitucional ejecutado ha sido propiamente este último, contenido en el primer inciso del artículo 39 donde se proclama que "la organización sindical es libre".

Después de esta ausencia normativa, en los últimos años se han hecho propuestas de revisión del mismo artículo 39, en el ámbito de un debate más amplio que incluya las llamadas "reformas institucionales", consistentes también en una revisión, en una modernización de algunas disposiciones de la Carta fundamental. Se ha proyectado, por ejemplo, agregar al primer inciso del artículo 39 una formulación que confíe a los sindicatos más representativos la estipulación de contratos colectivos válidos *erga omnes*, dejando a la ley la individualización del criterio de la mayor representatividad.

La contratación colectiva durante los años cincuenta, permaneció fuertemente centralizada (contratos colectivos nacionales de categoría, acuerdos interconfederales, esto es intersectoriales o interprofesionales, sobre grandes temas específicos) dado que las partes sociales tenían un interés coincidente en mantener esta estructura. De la parte empresarial esto permitía controlar mejor la dinámica contractual y salarial, evitando conflictos a nivel de empresa, mientras que para los sindicatos —muy frágiles en términos de afiliados y finanzas luego de la experien-

cia bélica— resultaba de este modo posible concentrar sus escasas energías.

La llegada del centroizquierda

El segundo periodo puede ser identificado entre 1961 y 1975. En este arco de tiempo una vez más la evolución del cuadro político influyó notablemente el sistema de relaciones industriales. A comienzo de los años sesenta surgió un nuevo clima político debido al reingreso de una parte de la izquierda (la socialista) en el área de gobierno. Así los gélidos vientos de la guerra fría, portadores de discriminaciones político-sindicales en los lugares de trabajo que caracterizaron los años cincuenta, fueron sustituidos por el ambiente de "apertura a la izquierda", es decir aquella forma de gobierno de coalición que en adelante fue conocida con el nombre de "centro-izquierda".

Apareció inmediatamente un rol diverso de las organizaciones sindicales con relación al gobierno, que se extendió por una década en la cual se elaboraron importantes reformas sociales. Al mismo tiempo, siempre al inicio de los años sesenta, un nuevo factor contribuyó a desarrollar el sistema de relaciones industriales; el nacimiento de dos asociaciones empresariales en representación de la administración pública: Intersind (para aquellas del grupo IRI) y la Asap (relacionadas con el sector petroquímico) que se caracterizaron siempre —aún en los años posteriores—, por una política de apertura en las confrontaciones con el interlocutor sindical, así como por una acentuada predisposición por experimentar nuevas fórmulas.

No es entonces por mera casualidad que, precisamente en un protocolo firmado por los sindicatos e Intersind y Asap, fue sancionada la primera "contratación articulada", modelo de negociación basado no solamente en la centralización, sino también atendiendo el nivel de empresa. Por algunos años hubo entre

los diversos niveles contractuales una eficaz coordinación de competencias por materias a través del mecanismo de las llamadas "cláusulas de reenvío". Un sistema de negociación bien autorregulado que, sin embargo no soportó el choque de los eventos ligados a los años 1968 y 1969.

Los movimientos de protesta en las escuelas, en las universidades y en los lugares de trabajo que recibieron el nombre de "otoño caliente" tuvieron un efecto de cambio bajo diversos perfiles. A uno de ellos se ha aludido: el sistema contractual fue sacado completamente de sus carriles y en adelante se dio un fenómeno de "contratación en cascada"; es por esta razón que en definitiva en cada nivel de negociación podían ser contratadas nuevamente materias que habían sido objeto de negociaciones anteriores. Los otros dos más importantes fueron la intervención del Estado bajo la forma de precisión legislativa de los derechos conquistados por los trabajadores, además de nuevas formas sindicales de organización en el lugar de trabajo.

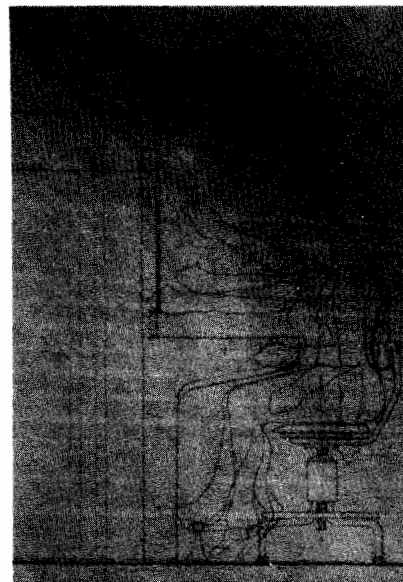
En 1970 emana quizá el acto legislativo más importante del Derecho italiano, al menos en referencia al empleo privado. Se trata del "Estatuto de los derechos de los trabajadores", que representó uno de los primeros ejemplos de "legislación contratada", dado que su contenido más significativo, sobre todo en materia de derechos sindicales, deriva de los contratos colectivos que se estipularon en los meses siguientes a su promulgación. Aparece por primera vez en el ordenamiento italiano la referencia a los sindicatos más representativos que fueron destinatarios de los derechos más importantes: desde convocar asambleas retribuidas a la posibilidad para los activistas sindicales de utilizar permisos, siempre retribuidos; desde locales destinados a la actividad sindical hasta la prohibición de trasladar a los militantes sin el acuerdo del sindicato al cual pertenecen.

Una legislación de gran significado social, innovadora y sostenedora

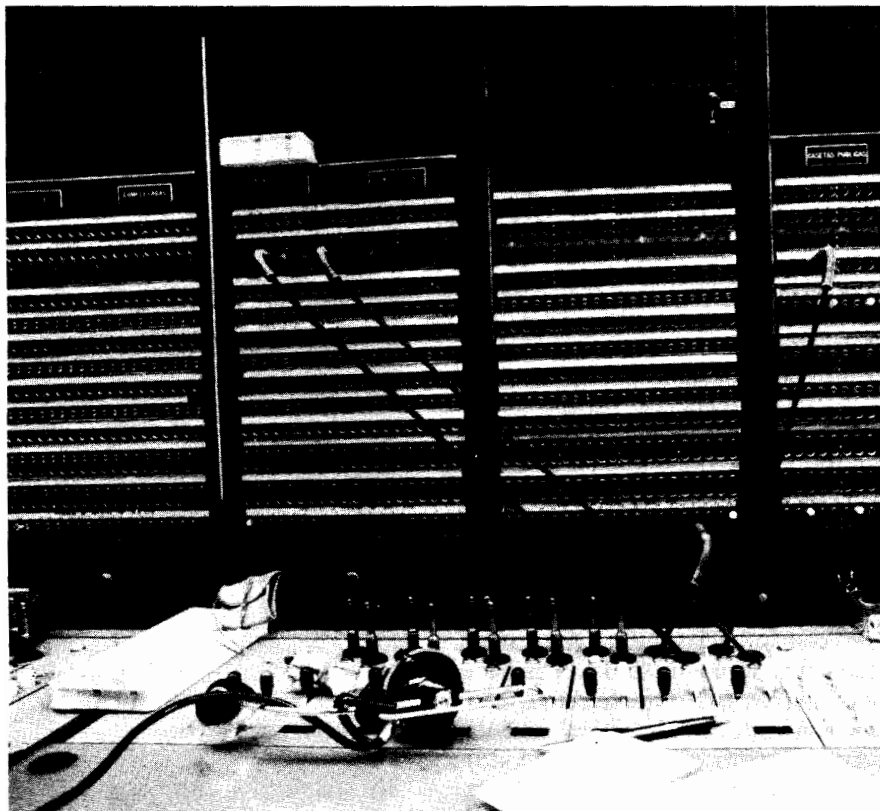
del sindicalismo confederado (CGIL, CISL, UIL) —que dio lugar a dudas acerca de su legitimidad, dudas disipadas luego por la Corte constitucional— que determinó un relevante incremento de la tutela para los propios trabajadores y sus organizaciones sindicales, si bien ya en el pasado algunas intervenciones legislativas habían sido señaladas al respecto, en particular la ley de 1966 que limitó considerablemente el poder de despedir del empleador.

El "otoño caliente" provocó también un proceso de renovación en las formas de organización y representación de los trabajadores de la administración. Del doble canal de representación (las "secciones sindicales en la empresa", de base asociativa, órganos terminales del sindicato con competencias en el área contractual y de conflicto; las "comisiones internas", de base electiva, con funciones de colaboración con la empresa jamás ejecutadas del todo) se pasó a uno único, los "consejos de fábrica" que aún hoy constituyen el eje de las relaciones sindicales. Todos los trabajadores concurren a la elección de los componentes del Consejo, según la modalidad decidida en el ámbito de la autonomía sindical sin posibilidades de control ni de parte de los empleadores ni de entes externos; modalidad que ha variado en el curso de estos años, volviéndose objeto (en los tiempos más recientes) de un encendido debate acerca de la democracia sindical.

Los consejos de fábrica constituyeron el resultado de una gran unidad de acción de las tres grandes centrales sindicales que en 1973 llevó a la constitución de la Federación Unitaria CGIL, CISL, UIL. Se trató de una experiencia bastante singular para presentar en un contexto comparado: esencialmente un pacto de unidad de acción procesal para vincular las tres confederaciones (que permanecieron siempre formalmente independientes y distintas) a través del compromiso de consultas recíprocas para la adopción de decisiones comunes.



En 1970 emana quizá el acto legislativo más importante del Derecho italiano, al menos en referencia al empleo privado. Se trata del "Estatuto de los derechos de los trabajadores".



●

El "otoño caliente" provocó también un proceso de renovación en las formas de organización y representación de los trabajadores de la administración.

●

A nivel de federaciones de categoría se logró llevar aún más adelante el proceso unitario, integrando así una organización común que prescindiese de la afiliación a cada confederación. Fue el caso, por ejemplo, de los metalúrgicos donde la Federazione Lavoratori Metalmeccanici (FLM) constituyó una sigla y un símbolo al mismo tiempo de un sindicato fuerte, batallador y prestigioso.

Se trató de experiencias muy importantes pero también muy lejanas, mirándolas desde el punto de vista actual, caracterizado por un movimiento sindical recorrido por fracturas muy profundas, con heridas que a veces parecen en verdad insanales. Experiencias que provocaron también la afirmación del llamado "principio de incompatibilidad" entre cargos políticos y sindicales de otro nivel. Una conquista importantísima para un sindicato como el italiano, tan politizado e ideologizado, que por lo menos logró reducir la invasión de los partidos políticos en ámbitos que no son los suyos.

De la solidaridad nacional al neocorporativismo

El tercer periodo, que puede ser identificado convencionalmente, es aquél de la mitad de los años setenta hasta hoy. Fueron los años de la "solidaridad nacional", de esta fase política en la cual el Partido Comunista Italiano (PCI) comenzó a formar parte de la mayoría parlamentaria, aún sin obtener representación alguna a nivel de ministros. Una fase muy delicada que coincidió con los años más dramáticos de la lucha contra el terrorismo y en la cual el sindicato se encontró, a veces, con el difícil dilema de mantener las importantes conquistas de tipo legislativo y contractual aún en un contexto económico muy delicado. No es casualidad que justo en esos años se produjeron grandes cambios entre los actores sociales y a nivel macroeconómico, especialmente en la política fiscal y salarial.

A comienzos de los años ochenta se inicia la importante fase de la concertación social, definida por algunos como neocorporativa, consistente en una verdadera y propia negociación triangular entre gobierno, organizaciones sindicales y asociaciones empresariales. Una fase que culminó en 1983 con el acuerdo sobre el costo del trabajo que, junto a este objetivo fundamental, se propuso también realizar una contención del gasto público. Se aprobaron, en la lógica propia de un cambio político, medidas de carácter fiscal, previsiones concernientes a las asignaciones familiares y otras áreas de intervención de la seguridad social, hasta alcanzar en definitiva el mismo funcionamiento del servicio sanitario nacional. En tal contexto se intervino sobre el mecanismo de la escala móvil salarial obteniendo una reducción de la misma de 15%, además de realizar acuerdos sobre medidas de flexibilización en la utilización de la fuerza de trabajo que fueron consagradas en la legislación en los años sucesivos: innovaciones en el trabajo a tiempo parcial y en los contratos a tiempo

determinado, así como la progresiva superación del principio de la contratación por régimen de turno. También para la Caja de Desempleo (*Cassa Integrazione Guadagni*) se previó una reordenación que pusiese límite a su utilización por periodos largos.

Se trató realmente de un acuerdo amplio en sus contenidos (muy distinto de los tradicionales contenidos propios de un contrato colectivo, si bien bajo la forma de un acuerdo interconfederal), al tiempo que profundamente innovador por la experimentación de una lógica de concertación triangular que asigna al gobierno el rol de actor y no simplemente de mediador. Al año siguiente, en 1984, se produce, quizá prematuramente, la crisis de esta fase. El gobierno buscó nuevamente obtener el consenso de empleadores y sindicatos para un compromiso común que redujera posteriormente el costo del trabajo. Sin embargo, no logró obtener el consenso de todas las organizaciones sindicales. La CGIL y más precisamente su mayoría comunista, se opuso al nuevo intento

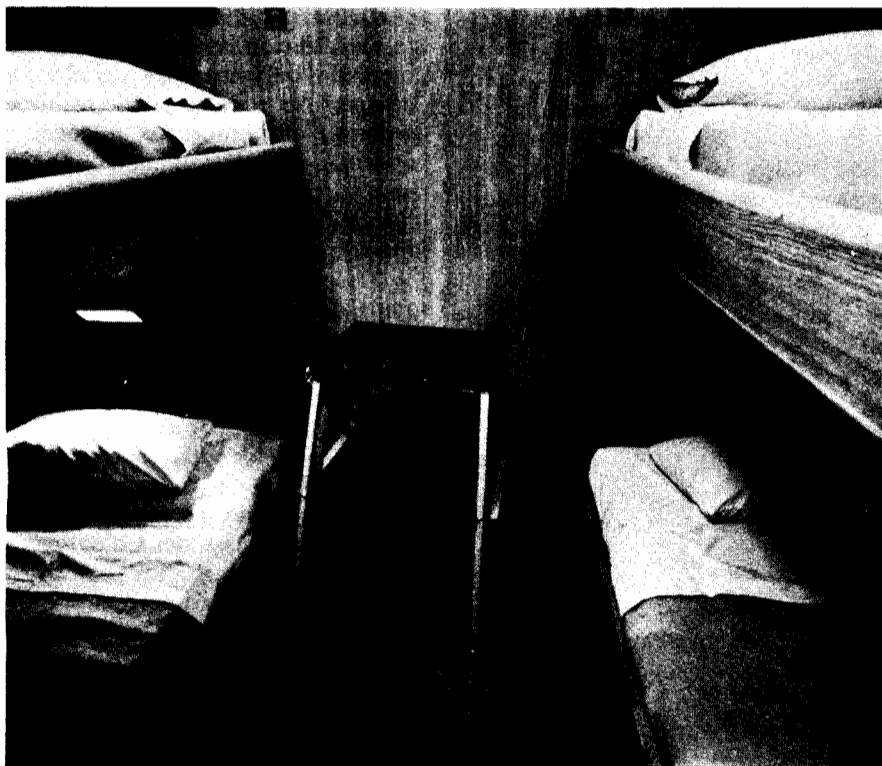
y el gobierno frente a esa negativa consideró disminuido el presupuesto necesario para alcanzar un acuerdo político y socialmente vinculante. Un tipo de vinculación, quizá poco importante desde el punto de vista jurídico, pero muy clara en el aspecto político: se determinan a veces situaciones en las cuales se produce la unanimidad de todos los componentes internos de las diferentes fuerzas sociales para lograr objetivos de moderación salarial o de contención del gasto público. Cuando esta unanimidad disminuye, al gobierno no le queda otra alternativa — como sucedió puntualmente en el caso italiano — que reconocer los hechos y reasumir por entero la responsabilidad total de la iniciativa política que compete al Poder Ejecutivo.

Entonces el gobierno procedió por decreto, tocando por segunda vez el mecanismo de la escala móvil que resultó ulteriormente afectada. En este momento el sector comunista de la CGIL y el mismo PCI recogieron un número de firmas suficiente como para convocar un referéndum popular, para abrogar la interven-

ción legislativa en la reforma posterior de la escala móvil, pidiendo el veredicto popular sobre una propuesta que, rechazando la filosofía antiinflacionaria del gobierno, habría restituido a los trabajadores una parte no despreciable de salario perdido en los meses anteriores. Mientras las previsiones sobre un referéndum de tal naturaleza hacían vaticinar ampliamente una victoria de los comunistas, el resultado fue opuesto, sorprendiendo a todos, también a los propios italianos que votaron contra una propuesta que les habría devuelto dinero. La lucha contra la inflación había prevalecido sobre el interés egoísta particular.

En una Italia verdaderamente cambiada, el movimiento sindical de inspiración comunista conoció en aquella ocasión una de las derrotas más duras y la afirmación simultánea de una aproximación más pragmática y menos ideológica al conjunto de los problemas de las relaciones industriales. Sin embargo, la experiencia neocorporativa no produjo frutos apreciables, no obstante que la hostilidad comunista a este proceso no contara con el apoyo de la soberanía popular. En 1985 y 1986 se sucedieron dos acuerdos de carácter bilateral entre empleadores y sindicatos, que una vez más limitaron el efecto de la escala móvil (actualmente sólo una parte bien definida del salario está ligada a este mecanismo de revaluación basado en el costo de la vida) abriendo espacios mayores para la iniciativa de negociación del sindicato, también en materia salarial y otros aspectos.

No se puede cerrar este pequeño capítulo dedicado a la fase neocorporativa sin mencionar la ley de 1987 que, en cumplimiento con algunos compromisos asumidos por el gobierno en el acuerdo de 1983, ha introducido recientemente medidas muy importantes en vista de una flexibilización de la tutela del trabajo dependiente. El viejo sistema de colocación ordinaria, esto es, del control público del mecanismo de la contratación está en vías de superación, no solamente por el rol siem-



pre más débil reconocido a la contestación numérica (alternativa a la nominativa, es decir a la libre elección del empleador) sino también y sobre todo por la creciente importancia atribuida a las regiones en el gobierno del mercado de trabajo.

Junto a dos órganos ya previstos, la Comisión Regional para el Empleo y la Observación sobre el Mercado de Trabajo, se ha contemplado ahora un tercero, la Agencia para el Empleo, que debería volver todavía más dinámica la iniciativa de las autoridades regionales en la materia, aún no pudiéndose despreciar el riesgo de un excesivo número de órganos que inciden sobre la misma área operativa. Desde el punto de vista del derecho administrativo del trabajo, este aumento de prerrogativas y de funciones reconocidas a las regiones va en detrimento de las competencias de la administración central, esto es del Ministerio del Trabajo. Esto puede ser saludado con entusiasmo en la lógica de la descentralización, pero puede tam-

bién determinar peligros consistentes en una diversidad de trato para trabajadores y empresas según el lugar en donde éstas se localicen.

A este propósito puede recurrirse a un ejemplo de actualidad, como el Contrato de Formación del Trabajo, actualmente regulado por una ley de 1984, también fruto del acuerdo de 1983. Este tipo de contrato está dirigido a favorecer la ocupación juvenil: se refiere a sujetos entre 18 y 29 años, dura como máximo dos años y el empleador que recurre a él es exonerado por este periodo del pago de contribuciones sociales (salvo una cuota poco menos que simbólica).

En este cuadro, el empleador no puede limitarse a requerir la actividad laboral sino que debe seguir un plan de formación profesional que se presenta antes del ingreso de trabajadores. Sea a la luz de la actual reglamentación o de los proyectos de reforma más acreditados, compete y competirá siempre a las regiones decidir los contenidos normativos de estos particulares proyectos de ingreso. Podrán existir entonces variaciones en el uso hecho del contrato de formación en los diversos contextos geográfico-económicos: la regionalización en la gestión del mercado de trabajo es un objetivo compatible pero no puede resolverse en la diversificación de reglas a aplicarse en el tratamiento de los empleadores, logrando ámbitos de flexibilidad fuera de controles de función homogeneizadora.

Todo lo que gira en torno al contrato de formación y trabajo y en forma más general al tema de la flexibilidad, es objeto de amplio y cerrado debate. Es un momento de transición, probablemente, hacia nuevos modelos y concepciones distintas en la tutela del trabajo dependiente: un debate no sólo italiano sino que interesa a todos los países.

En estos últimos años se debe registrar otra novedad de relieve en el área de la democracia industrial, esto es de la participación de los trabajadores en la gestión empresarial. El tema ha sido en realidad regulado desde la mitad de los años seten-

●

Es un momento de transición, probablemente, hacia nuevos modelos y concepciones distintas en la tutela del trabajo dependiente: un debate no sólo italiano sino que interesa a todos los países.

●



cionar la Confartiginato (vecina políticamente al área demócrata cristiana) y la Confederación General del Artesanado orientada a la izquierda (comunistas y socialistas).

Existen también divisiones de carácter político e ideológico en el frente empresarial. Se puede citar el caso del sector terciario, donde la Confcomercio ("blanca") y la Confe-sercenti ("roja") llevan a cabo políticas de relaciones industriales distintas, fruto de sus vinculaciones con diferentes fuerzas políticas. Lo mismo puede decirse para el movimiento cooperativo dividido en tres grandes centrales: la Lega (orientada a la izquierda), la Confederación (cercana a la democracia cristiana) y la Asociación (ligada a otras formaciones políticas menores, entre ellas al Partido Republicano Italiano).

¿Cuáles son las consecuencias derivadas de este pluralismo asociativo? Sobre todo el alto número de contratos colectivos. Sucede a menu-

do que cada una de estas organizaciones pretende diversificar el tratamiento contractual para las mismas empresas. Tal vez se trata de una diversificación poco más que formal (en el sentido de que las verdaderas negociaciones sindicales se desenvuelven entre la organización más importante, la Cofindustria, con adecuaciones por parte de las otras), pero en otros casos se puede encontrar una efectiva autonomía en la elaboración de las políticas contractuales.

Una segunda consecuencia, implícita en este esbozo, muestra la existencia de distintas políticas sindicales por parte de las empresas. Ciertamente que es frágil, en esta materia, ser víctima de estereotipos. Sin embargo, para dar una idea de la situación se puede afirmar que para diferenciarse de la Cofindustria las otras organizaciones terminan por adoptar comportamientos más amistosos y más abiertos a la experimentación

de nuevos modelos o soluciones en las confrontaciones con las organizaciones sindicales.

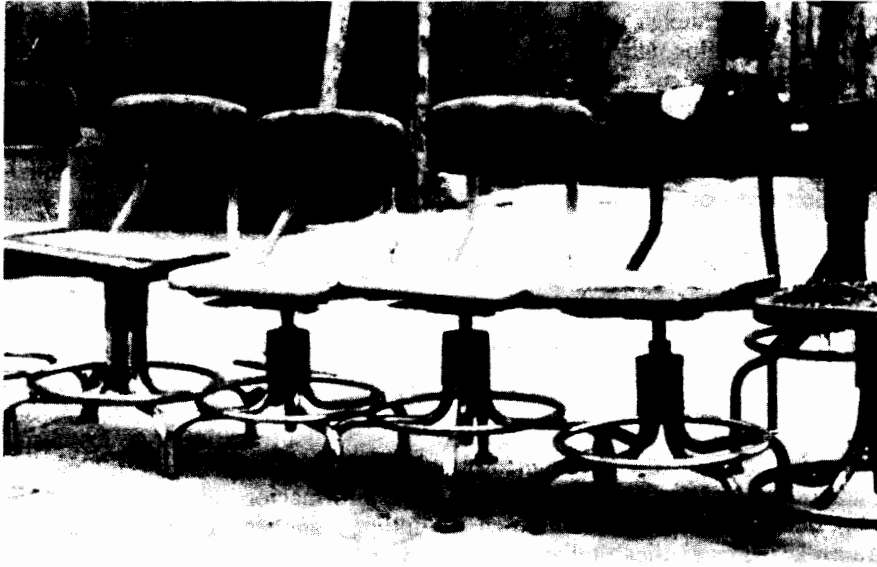
La estructura contractual

Puede ser útil para el lector extranjero disponer de un cuadro resumido de la estructura contractual italiana. En el vértice de una pirámide ideal se colocan los acuerdos interconfederales que tienen una periodicidad irregular (son establecidos, renovados o simplemente denunciados por iniciativa de las partes contratantes) y se refieren a materias o grupos de materias de interés general. A título de ejemplo se puede recordar que este nivel contractual regula despidos colectivos, derechos sindicales, escala móvil y, más recientemente (piénsese en el acuerdo de 1983), la contratación del costo del trabajo.

El contrato colectivo de categoría representa, probablemente aún hoy, la base del sistema italiano. Este tiene una periodicidad trianual y se ocupa de las temáticas principales en el área de condiciones de trabajo: niveles salariales estándar, horario de trabajo, criterios de clasificaciones del personal, vacaciones y festividades, derechos sindicales, por citar algunos. Es el caso recordar que la ausencia en Italia de una legislación sobre el contrato colectivo hace que su contenido (como la cuestión de sus efectos) dependa de la voluntad de las partes contratantes, sin que de ningún modo existan materias predeterminadas que deban tratarse obligatoriamente como en otros sistemas.

A veces existe un nivel territorial intermedio, a nivel provincial (esta era la tradición agrícola) o más recientemente a nivel regional. El siguiente y último nivel es el de la empresa o unidad de trabajo en el caso de grandes empresas de estructura compleja. La contratación empresarial se realiza durante el trienio de validez de los contratos nacionales de categoría a los cuales se refiere: también ella, por otra parte, tie-





ne una duración de tres años y hoy goza de una amplia e ilimitada libertad en las materias tratadas. Se negocian niveles salariales y acuerdos sobre horario de trabajo.

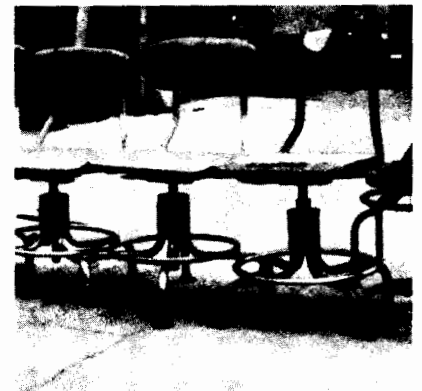
Estas rápidas referencias dan, por lo menos, una idea de la gravedad con que se presenta el problema de la coordinación de los niveles de contratación y que a menudo se sobrepone entre ellos. Sin regulación a nivel legislativo y en ausencia de una coordinación "interna" del mismo sistema contractual, ha sido la jurisprudencia quien ha debido intervenir madurando distintas orientaciones en el curso del tiempo. En un periodo, el problema del conflicto entre contratos colectivos de distinto nivel, fue resuelto adoptando el criterio de la solución más favorable al trabajador. Esta fórmula fue luego descartada por una inadecuada interpretación analógica de una norma del código civil que se refiere, en realidad, a la relación entre el contrato colectivo y el contrato individual. Han sido entonces individualizados criterios alternativos: el jerárquico (debe prevalecer, en caso de conflicto, el contrato colectivo de nivel más alto, en tanto que es estipulado por una instancia superior de la organización sindical con respecto a la de

base) y el de la especialización (prevalencia en todo caso del contrato empresarial, en tanto que es estipulado por sujetos más cercanos a las exigencias reales del trabajador y de la empresa). En todo caso, debido a la mutación de las orientaciones jurisprudenciales, se trata de una cuestión siempre controvertida desde el punto de vista jurídico y fuertemente desestabilizadora en el plano del funcionamiento del sistema de relaciones industriales.

El acuerdo sobre el precio del trabajo de 1983, significaba un nuevo tipo de acuerdo (se disponía que los contratos empresariales no podían tratar materias ya reguladas a niveles superiores) que no ha sido cumplido por la renuencia a darle curso por parte de las organizaciones sindicales de los trabajadores.

La huelga y su reglamentación

Algunas pinceladas deben ser ahora dedicadas al conflicto industrial, concentrando la atención, por motivos de espacio, en la huelga. Italia no es, contrariamente a lo que se piensa, un país en el cual, por lo menos en el sector privado, se haya





recurrido a la huelga con particular intensidad en los últimos años, al menos si se hace un recuento estadístico con los otros países industrializados. Ciertamente debe tenerse en cuenta la persistente importancia de las huelgas en ocasión de la renovación de los contratos colectivos, muchas veces nacionales, pero también a nivel de empresa. La abstención de trabajar resulta el medio más eficaz y más difundido para sostener plataformas reivindicativas o para imprimir una aceleración en negociaciones infructuosas. En los últimos años, el índice de acatamiento (medido en términos de participación, dado que el referéndum no entra en la praxis sindical italiana) parece bajar sensiblemente.

La duración media de las huelgas continúa siendo muy breve: se trata de algunas horas o a lo sumo de una jornada. Huelgas por tiempo indeterminado en el sector privado, son muy raras y a menudo ligadas a situaciones empresariales donde las relaciones entre las partes están particularmente deterioradas. Una de las razones de esta praxis, se encuentra en el hecho de que los sindicatos italianos no dan a los trabajadores en huelga ningún tipo de subsidio o de sostén económico, por lo que se determina automáticamente la pérdida de la retribución por todo el periodo de abstención del trabajo. De allí la difusión de las huelgas articuladas (que producen la rotación de los distintos grupos de trabajadores a fin de provocar la interrupción total de la actividad productiva y así infligir al empleador un daño mayor que el sacrificio soportado por cada trabajador singular) consideradas ilegítimas por la jurisprudencia durante un largo periodo (tesis del daño injusto), pero aceptadas ahora debido a la ausencia de una legislación reguladora del artículo 40, siempre y cuando no pongan en peligro la productividad de la empresa, esto es, la propia capacidad de sobrevivir en el mercado.

La huelga en Italia, de acuerdo a la interpretación habitual del artículo 40 ("La huelga se ejercita en el

ámbito de las leyes que la regulan"), es un derecho que pertenece al trabajador, aunque sea normalmente ejercitado cuando es proclamada por las organizaciones sindicales. Por lo tanto, son legítimas las huelgas declaradas sin previo aviso y sin ninguna autorización de los sindicatos.

El problema más serio no se refiere al sector privado, sino a los servicios esenciales, sean éstos prestados en régimen de monopolio público o confiados a particulares. Se trata del transporte, de los hospitales, de las escuelas, de los medios de información, etcétera. En estos últimos años se ha registrado una creciente ola de huelgas que tienen una serie de causas, en primer término —al menos en opinión de quien escribe— la pulverización, la fragmentación del frente sindical, con la consiguiente tendencia a la instauración de conflictos intersindicales, que se han agregado a los más tradicionales de confrontación con la parte empresarial.

De cualquier modo, hace tiempo que se advertía la necesidad de alguna forma de reglamentación. Las organizaciones sindicales confederadas, en realidad ya habían promulgado desde hace algunos años normas internas propias denomina-

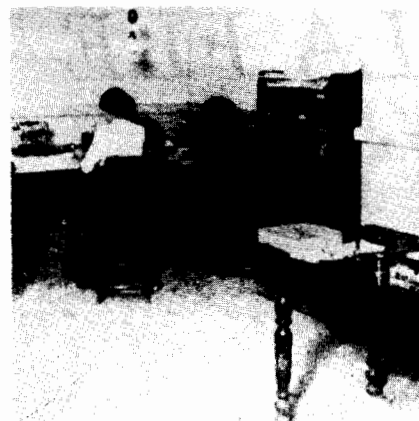


das, en su jerga, "códigos de autorregulación", de manera de vincular los propios afiliados a la observancia de principios mínimos (obligación de preaviso, la prohibición de hacer huelga en ciertos periodos del año, como Navidad, Pascua, coincidiendo con consultas electorales o con calamidades naturales, etcétera). Sin embargo, estas reglas no eran obligadas en el caso de confrontaciones de los no afiliados y además tenían un efecto poco persuasivo para los trabajadores sindicalizados pasibles de medidas disciplinarias hasta la exclusión que tenía un valor más simbólico que práctico.

En el momento en que fue redactado este informe (julio de 1988), el parlamento italiano estaba discutiendo un proyecto de ley sobre la huelga en los servicios esenciales que parece tener buenas posibilidades de ser aprobado, dado que sobre este punto se observa la convergencia más bien amplia de las diversas fuerzas políticas. El análisis no puede más que limitarse a resaltar los puntos fundamentales. La titularidad del derecho de huelga no se transfiere a los sindicatos sino que permanece en el trabajador singularmente considerado. Se introduce, sin embargo, la obligación de un preaviso de 5 días, mientras las empresas deben disponer, en caso de huelga, medidas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales mínimos a la colectividad, sea por acuerdo con las organizaciones sindicales o por disposiciones unilaterales, siempre que las mismas se orienten a lo previsto por la ley y no se transformen en un instrumento para obstaculizar el ejercicio mismo del derecho de huelga. En este caso, el proyecto de ley extiende al empleo público el procedimiento especial ya previsto por el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores ("represión del comportamiento antisindical del empleador"). El gobierno y el Prefecto (de acuerdo a la extensión nacional o local del conflicto), podrán ahora recurrir al poder de *Precettazione*, consistente en la posibilidad de ordenar a los huelguistas a volver al trabajo

por motivos de interés público: en caso de violación de estas órdenes no habrá lugar a sanciones penales como en el pasado (que de hecho nunca se aplicaron), sino sólo a sanciones de orden pecuniaria. Será, en definitiva, creada una Comisión o Agencia para las relaciones sindicales en este sector con el cometido de indagar las razones de los conflictos, preparando a este respecto informes para el gobierno.

Quizá vale la pena concluir con un breve reconocimiento de los principales problemas que actualmente pueden detectarse en el sistema italiano de relaciones industriales: a) las organizaciones sindicales están sufriendo una preocupante caída de su representatividad, no sólo en el sector de los servicios esenciales y en el empleo público, sino también en la actividad privada. Esto se debe, sin duda, en parte a la profunda transformación de tipo sociológico del trabajo dependiente como efecto del proceso de terciarización de la economía (proceso que se advierte en todos los países más industrializados), pero parece también atribuible a una tendencia todavía poco auto-crítica del sindicato, que no está dispuesto a someter a discusión algunos términos de una estrategia seguramente superada; b) necesidad de flexibilidad en las grandes y pequeñas empresas: se advierte cada vez más la exigencia de experimentar nuevas soluciones en las relaciones industriales a nivel macroeconómico. Se invocan reglas claras y ciertas para identificar al agente negociador sindical, pero se buscan también, formas de contacto más "directo" entre dirección y trabajadores; c) el futuro del rol del sindicato aparece cada vez más ligado a su capacidad de influir efectivamente sobre el *management*, que a una fuerza genérica de producir conflictos. Si las organizaciones sindicales italianas no se orientan con decisión en este sentido, corren el riesgo de una declinación precoz que puede producir un efecto fuertemente desestabilizador sobre todo el sistema de relaciones industriales.



LA FLEXIBILIDAD DE LA OCUPACIÓN EN EUROPA

Robert Boyer

Al inicio de 1986, no obstante la notable, aunque incompleta reducción de la inflación, la caída del precio relativo de la energía y el fantasma de la devaluación del dólar, el mejoramiento de la situación ocupacional en Europa parecía más un aliento de esperanza que un movimiento amplio y confirmado. El escenario estaba dispuesto para que apareciera y se difundiera en toda Europa una doble consideración, tan simple como seductora:

- la desocupación de la masa se habría debido a la rigidez de los mercados de trabajo y de las organizaciones sindicales europeas, en oposición a la considerable flexibilidad estadounidense y japonesa;

- bastaría que los poderes públicos favorecieran una mayor flexibilidad para resolver el mal europeo y anunciar el retorno a la plena ocupación.

Es necesario, no obstante, subrayar desde el inicio la oscilación semántica que caracteriza a menudo el uso del concepto de flexibilidad; de hecho indica estrategias y prácticas muy diversas entre sí que es necesario distinguir (Boyer, 1986).

Hecha esta aclaración, Europa puede, bajo ciertos aspectos, ser

efectivamente menos rápida en sus adaptaciones respecto de Estados Unidos, sin embargo, bajo otros puntos de vista puede también revelarse más flexible. Pero sobre todo, la puesta en juego supera al concepto para abarcar toda una serie de estrategias susceptibles de promover una salida a la fase de estancamiento. Estos son temas que desarrollaremos brevemente, remitiendo a la bibliografía para análisis más amplios.

Creación de puestos de trabajo en Estados Unidos y eliminación en Europa

En el contexto particular de esta década ha aparecido, de manera casi atropellada, el tema de la flexibilidad. En efecto, es interesante constatar que a partir de 1973 Europa no ha creado más puestos de trabajo, mientras que Estados Unidos y en menor medida Japón, han logrado aumentarlos limitando el avance de la desocupación (Gráfica 1).

Frente a este crecimiento regular e importante de subocupación, las empresas, los sindicatos y los gobiernos, han tenido que revisar sus análi-

sis y estrategias para afrontar una crisis duradera.

Las relaciones industriales: un mayor impulso a la institucionalización en Europa

Según una primera definición, es verdad que fuertes restricciones jurídicas inciden sobre los despidos y, por lo tanto, indirectamente también sobre la movilidad de la ocupación. Sin embargo, estas diferencias no repercuten mecánicamente en la velocidad con la cual las empresas perciben la adaptación de sus plantillas de personal con las variaciones de la coyuntura (ver columnas 1 y 2 de la Tabla 1). Sigue la misma lógica la constatación según la cual la tasa de movilidad de la mano de obra es más elevada en Estados Unidos (columna 3), donde la antigüedad es menor... aunque Japón nos proporciona un contra ejemplo. Investigaciones comparadas sugieren que este país tendería a una notable institucionalización y a una prolongación de las relaciones que ligan a los trabajadores con una empresa.

Según otra definición, la "rigidez" salarial sería el origen directo del aumento de la desocupación, dado

que las empresas europeas no tienen interés en generar empleos teniendo en cuenta el incremento de los costos salariales en relación a la productividad. Tres características europeas contribuirían a este bloqueo de la desocupación. Ante todo, la indexación de los salarios en relación a los precios está efectivamente más acabada en Europa, de modo que el salario real tradicionalmente es menos variable que en Estados Unidos. Más aún, la evolución de la desocupación ejercita una cierta acción reguladora que reforzaría aún más la inercia del costo del trabajo en relación a las variaciones de la coyuntura y en particular de la productividad. La combinación de estos factores revela un índice de rigidez, hoy ampliamente utilizado por los organismos internacionales (Klau y Mittelstad, 1985. Ver Tabla 2, columna 1). En fin, los aumentos salariales parecen difundirse mucho más uniformemente en Europa que en Estados Unidos, por lo cual hay, por ejemplo, una menor dispersión según las ramas, las calificaciones o las regiones. A esto se agrega que desde hace una década esta dispersión ha aumentado en Estados Unidos y en Japón (columnas 2 y 3, Tabla 2).

Si después, en un tercer sentido nos interesa la amplitud y modalidad de financiamiento de la seguridad social, aparece que en promedio los

países europeos superan a Estados Unidos y Japón, hecho que es *a priori*, un índice del grado de solidaridad. Sin embargo se añaden problemas en la medida en la cual las contribuciones sociales desacreditan fuertemente al salario, de tal manera que a menudo se encuentra falseado el arbitraje entre empleo y alargamiento de la duración del trabajo. Adicionalmente, la seguridad social apela mayoritariamente a la contribución de los empleadores más que a la solidaridad amplia que se expresa a nivel del rédito en su conjunto (columna 4, Tabla 2). Más en general, los costos fijos establecidos por ley en la creación de nuevos puestos de trabajo, pueden ser realmente un freno al dinamismo del empleo.

Los márgenes de adaptación existentes en Europa

Sería abusivo extraer como conclusión, que nos encontramos frente a un bloqueo de los mercados de trabajo y por ello a una euroesclerosis rampante. Sobre cada uno de los puntos anteriores, los distintos países han conservado o desarrollado significativas posibilidades de adaptación para hacer frente a una coyuntura incierta y al agotamiento del crecimiento. Así, el carácter ampliamente desarrollado por el Estado de bienestar ha tenido efectos desfavorables sobre los resultados financieros de las empresas y por lo tanto sobre su propensión a invertir en empleo. En efecto, a lo largo del periodo de los años setenta, las prestaciones sociales han sostenido ampliamente el consumo, mientras se moderaba el incremento de los réditos por actividad. Tal es el caso, por ejemplo, de la Caja de Desempleo italiana (*Cassa Integrazione Guadagni*) que financia con fondos públicos la desocupación tecnológica, en primer lugar de los obreros de la gran industria. Más allá de sus límites, la Caja de Desempleo es un testimonio de los efectos positivos sobre la movilidad y la reconversión industrial de un Estado social desarrollado.



Los aumentos salariales parecen difundirse mucho más uniformemente en Europa que en Estados Unidos.

Se puede decir lo mismo, *mutatis mutandis*, de la estabilidad que ha tenido el salario real por lo menos hasta finales de los años setenta. Desde entonces, la profundidad y duración de la crisis han conducido a la rediscusión de un gran número de las llamadas "rigideces" salariales. De aquí la necesidad de una revisión general en Europa de las cláusulas de indexación: desde la mitad de los años ochenta el crecimiento de los salarios es decididamente inferior a la previsión basada en la lógica anterior (OCDE 1985b). En efecto, la persistencia de una desocupación de masa al inicio de los años ochenta, ha provocado un viraje en las relaciones de fuerza entre el patronato y los sindicatos, y en consecuencia, en la distribución de las ganancias de la productividad. Estas últimas, más que otras, se han dirigido en provecho del Estado y no del salario directo (Boyer, 1986).

Al mismo tiempo, no parece plausible que una mayor homogeneidad salarial haya bloqueado las transferencias de mano de obra entre sectores y regiones. De hecho, no parece existir alguna relación evidente entre creación de puestos de trabajo y variabilidad sectorial de los salarios (OCDE, 1985a). Más aún, el número de los puestos vacantes se ha contraído dramáticamente y no representa más que una fracción mínima de las ofertas de trabajo no satisfechas. Paradójicamente, no se observan tampoco despidos en los sectores de media y alta tecnología (material para las telecomunicaciones, etcétera).

Hasta ahora los sectores que más han empleado, como el sector de servicios, ofrecen también en Estados Unidos una media salarial inferior a los puestos de trabajo industriales suprimidos.

Todas estas constataciones invalidan la hipótesis de la inmovilidad de los mercados de trabajo europeos como causa principal de desocupación.

Todavía la reglamentación legislativa está lejos de haber impedido cambios ocupacionales en el trans-

Tabla 1

La flexibilización de la ocupación

	Libertad de despedido	Velocidad de ajuste de la ocupación	% de ocupados de menos de 2 años sobre total	Crecimiento % part-time sobre total
	(1)	(2)	(3)	(4)
Alemania	1	0.57	25.0	+2.5
Bélgica	1	—	24.8	+4.3
Francia	0	0.43	17.8	+2.5
G. Bretaña	1	0.32	24.4	+3.1
Italia	1	0.12	20.0	-1.6
Holanda	0	—	24.8	+12.5
E. U.	2	0.38	38.5	+0.4
Japón	2	0.27	21.2	+2.6

Fuente: OCDE.

Escala de 0 = control estrecho a 2 = ausencia de control público

curso del decenio. Aunque una que otra vez, con un cierto retardo, las ramas más afectadas por la crisis se han visto constreñidas a reducir sus plantillas (ayer la siderurgia, hoy la del automóvil) mientras otras continuaban incrementándolas (los servicios a la empresa). De hecho, las estructuras industriales europeas han

conocido profundas transformaciones en el curso del decenio (CCE, 1985a). Análogamente, en materia de contrato de trabajo, diversos países europeos han registrado grandes modificaciones de excepción en los contratos completos y en la definitividad de la contratación (Tabla 1, columna 4). Así, en 1973, en Europa, de cada dos puestos de trabajo uno es a tiempo parcial, mientras que en Estados Unidos sólo es uno de cada cinco (OCDE, 1983a).

Además, cada país ha desarrollado formas a menudo originales de gestión y duración del trabajo, como la ya citada Caja de Desempleo en Italia, las transferencias de mano de obra entre las grandes empresas en la República Federal Alemana o como la experiencia Hansenne en Bélgica. En este último caso, las empresas son exoneradas de respetar una parte de la legislación del trabajo, a condición de que reduzcan la duración del trabajo y creen nuevos puestos. Simétricamente, el sistema



Figura 1

La dinámica de la ocupación 1973-1985

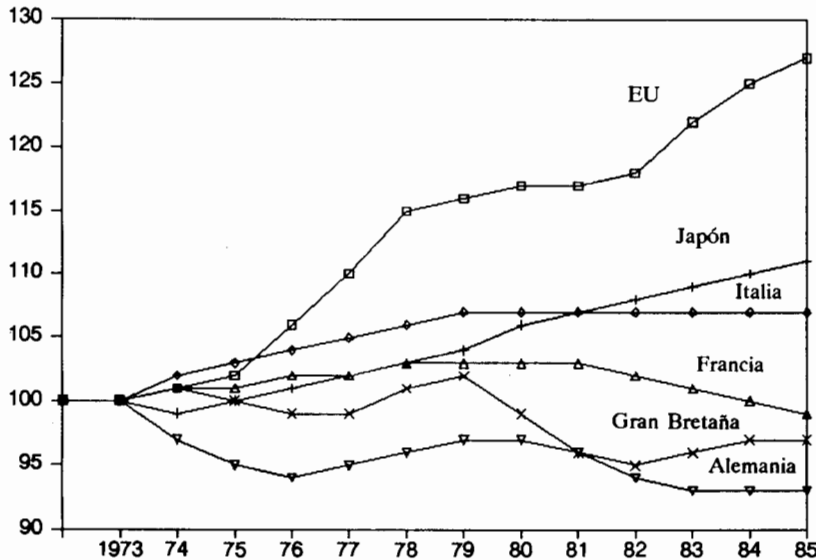


Tabla 2

La flexibilidad de los salarios y la seguridad social

	Rigidez de las retribuciones	Dispersión de las retribuciones por sector, en %	Costos sociales de la empresa sobre el PIB (%)
	(1)	Media 1965/1981 (2)	Crecimiento 1973/1981 (3)
Alemania	1,76	13,4	+ 0,1
Bélgica	—	—	—
Francia	1,52	14,8	- 0,2
Gran Bretaña	1,94	15,4	+ 0,8
Italia	0,80	18,1	- 6,7
Holanda	—	—	—
Estados Unidos	0,67	21,1	+ 4,8
Japón	0,38	25,8	+ 4,3

estadunidense puede a veces implicar severas obligaciones como consecuencia de los mecanismos de contratación y de despido (Piore, 1985) y la crisis puede inducir una notable reducción de la movilidad (*Business Week*, 1985). En fin, last

but not least, la mayoría de los europeos parecen estar decididos a aceptar una moderación de los horarios y hasta una reducción de los salarios con tal de salvar a las empresas en dificultad. Y los franceses, a decir de las encuestas (*l'Usine Nouvelle*,

1986), serían a fin de cuentas los más flexibles entre los europeos!

El reto: conciliar modernización y conservación de la solidaridad

En estas condiciones, no es sorprendente no encontrar una relación fácil entre especificidad institucional de los mercados de trabajo y crecimiento de la desocupación (Boyer, 1986). De hecho, las controversias sobre la flexibilidad han polarizado la atención de las partes sociales únicamente sobre los ajustes coyunturales. En Francia, por ejemplo, la ley Delebarre se limita a asociar una reducción y moderación de la duración anual del trabajo con una revisión de los términos de pago de las horas extras. Ahora, el objetivo es mucho más importante: la emergencia de este tema anuncia probablemente una recomposición del conjunto de las relaciones industriales, de la estructura industrial y de las políticas económicas y financieras. Pero las debilidades (y las fuerzas) de Europa son consideradas ahora a otro nivel:

- en comparación con Estados Unidos, ella ofrece menos esclerosis social que pérdida de autonomía en la conducción de la política monetaria y presupuestal. A causa de la asimetría del sistema monetario internacional que continúa atribuyendo un papel central al dólar, ningún país europeo puede permitirse déficit públicos y comerciales como los que se observan en Estados Unidos desde 1979. Sin duda una gran parte de la desocupación se debe a la disminución del mercado mundial, signo de los bloqueos impuestos por la crisis y por la difusión general de las políticas de austeridad de las cuales son consecuencia directa;

- en comparación con Japón, Europa muestra claramente un retardo en la introducción de la tecnología informática, aplicada a la producción industrial como también a las actividades de servicios. La divergencia en las tasas de crecimiento y de desocupación tiene origen en la



mediocre especialización europea en las industrias estratégicas, cuyo crecimiento se mantiene a despecho, aunque se podría decir a causa, de la entrada en crisis del sistema sociotécnico de la posguerra. A la luz de este diagnóstico, Europa se encontraría en una encrucijada.

Por una parte podría limitarse a una estrategia de flexibilidad defensiva, es decir de austeridad salarial y de retroceso de algunas conquistas

del derecho social para luchar en mejores condiciones con los países industrializados por los mercados de productos menos sofisticados. Pero esto significaría ratificar una condición de inferioridad, probablemente definitiva, de Europa en la división internacional del trabajo y, sin duda, iniciar una espiral perversa que provocaría austeridad salarial —descalificación— y declinamiento industrial.

Por otra parte, podría buscar invertir esta tendencia desfavorable e intentar, sobre todo, una estrategia ofensiva basada esencialmente en la recuperación del empleo, el continuo mejoramiento de las calificaciones y la conservación de una protección social y de una calidad de vida avanzada. Al final de un decenio de esfuerzos, podría delinearse una nueva curva positiva que asocie modernización industrial con profundidad de una amplia área de solidaridad. Haciéndolo de esta manera, el objetivo no sería otro que el de reubicar la posición tecnológica del viejo continente, la negociación de un nuevo compromiso salarial (posiblemente a nivel europeo), además la elaboración de políticas económicas originales, nacionales y comunitarias.

Bibliografía

Boyer, Robert, *La flexibilités du travail en Europe*. La Découverte, París, 1986.

Businnes Week, "American workers don't get around much anymore". 28 de octubre de 1985.

CCE, *Economie Européenne*. Varios números, 1984-1985.

Klau, F., Mittelstadt, A., *Labour Market Flexibility and External Price Shocks*. OCDE Working Papers, París, 1985.

OCDE, *Perspectives de l'emploi*. París, 1983a.

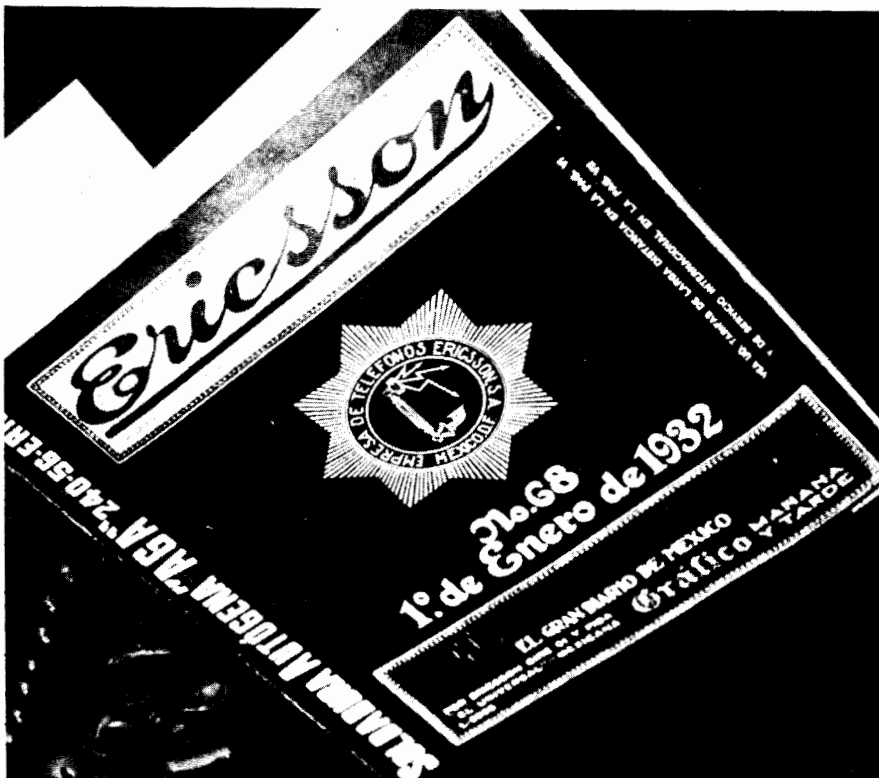
— *Etudes économiques 1984-1985*. París, 1985a.

— *Perspectives économiques*. París, 1985b.

Piore, Michael, "The U.S. can be inflexible, too" en: *Financial Times*. 8 de mayo de 1985.

Usine Nouvelle, "Les Français, le plus flexibles des Européens". Núm. 3, 16 de enero de 1986.

Tomado de "La flessibilità dell'occupazione in Europa" en: Marino Regini, *La sfida della flessibilità*. Franco Angeli, Milano, 1988. Traducción de Horacio Vázquez.



¿FIN DEL CORPORATIVISMO?

Janette Góngora

Dividido en tres grandes líneas de reflexión: Reestructuración o fin del corporativismo; Concertación, conflicto y política estatal; y Los sindicatos en el futuro inmediato; este volumen recoge las ponencias presentadas en el encuentro "Estado-sindicatos: reestructuración o fin del corporativismo", organizado por los mismos editores en mayo de 1989.

Suponemos que para tener en las manos esta publicación a principios de septiembre y no perder su pertinencia en el debate actual sobre la legislación laboral, la edición se realizó apresuradamente, por lo que contiene algunos problemas editoriales. Más que hablar de un libro, en el mejor sentido editorial del término, podríamos decir que se trata de una publicación coyuntural que reúne textos de gran utilidad, esfuerzo estimable cuando la mayoría de los eventos organizados por universidades pasan, a lo sumo, a formar parte de la cultura "xerox".

Los seis textos que integran este volumen son una interesante contribución a la polémica en torno a la llamada crisis del sindicalismo corporativo. A partir de distintos enfoques Arturo Anguiano, Graciela Bensusan, Rosa Albina Garavito, Enrique de la Garza, Lorenzo Meyer y Jordy Micheli, presentan sus puntos de vista sobre el futuro probable de la relación entre el sindicalismo oficial y el Estado.

Mientras que unos privilegian la explicación histórica acerca de la génesis y desarrollo del corporativismo en México, para dar cuenta de su incompatibilidad con el nuevo proyecto económico neoliberal, otros prefieren explorar en la evolución más

reciente del sistema político y económico la manera en que se configura, transforma, redefine, transita y moderniza la relación entre la estructura sindical corporativa y Estado.

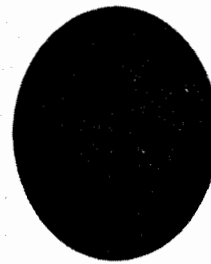
Las ponencias coinciden de diversas maneras, en que el proceso social y político de este último decenio, se ha caracterizado por la reorganización del papel del Estado y de la estrategia de dominación capitalista, buscando romper con los obstáculos que la habían limitado o condicionado en los últimos años. Lo cual pone en el terreno del análisis y de la confrontación todos los viejos equilibrios del régimen y provoca una situación crítica en las políticas de compromiso y mediación que venían regulando las relaciones del sistema político surgido de la Revolución Mexicana.

En el contexto de esta compleja reorganización social, donde hasta ahora la direccionalidad del proyecto de sociedad ha estado en manos del capital, como se puede entre leer en los textos, aquellos aspectos como la intervención del Estado en la economía y su importancia en la conducción del proceso de acumulación con crecimiento del mercado interno, y la regulación del gasto social con sus repercusiones sobre la legitimidad del sistema político, son abordados en relación a los pactos sociales entre las organizaciones obreras corporativas y el Estado (De la Garza, Garavito, Micheli).

La tradicional política corporativa gestionada por el Estado a través de la incorporación e institucionalización de las organizaciones sindicales al sistema político, y de la participación controlada de las grandes centrales sindicales en la definición de políticas laborales y sociales, fundamentalmente en el ámbito de la negociación salarial y contractual, ha entrado en crisis. La crisis de la dominación corporativa es tratada, por algunos de los autores, principalmente como crisis del control orgánico de las grandes centrales sindicales: "La crisis del corporativismo es primero que nada una crisis del

ESTADO Y SINDICATOS CRISIS DE UNA RELACION

Graciela Bensusan
Carlos García
COORDINADORES



Arturo Anguiano/ Graciela Bensusan/
Rosa Albina Garavito/ Carlos García/
Enrique de la Garza/
Lorenzo Meyer/ Jordy Micheli

Bensusan Graciela y García Carlos (coord.), *Estado y sindicatos. Crisis de una relación*. Departamento de Relaciones Sociales de la Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco y Fundación Friedrich Ebert Stiftung, México, 1989, 96 pp.

dominio charro sobre los sindicatos, una crisis de la dominación sobre los trabajadores" (Anguiano, p. 35); y, por otros, también como "incapacidad del sindicato de acuñar un proyecto alternativo al del Estado y el gran capital que vaya más allá de la simple resistencia a los cambios y busque tomar en sus manos una auténtica salida a la crisis" (De la Garza, p. 76).

Los autores coinciden, en general, en que la crisis del corporativismo no significa su fin, sino la redefinición de las relaciones del Estado con la clase obrera. "El Estado no querrá perder el sindicalismo corporativo, pero intentará convertirlo en instrumento de los cambios neoliberales" (Micheli, p. 96).

"A pesar de las dificultades crecientes por las que atraviesa el corporativismo para garantizar al gobierno el control social y político de los asalariados es de esperarse su supervivencia a corto plazo" (Bensusan, p. 51). Sin embargo, Meyer señala que "hay elementos para decir

que este fin de siglo mexicano es, también, el fin del corporativismo", aunque se refiere a éste como eje de la política social del Estado mexicano, y más adelante afirma que "el proponer que el futuro ya no pertenece al corporativismo, no quiere decir que las organizaciones sindicales vayan a desaparecer [...] o que el Estado vaya a renunciar a la relación de alianza y subordinación que ahora tiene con el llamado 'movimiento obrero oficial' [...] Lo que quiere decir [...] es simplemente que esa relación gobierno-sindicatos será cada vez menos relevante en la formulación de la política gubernamental hacia la clase obrera y en la respuestas de ésta a dichas políticas" (p. 22).

Frente a las nuevas tendencias que viene asumiendo el corporativismo, Anguiano plantea como problema central el tema de la democracia y mira la relación Estado-sindicatos como una más de las relaciones de dominación política instrumentadas por el Estado. Estamos atravesando —según él— por una crisis de domi-

nación que pasa por la organización sindical, pero que se extiende al resto del régimen político articulado bajo la lógica corporativista.

Son muchos los argumentos y de la más variada procedencia, que sostienen los autores en torno a que nos hallamos ante la presencia de una crisis de la relación Estado y sindicatos, y ésta al parecer no es puramente coyuntural, pues las complejas formas de flexibilización del trabajo están modificando estructuralmente el campo de acción del sindicalismo y las perspectivas de mantener las conquistas históricas del pasado son mínimas, ante las características que está asumiendo la ofensiva empresarial.

Queda abierta la reflexión sobre la posibilidad del sindicalismo de crear un nuevo proyecto del quehacer sindical que supere la resistencia inexpresiva o aquélla puramente contestataria y que trate de incidir en el espacio de la producción, paralelamente a una política que fomente la autonomía y democracia.

EL HONOR DEL EMPRESARIO

Jorge Sandoval

El proceso de reestructuración productiva en la economía mundial contiene dos aspectos que retienen la atención tanto de analistas como de aquellos que pretenden realizarla con éxito. Por un lado está la cuestión tecnológica, que ha permitido poner en práctica un capital científico que renueva el *potencial* productivo no solamente en términos de medios e instrumentos sino en relación con la expansión de nuevas mercancías y por lo tanto de nuevos mercados. Por otro lado, se encuentra el problema organizacional —visto desde la óptica del empresario— y que no es otro que el del *ma-nejo* productivo de estas nuevas tec-

nologías. Se trata de un problema social nada nuevo pero que hoy como en otros momentos de crisis debe recibir una solución adecuada. Planificadores y empresarios se preguntan sobre la forma de reanudar el proceso de movilización productiva de la fuerza de trabajo. Sabemos que hasta el momento las respuestas han sido parciales y basadas más en una disolución de los vínculos sociales que habían caracterizado al medio laboral de la posguerra. No está claro que estas formas de movilización productiva que buscan la fragmentación y la desestabilización social y política de la fuerza de trabajo puedan ser consideradas como una solución a largo plazo.

Sigue vigente el problema de cómo conseguir el tránsito de este período de desgaste de los "viejos" modelos organizacionales derivados del taylorismo y el fordismo hacia esquemas que permitan que la nueva tecnología sea rentabilizada y sentar

Philippe d'Iribarne La logique de l'honneur

Gestion des entreprises et traditions nationales

Sociologie

aux Éditions du Seuil, Paris

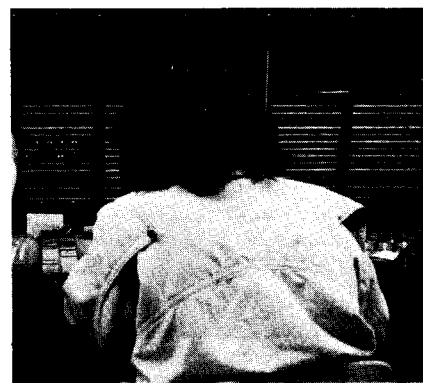
D'Iribarne, Philippe, *La logique de l'honneur. Gestion des entreprises et traditions nationales*. Editions du Seuil, Paris, 1989, 280 pp.

las bases de *estructuras* organizativas que hagan frente a mercados poco estables y en renovación acelerada.

El libro de Philippe d'Iribarne se ocupa de algunas de estas cuestiones y sobre todo plantea, desde una sociología de las organizaciones, que se acerca más a una literatura de tipo empresarial con limitadas pretensiones teóricas, el problema de la gestión como un problema central. Se acepta que la gestión es una cuestión de mando y de control, de productividad en pocas palabras y D'Iribarne se ubica en el centro de esta temática con la intención del consejero de empresas. Es el resultado de un trabajo de campo en el que se intentan comparar a las administraciones de las empresas en tres países: Francia, Estados Unidos y Holanda. El interés del estudio comparativo reside en el hecho de que hoy la gestión de empresas se enfrenta a un doble problema; por un lado el desgaste de los modelos tradicionales de organización y, por otro lado, al embate del modelo japonés como un nuevo paradigma organizacional que gana terreno en el discurso empresarial. De entrada D'Iribarne quiere mostrar que la gestión de empresas nunca ha sido ni tiene por qué ser uniforme. La administración de empresas en cada país está impregnada de toda la cultura política que la rodea; tiene que partir de su existencia y quererla combatir es condenarse a la ineficacia. Entre una empresa francesa y una estadounidense existen diferencias marcadas que tienen que ver con las formas en las que se concibe a la autoridad, al gobierno, a la obediencia, al sometimiento, al orden jerárquico. Para un trabajador francés no vale una supervisión estrecha ni tiene caso una formalización escrita detallada de las relaciones laborales. La lógica de la gestión francesa —dice D'Iribarne— es la lógica del honor. Todos conocen su posición (su estatus) y aceptan unas reglas del juego que definen al conjunto de posiciones sus derechos y sus deberes. El honor cuenta pues lo que prevalece en el desempeño del

trabajo es el orgullo, cada quien sabe lo que tiene que hacer y el no respeto de estas normas se sancionan en el acto. Por eso el ambiente de una empresa francesa es un ambiente de tensión permanente, de gritos, de gestos de desdén y de reprobación. Con todo, para D'Iribarne este modo de gestión tiene sus ventajas y puede representar un punto de partida viable para un nuevo esquema organizacional, pero sobre todo tiene causas estructurales que es necesario reconocer. Este orden de cosas, D'Iribarne lo remonta hasta el antiguo régimen e inspirándose en Tocqueville plantea una cultura política basada en el conflicto y en la resolución con base en el enfrentamiento. Lejos está este ambiente del que reina en la empresa holandesa. En ella lo que priva es la búsqueda de consenso. Es un ambiente basado en la necesidad de convencer y no tanto de vencer, querer administrar una fábrica holandesa tal como se lo puede hacer con una francesa es dirigirse a un estado de crisis permanente.

D'Iribarne nos muestra con cierto detalle estas formas específicas de relacionarse de norteamericanos u holandeses y se interroga a lo largo de su trabajo sobre el problema de la frontera en la jerarquía, entre directivos y mandos medios y entre estos últimos y el plano de la ejecución. D'Iribarne sabe que es en estos puntos de frontera en donde reside, a la vez, el mayor obstáculo, pero también —según su propia opinión— la posibilidad de reanudar los caminos del crecimiento productivo. Ciertamente es que el problema del control y del mando están hoy en el centro del debate. El taylorismo-fordismo había señalado la frontera del mando casi de forma fisiológica (recuérdese el análisis de los tiempos y movimientos), hoy sin embargo, esta frontera está a punto de estallar. D'Iribarne pone en guardia aquellos que tienen la iniciativa en contra de toda ilusión neotaylorista y hace evidente lo que tal vez todos sabían, pero que por una u otra razón habían querido ignorar. Nunca hubo



uno sino tantos taylorismos como contextos políticos lo adoptaron como modelo de organización productiva. En este sentido, el modelo japonés, dice D'Iribarne, tiene que ser identificado primero como japonés y después quizá tomar de él aquello que puede ser asimilado por las diferentes culturas políticas.

Si bien es cierto que *La lógica del honor* deja mucho que desear en el plano teórico, cierto es también que al enfrentarse con este trabajo el lector desearía continuar cavilando al respecto y sobre todo replantear muchas de las cuestiones ahí desarrolladas o apenas esbozadas. D'Iribarne está más cerca de Peter Drucker que de A. Touraine o M. Crozier, lo que no impide que la lectura de Peter Drucker sea un paso obligado para internarse en la ideología empresarial tan desdeñada por la sociología.

LA UTOPIA DEL NUEVO CAPITALISMO

Entrevista a Michael Piore

El economista norteamericano Michael Piore es, desde inicios de los setenta, uno de los personajes más relevantes en el debate sobre mercados de trabajo. Ha realizado varias investigaciones y sus trabajos más conocidos son *Internal Labor Markets and Man Power Analysis*, escrito con Peter B. Doeringer; *Notes for a Theory of Labor Market Stratification*; y *Birds of Passage and Promised Lands*, en donde analiza el tema de los trabajadores migrantes y su relación con la teoría de los mercados de trabajo estratificados; y *The Second Industrial Divide*, en el cual, junto con Charles Sabel, adelanta el concepto de la "especialización flexible".

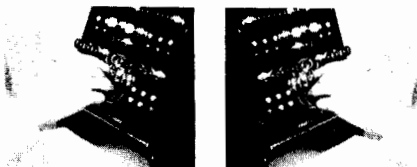
— Tú creaste el término de *especialización flexible* y nos parece que su principal contenido es la existencia de nuevas posibilidades para los trabajadores. Nos parece también que escapas al fatalismo tecnológico y afirmas que la combinación de *especialización flexible* más *neokeynesiano*, puede generar formas de liberación de los trabajadores. ¿Crees que en realidad se confirma tu idea? Hemos leído algunas críticas que te han hecho, por ejemplo, en la revista *Capital and Class*, por gente que ha estudiado la zona industrial de Italia en Turín, y señalan que: "Esto no es como dice Piore; los nuevos talleres son una forma nueva de explotación del capitalismo". Es decir, ven tus apreciaciones

como una idea utópica. ¿Qué contestarías a las críticas?

— ¿Puedo retroceder en la historia? Haré una especie de digresión, pues es una manera honesta de explicar cómo llegamos a estas ideas. Yo estaba estudiando inmigración en la ciudad de Nueva York. Lo que esperábamos encontrar era un mercado subterráneo bastante grande, porque esta gente estaba fuera de la ley. Esperábamos encontrar una economía subterránea, pero encontramos muy poco de ello, fuera de algunos talleres que violaban los estándares, pero realmente no era una economía global y pensamos que estaban en una etapa temprana de ese proceso. Esta inmigración era relativamente nueva, y el desarrollo de la explotación toma algún tiempo, por lo que teníamos que imaginar cómo se desarrollaría con el paso del tiempo. Para hacer eso, teníamos que observar una economía que ya tuviera desarrollada ese tipo de economía subterránea. ¿Y dónde se encontraba dicha economía? Esa es la razón por la que fuimos a Italia.

Charles Sabel vino conmigo y nos pusimos en contacto con una serie de pequeñas economías subterráneas y otras industrias. Nos llevaron a ver los talleres y lo que encontramos no fue una economía subterránea, no fue, en absoluto, lo que esperábamos: vimos algunos talleres muy malos, había mucha explotación, es decir, del tipo de economía que esperábamos encontrar, pero había otros talleres que estaban usando nuevas tecnologías, maneras más flexibles, un conjunto tecnológico totalmente diferente. Entonces mi colega Charles, que es un científico, me dijo: "Esto es esencialmente una utopía, es una manera nueva de usar la tecnología". Yo dije, puesto que soy economista: "No se puede emplear este argumento con base en algunos talleres". Se tiene que lograr entenderlo como un sistema de producción diferente al que estamos acostumbrados en una economía de producción masiva, entonces debemos lograr decir cómo se genera.

Ese era el proyecto: ver si podía-



mos imaginar todo un sistema económico. Eso era principalmente lo que estábamos viendo en Italia. Pasamos de un modelo continuamente cambiante de producción masiva a otro, y tratamos de desarrollar este otro modelo. Esa era la parte intelectual del trabajo. De ahí parte la idea de "La segunda etapa industrial" [*The Second Industrial Divide*]. No tuvimos mucho éxito. Algunas partes del proyecto no estaban bien desarrolladas y el último capítulo sí es muy utópico. Pienso que en parte fue así porque tratamos de cubrir las partes del proyecto teórico que realmente no pudimos resolver en aquel momento. Pero no creo que el libro, globalmente, sea realmente utópico; creo que es realista, está basado en observaciones reales. El proyecto era ver qué sucedería si tomábamos las partes más sorprendentes de Italia en función de las expectativas de un sistema de producción masiva y entender su significado a nivel de todo un sistema económico. En Italia vimos todo lo atrasado, pero eso ya lo esperábamos, no lo pasamos por alto, y no era interesante. Es decir, que ya sabíamos de su existencia; lo que queríamos hacer era imaginar el resultado de tomar todas estas partes que eran en realidad sorprendentes, y construir una economía.

—¿Nos puedes dar una idea general de cómo evolucionaron las relaciones laborales en Estados Unidos bajo la reaganomanía? ¿Qué piensas que pueda ocurrir con Bush?

—Pienso que hay mucha confusión entre todos los actores principales de la economía en lo que se refiere a cuáles son las tendencias del sistema, cómo se usan las tecnologías, etc. Reagan sí tenía una filosofía económica basada en un modelo neoclásico. De hecho, tenía dos filosofías: una era la noción de economía neoclásica, y eso fue lo que los economistas dedujeron del reaganismo; pero si se lee un libro como *Wealth and Poverty* de George Gilder — que escribió antes de que Reagan subiera al poder y del cual éste usó grandes partes en sus primeros

discursos— nos percatamos que su visión es más cercana a una concepción de la biología social del individuo en la Tierra; no es neoclásico, es la idea del Llanero Solitario en el planeta. Es un libro muy curioso...

—¿Darwinismo?

—Sí, darwinismo social. En cierta forma tiene una idea de cómo funcionan las mujeres; los hombres son diferentes, tienen mucha energía, pero es primitiva, y las mujeres la canalizan al casarse con ellos y orientándolos hacia la creatividad. Es un libro muy extraño, pero Reagan lo usó mucho. De cualquier forma, ambas visiones tienen la idea del individuo y de un sistema económico que depende mucho del individualismo. Si se ve con atención, lo que en realidad está pasando en la práctica, en el desarrollo del sistema económico, no existe este énfasis en los individuos. Esto es, los patrones entienden que necesitan mucha cooperación y organización para hacer que las nuevas tecnologías funcionen. Ahora bien, tienen ideas diferentes en torno a qué debe ser la organización. Algunas ideas organizacionales son, en realidad, de producción masiva con reducción de salarios. Otras se parecen de alguna forma a las contribuciones de la "especialización flexible" y "La segunda etapa industrial". Pero yo no creo que en la práctica se tome en cuenta al individuo como el camino del futuro. Insisto, en EU las cosas están confusas y la gente está poniendo a prueba diferentes ideas. Todavía tiene que haber una consolidación en términos de un nuevo concepto de organización de empresas individuales o en la organización de las economías.

—¿Piensas que la confusión sería la característica principal?

—Sí, aunque algunas cosas están resultando más claras para todos. No se puede regresar a una idea de producción masiva como gran sistema tal y como existió en la década de los años 1950 y 1960. Las grandes compañías que están tratando de



preservar la producción masiva, tienen una noción que yo llamaría "producción masiva flexible"; quieren incorporar al aparato de producción la capacidad de producir una variedad de modelos diferentes. No son innovadores, que es lo que necesitamos, lo que hacen es una especialización flexible y no una verdadera innovación. Quieren incorporar la capacidad de cambiar los productos y especificar, digamos, cinco modelos diferentes de coches incorporados a la línea de montaje. Y eso hace que se necesiten más trabajadores capaces, más movilidad dentro de la empresa para los trabajadores, pero no se trata de un uso verdaderamente creativo de esta tecnología, como lo describimos en "La segunda etapa industrial".

—¿Crees que eso continuará con la administración de Bush?

—Bueno, si se toma en cuenta la campaña de Bush... es muy difícil predecir lo que acontecerá en el aparato productivo. Reagan tenía una visión real, de cierta forma extravagante y a veces originada en la culpa, pero era una visión de cómo reformar la economía y no creo que Bush tenga una visión.

La gente tiene diferentes opiniones sobre Reagan. Yo particularmente creo que fue un gran ideólogo. Me gustaría tener un presidente de izquierda que tuviera una visión como la que tuvo Reagan. Es muy poco frecuente tener en EU un presidente con una ideología de cual-



quier tipo; y yo creo que Bush ha regresado a una presidencia no ideológica. Tiene diversas ideas de lo que es posible y de lo que no es posible, pero en realidad no tiene una visión de la economía, por lo que es más propenso a variar con las presiones políticas diarias, y esas presiones son muy difíciles de predecir.

—*Se dice que los sindicatos están perdiendo fuerza, peso social y político en EU y en las economías industriales avanzadas de Europa. ¿Estás de acuerdo con esta idea?*

—Sí, sobre todo en EU; pero no puedo hablar por todo el mundo. En Canadá, por ejemplo, hay un sistema muy parecido al de EU, pero ahí los sindicatos no han perdido tanto poder como en EU. Creo que varía mucho de un país a otro. EU es el peor caso del que estoy enterado.

—*A un sindicato que está perdiendo influencia le sería difícil tener un gran poder de negociación y tú has dicho que ante las nuevas tecnologías, los sindicatos tienen que llevar a cabo diferentes negociaciones respecto a su introducción. Entonces ¿cómo se resuelve esto?*

—Es cierto, pero existe la necesidad de instituciones comunales. Quiero decir que la noción de que la economía funciona en términos de individuos aislados está equivocada. La economía funciona en instituciones comunales; necesita instituciones sociales. Esta es en realidad la pregunta: ¿Está la economía inserta dentro de la sociedad o está separada de ésta? La economía neoclásica está basada en una noción de que la economía está separada de la sociedad y la gente se comunica entre sí durante las crisis, a distancia, nunca se hablan unos a otros; en cuanto se hablan, se forman los monopolios y consorcios, y la eficiencia del sistema se desbarata. Pero eso es un error, la economía no puede funcionar así. Se necesitan instituciones comunales en las cuales pueda alojarse la economía. Ahora bien, en un

sistema de producción masiva, las grandes compañías de la nación permanecen con las instituciones comunales básicas. Así, se construyen las estructuras sociales alrededor de esas dos instituciones. De tal manera que hay una serie de funciones sociales, no como las de seguridad social, sino como las de un capital social y alguien tiene que llevarlas a cabo. Ya sea los gobiernos locales o municipales o las sociedades de negocios. Así que se reconocen las dimensiones sociales de la producción, y se tiene que hacer algo para atraer a los trabajadores hacia una relación de cooperación con los patrones. Eso no quiere decir que necesariamente se obtendrían sindicatos políticamente atractivos desde el punto de vista de los sindicatos de transformación de la izquierda, pero existe un lugar para las instituciones sociales. Creo que existe un lugar para algo que se parezca a ellas. No un lugar por el que tengan que luchar los sindicatos, sino un lugar para hacer funcionar el sistema. Ahora bien ¿qué aspecto tiene un sindicato que encaja en una posición como ésta? Desde un punto de vista político, es algo muy interesante; tal vez ni siquiera se le podría llamar sindicato, pero yo no creo que el sistema pueda funcionar con este tipo de estructura social.

—*¿Es un tipo de neokeynesianismo?*

—No creo que sea neokeynesianismo. Lo que sucede con el keynesianismo, es que todo el mundo tiene su propia definición. Yo haría énfasis, dentro del sistema de producción masiva, en el aspecto de la compra masiva. Un sistema de producción masiva trabaja en economías de escala; si no está operando a su máxima capacidad, entonces el costo unitario de producción aumenta muchísimo. Los nuevos sistemas de producción tienen menos economías de escala y dependen menos de la producción masiva. Dependen, más bien, de un conjunto de estructuras sociales de la región, del sistema de la universidad y del sistema de escuelas que producen mano de

obra capacitada de varias maneras y facilitan el intercambio de información. Hay al respecto una gran variedad de instituciones que hemos estado tratando de identificar.

Bueno, pero la gente necesita formar pequeñas empresas donde se reúnan nuevos inventos y puedan invertir su capital, y la totalidad de esa estructura es muy importante. El keynesianismo se enfoca más hacia el consumo. Estas instituciones sociales son más bien estructuras sociales de producción, pero abarcan a las empresas y una sola compañía no lo logrará. Esto lo vimos en Italia central. Lo que quiero decir es que estas pequeñas compañías no podrían existir aisladas, no pueden trabajar solas, nadie puede hacerlo. Se necesita también una estructura social y se le puede llamar "capitalismo social".

—¿Capitalismo social?

—Sí. Lo importante es que no es el modelo neoclásico. Esta noción de que la gente está aislada, sin comunicarse con los demás, no puede producir nada.

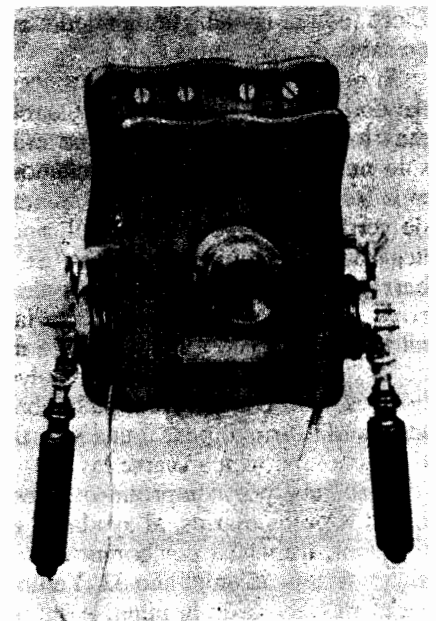
—Acerca de la relación México-EU y desde el punto de vista de la fuerza laboral de EU, ¿qué piensas de la integración económica mexicana? Nosotros creemos que no es un proyecto, sino una realidad no formalizada.

—Les diré algo. Hace unos tres o cuatro años trabajé en un proyecto que duró dos años. Entrevistamos a grandes compañías básicamente sobre la nueva tecnología flexible y hacia dónde pensaban que se dirigía el mundo. Lo que dijeron fue que tenían una visión del futuro en donde el sistema antiguo viviría más tiempo en los países en vías de desarrollo. Estábamos localizando la producción en estos países, incluyendo a México. Su visión de la nueva tecnología consistía en que separaríamos la producción de la concepción y lo que íbamos a hacer era diseñar instalaciones en las oficinas principales usando diseños computarizados. Se crearía la manufactura computarizada, descentralizada en el mundo. Se

enviaría el diseño por teléfono a larga distancia, el cual estaría conectado a esos centros de producción descentralizados. Pero dijeron que iban a retirar la producción de los países en vías de desarrollo y la iban a ubicar en los principales mercados del mundo, porque el costo de la mano de obra estaban bajando mucho en relación al costo total. Así que los bajos sueldos no serían el factor dominante; pero pensaron que el proteccionismo era inevitable. Dijeron que iban a ubicarse en los centros principales del mercado como Europa occidental, EU, Japón, y hablaron también de grandes mercados en países en vías de desarrollo, entre los que mencionaron a México, India y Brasil. Así que el ímpetu para ubicarse en México, desde su punto de vista, iba a ser menor debido a los costos de producción y cada vez mayor debido al valor del mercado mexicano. Desde entonces el impacto total de la crisis y la deuda ha cambiado las condiciones. El hecho de que haya niveles tan bajos de inversiones es consecuente con la idea de que el mercado no se está desarrollando como desean. No creo que esta visión que tienen vaya a funcionar como ellos piensan, porque cuando se descentraliza la producción se pierde el control central. Su noción es que van a tener un concepto diseñado en EU, y que entonces tendrán producción y ventas aquí. Yo creo que el concepto del mercado grande es inevitable en términos de producción. Lo lógico sería que con el tiempo se incorporara a México porque el mercado de EU quiere crecer cada vez más. Por otro lado, el movimiento de una mano de obra a través de las fronteras creará una interacción a nivel institucional y las instituciones requerirán cada vez de una mayor coordinación política.

—Por último, ¿en qué proyecto estás trabajando ahora?

—Ando en busca de cambios. Con Sabel vamos a volver a "La segunda etapa industrial", para hacer nuestra propia crítica.



YA NO BAJO A LA MINA: NO MÁS POLVO, NO MÁS AGUA...

Leobardo Silva

Otra cosa señor, yo no tuve escuela porque mis padres fueron pobres. De muy chico me fui a trabajar. A los doce años cargaba un chiquihuite de carrizo en la espalda con 20 kilos de mineral en la mina Xitinga. Por allá, cerca de Poder Dios, municipio de Tetipac, en el estado de Guerrero. Era por el año de 1920. Ahí largué mi primera juventud. A los 14 años arrié un carro de a tonelada con otro compañero. Aquí tengo la seña donde me machucó. En ese tiempo no daban las compañías ni un curita. Se me partió el dedo y me fui a curar a casa. Lloré toda la noche y tenía miedo, era muy niño, todavía no sabía de accidentes.

Sí que era duro trabajar entonces de minero. Terminando los 14 años empecé de barrotero. Usted señor es muy joven, no conocerá lo que era un barrotero. Con sólo un fierro y un marro hacíamos chiflones, atacábamos frentes y tumbábamos el mineral. Aquí fue donde de verdad me hice minero. Allí anduve y en el año 27 llegaron las máquinas a Xitinga. Se acabó el trabajo de barrotero, se acabó la costumbre de trabajar con un marro y una barrena: golpearla, colarla, hacerle tres barrenitos por parada... asinita durante muchos días. Se acabó el barrotado trabajando a polvo. En una mano la bola de lodo con parafina pa'lumbrar los oscuros túneles, con la otra golpear... una vez, otra... otra... Al poco tiempo empezaron a usarse las lámparas de carburo.

Trabajaba por compromiso. A un perforista le pagaban dos pesos diarios, al ayudante uno. Yo era ayudante, señor, trabajaba por compromiso, es decir por necesidad. Renuncié en el año 32. Ya no quise andar por ahí en el vil trabajo de la mina. A mí no me gustaba y que

me voy rumbo a mi casa. Al poco tiempo estaba ya de vuelta. No me quedó de otra, si quería ganar dinero tenía que trabajar en la mina. Le dije a MacCoy, un americano, que no quería trabajar con la máquinas, que me la diera de plano de peón, ahora le llaman rezagador. Regresé pues, y MacCoy me dijo: "Toma la lámpara de carburo y vamos para adentro". Pedí mi carburo.

—Nada más me sigues —dijo, y no habló más. Agarramos rumbo pa'onde yo había renunciado y, llegando, había un winche eléctrico que jalaba una tonelada.

—Si puedes manejar eso te quedas —dijo el americano.

Estaba manejando un hombre llamado Bernardino Zagal. Era destajista. MacCoy le dijo: "Tú no debes estar aquí arriba, ve con la gente allá abajo. Se va a quedar aquí Leobardo Vega". Yo.

—Ponte un cajón de dinamita —me dijo—, te vas a sentar aquí. Yo te digo qué debes hacer. Nada más agarra las palancas, las aprietas... le aflojas... Esta para subir, la va uno forzando... forzando... hasta lograr que suba para arriba. Al llegar arriba esta palanca se va aflojando y la otra se va apretando.

Así me tuvo hasta las doce, manteniendo tepetate, del tiro hasta arriba.

—Te vas a aprender los toques del timbre: uno para subir, uno para parar y al llegar arriba al vaciadero, tiene que tocar. Ya que vació te va a tocar uno. Abre la puerta. Ya que abrió tocan dos para bajar todo.

La cosa se puso fea cuando me dijeron: "Ahorita vamos a subir a mandar un viaje de herramienta. Te la vamos a mandar, y como esto no es carga, va a ser des-

pacio. Te vamos a dar tres toques". La bajé, oí la sonadera del fierro. Al rato que me dan tres toques pausados. Es pa'rriba, pensé, así me habían dicho. Empiezo a subirla y que se me olvida que esta mano es pa'pretar y aflojar la otra... bien floja. La que había que apretar no la atranqué. La mano izquierda es la del freno... la de parar. Aflojé las dos. La chorrié. Se fue pa'bajo hasta que golpeó.

¡Ya maté gente!, pensé. Empiezo a meter pa'pretar y ahí voy pa'rriba. Me asomé al tiro y vi subir seis lucecitas, lámparas de carburo. ¡Ahí vienen todos!, dije.

—¿Por qué la chorriaste? —me preguntaron—. La soltaste y fue a caer abajo.

—Es que se pegó un fierro y la regresé —respondí.

Después ya estuve trabajando bien. Al otro día me dijo el jefe: "Te vas a quedar". Por eso vivo, por ese americano que me sacó fuera. Por el miedo de quedarme a trabajar allí. Porque se estaba muriendo la gente. Le llamaban "cascado del pulmón". Mucha gente murió en Xitinga, en Xontalpa, en Monte Carlo. Aquí mismo, cerca de Taxco, en La Concha. Todos mis compañeros que trabajaban donde yo andaba, ninguno vino a Taxco. Yo fui winchero, no más polvo, no más agua y... me salvé.

Así estuve trabajando un tiempo en la mina, en el tiro que le llamaban "Arévalo". Un día me dijeron: "No se encontró mineral en ese tiro, te vas de ayudante de tubero". Ya pa'entonces ganaba un peso sesenta y cinco

centavos, fue por ahí del 32. Para el 34 entré al sindicato y me tabularon. Era pura formalidad señor, a cada rato me cambiaban de categoría: un día era tubero, otros días me prestaban y tenía que ir pa'bajo de ayudante de perforista. Otra vez al agua, otra vez al polvo. Barrenar arriba, llegar aquí. Darle a este frente pa'llá y a éste pa'cá. Sobre veta señor, sobre el metal. Yo pedía siempre salirme de la mina y un día el americano me dijo: "Te vas a ir de bombero, a mantenimiento del agua de las minas".

Una bomba en el nivel 8 tiraba el agua al 7, de aquí una bomba centrífuga grande la mandaba al 5. En el nivel 6 había una bomba triple que mandaba el agua también al 5, que era el depósito general de donde se sacaba toda el agua a la superficie. Allí anduve en ese trabajo hasta el 43.

Un día pedimos aumento de salario y el gerente sin más se negó.

—Si quieren la mina, se las dejo —respondió—. Pero un quinto más no les doy.

Por la tontera de la gente recibimos la mina. No nos indemnizaron, no nos pagaron incapacidad, no nos dieron nada... sólo la mina quedó como cooperativa... nada más... allí murió.

Fue tonta la gente en ese tiempo, no estaba como ahorita. En ese año del 43 se nos hizo fácil creer que éramos los dueños de la mina... Fácil... "Ahora sí vamos a ganar harta lana", decíamos. Al año nos estaban pa-





gando medio sueldo y todos lo aceptábamos... la mina era nuestra... ¿o no? Así estuvimos con media raya hasta que una vez, en asamblea, se nos comunicó que un suizo, un tal Alberto Restan quería comprar la mina, que iban a venderla ya. Yo estaba enfadado y no terminé el año en Xitinga. Me vine pa'cá... a la mina "Pedregal". Sí, aquí señor, aquí nomás cerca de Taxco.

Para colmo me acabé casando, el muy tonto a los 18 años. Suerte que teníamos nuestras tierras. Allá nos fuimos a vivir. Mi madre sabía criar gallinas en el monte.

— Por salario no te pares — me dijo. Ahí comimos con pollito y lo que daba la finca. Se quedó mi mujer y me vine otra vez pa'cá: a la mina del "Pedregal". Como ya había sido ayudante de bombero, pagaban 14 pesos a la semana. Ya pagaban el domingo. A los pocos días vino un aumento de emergencia de 90 centavos. La comida era muy barata en Taxco. Nos cobraban diez pesos por semana, pero ganando 14, tampoco ajustaba. Tenía que mandar dinerito a la tierra. No ajustaba, estaba muy limitado.

En ese tiempo la tequila pa'mí era miel, me gustaba mucho.

Estuve trabajando con la compañía Asarco, así se le

nombraba antes. Hasta que un compadre mío, empleado como cabo de mecánico en otra compañía de Taxco, la Peñoles, me prometió arreglar mi sueldo.

— Te vas a ganar 4.40 diarios y 2 pesos de bonificación — dijo.

Me arregló con un jefe americano llamado Patricio MacDonald. En las pruebas de las máquinas, le mostré que sabía empacar todo lo que le pasaba a una máquina cuando no sirve. Me quedé de planta ganando 6.40 diarios.

— Te voy a traer a tu familia para que no se te vaya la plata — me dijo mi madre. Ya me ajustaba y desde el 44 se vinieron éstos pa'cá.

Tiempo después, no me acuerdo ya de la fecha, paró la Peñoles. Dicen que un ingeniero le jugó chueco, diciendo que ya no había metales, cuando poco faltaba pa'llegar a las metaladas de 12 metros de ancho los rebajes... tumbes anchos como la calle, cantidad de toneladas de metal. No pudieron llegar porque un mentado ingeniero Carreón les dijo que pa'dentro no había metal. Era jefe de la exploradora y les dijo que ya no había, pero era pa'venderla a esta compañía, la Asarco.

Quedó bien ese ingeniero. Llegó a gerente... después lo corrieron. Por lo pronto paró la Peñoles y que me quedo sin trabajar, con la familia aquí en Taxco y pagando renta. No es como hoy señor, que gracias a Dios tengo esta casa. La hice a puro trabajo. El primer piso con ayuda de mi hija y mi mujer que vendían cositas por allá arriba. La casa de encima me ayudó mi hijo. En ese entonces no me quedó sino meterme de gambusino pa'poder medio vivir.

Así es señor... gambusino es el que busca metal, es más claro que decir "buscón". En eso anduvimos varios, vendiendo metal por nuestra cuenta. Había mucho plomo; el zinc no lo querían comprar. Aquí en Taxco un tal Samuel y otro Enrique Estrada nos lo compraban. Lo andábamos robando de las minas abandonadas. Era peligroso señor, sin luz, totalmente a oscuras, casi sin he-

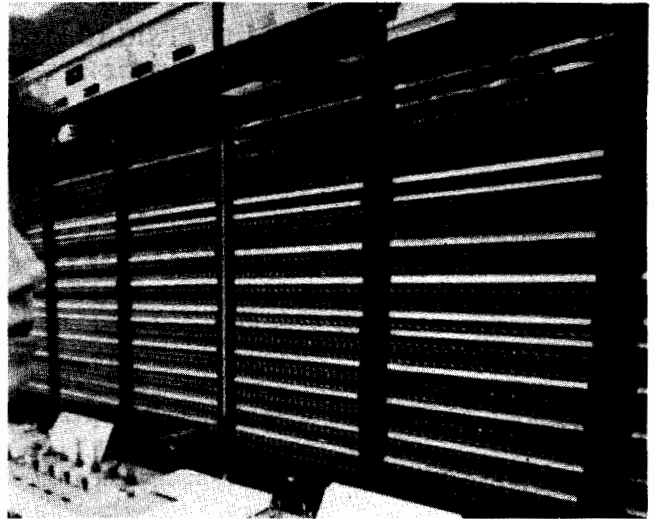


rramientas trabajábamos día y noche. Teníamos que cuidarnos de los vigilantes y demás. Los túneles estaban medio destruidos. Muchas veces se nos vinieron abajo los techos y las paredes. Era peligroso señor... varios de nosotros murieron enterrados.

Nos pagaban el kilo de metal fino a 60 centavos, después nos fueron bajando hasta que Enrique Estrada nos pagó el kilo a cuatro centavos. Ya no daba ni pa'pagar el flete de burros que subían el metal hasta la carretera. Pa'cabarla de fregar, se nos apareció en el rumbo un militar, el general Tapia, muy generalote que se valió de la ocasión. Nos mandaba federales a quitarnos el metal a la brava, cuando salíamos de las minas. Hasta nos pegaban porque dizque andábamos robando... El metal era pa'venderlo... Ya no costaba ir. Dos o tres días, con sus noches, los pasábamos trabajando pa'sacar 50 pesos... El metal lo querían regalado.

No me quedó más que irme de aquí. Me fui a trabajar a Mezcala, a la construcción de una hacienda de la mina "Guadalupe", en Mazapa, Guerrero. Había mucho mosco que le nombran "pinolillo", muy bravo. Andaba trayendo un hijo chico que ya grande tuvo un accidente en la compañía, aquí en estas minas. Había mucho mal del pinto. No, dije, aquí se va a pintar mi hijo y hasta yo. Me fui pa'Mochitlán, a unas minas de antimonio, entre Chilapa y Tierra Colorada, la "Cuadrilla" le nombraban. Trabajé como contratista, mina chica de un dueño nombrado Antonio Montero. De ahí salí pa'Cuernavaca, a colar un tiro de 30 metros pa'buscar agua. En el 51 volví a caer aquí. Desde entonces no he vuelto a salir de la compañía.

Entré como tubero a montar un compresor en la mina 12. Fui contratado pa'instalar la tubería hasta los toques que había dejado la Peñoles. Ganaba 8 pesos diarios, que era harto dinero. A los seis meses terminó. Le metí fuerte y Reed, un norteamericano, y un canadiense, Kent, me dijeron que me quedara. Es muy poquito el sueldo, les dije. Alcancé 10 pesos y me quedé de tubero.



Poco me duró el gusto. Otra vez tuve que andar en la mina comiendo mucho humo, mucho polvo. No tenía ventilación, le faltaban los chiflones y la mina "Guerrero" estaba muy rica de metal. Y donde hay mucho metal, hay mucho gas. Nada más había dos turnos; cuando entraba el primero en la mañana estaba lleno de humo, no había respiradero, no había ventilación. Le dije a mister Harris — un norteamericano que también me estimó como aquél de Xitinga —, que me iba a separar.

— Me mandan a rezagar, me mandan de ayudante de perforista, de ayudante de rielero, de ayudante de ademador. A rezagar los frentes donde están las humaredas grandes, — le dije.

— ¿Eres tubero? ¿Por qué no me lo habías dicho?

— De todos modos llegó el momento, me voy a separar.

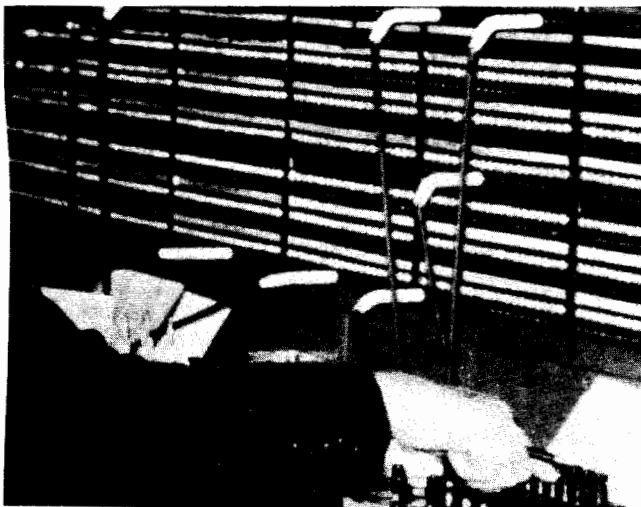
— Tú no te vas. Tú sabes manejar estas máquinas de compresores.

— Pero ahí están completos, nadie las deja. Me voy el 19 de diciembre...

— Antes de que llegue ese día, yo te saco de ahí.

El 20 de julio del 61 que me manda la orden pa'salir; fuera del humo, fuera del polvo. Ese día dejé pa'siempre la oscuridad de los túneles y hasta la fecha estoy aquí: operador de compresor. Cuido siete compresores y ocho bombas.

— Voy a hacer mis ahorros a la compañía — le dije a mi familia. Ahora ya gano 180 pesos diarios. Es mucho dinero pa'lo que ganaba antes. Soy operador de compresores, donde se comprime el aire pa'barrenar las minas; no más polvo, no más humo, no más gases, no más agua. Tuve suerte señor, ime salvé! Soy Leobardo Vega y tengo 30 años de antigüedad.



Testimonio recogido por *Luis Méndez y Orlando Durango* en una mina del estado de Guerrero.

**Actividades Conmemorativas del XV Aniversario de la
Universidad Autónoma Metropolitana**

LA MODERNIZACION EN MEXICO

**Seminario Internacional
9, 10 y 11 de noviembre de 1989**

México – Estados Unidos en el contexto de la economía mundial

Situación actual de la reestructuración económica en México

Estado, empresarios y reestructuración en México

El trabajo en la reestructuración productiva

La modernización política

*Lugar: Sala de sesiones del Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social.
Avenida San Jerónimo, esquina con San Ramón, México, D.F.*

Informes: Universidad Autónoma Metropolitana – Xochimilco
Departamento de Relaciones Sociales
Calzada del Hueso 1100, Col. Villa Quietud, Coyoacán, C.P. 04960, México, D.F.
Teléfono: 594-39-66
Telefax: 52-5 6711621



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

CONVOCATORIA

Reestructuración productiva y Reorganización Social

(Segundo coloquio de Jalapa)

Las Instituciones abajo firmantes convocan al Coloquio sobre reestructuración productiva y reorganización social que se llevará a cabo en la unidad docente interdisciplinaria de humanidades de la Universidad Veracruzana, Jalapa, Ver., del 25 al 28 de octubre de 1989.

LOS TEMAS DEL EVENTO SERAN LOS SIGUIENTES:

I. Teorías sobre la reestructuración

II.- Reestructuración y economía

- a) Dimensión internacional de la Reestructuración
- b) integración México-Estados Unidos
- c) industria maquiladora
- d) política económica
- e) empresa paraestatal
- f) privatización
- g) políticas de bienestar
- h) mercado de trabajo
- i) gran corporación
- j) economía informal
- k) formas de gestión
- l) sector social y cooperativismo
- m) ramas industriales y servicios

III.- Reestructuración y trabajo

- a) proceso de trabajo, cambio tecnológico y condiciones laborales
- b) salud de los trabajadores
- c) trabajadores agrícolas y campesinos
- d) legislación laboral, contratación colectiva y flexibilización
- e) organizaciones y movimiento obrero (sindicato, corporativismo, etc.)
- f) mujer y trabajo
- g) trabajadores y apartado "B"
- h) administración y cambio organizacional

IV.- Reestructuración y política

V.- Reestructuración y problemas urbanos

- a) descentralización territorial
- b) movimiento urbano
- c) políticas urbanas

VI.- Reestructuración y política rural

VII.- Reestructuración y política educativa

- a) modernización educativa
- b) política científico-tecnológica
- c) movimiento estudiantil y política educativa

VIII.- Cultura y respuestas sociales frente a la reestructuración

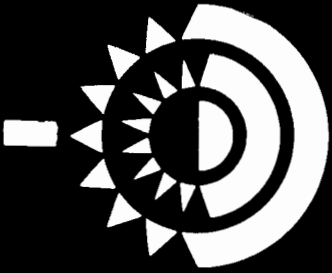
IX.- Reestructuración y medio ambiente.

Las personas o instituciones interesadas en presentar ponencias en el coloquio deberán enviarlas antes del 30 de septiembre de 1989 a Enrique de la Garza Toledo, Maestría en Sociología del Trabajo, Departamento de Sociología, UAM-I, apartado postal 55-536, 09340, México, D.F. (Tel. 686-03-22, ext. 428); o a Leopoldo Alafita, Centro de Investigaciones Históricas, Francisco Moreno esquina Ezequiel Alatraste, A. postal 369, Xalapa, Ver. (Tel.: 529-67).

Las ponencias tendrán extensión máxima de 15 cuartillas y deberán mecanografiarse a renglón seguido. Junto con la ponencia del autor presentará un resumen de máximo 2 cuartillas. Una vez cerrado el plazo de admisión de ponencias el Comité organizador formará las mesas de trabajo y publicará el programa definitivo del evento.

UAM-I, UAM-X, UAM-A, Centro de Investigaciones Históricas (UV), Facultad de Sociología (UV), Facultad de Economía (UV), CIESAS golfo, Instituto de Investigaciones Económicas (UNAM), Instituto de Investigaciones Sociales (UNAM), Facultad de Economía (UNAM), Facultad de Ciencias Políticas y Sociales (UNAM), ILET, Red Nacional de Información sobre Maquiladoras, Red Nacional de Investigación Urbana, Centro de Estudios de Población (UA Hgo.), Instituto Nacional de Estudios Campesinos, Mujeres en Acción Sindical, CEMOS, Departamento de Trabajo Social (UAT), CES (Colegio de México), Universidad Obrera, DEAS (INAH), Escuela Superior de Economía (IPN), Dirección de Estudios Históricos (INAH), ENAH, Grupo de Educación Popular con Mujeres, CIESAS, Centro Regional Chihuahua (INAH), Universidad Pedagógica Nacional, Centro de Investigación en Ciencias Económico Administrativas (UA Edo. Méx.), COLEF, CIR-Universidad de Yucatán, Escuela de Economía (UAP), Escuela de Sociología (UAQ), Equipo Pueblo

Revistas: Brecha, El Cotidiano, Revista Mexicana de Sociología, Problemas del Desarrollo, Ciudades, Cuadernos políticos, Economía: Teoría y práctica, Estudios sociológicos, Crítica (UAP). SITUAM, SUTIN.



La Jornada

Un diario a la medida de su tiempo