



La Situación del Trabajo en México ha sido editada dos veces (2003 y 2006) con gran éxito editorial se convirtió en una obra de referencia no solo por las temáticas contenidas sino por la calidad de los redactores. Se trataría de editar la tercera versión (2012) en un marco de gran crisis financiera y económica. Es decir, el eje común de la reflexión durante la crisis actual, iniciada en el 2008 que se reflejará en series en el tiempo y en que medida la crisis se acuñó también en el ámbito interno de la Economía Mexicana, antes del 2008, además de sus innegables componentes internacionales o bien como estos componentes internacionales interiorizados en la Economía mexicana contribuyeron a desencadenar la crisis.

La segunda consideración con respecto de las ediciones anteriores es la conveniencia de dar mayor importancia a los principales conflictos laborales y sindicales que se han desarrollado en los últimos años, cuyo tratamiento más adecuado no sería a través de las cifras sino el análisis cualitativo con uso de entrevistas, noticias periodísticas, junto a los números necesarios del sector (por ejemplo de las huelgas mineras no solo importa el número de trabajadores, o de secciones del sindicato sino el análisis cualitativo del desenvolvimiento del conflicto).

La situación del trabajo en México, 2012 el trabajo en la crisis

**Enrique de la Garza
(Coordinador)**

La situación del trabajo en México, 2012 el trabajo en la crisis



www.plazayvaldes.com

P Y V

La situación del trabajo en México, 2012, el trabajo en la crisis

**Enrique de la Garza Toledo
(coordinador)**



Primera edición: octubre 2012

D. R. © Enrique de la Garza Toledo

© Plaza y Valdés S. A. de C. V.
Manuel María Contreras 73. Col. San Rafael
06470 México, D. F. Teléfono: 5097 20 70
editorial@plazayvaldes.com
www.plazayvaldes.com

Plaza y Valdés Editores
Calle Murcia, 2. Colonia de los Ángeles
Pozuelo de Alarcón 28223, Madrid, España
Teléfono: 91 862 52 89
madrid@plazayvaldes.com
www.plazayvaldes.es

Corrección de Estilo: Alejandro Suverza
Formación Tipográfica: Eduardo Olguín Molina

ISBN:

Impreso en México / *Printed in México*

Contenido

I. Los nuevos escenarios de la crisis, por una salida social

Los nuevos escenarios económicos de la crisis 15
Etelberto Ortiz

II. El mercado de trabajo

Crisis, empleo y pobreza..... 41
Araceli Damián
La situación del empleo en la crisis en México 65
Regina M.A. Galhardi de Pujalt
La precarización laboral y desempleo en México (2000-2009)..... 91
Brígida García Guzmán
Sector Informal en México visto bajo el esquema conceptual
OIT-Grupo de DELHI..... 119
Rodrigo Negrete Prieto
Los dilemas de la integración laboral juvenil en tiempos de crisis 155
Minor Mora Salas y Orlandina de Oliveira
La manufactura en crisis y en la crisis 193
Enrique de la Garza Toledo
La industria automotriz en México (2008-2010) de la crisis
al afianzamiento regional estratégico 247
Alejandro Covarrubias V.
Los migrantes mexicanos en la crisis 289
Fernando Herrera Lima

El mercado de trabajo de los trabajadores de la educación	313
<i>Juan Manuel Hernández, Ignacio Llamas y Nora Garro</i>	

Condiciones de trabajo y organización en algunas ocupaciones “atípicas”: Call centers, Wal mart, Macdonald’s, extras de televisión, ambulantes del centro histórico, vagoneros, tianguistas, microbuseros, taxistas, metrobuseros	345
<i>Inés Montarcé, Juan Hernández, Gustavo Garabito, Azucena Feregrino, Miguel Angel Olivo, Sandra Ruiz, José Luis Gayosso, Carlos León, Leticia Pogliaghi, Carlos Martínez (miembros del proyecto y grupo de investigación sobre el trabajo atípico, CESTA de la UAMI)</i>	

III. Relaciones Laborales y Conflictos Sindicales

Los proyectos de Reforma Laboral a mayo del 2011	397
<i>Enrique de la Garza</i>	
La polémica acerca de la tasa de afiliación sindical revisada al 2010	453
<i>Enrique de la Garza Toledo</i>	
La Contratación Colectiva de Protección Patronal (CCPP)	473
<i>Alfonso Bouzas O., Oliver Reyes y Mario Vega H.</i>	
The Struggle of the National Mine, Metal and Steel Workers Union of the Mexican Republic.....	501
<i>Benjamin Davies</i>	
Ese calvario llamado pasta de conchos.....	515
<i>Carlos Rodríguez Rivera/CEREAL</i>	
La construcción conflictiva del SNTE.....	529
<i>Marco A. Leyva Piña y Javier Rodríguez Lagunas</i>	
Presente y futuro de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT)	569
<i>Jorge Robles</i>	
El Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) en la coyuntura de la crisis	605
<i>Edgar Belmont</i>	
El nuevo sindicalismo blanco.....	639
<i>Pedro S. Villegas Rojas</i>	

IV. La reestructuración de las empresas y el empresariado

Las asociaciones empresariales y el estado panista.....	661
<i>Matilde Luna</i>	
Reestructuración del empresariado y de las grandes corporaciones.....	697
<i>Marcela Hernández Romo</i>	
Corporaciones multinacionales y prácticas de empleo en México.....	731
<i>Graciela Bensusan y Jorge Carrillo</i>	

Presentación

La *situación del trabajo en México* ha sido editada dos veces (2003 y 2006) con gran éxito editorial, se convirtió en una obra de referencia no sólo por las temáticas contenidas sino por la calidad de los redactores. Se trataría de editar la tercera versión (2012) en un marco de gran crisis financiera y económica. Es decir, el eje común de la reflexión sería lo acontecido de 2000 a 2012, especialmente durante la crisis actual (finales de 2008 y 2009) que se reflejara en series en el tiempo y en qué medida la crisis se acuñó también en el ámbito interno de la economía mexicana, además de sus innegables componentes internacionales, o bien, cómo estos componentes internacionales interiorizados en la economía mexicana contribuyeron a desencadenar la crisis.

La segunda consideración con respecto a las ediciones anteriores, es la conveniencia de dar mayor importancia a los principales conflictos laborales y sindicales que se han desarrollado en los últimos años, cuyo tratamiento más adecuado no sería a través de las cifras sino el análisis cualitativo con uso de entrevistas, noticias periódicas, junto a los números necesarios del sector. Por ejemplo de las huelgas mineras no solo importa el número de trabajadores, o de secciones del sindicato sino el análisis cualitativo del desenvolvimiento del conflicto.

ENRIQUE DE LA GARZA TOLEDO

I. Los nuevos escenarios de la crisis, por una salida social

Los nuevos escenarios económicos de la crisis

*Etelberto Ortiz*¹

El propósito del presente trabajo es exponer una interpretación crítica sobre la forma en que se generó la crisis en Estados Unidos y su incidencia en la economía mexicana. El problema a destacar es que la crisis está lejos de haber llegado a su fin, y que nuevos desarrollos podrían lanzar procesos de ajuste con severos impactos, con potencial para trasladarse a los trabajadores. La argumentación se funda en cuatro comportamientos que parecen sustantivos para generar hipótesis relevantes sobre la dinámica previsible:

- El modelo productivo-comercial de la globalización, que principalmente descansa en la relocalización productiva hacia terceros países con salarios más bajos que en Estados Unidos parece haber llegado a su límite al ya no permitir aumentar la productividad y la rentabilidad real. Existe evidencia de que la trayectoria de productividad, salarios y consumo improductivo ha llevado a un estancamiento y una presumible caída de la rentabilidad real en el país en mención a pesar del incremento de los excedentes en dicha economía (Dumenil, 2010).
- Así como en la crisis de 1929, un conjunto de errores de política monetaria se convierten en detonadores de la crisis. En particular, el aumento de las tasas de interés a principios de 2007 cuando los precios del sector inmobiliario empezaron a caer (Skidelsky, 2009). A partir de septiembre de 2007, la debacle en el sector bancario fue imparable ya no sólo en Estados Unidos sino en buena parte del mundo desarrollado (Skidelsky, 2009).

¹ Profesor de la UAM-X.

- La inflación en los precios de activos financieros, que cobra ímpetu con la liberalización financiera desde mediados de los años ochenta, llegó a su fin desde principio de 2000 en que empieza un ciclo de caída en los precios de activos financieros y que llega hasta finales de 2001. El ciclo se reanima en buena medida debido al gigantesco déficit público y externo que se requirió para financiar las guerras en Afganistán e Irak; y toca su punto más alto a mediados de 2008. A partir de ese punto se dio la caída de ingresos y de las bolsas, con toda la bien conocida secuela en el ámbito financiero.
- La segunda etapa de medidas de política anticrisis se ubica en el ámbito financiero, con la serie de rescates de bancos y empresas “demasiado importantes para dejarlas quebrar”. Debemos señalar que esta acción ocurre en un ámbito en el que ya está en marcha un gigantesco esfuerzo de demanda efectiva. Este rescate financiero ocurre en medio de un amplio proceso de endeudamiento tanto público como privado. Por ello, es de notar que el coeficiente deuda/ingreso no sólo no se ha reducido sino que incluso ha aumentado hasta finales de 2010, a la par de un acelerado incremento de la preferencia por la liquidez. Esto hablaría de un estancamiento en el proceso de salida de la crisis, ya que ambas condiciones apuntan a que no hay una reacción efectiva en las decisiones de inversión, en tanto prevalecen las condiciones de base que dieron origen a la crisis.

Es en este contexto que se definen las posibilidades de salida de la crisis en México, debido a la enorme debilidad institucional que ha conducido a una situación de paroxismo frente a la crisis, tal que el gobierno de México dejó de plantearse políticas para enfrentarla. Sin embargo, se encuentra que se ponen en marcha una serie de planteamientos de política en Estados Unidos que conducen a buscar una transformación estructural de ese país, la que ha de incidir de manera crítica en la inserción de la economía mexicana a ese espacio económico. Autores como David Harvey (2010), R. Boyer (2010) y Dumenil (2010), desde diferentes enfoques, coinciden en destacar la gestación de un nuevo proceso de organización productiva y financiera con el objeto de darle continuidad al proceso de acumulación de capital.

¿Podrá seguir en la inacción el Estado mexicano frente a las transformaciones que ahora son necesarias para sacar adelante al país? La visión que anima este texto es la urgencia de generar e impulsar una estrategia de cambios que permitan remontar la transformación que necesariamente se ha de dar en el contexto internacional y puede definir el modelo económico de México.

La dependencia de México ante la recuperación estadounidense muestra que la crisis presenta una asimetría tal que no es posible reducirla al estándar del

comportamiento que aparece en los países centrales.² Se plantea que la salida efectiva de la crisis debe descansar en un programa social, es decir, de reestructuración productiva y distributiva a favor del trabajo. Las salidas por el rescate del capital ya se intentaron y no parecen estar dando frutos en términos de capacidad de reacción en los mercados. El antecedente más claro se tiene en la crisis del 29, cuando el momento de reactivación en la economía estadounidense se encuentra hasta 1933 a través de políticas de incidencia redistributiva con el *New Deal*.³

El punto es esencial en el debate actual, en tanto que la reacción del Estado mexicano ya está enfilándose, al igual que en las crisis de los últimos 50 años, a hacer descansar el ajuste de la crisis en la espalda de los trabajadores. Por esa vía tan sólo se hará más aguda la crisis social y política que ahora se vive sin poder generar capacidad de salida productiva y financiera.

El doble ciclo de la crisis en Estados Unidos

Para muchos la crisis empezó en septiembre de 2008 con la quiebra de Lehman Brothers, y con ello las causas y dinámica de la crisis se reducirían al problema de los “activos tóxicos” empacados con las hipotecas *sub-prime*. No obstante, se estarían ignorando al menos seis eventos fundamentales:

1. El largo proceso de inflación de precios de activos bursátiles que se inicia en 1989 y que en 2000 alcanzan su punto más alto. Al respecto, ya en 2001, B. Bernanke y Gertler (2001) expresó su preocupación por “desinflar” los precios de activos sin provocar una depresión. La segunda oleada de crecimiento de precios de activos descansa en la gran disponibilidad de liquidez y muy escasamente en un impulso serio de la inversión.
2. Hacia finales de 2004 y principio de 2005, inicia un proceso de reducción del ciclo de actividad económica en muchas variables críticas como el consumo privado, la inversión y las exportaciones estadounidenses. Estas variables empiezan a reportar algunas tasas negativas en 2006, particularmente, la tasa de inversión que se extendieron por trece trimestres consecutivos, hasta principios de 2010.

² En Thirlwall y Pacheco-López (2008), Ortiz (2010), José Flores (2010), aparecen diferentes argumentos con respecto a la asimetría en los procesos de reacción desde los polos de comercio e integración.

³ Galbraith J.K. (1973) y Skidelsky (2009) en los que se destaca la secuencia del largo proceso de reactivación que se siguió frente a la crisis del 29.

3. La interpretación ortodoxa de los altos precios de los activos financieros y la acumulación de deudas impagables se analizó con una perspectiva muy limitada: como consecuencia de un largo periodo de tasas de interés muy bajas. En consecuencia las tasas de interés en Estados Unidos a finales de 2004 empezaron a aumentar, y para 2007 cosecharon sus primeros “éxitos” con las quiebras bancarias (Skidelsky, 2009 y Eichengreen, 2006).
4. Entre los años 2000 y 2001 hay una reducción en los precios de activos bursátiles que se reactivó con el inicio de las guerras en Afganistán e Irak, este aparente auge se sostuvo en buena medida por los estímulos de demanda efectiva generados por la guerra con su contraparte en déficits gemelos.
5. Durante 2010 aparece una aparente recuperación que a juicio de muchos —como Stiglitz (2010)— no termina de convencer porque está montada sobre la ficción del movimiento bursátil y no en los cambios productivos necesarios para dar origen a un proceso de crecimiento sostenible.
6. La aparente reactivación también se sustenta en un proceso de rescate de deudas sin haber resuelto el mecanismo por el cual se reproducen, ni el proceso de financiarización de las mismas; que en el fondo descansa en una grave intervención estatal vía política fiscal y monetaria que conduce a una ampliación en el déficit gemelo.

En este contexto, no hay razón por la cual la crisis fuera una sorpresa o no pudiera ser prevista. Ahora lo importante es establecer un argumento sobre el proceso en su conjunto, para establecer un marco analítico pertinente para la discusión de su impacto en México. Por ello, las preguntas correctas debieran ser alrededor de la forma en que se acumularon los desequilibrios fundamentales: ¿Por qué razón empieza un ciclo de contracción de la producción y la demanda, ante la caída de los precios bursátiles que todos juzgaban como precios inflados? ¿Por qué razón se siguen acumulando instrumentos de deuda a pesar de que ni inversión ni producción crecen? ¿Por qué razón a pesar de estas dos condiciones, los precios de activos financieros siguieron creciendo como si su “fundamento productivo” fuera consistente? Hay dos conjuntos de respuestas:

- Unas enfatizan que en realidad el ciclo de la economía estadounidense ya había llegado a su fin, en buena medida porque desde principio de la década ya no podía lograr incrementos de productividad del trabajo bajo el modelo imperante desde la globalización, es decir, el de la *maquila-outsourcing*. En consecuencia la pérdida de competitividad los empujó a que su posición en el comercio tan solo fuera sostenible con pérdidas en términos de intercambio, lo que de hecho es la condición bajo la cual se verifica esta segunda ola de reactivación.

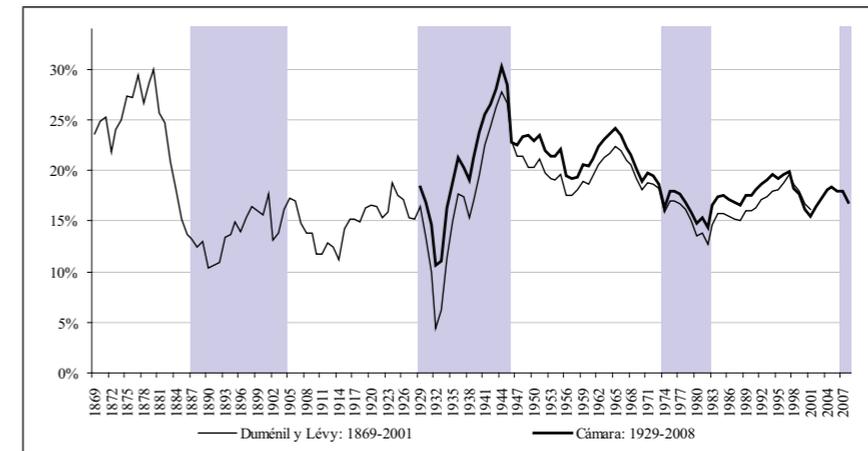
- Otras enfatizaron el desarrollo financiero, la “exuberancia irracional”. Ésta se presenta como no ajena a la política monetaria seguida por Estados Unidos al fundar su expansión de 1995 a 2009 en ahorro externo. En realidad, este argumento esconde una cierta perversión y es que el déficit estadounidense significa que sus elevados niveles de consumo estaban siendo financiados por el resto del mundo. La perversión estriba en que eso se hace con un proceso de financiamiento que descansa en la emisión de deuda soberana que puede ser redimida con sus propios instrumentos de deuda.

Existe evidencia muy consistente sobre los dos argumentos —por ejemplo en Hudson (2006) y Kregel (2006)— tan es así que la explicación de la crisis descansa en que ambas condiciones son complementarias y ciertamente críticas.

Producción-rentabilidad

Reproduzco una gráfica que presenta Sergio Cámara (2010), reportando el comportamiento de la rentabilidad en la economía estadounidense. La estimación es clara al mostrar los ciclos críticos en que caída de rentabilidad y ciclo son coincidentes. Dicho comportamiento también se puede obtener por una aproximación indirecta consistente en restar a la tasa de crecimiento de la productividad la tasa de crecimiento de los salarios reales. Este último procedimiento tiene la ventaja de mostrar el componente productivo de largo plazo.

Gráfica 1. Tasa general de ganancia y estructura económica en Estados Unidos (1869-2008)



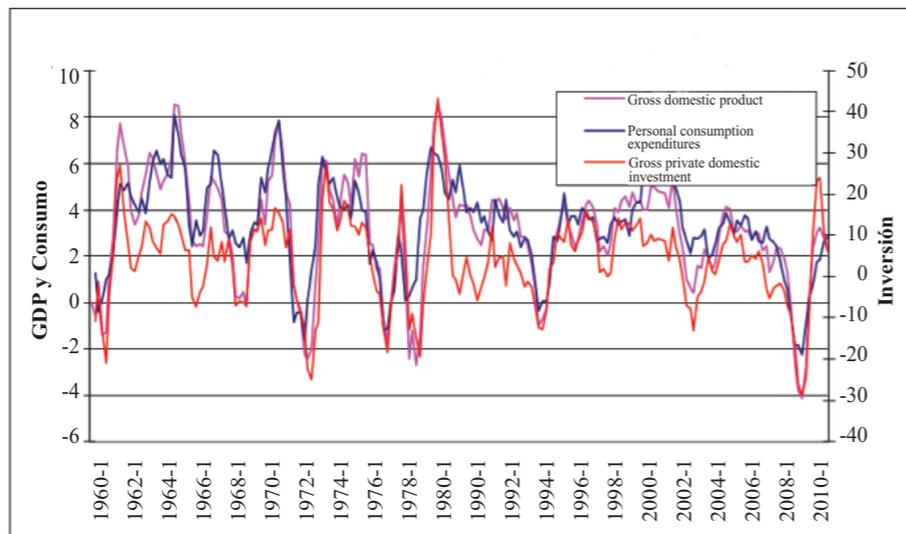
Fuente: Cámara (2010) y Duménil y Lévy (1993).

Nota: la tasa general de ganancia corresponde al conjunto de los negocios privados en Estados Unidos y está calculada como la ganancia total entre el capital fijo neto invertido en la producción. La serie ha sido suavizada por la tasa de utilización de la capacidad instalada.

Ciclo de negocios

El ciclo de negocios ya estaba en caída desde 2004, según se puede apreciar en la siguiente gráfica, elaborada a partir de las cuentas nacionales trimestrales de Estados Unidos, de acuerdo con el Bureau of Economic Analysis (1960-2010).

Gráfica 2. Ciclo de actividad económica por las tasas de crecimiento del PIB, la inversión y el consumo privado



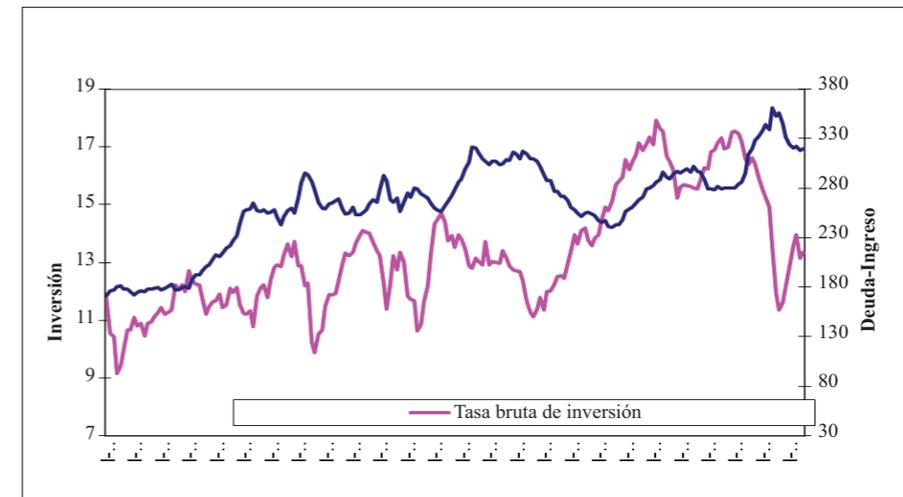
Fuente: elaboración propia con base en el Sistema de Cuentas Nacionales de Estados Unidos (NIPA), Bureau of Economic Analysis (1960-2010).

Se observa que la tasa de inversión se mantiene con tasas negativas desde el segundo trimestre de 2006 y hasta el cuarto trimestre de 2009. Hay que recordar que este ciclo ocurre en una situación que no se puede caracterizar como déficit de demanda. De hecho, ocurre en condiciones de un déficit creciente del sector público y del sector externo.

Aumento constante del coeficiente deuda-ingreso

Suele decirse que una economía que crece necesariamente tiene que incrementar los niveles de deuda. Esto es así cuando el aumento de deuda está asociado con una expansión que permite un flujo de ingreso que permite cubrir los pagos del servicio de deuda. De lo contrario, estaríamos convirtiendo agentes económicos virtuosos que pagan sus deudas en agentes “Ponzi”, es decir, que no pueden cubrir sus deudas. El coeficiente deuda-ingreso nos muestra la evolución de ambos comportamientos a nivel agregado. Encontramos dos comportamientos de la economía estadounidense que es importante observar: el de las empresas (gráfica 3) y el de las familias.

Gráfica 3. Coeficiente deuda-ingreso de las empresas y la tasa de inversión 1960-2010

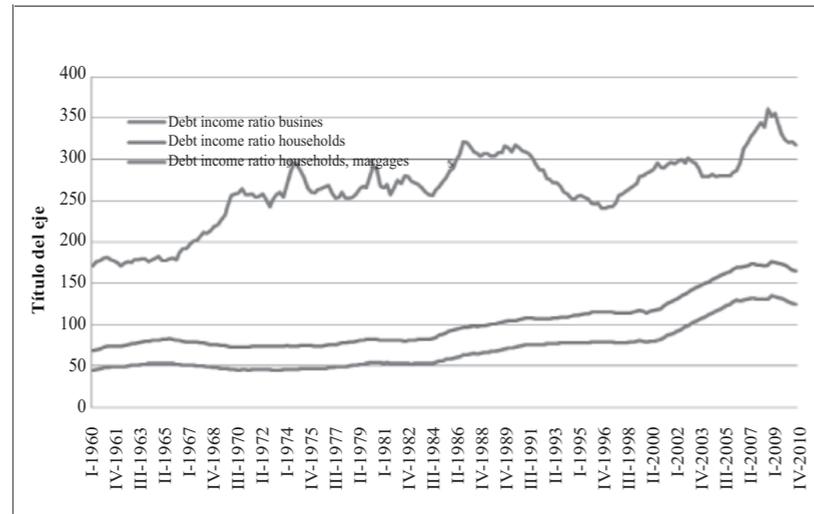


Fuente: elaboración propia con base en el Sistema de Cuentas Nacionales de Estados Unidos (NIPA) Bureau of Economic Analysis (1960-2010). Outstanding Debt, Federal Reserve (1960 a 2010).

Véase que el punto de rompimiento es alrededor de 2000, que se puede señalar como “el momento Minsky”, es decir, cuando se empieza a generar un cuadro de riesgo sistémico. Para 2004 es muy claro que las deudas crecen pero el producto no. Curiosamente, la situación es mucho peor para las familias debido al enorme peso que adquirieron las hipotecas (gráfica 4).

Llamó la atención un hecho que muestran estas dos últimas gráficas: se observa el proceso previo a la crisis y el posterior, una vez que el gobierno estadounidense emprendió un programa de salvamento de bancos sin precedentes en la historia. Como se puede observar tanto para empresas como para las familias, el programa de salvamento no parece haber cambiado las cosas. El nivel de las deudas se preserva no así el del ingreso, que como sabemos a lo largo de 2009 siguió contrayéndose y la recuperación de 2010 no recuperó el nivel previo. Esto significa que el patrimonio neto de las familias ahora es negativo.

Gráfica 4. Coeficiente deuda-ingreso para las familias, considerando las hipotecas 1960 a 2010



Fuente: elaboración propia con base al Sistema de Cuentas Nacionales de los Estados Unidos Bureau of Economic Analysis (1960-2010). Deudas a la vista, Federal Reserve, (1960 a 2010).

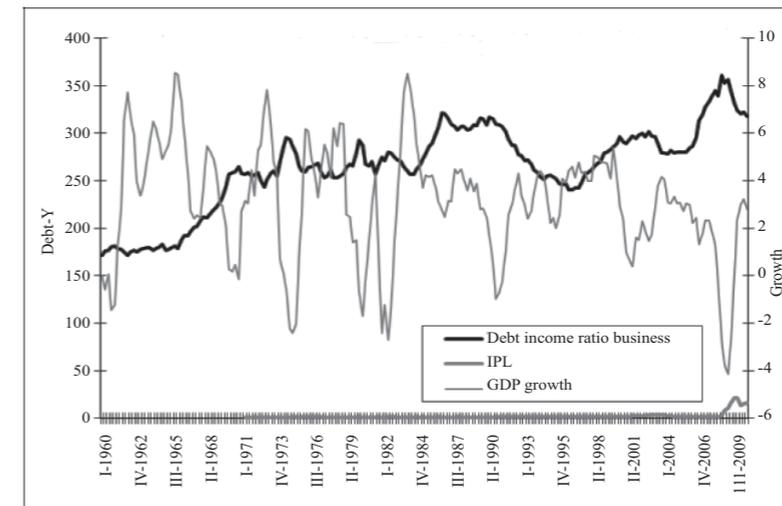
En lenguaje llano esto quiere decir que la idea de “ahora todos somos Keynesianos” se interpretó de una manera muy curiosa por los medios y el gobierno de Estados Unidos, por cierto muy parecida a la que se implementó en México en el periodo 1995-1997. Se rescató a los bancos en términos de salvar el valor de sus activos, es decir, las deudas de las empresas y familias. Sin embargo, ello no sirvió para reactivar a la economía, a pesar de que el nivel de demanda efectiva no parecía la fuente del problema dado el nivel del déficit. La caída en la demanda efectiva ocurre por la reducción de los ingresos de los trabajadores despedidos y porque el nivel de las

exportaciones continuó en contracción hasta el cuarto trimestre de 2009. El impulso a todo lo largo de 2010 se alimentó del impulso de las exportaciones, que ya para el tercer trimestre se observó como insuficiente.

Preferencia por la liquidez

¿Qué hacen las empresas cuando el escenario es tan complicado, como se comentó con anterioridad? Pues consideran que la incertidumbre es muy elevada como para emprender nuevos planes de actividad económica. ¿Qué ocurrió con todo el esfuerzo de dar liquidez a los bancos? Las empresas lo ven como una tabla de salvación. No importa que la tasa de interés sea muy baja en la ventanilla de descuento del banco central, las empresas han de guardar liquidez frente a cualquier eventualidad, lo que se transforma en coeficientes de liquidez muy elevados a pesar de que la brecha para tasa de interés en instrumentos a plazos los bancos las incrementan de manera sustantiva para tener una mejor posición de fondeo. Este comportamiento es lo que Keynes (1937) denominó preferencia por la liquidez. No sólo es indicativo de la imagen del ambiente de negocios que tienen las empresas, también es muy significativa de su impacto en el nivel de actividad y en el sector financiero. Estas variables para los Estados Unidos presentan la siguiente configuración (gráfica 5).

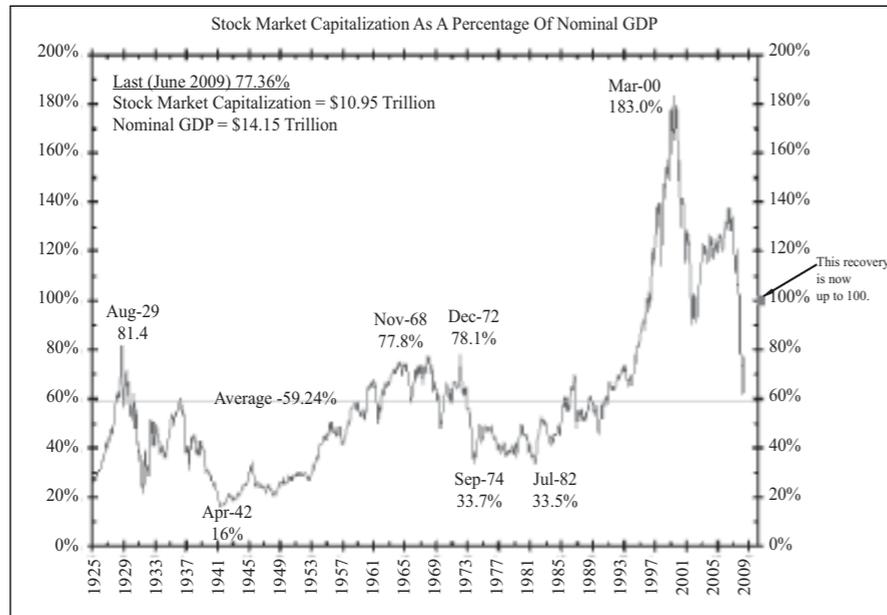
Gráfica 5. Tasas de crecimiento del PIB, coeficiente deuda-ingreso de las empresas y preferencia por la liquidez 1960-2010



Fuente: elaboración propia a partir del NIPA y Federal Reserve (1960 a 2010).

Hay una segunda implicación de estos comportamientos. En tanto las empresas consideren que no existen elementos para impulsar una recuperación con un nivel de preferencia por la liquidez muy alto, la tasa de inversión no puede recuperarse. Cualquier acción de la Reserva Federal por cambiar la situación, por ejemplo, aumentando las tasas de interés significará empujar a la economía a una larga recesión, tal como ocurrió en los años treinta. Si la política en marcha fuera adecuada, tendría que desembocar en que los precios de activos se asociarían a elevadas tasas de reinversión de utilidades, lo que simplemente no ha ocurrido. El argumento de una recuperación se sostendría en la medida de que las ganancias se vuelvan a reinvertir, es decir, por una alto nivel de capitalización. La siguiente gráfica la proporciona un *insider* en el mercado de valores (Veneroso, 2010):

Gráfica 6. Coeficiente de capitalización en el mercado de valores de Estados Unidos



Fuente: Veneroso (2010).

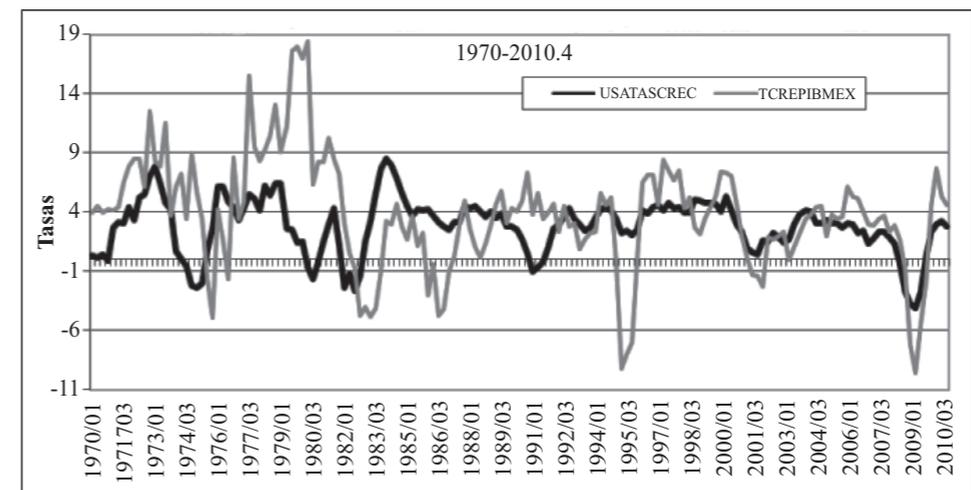
El coeficiente de capitalización parece estar lejos de los niveles que estuvieron presentes en el proceso del auge en la inflación de activos. De hecho, augura el riesgo de nuevas caídas en los precios y cotizaciones de la bolsa.

Podríamos hacer una primera aproximación a conclusiones de esta sección en el sentido de que la crisis está lejos de haber acabado de procesarse en Estados Unidos. En la actualidad vuelve a aparecer el espectro de graves dificultades en el sector financiero de ese país que surgen no sólo de las limitaciones para vaciar las deudas “tóxicas” al sector financiero. Es evidente que ocurre porque las crisis eso es justo lo que hacen, permiten una suerte de “purga” del capital, que con todo lo difícil y muy peligroso que lleva, no obstante, parece algo necesario. El otro componente a “limpiar” suelen ser las deudas soberanas que parecen estar en crisis en Europa y potencialmente en Estados Unidos.

El problema que se percibe es que el tipo de intervención que se dio no permitió un rescate más ordenado y la presión de la acumulación de deudas persiste. Esta condición se dá ahora con una grave acumulación de liquidez, y los déficits del gobierno y externo no permiten abrir un espacio para que se genere demanda efectiva suficiente para alimentar un nuevo ciclo de expansión. En medio de eso, el sector industrial estadounidense tendrá que rehacer su posición competitiva frente al resto del mundo, que es justo el problema que se venía posponiendo desde principio de la década (2000-2010) en que se empieza a acumular el déficit comercial bajo un esquema financiero muy agresivo.

El engarce del ciclo México-Estados Unidos

Gráfica 7. Tasas de crecimiento del PIB en México y Estados Unidos base trimestral (1970 a 2010)

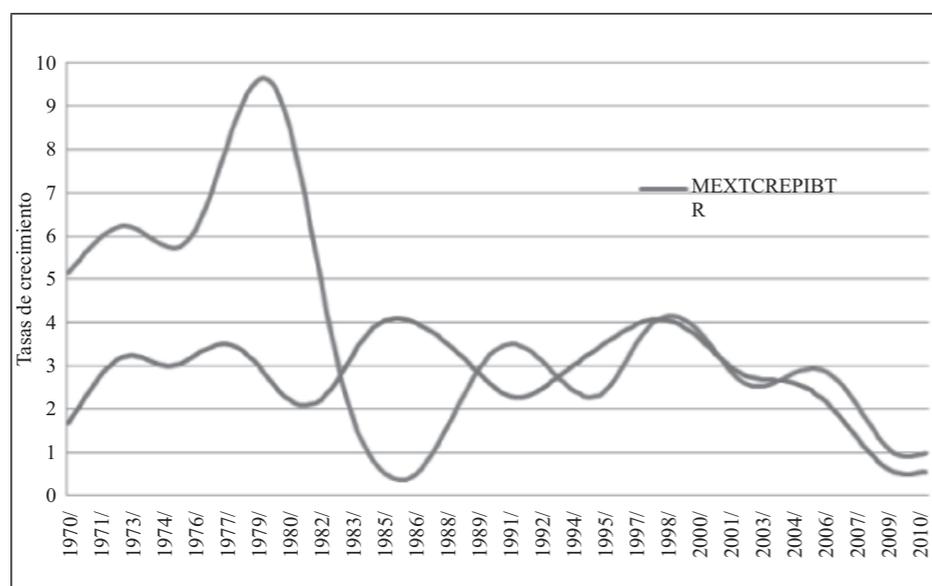


Fuente: elaboración propia a partir del Sistema de Cuentas Nacionales (INEGI, 1970-2010) y National income and Product Accounts de Estados Unidos (Bureau of Economic Analysis, 1960- 2010).

Nuestro tema no es la economía estadounidense, sino en tanto nos ayuda a entender la situación que así se recrea para México. Después de todo, la política económica mexicana está dirigida a depender de la recuperación económica de Estados Unidos.

Esta relación transcurre por dos canales uno productivo-comercial, muy atado al modelo de la maquila-outsourcing y el TLC. El otro, de carácter financiero, descansa en gran medida en la política monetaria. Esto se hace evidente si comparamos la relación del ciclo en Estados Unidos con el de México (gráfica 7).

Gráfica 8. Tasas de crecimiento del PIB en México y Estados Unidos vistas por el filtro Hodrick-Prescott 1970-2010.4



Fuente: elaboración propia a partir de las series en la gráfica 7.

Para darse una idea más clara del grado de aproximación del comportamiento de las dos economías, las mismas series ahora se presentan a partir de un análisis de filtro Hodrick-Prescott (gráfica 8).

Llama la atención el grado de sincronización en el ciclo de ambos países. Si históricamente ya había un cierto engarce, a partir de 1994 es absoluto. Este fenómeno no es atribuible únicamente al TLC ni al comercio. Principalmente se debe a la forma en que la política monetaria ha generado el acoplamiento; salvo claro, hasta que “el

catarrito”⁴ nos alcanzó y se observa que la crisis genera un impacto que es dos y media veces mayor para México que para Estados Unidos. Ello se debe a que el manejo de política monetaria se baja de manera dominante en el efecto ingreso para regular el ciclo. La presunción es evitar el efecto precio, que según el Banco de México desembocaría en inflación.

Si analizamos el impacto desde el comportamiento del comercio, las cifras a diciembre de 2010 nos dan un impacto mixto. El déficit comercial parece sumamente reducido hasta junio, y la razón es que en tanto la economía mexicana no crezca no va a generar un gran déficit. Sin embargo, si lo analizamos por el déficit del sector manufacturero, éste se ubica en las proporciones usuales respecto al volumen de comercio total. Recordemos que el “gancho de arrastre” lo constituyen las importaciones de Estados Unidos y éstas no parecen estar reaccionando al crecimiento que tanto se ha pregonado. Por tanto, en cuanto se empiece a crecer el déficit tendrá que resurgir y el margen de sobre valuación volverá a manifestarse.

Cuadro 2. Estados Unidos. Tasas de crecimiento anualizadas de inversión, exportaciones e importaciones

Periodo	Inversión privada bruta	Inversión fija	Exportaciones	Importaciones
2006/IV	-3.06	-0.62	10.19	4.1
2007/I	5.33	-3.3	7.73	3.41
2007-II	-3.00	-1.96	7.71	3.42
2007-III	-2.26	-1.0	11.57	3.43
2007IV	-1.71	-0.84	10.07	0.64
2008-I	-3.46	-2.15	9.88	-0.92
2008-II	-7.04	-4.15	11.49	-1.35
2008-III	-9.43	-6.86	6.11	-2.56
2008IV	-17.22	-12.25	-2.93	-6.05
2009-I	-26.02	-20.1	-11.73	-15.36
2009-II	-28.69	-21.3	-14.63	-18.25

Continúa...

⁴ Célebre expresión del entonces gobernador del Banco de México, Agustín Carstens, quien se mofaba de la preocupación por la crisis en Estados Unidos queriendo inferir que en México no habría más un efecto de *overshooting* en la economía mexicana.

...continuación

2009/III	-24.3	-18.65	-11.01	-14.05
2009/IV	-10.11	-12.89	-0.03	-7.18
2010/I	10.34	-2.01	11.38	6.23
2010/II	23.28	5.09	15.26	18.02
2010/III	24.07	5.32	13.8	17.11
2010/IV	11.1	7.43	9.25	11.24
2011/I	6.2	6.73	7.13	8.65

Fuente: Bureau of Economic Analysis (NIPA) (1960-2011).

Sin embargo, el punto crítico de esta condición no se aprecia si tan sólo se refiere a la pobreza de su repetición. La mayor dificultad aparece al figurar las necesidades de ajuste que se generan por la crisis en su sentido más esencial. Toda crisis en buena medida muestra que hay un problema con las fuentes de crecimiento de la productividad del trabajo. Esta es una condición inherente a la competencia entre capitales. La crisis así obliga a que los participantes tengan que replantear su inserción competitiva revolucionando las fuentes de productividad del trabajo, sea con la introducción de innovaciones tecnológicas, reorganización del trabajo, cambios y políticas comerciales, e incluso con la restructuración de las relaciones del capital.

De hecho, las manifestaciones más importantes a nivel global son de diferentes proyecciones que se hacen sobre la forma en que diversos bloques económicos buscan replantear su posición. Se percibe en Europa, por ejemplo, con el programa francés de inversión en tecnología y otro tanto se ha manifestado en China. Por ello, la pregunta crítica para el modelo de política adoptado en México, que es de pasividad en espera de una solución desde fuera, es: ¿cuál será el patrón de ajuste en la economía norte americana? ¿Lo podrán hacer con base en una industria automotriz que ahora se clasifica como tradicional? ¿Sin cambiar los términos de su articulación tecnológica y estratégica global?

Parece imposible que pueda ser viable en los mismos términos. El desiderátum de la crisis, es decir, del desarrollo capitalista es que tendrá que cambiar. Lo insólito es que el gobierno mexicano está actuando como si no fuera a cambiar nada, y tan sólo espera el milagro de que la economía estadounidense vuelva a generar impulsos de crecimiento. Es ineludible que existe la posibilidad de una reactivación en los Estados Unidos que no necesariamente tiene que lograr alcance en nuestro país. Por lo pronto, los signos de recuperación para el primer trimestre de 2011 parecen estar extinguiéndose de acuerdo con el cuadro anterior.

Aún si algo llega, tampoco se puede omitir preguntar: ¿será adecuada para generar un impulso que dé crecimiento suficiente para ocupar a todos los sub-ocupados que se han generado?

Muy bajo crecimiento de la productividad. Caída de los salarios

La condición de ajuste recesivo está inducida por dos poderosos elementos: el modelo de industrialización y comercio a través de la maquila-outsourcing, y por la política monetaria que reduce el modelo económico en lograr cualquier forma de ajuste por medio de los precios y en la promoción del ahorro externo, más que en el desarrollo del ahorro interno. El efecto es un muy pobre impulso a la inversión productiva, pero, sobre todo, es un efecto de erosión de largo plazo sobre las fuentes de crecimiento de la productividad. Esto explica el muy pobre desempeño competitivo y de la inversión industrial. La estabilidad se impone entonces amarrando el crecimiento de la tasa de salarios.

Cuadro 3. Tasas de crecimiento promedio anualizadas del PIB de la productividad del trabajo y del empleo

Concepto	1950-1970	1970-1982	1983-1987	1988-2003	2000-2009
PIB	6.3	6.64	-0.7	3.07	1.53
Productividad	2.8	2.28	0.08	1.27	0.92
Empleo	2.12	4.26	0.97	1.77	0.61
Salarios	6.62	2.84	-3.66	2.34	1.4

Fuente: elaboración propia con base en el Sistema de Cuentas Nacionales, El Banco de México e INEGI (1950-2009).

Claramente, el periodo 1983-1987 se percibe como una transición entre el viejo modelo de industrialización sustitutiva de importaciones al de promoción de exportaciones que se presume estaría funcionalmente operando desde 1988. Esto introduce una cierta perversión en la dirección de largo plazo. Puesto que el ajuste en mantener los salarios bajos, y las fuentes de cambio tecnológico se asocian a la inversión extranjera y la asignación que dichas empresas proyecten en el espacio económico de producción en México, se induce una especie de condición de ajuste perversa, que consiste en que las empresas renuncian a buscar promover el desarrollo productivo que estaría sobre la base del desarrollo de las fuerzas productivas. El desarrollo del

capitalismo en este espacio se puede desempeñar de mala manera para el país, que sería renunciar a promover su desarrollo con base en las fuerzas del capital y mano de obra barata.

Una de las características más importantes de este proceso es que no es homogéneo. Sería imposible para los efectos de este artículo extendernos sobre la complejidad de los cambios. Baste señalar que una de las consecuencias más importantes del ajuste inducido a partir de 1988, es que el país se ha des-industrializado. Esto es evidente por la estructura del producto y de la ocupación industrial. El otro estriba en la segmentación productiva. Hay sectores en que la productividad crece un poco más rápido, así como los salarios profesionales. Sin embargo, esto no es cierto para la mayor parte del sector industrial y manufacturero. En realidad, el comportamiento que se muestra se explica más por la dualidad y marginación que por el desarrollo.

Preferencia por la liquidez y baja tasa de inversión

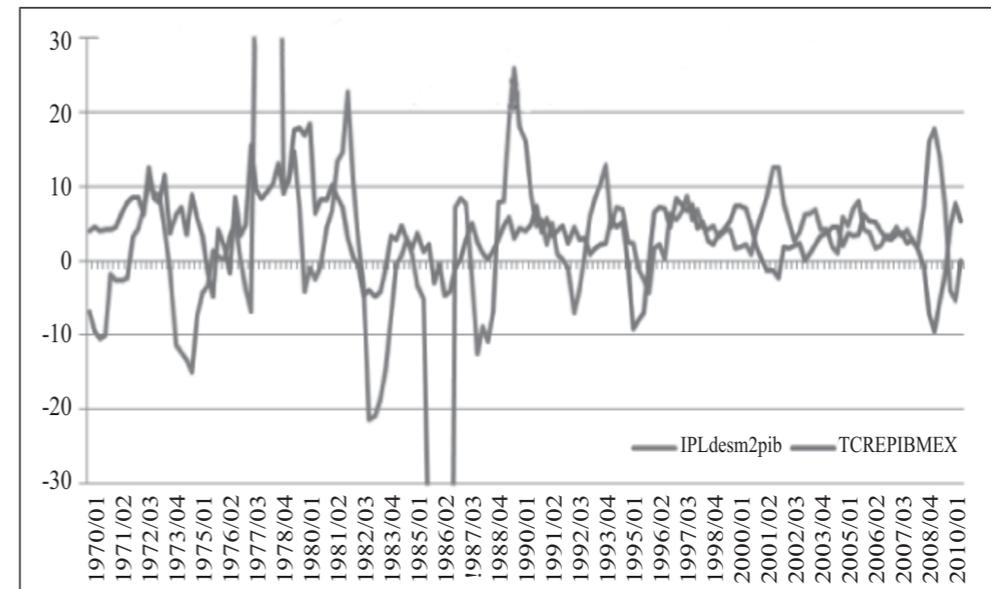
La respuesta a la crisis en México ha sido muy confusa. En parte porque se pretende que en México no se dio una crisis financiera, porque aquella entre 1995 y 1997 había obligado a la reforma regulatoria del sistema financiero. De acuerdo con criterios contables convencionales, el sector financiero aparentemente estaría sano. La cartera vencida no aumentó de manera significativa y el volumen de crédito no se ha contraído. Sin embargo, la cantidad y proporción de activos “sintéticos” se ha reducido a la mitad del nivel que tuviera a mediados de 2008. La otra idea es que en México no se habría presentado un problema de liquidez, por lo que el Banco Central no habría generado una política que compensara al sector financiero, como sí ocurrió en Estados Unidos. La única política que deliberadamente se habló fue la de un impacto de demanda efectiva a través de gasto público deficitario que compensara la caída de las exportaciones manufactureras.

La realidad es que tampoco hubo un esfuerzo fiscal consistente que se tradujera en un impulso de demanda efectiva, ya que el nivel de gasto y déficit público se mantuvo dentro del rango que venía imperando en los últimos cinco años, aunque si se observa un aumento del déficit y el endeudamiento interno y externo. El tipo de gasto realizado tampoco se dirigió a aquel que pudiera tener un mayor impacto en ocupación e ingresos. La pregunta entonces es diferente: ¿cómo se ajustaron las empresas al entorno de caída de la demanda y condiciones financieras de racionamiento del crédito?

La respuesta parece ser en una forma atípica de preferencia por la liquidez que en parte se generó por asimilación de las condiciones específicas. Recordemos que

la preferencia por la liquidez es una condición que generan las empresas frente a un entorno severamente marcado por la incertidumbre, tal que las empresas lo que hacen es guardar reservas líquidas en los bancos para enfrentar la reducción del flujo de ingresos. Esto pone en aprietos a los bancos por su estructura de activos y pasivos líquidos, lo que impulsa a abrir las brechas entre tasas de interés y a un crecimiento de M2 por encima de los niveles usuales; pero en México estas dos conductas suelen ser muy pequeñas en condiciones de crisis. La preferencia por la liquidez se transforma en dolarización, sea en el ámbito del sector bancario en México o fuera del país.

Gráfica 9. México: tasa de crecimiento del PIB e índice de preferencia por la liquidez (M2-PIB). Trimestre 1970-2010



Fuente: elaboración propia con base en Cuentas Nacionales (1970 a 2010) INEGI y agregados monetarios, M2, El Banco de México (1970 a 2010).

El principal problema con la preferencia por la liquidez es que en tanto prevalezca, es muy difícil esperar que el sector empresarial se decida a invertir de manera significativa. Al respecto, los indicadores en México, en este caso la balanza de pagos, muestran que los depósitos en el exterior de empresas en México crecieron de 40 mil millones de dólares a cerca de 66 mil millones de dólares entre finales de 2008 y me-

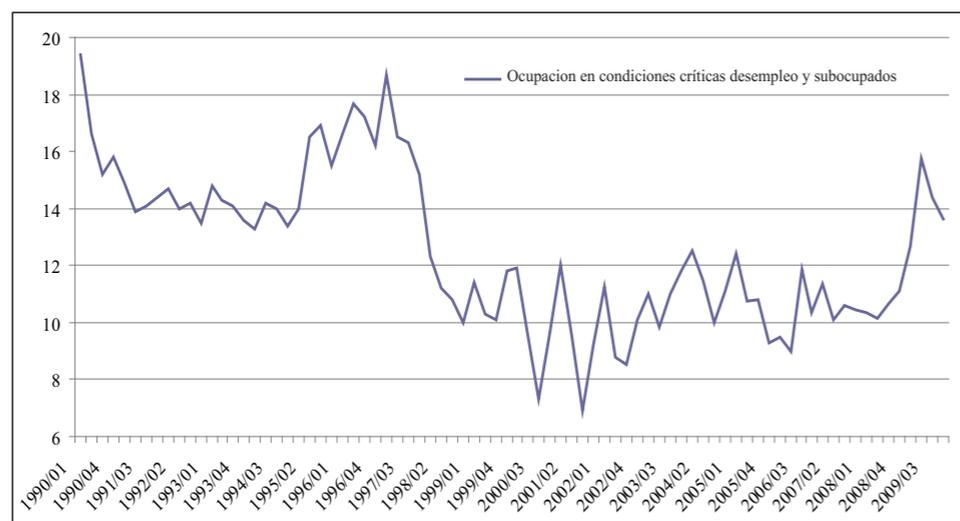
diados de 2010. También se reporta un aumento moderado de la proporción de M2 con respecto al PIB en la primera fase de la crisis, pero de ninguna manera tan amplio como el nivel observado en los Estados Unidos. Pero no se puede omitir que a partir de principios de 2010, se observa una caída de M2, que no significa una reducción de la preferencia por la liquidez, sino que muestra la política monetaria de freno que a partir de ese momento el Banco de México viene aplicando.

Desempleo y pobreza

El largo periodo de estancamiento productivo de empleo e ingresos que va de 1983 a 2009, ha desembocado en una polarización de las condiciones de ocupación y en consecuencia en un severo aumento de la pobreza.

Hay que señalar que ni la marginación ni la pobreza son nuevas en el país. Lo que resulta ineludible es que bajo el modelo económico implantado desde 1983-1988, ambos fenómenos han venido creciendo hasta convertirse en el comportamiento dominante socialmente.

Gráfica 10. Impacto de la crisis en las condiciones de ocupación. Índices de ocupación en condiciones críticas 1990 a 2009



Fuente: elaboración propia a partir de las encuestas de ocupación (ENOE), y de 1990 a 2010 INEGI.

Esto permite que las condiciones de pobreza se perpetúen a pesar de los diversos programas para abatir la pobreza extrema, lo que se puede constatar por el coeficiente Gini modificado por Cuentas Nacionales que propone Enrique Hernández Laos (2003) y que aquí extendemos para el periodo de 2004 a 2008.

Cuadro 4. Distribución del Ingreso en México. Coeficiente de Gini y su composición por estratos (1963-2008)

Año	Coef gini	Porcentaje en ingreso de los más pobres 40%	Porcentaje en ingreso de los intermedios 50%	Porcentaje en ingreso de los más ricos 10%
1963	0.606	7.5	42.3	50.2
1968	0.586	8.1	43.6	48.3
1977	0.518	10.4	49.5	40.1
1984	0.501	10.5	51.4	38.1
1989	0.549	10.5	40.6	48.9
1992	0.543	10.3	43.9	45.8
1994	0.528	10.7	45.0	44.3
1996	0.534	10.8	43.5	45.7
1998	0.570	9.3	41.3	49.4
2000	0.564	9.4	42.3	48.3
2002	0.541	10.32	44.3	44.13
2004	0.540	10.49	43.86	44.43
2005	0.545	10.3	43.36	45.39
2008	0.568	10.53	42.23	45.88

Fuente: elaboración propia con base en Hernández y Velásquez (2003: 79 y 83) y ENIGHS.

Se destaca el aumento del coeficiente Gini corregido en periodos de crisis, lo que es congruente con otro tipo de indicadores sobre la pobreza y que bien lo destaca Hernández Laos.

El problema no se reduce a las mediciones sobre la pobreza. El hecho dominante es que la condición de pobreza extrema no sólo ha permanecido, sino que se asocia con un proceso de marginación social que no tiene límite; y no se atenúa ni siquiera cuando la economía crece. No por ello no deja de empeorar cuando entra en crisis.

En estas condiciones para cualquiera que pierde su empleo o no puede entrar a un empleo decoroso la pregunta es: ¿cómo se ajusta para enfrentar la crisis, puesto que no existe el seguro del desempleo? Las salidas a través de la informalidad han tomado vías complejas e insospechadas. Lo cierto es que así el país no genera capacidad de ajuste y la presión ha desembocado en otros ámbitos de conflicto social.

Las limitaciones de una salida reducida a lo financiero

La crisis disparó algo que teníamos enfrente desde hace mucho y que no se ha querido reconocer: La profunda polarización social que el modelo económico vigente ha impuesto, pero también muestra que el modelo económico del crecimiento arrastrado por exportaciones manufactureras no da más de sí. La razón es que se quedó en una versión muy estrecha del modelo de la maquila-outsourcing. Está muy lejos de ser un modelo como el coreano, el chino o el brasileño. En dichos casos se preservó la capacidad de respuesta tecnológica y productiva, y no se comprometió la capacidad de gestión macroeconómica.

Las consecuencias son varias: la extrema vulnerabilidad del modelo económico a impactos externos, la incapacidad para manejar *shocks* externos, la falta de instrumentos de política para enfrentar desequilibrios estructurales, la dependencia de flujos externos de capital para resolver lo esencial. En suma, se creó un modelo de política que es inviable. El punto en discusión no se funda en una idea ingenua de autarquía o de negar la interdependencia productiva comercial que es hoy común. La dificultad es que se colocó al país en un punto que lo hace inviable tanto en lo económico como en lo social.

Esta condición muestra las viejas características estructurales de dualidad en la economía, pero además muestra que se ha hecho inviable una salida reducida a lo “económico”. Para remontar la situación actual, se tiene que empezar por reconocer la naturaleza del conflicto. Lo que se ha puesto en tela de juicio es el modelo económico en su integridad, en particular:

- El “motor de arrastre”, es decir, el modelo de la maquila-outsourcing ya hace mucho que dejó de dar impulsos de crecimiento y de ocupación en la economía. Peor aún, no es evidente que pueda ser renovado en la actual situación de crisis de la economía estadounidense. Estamos insertos en uno de los eslabones más débiles de la cadena de valor en esas industrias.
- Esa debilidad es atribuible a que al interior de la economía y la sociedad mexicana se dejaron de crear capacidades de desarrollo industrial con una base

- propia. Con ello, se destruyó la capacidad de respuesta para ahora generar capacidad de ajuste frente al nuevo y cambiante entorno competitivo.
- Las señales de recuperación de las exportaciones manufactureras estadounidenses está ocurriendo con base en una caída en términos de intercambio en productos industriales que ahora se consideran industrias tradicionales: automotriz, muebles de metal, electrónica.
 - La percepción de dichos problemas en la clase gobernante y empresarial es nula o, en el mejor de los casos, enredada en viejos debates que ya carecen de relevancia y que se convierten en simple demagogia. En lo esencial se cree que la dinámica propia del mercado generará respuestas que a todas luces no están a la vista.
 - Cualquiera que sea el tipo de respuesta, ésta exige un pacto social con otro alcance.
 - La presunta recuperación no se sustenta en que los precios de activos financieros hayan vuelto a crecer. La razón es que ni en Estados Unidos ni en México se asocian a una recuperación de la inversión productiva real. Las señales de preferencia por liquidez son muy claras y siguen siendo dominantes.
 - Hay un desplazamiento del impacto de la crisis hacia el ámbito laboral, que se presenta o como desempleo abierto en Estados Unidos o como aumento de la precariedad en México. En ambos casos se argumenta que la productividad está reaccionando, con base en las reducciones en el nivel de ocupación. Sin embargo, esto no necesariamente se puede asociar a un mejoramiento de las capacidades competitivas. Las víctimas iniciales a la vista son los trabajadores migrantes.
 - Una parte importante del impacto procede del manejo que induce la política monetaria. Prioriza las expectativas inflacionarias de largo plazo a través de la tasa de cambio, y en el corto plazo por el nivel de actividad por lo que en realidad nos remite a una especie de condición de patrón oro con tasas de cambio nominales flotantes pero rígidas respecto al tipo de ajuste real.
 - Al patrón recesivo de largo plazo se ha agregado un ajuste regresivo con la crisis. Esto es fácil de observar con el hecho de que la inflación en la canasta básica es mucho más alta que en el índice general. El resultado es que se da un efecto traspaso muy bajo desde los costos, pero muy elevado sobre los ingresos del trabajo.
 - El impacto financiero en realidad transcurre a través de la muy baja recaudación fiscal, que un gobierno tras otro han sido incapaces de resolver. En consecuencia, el gobierno cobra impuestos a través del precio de la gasolina, subiendo los impuestos indirectos en un momento de recesión. La realidad es

que con el pretexto de finanzas sanas se viene acumulando deuda pública a un ritmo sumamente acelerado, mucho más de lo que la economía podrá generar como recaudación fiscal en el corto plazo.

- El problema que se ha omitido en todo lo anterior es la naturaleza del ajuste social que se ha impuesto. En realidad, lo que se hizo fue redoblar la tendencia hacia la marginación social como forma de sobre vivencia. Se crearon así no dos formas de mercado como se suele decir, uno formal y otro informal, en que la diferencia sería el pago de impuestos.
- Se crearon espacios de vida económica y social polarizados, sin capacidad de resolver en otra dinámica el conflicto social común. Por ello el problema de la mal llamada “informalidad”, en realidad es una forma de recrear espacios sociales que no pueden tener una manera de resolver sus conflictos ni sus necesidades básicas.
- La salida de esta crisis no es ya un problema de finanzas públicas, o del nivel de demanda efectiva o de instrumentación fina de la política monetaria. Todo ello sigue siendo un problema y no se ha resuelto en mucho por las características estructurales de la economía. La realidad es que la economía mexicana continúa sin crecer. Ahora lo esencial se convirtió ya en un problema que exige rehacer el tejido social alrededor del modelo económico.
- Dada la dinámica de estancamiento que se viene arrastrando, no es evidente que desde “lo económico” se pueda articular una salida sin que:
- Se replantee la relación productiva comercial con el resto del mundo y, en particular, con Estados Unidos. Es un imperativo recrear un eslabón de comercio y producción que genere un impacto mucho mayor y consistente. Ello no se logra con las reformas laborales que impulsa el gobierno de Calderón, sino con políticas: industrial, comercial, organizacional, educativa, de ciencia y tecnología, sobre todo, de desarrollo social.
- Se avance en una reforma fiscal a fondo, que haga que las clases de más altos ingresos paguen impuestos. El país no podrá impulsar un esfuerzo serio de reestructuración con los bajos niveles de recaudación directa ahora imperantes.
- Se dirija la acción del Estado a promover el desarrollo laboral-productivo sobre una base de integración social, no de precarización laboral. Una sociedad de mercado desarrollada se tiene que fundar en el trabajo productivo.
- La política monetaria deje de trabajar en contra del desarrollo productivo de largo plazo. A todo lo largo de 2010, se ha venido estableciendo un “apretón monetario” severísimo. Ya para julio, se ha transformado en deflación y sobre valuación cambiaria. También en contracción del financiamiento. Esta política

atenta gravemente en contra de las posibilidades de una recuperación significativa y consistente de largo plazo.

- Que la política monetaria tenga como único objetivo garantizar la rentabilidad financiera, pero sin desarrollo financiero ni desarrollo productivo.
- Nada de ello se puede alcanzar si no es con base en un proyecto social amplio, integrador de la sociedad en su conjunto.

Referencias

- Bernanke, B. y M. Gertler (2001), “Quantitative Policy Implications of New Normative Macroeconomic Research. Should Central Banks Respond to Movements in Asset Prices?” *American Economic Review. Papers and Proceedings*, num. 6, pp. 253-257.
- Boyer, Robert (2010), “La crisis actual a la luz de los grandes autores de la economía política”, *Economía, teoría y práctica*, núm. 33, México.
- Cámara, Sergio (2010), “Reestructuración y crisis neoliberal. Una perspectiva estructural desde Estados Unidos”, en Etelberto Ortiz (ed.), *Crisis y cambio estructural. Nueva agenda de política por una salida social*, México, Plaza y Valdés.
- Duménil G. and Lévy (1993), *The Economics of the Profit Rate. Competition, Crises, and Historical Tendencies in Capitalism*, London, Edward Elgar.
- Eichengreen, Barry (2006), “The next Financial crisis”, in Lawrence R. Klein and Tayyeb Shabbir (eds.), *Recent Financial Crisis. Analysis, Challenges and Implications*, London, Edward Elgar.
- Flores, José (2010), *Cambio Estructural e integración regional de la economía mexicana. Un estudio de desintegración industrial*, México, Universidad Autónoma Metropolitana.
- Galbraith, John Kenneth (1973), *The Great Crash*, London, Penguin.
- Harvey, David (2010), *The Enigma of Capital and the Crisis of Capitalism*, N. Y., Oxford University.
- Hernández, L. E. y J. R. Velásquez (2003), *Globalización, desigualdad y pobreza*, México, Plaza y Valdés-UAM-I, pp. 79 y 83.
- Hudson, Michael (2006), “Saving, Asset-price Inflation and Debt-induced Deflation”, in Wray, Randal and Mathew Forstater (eds.), *Money, Financial Instability and Stabilization Policy*, London, Edward Elgar.
- Keynes, J. M. (1973), “Alternative Theories of the rate of Interest”, *The Economic Journal* (eds.), 47(83), June, pp. 241-252.
- Kregel, Jan (2006), “Negative Net Resource Transfers as a Minskyian Hedge Profile and Stability of the International Financial System”, in *Money, Financial Instability*

- and Stabilization Policy*, Wray, Randal and Mathew Forstater (eds.), London, Edward Elgar.
- Minsky, Hyman (1986), *Stabilizing an Unstable Economy*, New Haven, Yale University.
- Ortiz, E. (2010), “Modelos de desarrollo: Integración vs globalización. Evaluación y perspectivas de las políticas de cambio estructural”, en Alfonso Mercado y José Romero (eds.), *Las reformas estructurales en México*, México, El Colegio de México.
- Skidelsky, Robert (2009), *Keynes. The Return of the Master*, N. Y., Public Affairs, Perseus Books.
- Stiglitz, Joseph (1998), “Knowledge for Development: Economic Science, Economic Policy and Economic Advice”, *World Bank Conference on Development*, Washington, World Bank.
- Stiglitz, Joseph E. (2010), *Caída Libre. El libre mercado y el hundimiento de la economía mundial*, México, Taurus.
- Thirlwall, A.P. and Penélope Pacheco López (2008), *Trade Liberalization and the Poverty of Nations*, London, Edward Elgar.
- Veneroso, Frank (2010), “U.S. Stock Market. Mega Moral Hazard. It could Melt up, But the Dynamics is Very Unstable”, *RCM*, Memo, March.

II. El mercado de trabajo

Crisis, empleo y pobreza

Araceli Damián

Introducción

La crisis inmobiliaria desatada en Estados Unidos en 2008 es consecuencia de las transformaciones ocurridas en el modelo económico capitalista implementado desde los años setenta. El alza de los precios del petróleo (1973 y 1979) y el aumento en el costo de la fuerza de trabajo provocaron una reducción de la tasa de ganancia a nivel mundial, haciendo evidentes los síntomas de las dificultades que enfrentaba el modelo de desarrollo. La respuesta del capitalismo fue establecer una alianza de los grupos hegemónicos con el propósito de recuperar la tasa de ganancia por medio de la globalización y la implantación del neoliberalismo. Con ello, las instituciones aceptadas con anterioridad (como la planeación y participación estatal en la economía) se deterioraron y los gobiernos de los países reaccionaron con medidas radicales, basadas en la teología del libre mercado irrestricto, rechazando así las políticas que sirvieron para sostener el crecimiento de la economía mundial en los años dorados de la segunda posguerra.¹ El cambio de política tuvo diversos efectos. Se dio una mayor concentración del ingreso, favoreciendo a los sectores ligados a los mercados financieros, mediante la desregulación del intercambio de bienes y de

¹ Las reformas neoliberales encaminadas a reforzar los mecanismos de mercado inician en Estados Unidos, Gran Bretaña y Chile, reduciendo los beneficios otorgados a los trabajadores y a la población en general, al tiempo que se reducían impuestos a empresas y las clases privilegiadas. Estas reformas logran generalizarse a nivel mundial con la crisis de los ochenta mediante la implantación del “Consenso” de Washington, que obligó a los países pobres y de ingreso medio altamente endeudados (o con necesidad de financiamiento), mediante préstamos condicionados del Banco Mundial y del Fondo Monetario Internacional, a implementar políticas de ajuste estructural encaminadas a liberar los mercados y a reducir los salarios de los trabajadores (Damián, 2002).

capital. Sin embargo, estas transformaciones no lograron evitar las constantes crisis económicas que se han observado en las últimas tres décadas: 1979; 1982; 1987; 2000-2001 y la actual.

Guillén (2008) identifica tres grandes cambios que, a partir de los años setenta, los segmentos más poderosos del capital y los gobiernos impulsaron para hacer frente a las crisis: 1) una gran ofensiva del capital contra el trabajo “flexibilidad” laboral, desmantelamiento de la seguridad social y de los sistemas de bienestar, intensificación del trabajo, entre otros); 2) la apertura y desregulación de los mercados de bienes y financieros, y 3) un régimen de acumulación con dominación financiera o *financiarización*, en el cual las finanzas impusieron su lógica de operación al conjunto del sistema. Para el autor en mención, la financiarización de la economía está en el corazón de la actual crisis.

Si bien, la economía experimentó una expansión en los años noventa gracias a la revolución de las telecomunicaciones y la mayor globalización, en 2000, ocurrió otra crisis financiera que afectó a la mayoría de los países del mundo. Con ello Estados Unidos vivió un periodo de recesión (2001-2002), el cual fue superado por el *boom* inmobiliario que desembocó en la actual crisis (el valor de los inmuebles en Estados Unidos subió 93% entre 1997 y 2006). De acuerdo con Guillén, lo que en el fondo sucedió fue que la burbuja financiera que sostuvo la economía mundial hasta inicios del presente siglo, fue sustituida por la burbuja inmobiliaria, pero la saturación del mercado inmobiliario aumentó la cartera vencida estrepitosamente y, considerando la bursatilización hipotecaria, diversos agentes financieros (bancos, intermediarios no bancarios, aseguradoras, entre otros) se vieron envueltos en una crisis sistémica.

Podemos decir que mediante los cambios impulsados por el modelo neoliberal se sustituyeron “las leyes que se dan las sociedades-estado por las ‘leyes’ sin autor del mercado. Gracias al juego sin obstáculos de esas “leyes” se sustrajo el capital del poder de la política” (Gorz, 1998). En consecuencia, los Estados-nación se debilitaron convirtiéndose en fieles defensores de los intereses financieros ante el temor de que los capitales salieran huyendo de sus países. Gorz hace notar que con la imposición del modelo neoliberal a escala global se había logrado producir volúmenes crecientes de riqueza, distribuyendo cada vez menos salarios y pagando cada vez menos impuestos sobre las ganancias, dejando así de financiar los costos sociales y ambientales engendrados por la producción.

Mientras tanto, durante la crisis de los años ochenta, los gobiernos de los países pobres y de ingreso medio² se vieron forzados a implementar políticas de ajuste

² Hablaré aquí de países ricos, pobres y de ingreso medio en lugar de referirme a países desarrollados o en desarrollo, debido a que el término *desarrollo* denota algo bueno, un progreso. Sin embargo,

estructural a cambio de préstamos o de la reestructuración de su deuda soberana, en la actualidad algunos de éstos han permitido contener la profundización de la crisis, ya que han mantenido elevadas tasas de crecimiento mediante la intervención estatal y gasto social.³

La capacidad financiera de la mayoría de los gobiernos es limitada, situación que se ha recrudecido durante las tres últimas décadas debido a las políticas de reducción de tasas impositivas, sobre todo, a las clases altas. En consecuencia, se ha agudizado la reducción en el gasto social y se ha iniciado un nuevo proceso de desmantelamiento de los Estados de bienestar en países que resistieron este tipo de políticas, como en Europa, con casos emblemáticos en Grecia, Francia y España. Si bien, existe una tendencia en algunos países latinoamericanos (Bolivia, Venezuela, Argentina y Uruguay) y asiáticos (Corea del Sur), para mejorar las condiciones laborales y los Estados de bienestar, el desarrollo de la crisis actual mantiene altas tasas de desempleo en países claves como Estados Unidos y, en consecuencia, México.

Ante la agudización de las contradicciones del sistema, las palabras de Gorz sobre el deterioro en las condiciones de vida que provoca el modelo económico y sus constantes crisis parecen ahora proféticas:

La reproducción material y cultural de las sociedades entra en crisis y la anomia, la barbarie, las guerras “civiles”, el miedo a un desfundamiento de la civilización y a la implosión de la economía globalizada, basada en las finanzas, en la cual el dinero produce dinero sin vender ni comprar nada más que dinero, se extiende a todos los continentes. El dinero se convirtió en un parásito que devora la economía, y el capital en un depredador que saquea la economía (Gorz, 1998).

La actual crisis responde a la desvalorización de la fuerza de trabajo provocada por las políticas neoliberales, a una expansión de la demanda de bienes de consumo mediante endeudamiento de familias, y a una mayor concentración monopólica del capital, donde el sistema es pieza clave.

En México, la era neoliberal se ha caracterizado además por una falta de dinamismo económico, una volatilidad financiera elevada y una casi permanente recesión provocada por la búsqueda a ultranza de los equilibrios fiscales y la implementación de políticas

cada día se cuestiona más este concepto ya que los estilos de desarrollo adoptados en la mayoría de los países ricos en el sistema capitalista actual, son altamente degradantes del medio y explotadores de la fuerza de trabajo.

³ En la actual crisis, los llamados países BRIC (Brasil, India y China) han desempeñado un papel fundamental para contrarrestar la caída del Producto Interno Bruto (PIB) mundial. China ha sido pieza clave para el sostenimiento del sistema financiero actual, evitando mediante su política cambiaria una devaluación drástica del dólar.

pro-cíclicas. Ante este panorama las condiciones del empleo se han deteriorado, la flexibilidad laboral ha alcanzado niveles nunca antes vistos y, por tanto, los hogares se enfrentan a una mayor vulnerabilidad ante las crisis económicas, situación que la crisis ha tendido a profundizar.

A continuación, presentaremos los cambios observados en la pobreza en México en el periodo 2000-2008. Si bien, el principal interés es constatar lo sucedido a raíz de la crisis de 2008, haremos referencia al periodo completo ya que existe una opinión generalizada de que la pobreza se redujo durante el sexenio 2000-2006 a pesar de que el PIB y el empleo no mostraron signos importantes de mejoramiento.

Pobreza, evolución (2000-2008) y crisis

La reciente crisis mundial fue declarada en 2008,⁴ sin embargo, no debemos olvidar que el deterioro de las condiciones de vida debido al alza de los precios de alimentos comenzó en 2007. En dicho año se conjugaron diversos factores como el aumento en los precios de los fertilizantes, pesticidas y combustible para tractores, lo que a su vez se derivó del alza de los precios del petróleo; se presentaron, además, fuertes sequías que afectaron la producción de importantes países exportadores de granos (como Australia) cuya demanda aumentó debido a su creciente utilización para bio-combustibles; pero el alza de los precios de los alimentos se debió a la especulación en el mercado de futuros de granos. Lo cual evidencia el riesgo que implica para la sobrevivencia de los sectores más vulnerables que el capital financiero sea el que determine el nivel de precios de productos de primera necesidad.

Según la FAO (Food and Agriculture Organization por sus siglas en inglés) sólo en 2007 más de 100 millones de personas cayeron en la pobreza ultra extrema,⁵ aumentando el número de los que padecen hambre. Esta cifra es similar a la que el Banco Mundial (BM) calculó, como el incremento provocado por la crisis alimentaria y financiera del periodo 2007-2008 (entre 55 y 90 millones de personas, World Bank, 2009).

En México, el alza de los precios de los alimentos afectó el poder adquisitivo de las familias. De acuerdo con las cifras oficiales la *pobreza patrimonial* pasó de 42.6 a 47.4% entre 2006 y 2008, si consideramos el umbral más alto identificado por el Comité Técnico para la Medición de la Pobreza (2002) —y que el gobierno federal

⁴ Como algunos autores (Boltvinik, 2010; Guillén, 2010; Esquivel, 2010 y Arizmendi 2010), lo que distingue a la crisis de 2008 frente a otras del sistema capitalista es su carácter verdaderamente global.

⁵ Se denomina aquí pobreza ultra extrema a la población que viven con menos de un dólar con 25 centavos, es decir, la línea de pobreza (LP) extrema utilizada por el Banco Mundial para medir este flagelo en el mundo y con base en la cual se establecieron las Metas del Milenio.

desechó como medida oficial sin ofrecer argumento alguno—, el alza fue de 54.9 a 58.6% del total de la población,⁶ considerando el Método de Medición Integrada de la Pobreza (MMIP), la pobreza creció de 71.4 al 75.2% en el mismo periodo.⁷

Incluso cuando los datos oficiales muestran un nivel recortado de pobreza, es notable el efecto en ésta provocado por el alza en los precios de los alimentos. El incremento se dio cuando los efectos de la crisis financiera de 2008 no se habían sentido con toda su intensidad en nuestro país, ya que la ENIGH (Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares) se levantó entre agosto y octubre, cuando el aumento del desempleo y la contracción del PIB no llegaban a su máximo punto. En octubre de 2008, el desempleo fue de 4.11 frente a 6.41% de la Población Económicamente Activa (PEA) que se registró en septiembre de 2009; en cuanto al PIB se observa que su contracción fue de 1.5% en el último trimestre de 2008 en comparación con el mismo trimestre de 2007, mientras que en el primer trimestre de 2009 se contrajo 9.1% en comparación con el mismo trimestre de 2008.

Por otro lado, no se esperaba un crecimiento tan pronunciado de la pobreza, ya que entre 2006 y 2008 el PIB per cápita creció 1.7% al año (gráfica 1). De esta forma, si los datos de la ENIGH 2006 se ajustan —suponiendo que el ingreso de los hogares creció en la misma proporción que el PIB per cápita entre agosto de 2006 y agosto de 2008 (15.4%)—,⁸ y se calcula la pobreza considerando el aumento en los precios de los alimentos,⁹ la pobreza extrema (o alimentaria) en 2008 quedó casi al mismo nivel que en 2006 (14.1% frente a 13.8%, respectivamente), ya que el crecimiento del PIB per cápita compensó el incremento de los precios de los alimentos.

⁶ Cabe aclarar que la pobreza patrimonial corresponde a un nivel intermedio de carencia identificado por el Comité Técnico para la Medición de la Pobreza (2002), órgano constituido por el gobierno federal para elaborar el método oficial de pobreza en el país. El comité identificó tres LP: la LP1 denominada por el Gobierno Federal como pobreza alimentaria; la LP2 denominada patrimonial y la LP3 que fue eliminada. En consecuencia, la pobreza patrimonial se refiere a un nivel intermedio de pobreza y no al total identificado con el método del comité.

⁷ El MMIP es un método multidimensional que considera el ingreso disponible que se requiere para satisfacer las necesidades que dependen de éste; el nivel de satisfacción en las necesidades de acceso a los servicios de salud y seguridad social; el grado de hacinamiento y la calidad de la vivienda; la disponibilidad de agua, drenaje y servicio sanitario; el nivel educativo, la disponibilidad de equipo doméstico en el hogar y de teléfono; la adecuación energética (electricidad y combustible para cocinar); y la disponibilidad de tiempo para trabajo extra doméstico, doméstico, educación y recreación (Boltvinik, 1999).

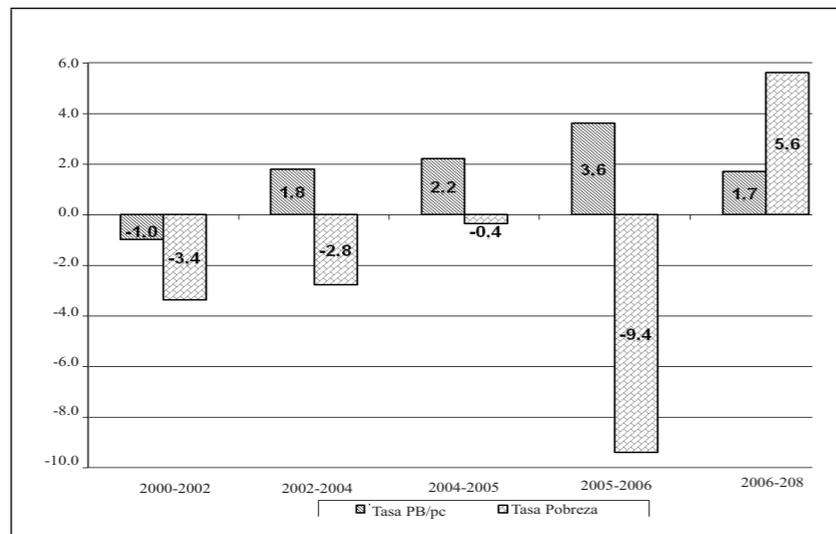
⁸ La ENIGH se levanta entre agosto y octubre de cada año.

⁹ El método del comité depende en gran medida de los precios de los alimentos, ya que las líneas de pobreza se calculan a partir del Costo de la Canasta Normativa de Alimentos, que para el periodo agosto 2006-agosto 2008 incrementó en 16.3% en el medio urbano, y 17.2% en el rural (Boltvinik y Damián, 2003).

Durante el sexenio de Vicente Fox (2000-2006), no se presentó una clara relación entre pobreza y desempeño económico, en contraste a lo que la teoría económica supone, ya que la ENIGH reportó inusitadas elevaciones del ingreso en los hogares y un sorprendente mejoramiento en las condiciones de habitabilidad en las viviendas, sobre todo, en el medio rural, a pesar de que la economía presentó periodos de contracción del PIB per cápita o de crecimiento muy bajo.

La gráfica 1 muestra como en el periodo 2000-2002, la pobreza de patrimonio baja 3.4% por año, aun cuando el PIB per cápita se contrajo 1%; en cambio, entre 2004-2005 la pobreza baja de manera insignificante (0.4%)¹⁰ mientras que el PIB per cápita aumentó 2.2 por ciento. Finalmente, como mencionamos, entre 2006 y 2008 la pobreza aumentó a pesar de que el PIB per cápita creció a una tasa de 1.7% anual (gráfica 1).

Gráfica 1. Cambio anual (%) en la pobreza patrimonial y en el PIB per cápita (2000-2008)



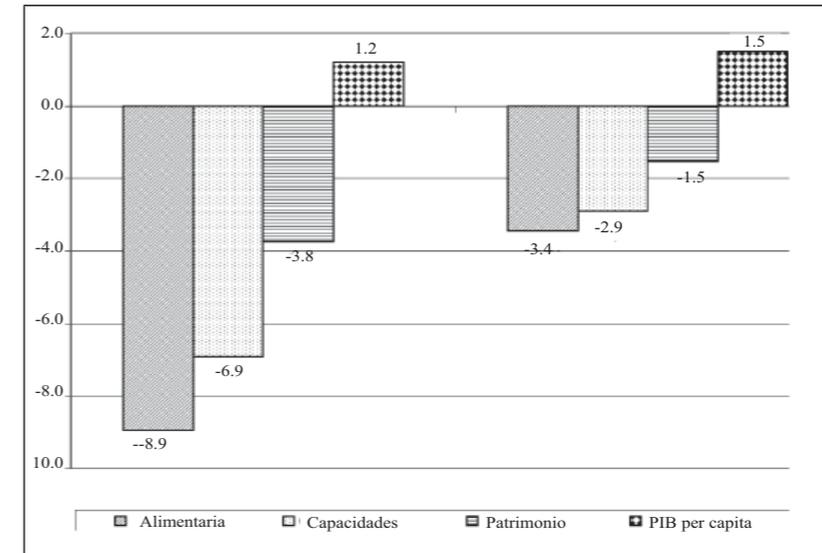
Fuente: cálculos propios con base en la ENIGH e información del INEGI.

Si analizamos la supuesta disminución de la pobreza en un periodo más largo, observamos que entre 2000 y 2006 la pobreza patrimonial baja 3.8% al año, cuando se

¹⁰ Donde se observó además por primer vez, en dicho sexenio, que la pobreza en las áreas rurales crece de 54.7 a 61.8% en esos años.

tiene un crecimiento de 1.2% del PIB per cápita (gráfica 2); sin embargo, si prolongamos el periodo a 2008, la baja en la pobreza se reduce a 1.5% anual a pesar de que el ritmo de crecimiento del PIB per cápita aumentó a 1.5%; resultando en la paradoja de que a mayor tasa de crecimiento anual del PIB per cápita se da una menor reducción en la pobreza. La diferencia se hace más evidente si consideramos la tasa de reducción en la pobreza alimentaria que es de 8.9% entre 2000 y 2006, y baja a 3.4% al incorporar el 2008. ¿Cómo nos explicamos que la pobreza baje con una tasa de crecimiento del PIB per cápita mayor? Una de las hipótesis es que una parte importante de reducción en la pobreza reportada por el gobierno federal para el periodo 2000-2006 se explica por problemas de diseño y comparabilidad de la ENIGH, que provocó una distorsión en la información, error que al parecer se corrige en 2008 (Damián, 2010).

Gráfica 2. Tasa anual de cambio en los niveles de pobreza oficial y del PIB per cápita (2000-2006 y 2000-2008)



Fuente: cálculos propios con base en la ENIGH y en los datos sobre PIB del INEGI.

Las distorsiones que presenta la ENIGH para el periodo 2000-2006 quedan ejemplificadas en el cuadro 1, que muestra los cambios en la disponibilidad de algunos satisfactores (lavadora, gas, agua entubada dentro de la vivienda y excusado con conexión) en las localidades menores a 2 500 habitantes entre 2000, 2006 y 2008. Como se aprecia, para el periodo 2000-2006 dichas localidades muestran un

mejoramiento sustancial de sus condiciones de vida y habitabilidad. Por ejemplo, el porcentaje de hogares con lavadora casi se duplicó, el de los que contaban con gas, agua en la vivienda o excusado con conexión había crecido 50% en seis años aproximadamente. La pobreza, tanto alimentaria por el MMIP y dos de sus componentes parciales (NBI e ingreso), se había reducido de manera sustancial, lo cual a pesar de que la economía no había crecido, parecía coherente con la información contenida en la ENIGH, ya que existe una relación estrecha entre reducción de carencias y aumento en el ingreso. Además de este aparente mejoramiento, los datos demográficos presentaban cambios drásticos, como la reducción del tamaño del hogar (cuadro), o el aumento en el número de ocupados.

El mejoramiento observado en las localidades menores a 2 500 habitantes, contrastaba con el estancamiento en las condiciones de vida en las localidades de 2 500 a 15 mil habitantes, por lo que la fuerte diferencia en los niveles de pobreza y acceso a satisfactores que se observó históricamente en las fuentes de información (encuestas, censos, entre otros) se redujo. Mientras que en 2000, 23.9% de los hogares en las localidades menores a 2 500 habitantes contaba con lavadora frente a 42.9% en las de tamaño siguiente, en 2006 la relación era de 43.9% frente a 49.0% (Damián, 2003).

Cuadro 1. México: cambio en satisfactores y pobreza alimentaria del MMIP en localidades menores a 2 500 habitantes (2000, 2006 y 2008). Porcentajes del total de población

Viviendas con	2000	2006	2008
Lavadora	23.9	43.9	27.9
Gas para cocinar	46.2	76.9	50.1
Agua entubada dentro de la vivienda	20.2	42.3	31.1
Excusado con conexión	17.6	34.5	28.5
Pobres			
Alimentarios ^a	52.8	27.3	39.1
MMIP	95.6	89.9	94.6
NBI ^b	95.7	87.6	93.2
Ingreso ^b	89.6	77.6	85.0
Tamaño del hogar	4.61	4.13	4.33

^a Hogares cuyo ingreso mensual por persona es igual o menor al costo de la canasta normativa de alimentos crudos usada por el Coneval.

^b NBI (Necesidades Básicas Insatisfechas) e Ingreso son componentes del mmip.

Fuente: cálculos propios con base en las ENIGH (2000, 2006 y 2008) e INEGI.

En 2008, la muestra de la ENIGH creció de tamaño (de 26 mil a 80 mil hogares) para cumplir con el mandato de la Ley General de Desarrollo Social de presentar datos a nivel estatal, lo que permitió tener una mejor cobertura de las localidades por tamaño. El supuesto mejoramiento del ingreso y de las condiciones de habitabilidad observado entre 2000-2006 se revierte en las localidades menores a 2 500 habitantes (cuadro 1). De tal manera, el porcentaje de viviendas con lavadora bajó de 43.9 a 27.9% entre 2006 y 2008, el de las que cuenta con gas para cocinar se redujo de 76.9 a 50.1%; el de las que tienen agua entubada dentro de la vivienda pasó de 42.3 a 31.1% y el de las que contaban con excusado de 34.5 a 28.5 por ciento. Como resultado de el aumento en las carencias, el componente de NBI —que mide variables de *stock*, como la vivienda, bienes durables, acceso a servicios de agua y drenaje, nivel educativo y acceso a servicios de salud y seguridad social—, que aparentemente había mejorado sustancialmente (de 95.7 a 87.6%) vuelve a incrementarse en 2008 de manera importante (93.2 por ciento).

Puesto que no es posible suponer que los hogares destruyan sus conexiones de agua o de gas, tiren sus lavadoras y estufas a la basura, los datos aquí mostrados respaldan nuestra hipótesis sobre el hecho de que el impresionante mejoramiento en las condiciones de vida en las localidades menores a 2 500 habitantes entre 2000 y 2006, pudo deberse a los problemas de la ENIGH entre los que podemos encontrar la posibilidad de haber seguido considerando como “rurales” a localidades que fueron absorbidas por centros urbanos en expansión y que, por tanto, tuvieron un mejoramiento acelerado. Al levantar una muestra con mayor representatividad a nivel nacional, las distorsiones provocadas por este tipo de problemas al parecer se corrigieron.

No existen datos sobre cómo evolucionó la pobreza en los peores momentos de la crisis, ya que después de 2008 la siguiente ENIGH fue levantada hasta el tercer trimestre de 2010, cuando algunos indicadores económicos presentaron signos de mejoría. En cuanto al PIB per cápita tenemos que, mientras que se redujo en el primer y segundo trimestre de 2009, 8.8 y 10.9% con respecto al año anterior; para el primer y segundo trimestre de 2010 presentó un crecimiento de 3.2 y 6.5%, respectivamente.

Aun así existe información que permite suponer que la pobreza aumentó de manera importante en 2009. De acuerdo con el Coneval el índice de ocupados con un ingreso laboral en el hogar menor a la canasta de alimentos por persona¹¹ aumentó de 1.0681 en el tercer trimestre de 2008 a 1.1748 en el mismo trimestre de 2009, es

¹¹ De acuerdo con el Coneval, el índice no muestra qué porcentaje de los hogares tienen ingresos laborales por debajo del costo de la canasta de alimentos, sólo cómo se mueve con respecto al año trimestre base, que es el primero de 2005.

decir, los hogares en esta situación que se duplicaron. Para el segundo trimestre de 2010 (último dato disponible), el índice bajó a 1.133, lo que indica que la agudeza en las carencias empieza a ceder.

Asimismo, en el estudio “La niñez y la adolescencia en el contexto de la crisis económica global, el caso de México” (Coneval y Unicef, 2010), con base en una encuesta levantada en agosto y septiembre de 2009, y cuyos resultados se compararon con algunos indicadores de la ENIGH 2008,¹² se constata que la inseguridad alimentaria¹³ aumentó de manera importante. La definida como moderada pasó de 13 a 16% de los hogares y la severa de 8 a 17%,¹⁴ esta última crece en más del doble en un año. En este estudio también se detectan otra serie de dificultades que enfrentan los hogares pobres y que se agudizaron con la crisis, por ejemplo, el porcentaje de los que tuvieron dificultades para enviar a los niños a la escuela pasó de 20 a 27%, los que enfrentaron problemas para comprar ropa, zapatos para los menores, así como para pagar luz, agua, teléfono, renta o algún otro servicio en el hogar de 33 a 50% (Coneval, gráfica 5).

En el periodo 2008-2009, la baja en el PIB per cápita fue mayor que en la crisis de 1995 cuando se registró el famoso error de diciembre de 2004, lo cual produjo un alza de 16.6 puntos porcentuales en la pobreza de patrimonio (al pasar de 52.4% en 1994 a 69% en 1996), por lo que esperamos un aumento importante de la pobreza, lo cual puede acentuarse debido a que el alza de los precios de los alimentos continúa siendo más elevada que la inflación general (24.61 y 17.26%, respectivamente entre diciembre de 2006 y septiembre de 2010). Esto puede provocar que la pobreza oficial llegue a afectar a 60% de la población y hasta 80%, con métodos alternativos como el MMIP.¹⁵

El aumento en la pobreza seguramente se ha agudizado, también, por la reducción en el flujo de remesas a las familias que, de acuerdo con datos del Banco de México,

¹² La encuesta fue levantada a 1 806 hogares con menores de 17 años de edad (Coneval y Unicef, 2010).

¹³ La inseguridad alimentaria fue construida por el Coneval mediante 12 preguntas en las que —en el caso de hogares con menores de edad se buscaba determinar si por falta de dinero o recursos— tanto las personas mayores como las menores de 18 años no tuvieron una alimentación variada; comieron menos de lo necesario; se les disminuyeron las cantidades servidas en la comida; sintieron hambre pero no comieron; o hicieron una comida o dejaron de comer durante todo el día (Coneval, 2009).

¹⁴ El grado severo de inseguridad alimentario se refiere a los hogares con menores de edad que responden afirmativamente de ocho a 12 preguntas de la escala para medir el indicador, mientras que el moderado se refiere a los que así contestan de cuatro a siete preguntas de la escala (Coneval, 2009).

¹⁵ El MMIP tiene una concepción amplia de necesidades y, a diferencia de la posición oficial no reduce la pobreza a un problema de hambre. Este método establece normas con base en acuerdos internacionales, derechos sociales y con un concepto de lo que es llevar una vida digna.

se redujeron hasta 37% en octubre de 2009 y aunque muestra una recuperación a partir de abril de 2010, su comportamiento es todavía errático. Esta situación afecta de manera particular a los hogares rurales (menores a 2 500 habitantes) encabezados por mujeres —que se declaran así muchas veces porque el principal proveedor migró—, cuyo ingreso dependía en promedio 13% de las remesas en 2008, porcentaje que ya era menor en el mismo año, cuando llegaba a representar 16 por ciento.¹⁶

Por otra parte, el desempleo en Estados Unidos se ha mantenido cercano a 10% (9.4% en julio 2009 y 9.7% en octubre 2010), y entre la población hispana alrededor de 12 y 13%, lo que representaba unos 3 millones de hispanos sin empleo. Debemos tomar en cuenta que dicha cifra sólo considera a los que reclaman seguro de desempleo y, por tanto, no se conoce la cifra del desempleo entre los inmigrantes ilegales. Por otro lado, según reportes periodísticos, las detenciones en la frontera disminuyeron a niveles similares a los observados hace 30 años (*The News*, 3 de marzo de 2009), lo que significa que la emigración se ha reducido considerablemente, por la falta de oportunidades de empleo en el país vecino —aunque también se debe a los mayores controles policíacos y la construcción de bardas—. Esta situación coloca al país en una seria situación ya que con los que no pueden migrar el volumen de desempleo será más elevado de lo que podría ser si el flujo a Estados Unidos fuera normal.

Independientemente de las fluctuaciones en la pobreza provocadas por la crisis, debemos considerar que esta pobreza afecta amplios sectores de la población y, en momentos de crisis, son los más pobres los que tienden a padecer las mayores bajas en el ingreso. De esta forma, tenemos que entre 2006 y 2008 se observa un aumento en la desigualdad del ingreso. Los dos deciles más pobres de hogares tuvieron una baja de 8% en el ingreso per cápita, mientras que el deterioro fue menor de 2% en el decil IX y 3% en el X. Como resultado, la desigualdad aumentó pasando el índice de Gini de 0.479 a 0.482, según cálculos del INEGI.

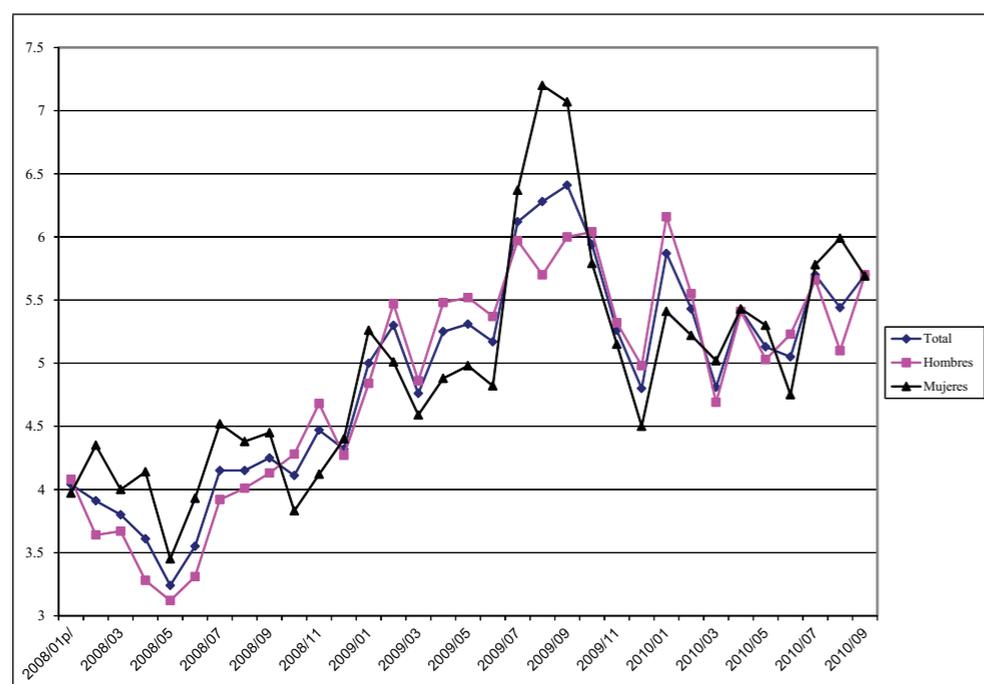
Los efectos de la crisis en el empleo y su relación con la pobreza

El ingreso de los hogares se ha visto deteriorado también por el aumento en el desempleo y la caída del ingreso de los ocupados. En cuanto a este último indicador tenemos que según las ECSO, del tercer trimestre de 2008 al correspondiente de 2010 la mediana del ingreso por hora de los trabajadores bajó en 5.7%, lo que seguramente

¹⁶ En 2008, 1.6 millones de hogares (de 26.7) reportaron recibir remesas, las cuales representaban entre 15 y 44% de su ingreso total, siendo los hogares encabezados por mujeres en áreas rurales las que tienen los mayores porcentajes (ENIGH, 2008).

se vendrá a contribuir a la baja del ingreso de otras fuentes como las remesas y, por tanto, aumentará el nivel de pobreza.

Gráfica 3. Tasa de desempleo (población de 14 años o más) (2008-2010)



Fuente: INEGI, Banco de Información Estadística.

Asimismo el desempleo ha aumentado de manera considerable. Entre julio y octubre de 2009 la tasa alcanzó su máximo nivel (gráfica 3). A nivel de hogar, el desempleo varonil tiende a tener mayor repercusión en la pobreza debido a que, por lo general, son los hombres los principales proveedores de ingreso laboral.¹⁷ Las tasas masculinas fueron más elevadas que las femeninas durante un amplio periodo de la crisis (octubre de 2008 a febrero de 2010). Debemos considerar que el desempleo varonil tiende a tener mayores repercusiones en la pobreza ya que el número de hombres constituye casi dos terceras partes del total de los desocupados. Lo anterior sin

¹⁷ Según datos del INEGI 77%, del total de hogares estaba encabezado por hombres en 2005, aunque la ENIGH 2008 reporta 75 por ciento.

desconocer que las mujeres tuvieron las tasas más elevadas de desocupación durante los meses más agudos de la crisis, es decir, de julio a octubre de 2009 (gráfica 3). Por otro lado, debemos considerar que el desempleo en México está subestimado. Si consideramos a la población inactiva que se declara disponible para trabajar si se le ofreciera un empleo (pero que ha dejado de buscar trabajo), el desempleo habría llegado a 16.1% en el tercer trimestre de 2009 (8.4 millones de personas).

Un agravante de la crisis actual es que el modelo económico desarrollado durante en la era neoliberal está basado en la promoción del sector exportador, lo que hace particularmente dependiente a la economía mexicana de la demanda del exterior, sobre todo, de Estados Unidos que se redujo fuertemente a partir de 2008. Otro de los problemas que se pretendía superar con las reformas neoliberales era reducir la dependencia de las finanzas públicas sobre el petróleo, lo cual no se ha logrado, ya que casi 30% de los recursos públicos provienen de la venta de dicho producto; durante la crisis su demanda también se contrajo. De acuerdo con el INEGI, en enero de 2009 se observó una caída del 31.5% en las exportaciones, la reducción fue de 45.2% de las petroleras y de 26.3% la de las no petroleras. La contracción de estas últimas provocó un aumento del desempleo en las zonas del país que dependen de la actividad exportadora, sobre todo, en el norte.

Como en las crisis de los años ochenta y noventa, en la actual el mayor incremento de la pobreza se dará en las zonas urbanas debido a que en ellas el ingreso de los hogares depende más de los salarios, además de que ahí se concentra la quiebra empresarial y, por tanto, el desempleo. El súbito crecimiento de la pobreza en las zonas urbanas es altamente preocupante debido a que son las menos protegidas por el gobierno federal a través de su programa Oportunidades. En 2008, 67.8% de las personas viviendo en hogares que declararon recibir transferencias de programa habitaba en localidades rurales aun cuando concentraban 56.1% de la población objetivo del Oportunidades, es decir, los llamados pobres de capacidades.¹⁸ Como en las otras crisis, los pobres urbanos se verán abandonados a su suerte, aunque el argumento de que ello se debe a que su pobreza no es tan grave ya no funcionará más en el discurso oficial, debido al elevado nivel de carencias que presentaban desde antes de la crisis.

Como mencionábamos, en las zonas urbanas del norte se concentra la mayor parte de las pérdidas de empleo del sector exportador, también es una zona con un alto número de empleos con cobertura de servicios de salud y seguridad social, por lo que el porcentaje de por sí muy bajo de tal protección se ha visto reducido. Según datos del INEGI, el porcentaje de ocupados que reciben servicios de salud —y que, por

¹⁸ Cálculos propios con base en la ENIGH (2010).

lo general, también cuenta con seguridad social— bajó de 36.2% del total de ocupados en el tercer trimestre de 2006 a 35.4% en el segundo de 2010. No olvidemos que en las zonas con vocación exportadora existen graves problemas de narcotráfico y crimen organizado, que pueden ser agravados por los altos índices de desempleo. En el segundo trimestre de 2010, las tasas de desempleo en ciudades que dependen de la exportación eran elevadas. De las ciudades ubicadas en esta zona que cuenta con información al respecto tenemos a Saltillo, Hermosillo y Monterrey, cuyas tasas de desempleo eran de 7.6, 7.3 y 7.2%, respectivamente, frente a 6.5% en promedio en las 32 ciudades captadas por la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, (ENOE).

Por otro lado, se piensa que los hogares en México tienen la capacidad de contrarrestar las consecuencias más severas de la crisis, mediante estrategias de sobrevivencia, entre las que se encuentra la mayor participación laboral. Sin embargo, en contraste con lo que se asegura, es precisamente durante las crisis cuando —además de aumentar el desempleo—, se contraen más las oportunidades para encontrar alternativas para generar empleo, como la venta de comida y productos en la calle.

La idea de que las estrategias laborales de sobrevivencia son un paliativo de los hogares durante las crisis fue impulsada por autores como Andrea Cornia (1987: 90) quien señaló que: “para la mayoría de los hogares de bajos ingresos (ya sea que participen en el sector informal o no), el ajuste trae consigo una variedad de adaptaciones —conocidas como estrategias de sobrevivencia— en la creación y uso de recursos (participación de la fuerza de trabajo, migración, consumo, etcétera). A estas estrategias se les atribuye comúnmente el potencial de reducir pérdidas en el bienestar durante periodos de contracción”. Dentro de lo que dicho autor llamó *las estrategias para la generación de recursos* encontramos la del “incremento en la oferta de mano de obra a la economía” (Cornia, 1987: 94). Cornia aseguró que “la crisis económica ha aumentado la participación de miembros de la fuerza de trabajo ‘no primaria’ en la producción mercantil” (Cornia, 1987: 95). Esta hipótesis fue sostenida también por una serie de investigadores en México (por ejemplo, González de la Rocha, 2008; García, 2008; Cortés, 2008; etcétera).

Sin embargo, es difícil suponer que ante la caída del PIB y la consecuente reducción de la demanda global de mano de obra, los trabajadores puedan incorporarse a la economía con el propósito de aumentar sus ingresos. Esta hipótesis supondría que la oferta produce su propia demanda, lo cual se refutó empírica y teóricamente.

En dos estudios realizados para comprobar si lo descrito por Cornia había ocurrido en México, se encontró que contrariamente a lo supuesto por dicho autor, las Tasas de Participación Laboral (TPL) se comportan de manera pro-cíclica, es decir, que se expande al crecer la economía y se reduce al contraerse ésta. Aunque no existe información a nivel nacional que dé cuenta de la evolución del empleo en

los años ochenta, sí la hay para la Ciudad de México y se observa que en 1982 (la crisis inicia a finales de ese año) la TPL era de 49.9% y baja a 46.7% en 1983, además no se supera el nivel anterior a la crisis, sino hasta 1985 cuando se ubica en 52.8% (Damián, 2002; cuadro 4.4).

A nivel nacional sólo se tiene la encuesta de 1979 y 1991 y, por tanto, no podemos constatar si a nivel macro las estrategias laborales de sobrevivencia se reflejaron en las tasas de participación durante los años ochenta. Aun así, se asegura que la crisis y la necesidad en los hogares de multiplicar el número de perceptores para contrarrestar la caída en el ingreso provocó que la TPL pasara de 45.5 a 52.5% en dicho periodo. Existen muchas razones por las cuales el número de personas participando en el mercado de trabajo aumenta, las mujeres tienen mayor escolaridad, cambió la estructura de los hogares, la economía generó empleos en sectores que demandan mano de obra femenina, etc., y por tanto, podemos observar aumentos en las tasas de participación. Por otra parte, puesto que la economía se contrajo durante la década (el PIB creció a 1.9% y la tasa de crecimiento poblacional fue de 2.3% anual), las oportunidades efectivas de aumentar el esfuerzo laboral no pudieron ser muy amplias. Esta afirmación se confirma cuando las TPL se estandarizan por horas (TPE);¹⁹ de esta manera, la tasa aumenta de 38.5 a 40.6% entre 1979 y 1991 (Damián, 2002; cuadro 4.6), un aumento muy modesto si consideramos que se trata de un periodo de más de diez años.

La crisis financiera de 1994 nos proporciona otro ejemplo de cómo se comporta el empleo en periodos de crisis. Una vez más encontramos problemas de información, ya que en ese año no se levantó encuesta de empleo, de esta forma el dato de partida es 1993, con una TPL de 55.2% y un año después de la crisis ésta había crecido tan sólo a 55.6% en 1995. Si consideramos que el PIB creció a 4.5% en 1994, con respecto a 1993, es muy probable que la TPL haya sido superior a la observada en 1995.

En otro estudio centrado en las 16 ciudades con información disponible en la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU), desde 1987 (cuadro 2) se muestra que las TPE mostraron un comportamiento procíclico entre 1988 y 1996, en los dos periodos de crecimiento económico (1988-1994 y 1996-1999) y de crisis (1994-1996) que se presentaron. De 1988 a 1994, la economía se encontraba en un periodo de recuperación y la TPE creció de 47.4 a 51.2% (Damián, 2004; gráfica 2). En cambio entre 1994-1996, como resultado de la crisis financiera la TPE se contrajo a 50.9% y vuelve a recuperarse a la par de la economía, llegando a 53.6% en 1999 (Damián, 2004). Los datos de las TPL sin ajustar por horas también muestran el mismo

¹⁹ Las tasas de participación estandarizadas por hora (TPE) fueron calculadas de la siguiente forma: $TPE = (W / W^*) / N$ ⁼¹² W: Número de horas semanales trabajadas por todos los ocupados. W* = 48: norma constitucional de horas de trabajo semanales. N ⁼¹²: personas de 12 años de edad o más.

comportamiento para las 16 ciudades en conjunto (cuadro 2). Es claro que el esfuerzo laboral efectivo en los hogares se contrae en periodos de crisis.

Cuadro 2. Tasa participación en el conjunto de 16 ciudades^a (1988, 1994, 1996, 1999)

Año	Tasa de participación		
	Hombres	Mujeres	Total
1988	68.95	30.84	49.03
1994	71.90	34.26	52.24
1996	69.50	34.63	51.25
1999	72.68	36.79	53.86

^a México, Guadalajara, Monterrey, Puebla, León, Torreón, San Luis Potosí; Mérida, Chihuahua, Tampico, Orizaba, Veracruz, Ciudad Juárez, Tijuana, Matamoros y Nuevo Laredo.

Fuente: cálculos propios con base en las ENEU e INEGI.

Cuadro 3. México: Tasas de Participación Laboral (TPL), Tasas Participación Estandarizadas (TPE), Horas promedio trabajadas, Tasas de desempleo y desempleo real^a cuatrimestre 2007-2010

Año	TPL	Horas		Tasa	
		trabajadas	TPE	De desocupación	De desempleo real ^a
2007	58.6	43.4	43.8	3.9	13.5
2008	58.8	43.3	43.9	4.2	13.9
2009	59.3	43.0	43.6	6.2	16.0
2010	59.0	42.6	43.6	5.6	15.4

Fuente: cálculos propios con base en los indicadores estratégicos de empleo, INEGI.

^a Se incluye a la población no económicamente activa, pero disponible para trabajar

En la crisis actual, aunque también se incrementan las TPL durante los meses más agudos —lo que nos llevaría a suponer que otra vez se activaron los mecanismos para contrarrestar la caída del ingreso—, se observa que el desempleo crece y el número de horas promedio trabajadas se reduce de manera no muy pronunciada. Partiendo del tercer trimestre de 2007, en el que las TPL se ubicaba en 58.6% (de la población de 14 años de edad o más), se observa un ligero incremento al llegar a 58.8% en el trimestre correspondiente de 2008, periodo en el que el PIB crece 1.5 por ciento. Una

vez desatada la crisis las TPL siguen creciendo, además de que lo hace a un ritmo más acelerado y se ubica en 59.3% en el tercer trimestre de 2009 (cuadro 3); no obstante, el PIB se contrae 6.2 por ciento. Al estandarizar las TPL por horas trabajadas, TPE, se observa que apenas crece entre 2007 y 2008 (de 43.8 a 43.9%), y claramente se contrae en 2009 (pasa a 43.6 por ciento). Por otro lado, la tasa de desocupación y la de desempleo real (incluye a la población disponible para trabajar, pero que ya no busca trabajo) aumentan de manera significativa y, aunque empiezan a ceder en 2010, las TPE se queda constante, lo que muestra que las oportunidades de empleo aun no se recuperan (cuadro 3).

No se puede negar que las estrategias laborales se pueden presentar a nivel micro, pero su existencia no parece modificar el comportamiento de la masa de trabajo que realmente puede realizarse en periodos de crisis, lo que muestra que el nivel de vida de los hogares se ve fuertemente deteriorado. Por otro lado, para los hogares en los que pudieron haber funcionado tales estrategias, al convertirse éstas en formas “permanentes” de solucionar la sobrevivencia, enfrentan ahora un mercado informal saturado y no habrá salida fácil para la población en tales circunstancias.

Es falso suponer que la solución para los pobres, o para quienes se quedan sin empleo, está en el sector “informal”. De acuerdo con los que piensan esto, los pobres tienen que buscar en lo más profundo de su ser su espíritu empresarial y generar sus propias oportunidades de trabajo. Dentro de esta lógica, si los pobres no logran emplearse puede deberse a su falta de iniciativa propia; pero el problema de fondo es que el gobierno mexicano renunció desde hace casi tres décadas a su papel de promotor de la actividad económica y a su obligación de asegurar las condiciones que permitan alcanzar el pleno empleo.

La necesidad de cambiar el modelo económico y de política social

A inicios de los años treinta del siglo xx, Bertrand Russell planteaba: En todo el mundo [...] los intereses financieros se han opuesto a los del público en general. Este estado de cosas no parece que cambiará por sí solo. Una sociedad moderna no podrá ser próspera si sus problemas financieros son conducidos únicamente por los intereses de los banqueros y sin considerar sus efectos en el resto de la población. La razón por la cual el mundo ha sido llevado a tal desfiladero, es por el excesivo poder financiero (Russell, 2005).

Casi un siglo después esta situación prevalece en el mundo y, aunque la actual crisis a nivel internacional se nos presenta como un problema de falta de regulación de mercados financieros es, sobre todo, una manifestación de la decadencia del modelo de producción, por lo cual debe ser revisado.

En México la economía ha mostrado una elevada fragilidad ante las crisis internacionales, como se muestra por la fuerte caída del PIB en 2009 y los altos niveles de pobreza, la cual alcanza a más de tres cuartas partes de la población. Los programas sociales instaurados durante el periodo de instauración del modelo neoliberal han tenido escasa efectividad para superar la pobreza, además de que no se han asentado las bases para un desarrollo sostenido del empleo.

En el trabajo mostramos que aunque el gobierno federal ha promovido la idea de que la pobreza se redujo de manera acelerada a partir de 2000, existen serias dudas sobre la confiabilidad de la ENIGH, principal fuente para medirla. Por otro lado, durante 2009 las condiciones de precariedad y los salarios se redujeron. Considérese que en el medio urbano había 26% más de ocupados que ganaban menos que la línea de pobreza extrema (o alimentaria), en comparación con 2005. Además de que el porcentaje de hogares teniendo dificultades para enfrentar gastos básicos en servicios como agua, luz y renta, pasó de 33 a 50% entre 2008 y 2009. El desempleo, por otro lado, pudo haber alcanzado en 2009 año hasta 16% si se incluyera a la población no económicamente activa, pero disponible para trabajo.

Para superar esta situación es necesario que el gobierno tome medidas encaminadas a fortalecer el mercado interno, mediante alzas de los salarios por arriba de la inflación, alentar la producción de bienes de consumo, además de implementar de manera inmediata un seguro de desempleo como lo hicieron Estados Unidos y Europa después de la Gran Depresión de 1929. El diseño de una nueva política social debe:

1. Superar el modelo focalizado y plantear las bases para desarrollar beneficios universales. No obstante, sus principios rectores no pueden estar guiados por los que sustentaron la construcción del Estado de bienestar en Europa, donde se suponían la existencia de pleno empleo y, por tanto, los beneficios otorgados están ligados a la obtención de un empleo. Esta situación de las cosas está lejos de cumplirse en México.
2. Abandonar el supuesto de que el trabajo constituye la dimensión básica de la ciudadanía y que el salario fundamenta la autonomía vital y moral del ciudadano asociado a un sistema de protección para él y su familia a lo largo de la vida (Bustelo, 2003). Si bien, este modelo se intentó repetir en México durante el periodo de sustitución de importaciones, su implementación fue deficiente (Tello, 2010). En la actualidad este modelo de política social ya no es viable debido a que existe una tendencia a reducir la demanda global de empleo en el capitalismo a nivel global, y México ha quedado rezagado de los supuestos beneficios que ofrece el mercado global, al intentar competir con

salarios bajos, cuando China, la India y otros países asiáticos presentaban mejores condiciones para ello. Por tanto, la reducción del déficit en materia social en nuestro país no puede desarrollarse sobre la base del trabajo y los beneficios asociados a éste, porque sólo 35.4% de la fuerza laboral tiene acceso a los beneficios sociales (ENOE, tercer trimestre de 2010). Debemos encontrar formas de solucionar la cuestión social con una perspectiva que reconozca derechos básicos de los seres humanos, reduciendo las desigualdades surgidas desde lo económico, lo étnico y la dimensión de género.

3. Una propuesta viable es el establecimiento del universalismo básico que contempla, además del seguro de desempleo, otorga un *ingreso ciudadano* garantizado y de servicios sociales universales (Molina, 2006). El *ingreso ciudadano* es un ingreso pagado por el Estado a cada miembro de pleno derecho de la sociedad o residente, sin que medie condición alguna para su otorgamiento. Al ser universal lo recibirían ricos y pobres, hombres y mujeres, sean éstos trabajadores o desempleados; niños, jóvenes, adultos y ancianos. Todos por igual. La necesidad de esta política social deriva de la incapacidad del mercado de generar los mecanismos para que todos tengamos acceso a bienes y servicios básicos. Los escépticos del establecimiento de esta medida argumentan que no hay viabilidad financiera para desarrollarla. Sin embargo, Evelyn Huber (2006) nos muestra las similitudes en las condiciones económicas de los países desarrollados cuando implantaron sus sistemas de seguridad social frente a la que ahora tienen los países latinoamericanos. Por ejemplo, el ingreso per cápita promedio de los países desarrollados en 1950 era de 7 583 dólares (corregidos por paridad de poder adquisitivo), en comparación con 6 538 dólares de los 29 países latinoamericanos y del Caribe en 1998. Analiza el caso de Finlandia, que en la actualidad tiene uno de los sistemas de seguridad social más avanzados en el mundo, y señala que en 1956 —cuando introduce la pensión ciudadana universal— el ingreso per cápita en dicho país era de 4 600 dólares. Compárese con el que ahora tiene México de 6 486 dólares. En su artículo, la autora hace diversas propuestas que permitirían sortear las preocupaciones de quienes se oponen al universalismo básico; pero además, en la bibliografía sobre el ingreso básico se discuten diversos mecanismos mediante los cuales se puede recuperar el subsidio que se otorga a quienes no lo requieren a través de mayores impuestos, sobre todo, a las clases altas. Ésta y otras alternativas se tendrían que discutir una vez que se tenga claro que el universalismo básico servirá para reducir considerablemente la pobreza. Si bien, esta propuesta considera que las prestaciones tengan un carácter básico, la importancia es construir un Estado de bienestar universal.

Huber ejemplifica su importancia comparando la pobreza en Suecia, país que cuenta con un Estado de bienestar más desarrollado del mundo, con la de Estados Unidos cuyo sistema de seguridad es insuficiente y sus beneficios están condicionados a la prueba de medios, es decir, comprobar que se es pobre; o a la realización de trabajo remunerado por debajo del ingreso mínimo. Así, si se mide la pobreza de los hogares de madres solteras antes de impuestos y transferencias, en Suecia llega a 51% y en Estados Unidos a 61% en las dos últimas décadas (Huber, 2006); en cambio, al medirla después de impuestos y transferencias los porcentajes se reducen a 8 y 49%, respectivamente. Estos datos dejan muy claro lo que una política social generosa puede hacer más por quienes más lo necesitan.

4. No bastará implementar programas de emergencia y ayuda coyuntural para enfrentar la crisis, se requieren modificaciones de gran envergadura para lograr salir fortalecidos. Existen diversas propuestas que los legisladores y el Gobierno Federal han ignorado por completo, como modificar el mandato constitucional del Banco de México para que éste no sólo controle la inflación, única variable que interesa al capital financiero, sino que atienda además las variables que permitirían el crecimiento de la economía real y, por tanto, del empleo.
5. También debe modificarse la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria que impone una reducción del gasto si los ingresos tributarios caen. Es claro que con esta medida la política económica es procíclica, lo que llevará al país a una mayor recesión.
6. Por otro lado, el Gobierno Federal debe enfrentar seriamente su responsabilidad y reconocer que la falta de recursos para el desarrollo económico se debe sobre todo a que las clases más ricas del país no pagan impuestos o pagan muy poco. Actualmente, en México, los impuestos representan alrededor de 11% del PIB, porcentaje muy bajo en comparación con los países latinoamericanos que en promedio recaudaban casi 17% en el periodo 1995-1999, llegando a 26% en Uruguay y Argentina. Por tanto, se requiere elaborar una reforma tributaria progresiva, que permita ampliar el monto de los recursos destinados al desarrollo social. Es necesario reconocer el éxito que han tenido otros países de Latinoamérica que modificaron su política social y económica ante la constatación de que el modelo neoliberal exportador ha fracasado, transitando así hacia un esquema de mayor participación estatal y una política social de mayor cobertura (Huber, 2004).
7. Entre las medidas de política social que podrían implementarse de manera rápida está transformar radicalmente el programa Oportunidades, de tal manera que se abandone la política de focalizar al interior de las comunidades.

No existe razón para dejar a unos hogares fuera y otros dentro, puesto que el mayor porcentaje de recursos va para las localidades con alta y muy alta marginación. Además, es un programa que penaliza tener equipamiento básico, al establecer ponderadores que pueden ser motivo de exclusión del beneficio contar con un refrigerador, por ejemplo, aun cuando este es necesario para la conservación de alimentos. Dicho programa debe dejar de lado las condicionalidades que afectan a las mujeres, a quienes se les obliga no sólo a acudir a clínicas sino a realizar faenas en clínicas y hospitales. Si bien, el programa se amplió a las zonas urbanas su diseño reproduce la idea de la familia ideal, en la que existe un adulto, generalmente la madre, con disponibilidad de tiempo completo para cumplir las condicionalidades. En las áreas urbanas, las circunstancias hacen cada día más difícil que las mujeres cuenten con tiempo para ello. Tampoco las zonas más pobres del país reciben el subsidio de Oportunidades porque no cuentan con una escuela o clínica en un perímetro determinado. Es absurdo que siendo el Estado el que falló en la provisión de estos servicios, les niegue además un recurso necesario para su sobrevivencia por no cumplir con las condicionalidades.

Finalmente, podemos decir que sería deseable que el gobierno y las elites se atrevieran a pensar en grande en materia de política social, incluyendo dentro de los principios que rijan a ésta la obtención de un ingreso seguro y la construcción de las bases materiales para que los individuos puedan realizar un trabajo, entendiendo a éste como actividad valiosa. De tal manera, quizá, el narcotráfico y la delincuencia dejen de ser los principales temas de la agenda nacional. La necesidad de implementar ayudas directas a los pobres urbanos es fundamental si queremos mantener la paz social.

Referencias

- Arizmendi, Luis (2010), "La especificidad histórica de la crisis mundial contemporánea", en Julio Boltvinik (coord.), *Para comprender la crisis capitalista actual*, Fundación Heberto Castillo, pp. 85-122.
- Boltvinik, Julio (2010), "La visión marxista de la crisis y la gran crisis del siglo XXI", en Julio Boltvinik (coord.), *Para comprender la crisis capitalista actual*, pp. 145-186.
- Boltvinik, Julio (1999), "Anexo metodológico", en Julio Boltvinik y Enrique Hernández-Laos, *Pobreza y distribución del ingreso en México*, México, Siglo XXI, pp. 313-350.
- Boltvinik, Julio y Araceli Damián (2003), "Mediciones de pobreza y los derechos sociales en México", *Papeles de Población*, nueva época, año 9, núm. 35, Centro de Investigación y Estudios Avanzados en Población, UAEM, enero-marzo, pp. 101-136.

- Bustelo, Eduardo (2003), “¿Retornará lo Social?”, en Julio Boltvinik y Araceli Damián, *La pobreza en México y el mundo. Realidades y desafíos*, México, Siglo XXI.
- Comité Técnico para la Medición de la Pobreza (2002), *Medición de la pobreza. Variantes metodológicas y estimación preliminar*, Secretaría de Desarrollo Social, México, julio.
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (2009), “Metodología para la medición multidimensional de la pobreza”, México.
- _____ y Unicef (2010), “La niñez y la adolescencia en el contexto de la crisis económica global, el caso de México”, México.
- Cornia, Giovanni Andrea (1987), “Adjustment at the Household Level: Potentials and Limitations of Survival Strategies”, en Andrea Cornia; Richard Jolly y Frances Stewart (eds.), *Adjustment With a Human Face, Protecting the Vulnerable and Promoting Growth*, vol. I, Oxford, Clarendon Press, pp. 90-104.
- Damián, Araceli (2002), *Cargando el ajuste: los pobres y el mercado de trabajo en México*, México, El Colegio de México.
- _____ (2004), “El crecimiento del empleo y las estrategias laborales de sobrevivencia. Apuntes para un debate”, *Perfiles Latinoamericanos*, núm. 25, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, diciembre, pp. 59-88.
- _____ (2010), “La pobreza en México y sus principales ciudades”, en Gustavo Garza y Martha Scheingart (coords.), *Nuevos procesos y modelos del desarrollo urbano y regional en México*, México, El Colegio de México.
- Esquivel, Gerardo (2010), “La crisis económica internacional y su impacto en México”, en Julio Boltvinik (coord.), *Para comprender la crisis capitalista actual*, pp. 207-216.
- Gorz, André (1998), *Miserias del presente, riqueza de lo posible*, Paidós, Buenos Aires.
- Guillén, Arturo (2008), “Crisis inmobiliaria y la recesión global”, ponencia presentada en el coloquio “América Latina: escenarios del nuevo siglo”, Buenos Aires, octubre.
- _____ (2010), “La crisis global y la recesión mundial”, en Julio Boltvinik (coord.), *Para comprender la crisis capitalista actual*, pp. 45-81.
- Huber, Evelyn (2006), “Un nuevo enfoque para la seguridad social en la región”, en Carlos Gerardo Molina (ed.), *Universalismo Básico. Una nueva política social para América Latina*, BID.
- Guillén, Arturo (2004), “Globalización y desarrollo de políticas públicas en Latinoamérica”, en Julio Boltvinik y Araceli Damián (coords.), *La pobreza en México y el mundo. Realidades y desafíos*, Siglo XXI, pp. 191-199.

- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, *Encuesta Nacional de Empleo Urbano*, varios años.
- _____ *Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares*, base de datos varios años.
- _____ *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo* (2006), indicadores estratégicos, varios años.
- Molina, Carlos Gerardo (ed.), *Universalismo Básico. Una nueva política social para América Latina*, BID.
- Russell, Bertrand (2004) (1935), *In Praise of Idleness*, Gran Bretaña, Routledge.
- World Bank (2009), *Global Monitoring Report 2009. A Development Emergency*, Washington, World Bank.

La situación del empleo en la crisis en México

*Regina M. A. Galhardi de Pujalt*¹

Introducción

El presente capítulo se refiere a la situación del empleo en México según la perspectiva del concepto de Trabajo Decente acuñado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1999). Dicho concepto, significa un trabajo productivo, que genere suficientes ingresos para satisfacer las necesidades básicas de todos los trabajadores y trabajadoras, así como de sus familias con protección social y en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana (OIT, 1999).

Con el objetivo de estudiar la situación del Trabajo Decente en México a nivel nacional y estatal, se diseñó una serie de indicadores que permiten analizar de forma más detallada el empleo en distintos aspectos. Por tanto, y con base en las estadísticas disponibles a nivel federal y estatal, el concepto de Trabajo Decente se desglosó en cuatro ejes fundamentales: 1) acceso al empleo; 2) seguridad en el empleo; 3) derechos laborales; y 4) diálogo social y se construyó un banco de datos sobre Trabajo Decente, lo cual es actualizado anualmente (Galhardi, 2010).

El primer eje agrupa aquellas variables que permiten valorar la composición del mercado laboral entre formal e informal, por nivel de ingresos de la población ocupada, por tiempo trabajado y aquellos que abiertamente buscan empleo. En el eje sobre seguridad en el empleo se agruparon aquellas variables que muestran las condiciones en los centros de trabajo, recurriendo a variables como son asegurados en el trabajo, accidentes y enfermedades de trabajo, así como disfunciones provocadas por los mismos. El tercer eje sobre derechos laborales agrupa aquellas variables que muestran el cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo en términos de equidad

¹ Especialista principal de desarrollo del empleo, Organización Internacional del Trabajo.

de género, eliminación del trabajo infantil y formalización del trabajo. El cuarto eje integra el concepto de diálogo social para lo cual se seleccionaron algunos indicadores que muestran el proceso de negociación obrero patronal, que se inicia con el proceso de emplazamiento a huelga, ante lo que se pasa a un proceso de conciliación y, en caso de que no se obtenga ningún acuerdo, se llega al emplazamiento de huelga y/o culmina con la celebración de un contrato colectivo. A partir de estos indicadores se seleccionaron las series a nivel estatal y se diseñó una metodología para valorar los avances o retrocesos que se tienen a través del tiempo. Para dimensionar el esfuerzo que están realizando las entidades federativas en torno a los cuatro ejes de Trabajo Decente, se diseñó un índice de base diez, consistente en una media recortada y estandarizada que permite dar una calificación de desempeño a cada entidad. El proceso consistió en obtener el máximo y mínimo de cada serie, estandarizándolas por esta diferencia a partir de la cual se evaluaron las entidades federativas, obteniéndose una calificación por cada índice. Éste no sólo permite una evaluación estática, sino que se convierte en un indicador dinámico que valora los avances o retrocesos a través del tiempo.

Con base en los índices parciales calculados para cada eje, se elaboró un sistema de monitoreo regional del Trabajo Decente a través del tiempo. El sistema de monitoreo divide a las entidades en tres grupos de colores diferentes dependiendo de su promedio en cada eje. Finalmente, se elaboró mapas que ilustran esta dinámica a nivel regional a través de los agrupamientos respectivos.

La sección 2 describe la metodología utilizada y el cálculo de los índices de Trabajo Decente para México y por entidad federativa con base en las estadísticas oficiales disponibles. Se discute también las limitaciones de los indicadores e índices calculados, así como su idoneidad. En la sección 3 se analiza detalladamente los indicadores seleccionados a nivel nacional y se discute los resultados para el periodo 2005-2009. La sección 4 analiza las divergencias regionales e estatales según los índices parciales calculados. En la sección 5 se visualiza, monitorea y discute tales cambios a través del agrupamiento de las entidades, según las condiciones de Trabajo Decente encontradas. La sección final destaca los hallazgos y desafíos más importantes.

Construcción de los índices de Trabajo Decente

Para la creación del índice para medir la evolución de las condiciones de acceso y oportunidades de empleo (eje 1), este índice a partir de 2005 se seleccionaron variables trimestrales de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) donde se observa

la situación del empleo a través de encuestas en hogares tanto rurales como urbanas, elaborada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Geografía (INEGI).

Los datos referentes a la seguridad en el empleo fueron obtenidos a través de las estadísticas laborales generadas por el Sindicato del Trabajo y Previsión Social (asegurados permanentes) y por el IMSS (enfermedades y accidentes en el trabajo). Mediante la Ley del IMSS, las empresas están obligadas a registrarse y a comunicar las altas y bajas de sus trabajadores en un plazo no mayor a cinco días. Los trabajadores registrados en el IMSS gozan de una serie de servicios que califica a su empleo como un “empleo de calidad”. Sin embargo, al usar únicamente los registros administrativos del IMSS, no se cuantifican a los empleados registrados en otras instituciones que también disfrutaban de servicios similares a los del IMSS. Éste es el caso de los trabajadores registrados en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) y otras instituciones, además de que hay una gran cantidad de trabajadores por cuenta propia no asegurados. Debido a una discontinuidad en la recopilación de las estadísticas sobre accidentes y enfermedades en el trabajo por parte de la STPS, en 2009, sólo fue posible obtener datos comparables para el periodo estudiado de los registros del IMSS. Por tanto, los datos y los indicadores construidos deben tomarse con cautela, ya que el número de trabajadores asegurados al IMSS excluye a la mayor parte de la población ocupada.

Otros registros administrativos que la STPS recopila son los relacionados con el diálogo social. Las relaciones laborales que se establecen entre sindicatos y empresas, a solicitud de los primeros, se formalizan con la celebración de un contrato o convenio colectivo, el cual se deposita en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA). El resto de los contratos se depositan en las juntas locales, adscritas a los gobiernos de las entidades federativas. Las estadísticas de conflictividad son recopiladas también por la STPS, que entre sus funciones tiene la de conciliar los intereses de empresas y trabajadores con el objetivo de evitar conflictos y ayudar a solucionar los ya existentes. Asimismo, es la JFCA que tiene a su cargo el trámite y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre los primeros o sólo entre los segundos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas. Es la institución encargada de recibir y registrar los emplazamientos a huelga, así como de conocer los entallamientos y terminaciones de los conflictos.

El criterio de selección de las variables consideró su relevancia para calificar el Trabajo Decente en donde se tomó en consideración su idoneidad —por ejemplo se seleccionó la tasa de condiciones críticas de ocupación sobre la tasa de ocupación parcial y desocupación, ya que la segunda hace una descripción parcial del problema del subempleo—, y la disponibilidad de las series para todas las entidades federativas en el periodo 2005-2009.

Definiciones de las variables

Las variables seleccionadas para la elaboración de los indicadores de Trabajo Decente están limitadas al conjunto de estadísticas compiladas trimestralmente por las fuentes mencionadas, de acuerdo con cuatro ejes básicos, son:

Eje 1. Acceso al empleo. Agrupa aquellas variables que permiten valorar la estructura del mercado laboral en formal e informal, por nivel de ingresos de la población ocupada, por tiempo trabajado y aquellos que abiertamente buscan empleo. Las variables seleccionadas fueron las siguientes:

- Tasa de participación laboral. Muestra la relación porcentual entre población económicamente activa, y población de 14 años y más.
- Tasa de desocupación. Porcentaje que representa la población desocupada respecto a la población económicamente activa.
- Tasa de presión general (TPRG). Esta variable es complementaria a la tasa de desocupación, ya que representa la población desocupada buscando trabajo más la ocupada que busca otro empleo con respecto a la Población Económicamente Activa (PEA).
- Tasa de condiciones críticas de ocupación (TCCO). Muestra la situación del empleo por horas trabajadas. El INEGI define esta tasa como “la proporción de la población ocupada que se encuentra trabajando menos de 35 horas a la semana por razones de mercado y la que labora más de 48 horas semanales ganando de uno a dos salarios mínimos, o la que trabaja más de 35 horas semanales con ingresos mensuales inferiores al salario mínimo” (INEGI). El INEGI cuenta con otras tasas de desocupación e insuficiencia de ingresos, como la Tasa de Ocupación Parcial y Desocupación (TOPD 1 y 2), se decidió tomar la TCCO por ser la tasa que refleja mejor la extensión del problema del empleo.
- Tasa de ocupación en el sector informal (TOSI). Porcentaje de la población ocupada que trabaja para una unidad económica que opera a partir de los recursos del hogar, pero sin constituirse como empresa, con una situación identificable e independiente de ese hogar. Debido al cambio de modalidad en las encuestas realizadas por el INEGI, para el periodo 2000-2004 se utiliza la tasa de ocupación en el sector no estructurado, mientras que para el periodo 2005-2009 se utiliza la tasa de ocupación en el sector informal.
- Tasa de trabajo asalariado. Porcentaje de la población ocupada que percibe de la unidad económica para la que trabaja un sueldo, salario o jornal, por las actividades realizadas.

- Indicador de insuficiencia de ingresos. Porcentaje de la población ocupada que tiene una remuneración hasta de un salario mínimo. Este indicador es relevante porque muestra que hay trabajadores que subsisten, aunque no necesariamente cubren las necesidades básicas.

Eje 2. Seguridad en el empleo. En éste se agruparon aquellas variables que muestran las condiciones en los centros de trabajo por un lado y, por otro, la seguridad social recurriendo a variables como:

- Accidentes de trabajo sobre el total de asegurados. Número de accidentes ocasionados por el trabajo entre el total de asegurados por cien.
- Enfermedades de trabajo sobre el total de asegurados. Número de 24 enfermedades ocasionadas por el trabajo entre el total de asegurados por cien.
- Asegurados permanentes sobre la población ocupada. Número de asegurados permanentes entre población ocupada por cien.

Eje 3. Derechos laborales. Éste agrupa aquellas variables (cuadro 3) que muestran el cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo en términos de equidad de género, eliminación del trabajo infantil y formalización del trabajo. Este eje interactúa con los ejes 1 y 2, ya que al existir una tasa de participación laboral mayor, la expectativa es que se refleje positivamente en la tasa de participación femenina. De igual forma, a mayor población en el sector no estructurado, menor número de población con contrato y menor gente cubierta con seguridad social. Las variables empleadas en ese eje son:

- Tasa de participación femenina. Porcentaje de la población femenina de 14 años o más que trabaja sobre el total de la población femenina.
- Trabajo infantil. Porcentaje de la población que se encuentra entre los 12 y los 14 años, y que forma parte de la población ocupada.
- Relación de desempleo por género. Razón de la tasa de desempleo femenino sobre la tasa de desempleo masculino.
- Población con contrato. Porcentaje de la población ocupada que trabaja para su empleador con un contrato.
- Brecha salarial mujeres/hombres. Razón entre el porcentaje de mujeres y el de hombres que perciben tres o más salarios. Si el indicador es igual a uno, no existe discriminación de género.

Eje 4. Diálogo Social. Éste integra el concepto de diálogo social para lo cual se seleccionaron algunos indicadores que muestran el producto y proceso de las relaciones

laborales, es decir, el contrato/convenio colectivo y el proceso de negociación obrero patronal y su producto que se inicia con el emplazamiento a huelga, ante lo cual se pasa a un proceso de conciliación y, en caso de que no se llegue a ningún acuerdo, se llega al estallamiento de huelga:

- Emplazamientos a huelgas. Número de conflictos laborales iniciados con la presentación del pliego petitorio ante la autoridad. Es el anuncio legal hecho por una coalición o sindicato de trabajadores al patrón, con el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas sus demandas contenidas en el pliego de peticiones del emplazamiento.
- Huelgas. Número de suspensiones temporales del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores o sindicato de trabajadores.
- Conciliaciones. Número de arreglos entre intereses de empresas y de trabajadores con el objetivo de evitar, en la medida de lo posible, los conflictos, así como contribuir a su rápida solución cuando éstos han estallado.
- Convenios colectivos. Número de las relaciones laborales formales que se establecen entre sindicatos y empresas, donde se determinan las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo, como horas laborales, salarios, prestaciones, etcétera.

Estimación de los índices del Trabajo Decente

Utilizando la referencia estadística correspondiente al segundo trimestre de cada año obtenidos para el periodo 2005-2009 se estimaron los indicadores parciales, agrupando las variables en los cuatro grupos mencionados con anterioridad: acceso al empleo, seguridad en el empleo, derechos laborales, y diálogo social. Una vez agrupados los indicadores, se analizó la serie determinando en cada caso el valor máximo y mínimo de cada variable.

$$\begin{bmatrix} X_1 \\ \vdots \\ X_n \end{bmatrix} = \text{maximo}(X_{max}) \quad \begin{bmatrix} X_1 \\ \vdots \\ X_n \end{bmatrix} = \text{mínimo}(X_{min})$$

La diferencia entre los valores máximos y mínimos se denominó como parámetro *K* que permitirá normalizar la serie considerada. Cuando el indicador es benéfico para el Trabajo Decente, al valor máximo se le resta el valor mínimo.² En cambio, cuando el indicador perjudica al Trabajo Decente, al valor mínimo se le resta el valor máximo que da como resultado un parámetro *K* negativo.³ Una vez que se obtienen los parámetros *K* para cada variable se procede a calificar a las entidades, de acuerdo con las siguientes fórmulas, en el primer caso para las variables con impacto positivo y en el segundo para las variables con impacto negativo:

$$\begin{aligned} & ((\text{Valor entidad} - \text{valor mínimo}) / \text{parámetro } k) * 10 \\ & ((\text{Valor entidad} - \text{valor máximo}) / \text{parámetro } k) * 10 \end{aligned}$$

Los valores obtenidos varían entre 0 y 10 de acuerdo como se encuentren comprendidos entre los valores máximos y mínimos, de forma que el valor máximo se otorga a la entidad federativa que haya obtenido un mayor avance y viceversa. Con las calificaciones de las entidades por indicador se hace un promedio aritmético para generar el índice parcial de cada eje. Finalmente, para determinar el avance o retroceso de la entidad a través del tiempo se estima la diferencia en el coeficiente del último año del periodo con respecto al coeficiente del primer año, lo que da una perspectiva de la dinámica a nivel regional.

La situación del empleo en México: perspectiva nacional

Al aplicar estas variables a nivel nacional para el Eje 1. Acceso al empleo, en el periodo 2005-2009, se obtuvo el panorama representado en la Gráfica 1. Se observa que la tasa de participación laboral, la tasa de trabajo asalariado y la tasa de presión general crecieron. El índice de insuficiencia de ingresos se redujo 2 puntos porcentuales en 2009 respecto a 2005, es decir, la parte de la población que recibe

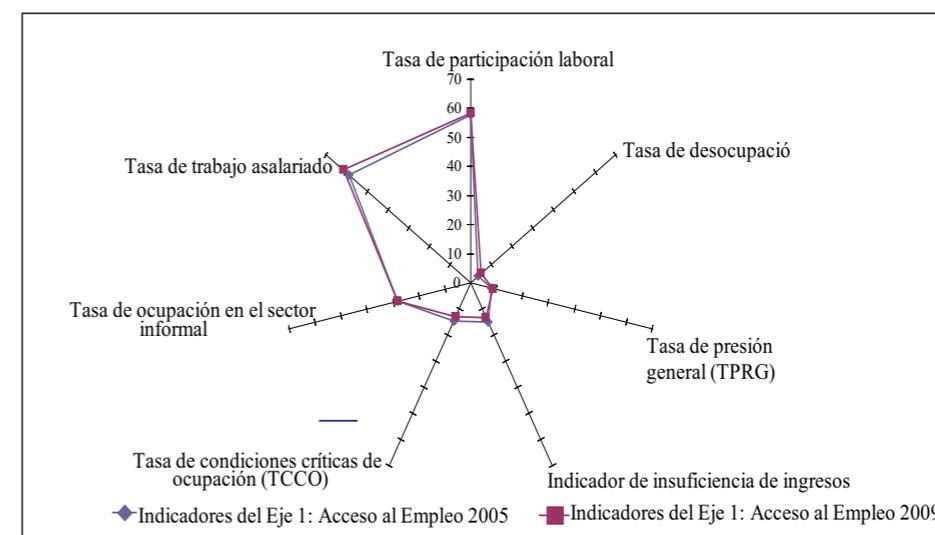
² Por ejemplo, la tasa de trabajo asalariado cuanto mayor sea más benéfico para el Trabajo Decente. Al analizar la serie para 2009 el valor máximo resultó el de Nuevo León de 73.39 y el menor fue el de Oaxaca 38.84, obteniéndose un valor *K* de 34.55.

³ Por ejemplo, la tasa de desocupación es un indicador negativo para el Trabajo Decente. Al analizar la serie se determinó que el valor mínimo era el de Guerrero 1.57 y el mayor era el de el Distrito Federal 6.90, obteniéndose un valor *K* de -5.33 en 2009.

hasta un salario mínimo como remuneración disminuyó. Sin embargo, aunque existe un mayor número de personas trabajando y que reciben ingresos, estos son muy bajos. En términos de salarios mínimos reales Banco de México establece que durante 2009, éstos no se han recuperado y continúan con una ligera tendencia a la baja. Hasta septiembre de 2009, los salarios mínimos reales representaron 27.4% de 1980, y en los primeros nueve meses de 2009 continuaron con esta tendencia a la baja con -0.6 por ciento. Por otro lado, la tasa de ocupación en el sector informal se mantuvo casi constante. No obstante, la tasa de condiciones críticas de ocupación disminuyó 12.5% del valor de 2005, lo que señala un aumento en las jornadas laborales estandarizadas. Además, la tasa de desempleo⁴ aumentó de 2005 a 2009, lo que pudo provocar la variación de algunos de los otros indicadores del acceso al empleo. Un aspecto importante del desempleo es que los jóvenes lo sufren de una manera desproporcionada y además, cuando consiguen un trabajo, éste suele ser precario y/o estar por debajo de sus competencias laborales. En México, al IV trimestre del 2009 (INEGI), la población total de jóvenes entre 14 y 29 años ascendió a 30 495 018, de los cuales 14 600 686 conforman la población ocupada. Existían 1 358 082 jóvenes entre 14 y 29 años desocupados en 2009 que corresponde a más de 50% del total de desocupados existentes en el país. El número de jóvenes que en el 2009 desarrollaban una actividad en el sector informal y no contaban con prestaciones laborales establecidas en la Ley Federal del Trabajo, como seguridad social, alcanzó una cifra de 3 723 520 de personas en esta situación. Entre 2008 y 2009, la cifra de jóvenes ocupados sin acceso a instituciones de salud (públicas o privadas) otorgadas por su trabajo pasó de 8 843 543 a 9 564 516. Además, si se considera de manera conjunta a los que no tenían un contrato escrito ni prestaciones laborales, más los que aun con un contrato escrito no tenían prestaciones laborales, la cifra aumenta considerablemente a 5 160 690 jóvenes. Un número importante de jóvenes (4 762 923) se encontraban laborando sin contrato ni prestaciones laborales, además, de los subocupados, en este caso la cifra 1 198 000. Tal como lo muestran estos datos, entre las circunstancias que privan en el mercado de trabajo, como el desempleo, trabajos en condiciones laborales precarias (sin ingresos o con muy bajos ingresos), la informalidad y la subocupación, da como resultado un conjunto de 12 070 786 jóvenes que enfrentan dificultades de inclusión en una trayectoria de Trabajo Decente.

⁴ “El empleo se vio afectado por la desaceleración económica y la contingencia sanitaria en los meses de abril y mayo [...] desempleo en el país [...] que se registró durante el mes de marzo se vio afectada por la disminución en la actividad económica y por la contingencia de influenza” (Martínez, 2009).

Gráfico 1. Eje 1: Acceso al empleo (2005-2009)



Fuente: elaboración propia a partir de la ENOE.

En lo referente a la seguridad en el empleo (Eje 2), el comportamiento deseado de las variables es que número de accidentes de trabajo sobre el total de asegurados y número de enfermedades de trabajo sobre el total de asegurados es a la baja, y que el número de asegurados permanentes sobre la población ocupada es a la alza. Este comportamiento deseado reflejaría las mejoras en la regulación, supervisión y condiciones de trabajo.

Nota: Cabe resaltar que los datos presentados aquí para las dos primeras variables mencionadas en este eje corresponden a 2008, ya que no estaban disponibles para 2009 en el momento de elaboración del presente estudio. Con todo, se observa en la serie de estas variables que las diferencias desde 2000 no han sido muy significativas.

En el periodo 2005-2009, se presentó un aumento del número de accidentes de trabajo sobre el total de asegurados (cuadro 1). Por otro lado, el número de enfermedades ocasionadas por el trabajo y el número de asegurados permanentes sobre la población ocupada disminuyeron. No obstante, la información sobre la prevención y atención de la seguridad y salud en el trabajo en México es limitada, y con un importante subregistro de accidentes y enfermedades de trabajo debido a los escasos recursos humanos especializados en la materia, y la restringida vigilancia del cumplimiento de la normatividad por parte de la autoridad federal y local (<http://cocosht.stps.gob>).

mx:8112). Otra limitación está relacionada con el porcentaje de trabajadores cubiertos por la seguridad social que se refiere a una fracción menor del total de los ocupados. Considerando estas limitaciones que se traducen en cifras subvaluadas y sin precisar la magnitud real del problema, los datos indican que el mismo se encuentra más o menos estable en los últimos años, es decir, no se ha realizado ni avances ni retrocesos significativos.

Cuadro 1. Eje 2: Seguridad en el empleo nacional

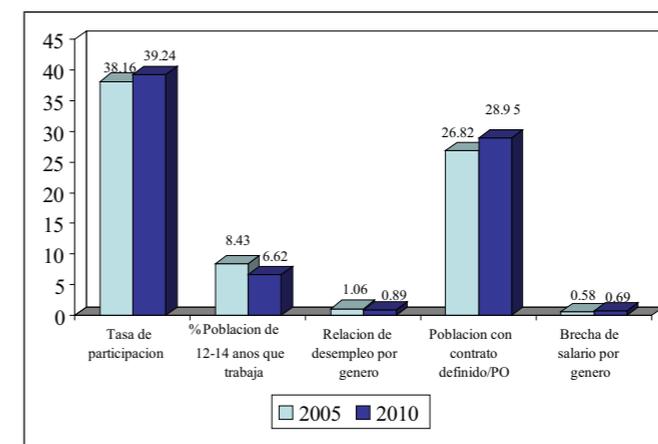
Año	Porcentaje de accidentes de trabajo sobre el total de asegurados	Porcentaje de enfermedades de trabajo sobre el total de asegurados	Asegurados permanentes/PO
2000	2.87	0.04	28.94
2004	2.27	0.06	27.72
2005	2.31	0.06	28.27
2009	2.86	0.03	27.97

Fuente: INEGI, ENOE, STPS, Estadísticas laborales, IMSS.

Sobre la situación de los derechos laborales en México, los indicadores utilizados tuvieron un comportamiento variado entre 2005 y 2009. El porcentaje de la población ocupada que trabaja con contrato definido es uno de los indicadores positivos dentro del Eje 3, dicho indicador presentó una mejora de 2.13 puntos porcentuales entre 2005 y 2009, pasó de 26.82% a 28.95% (el mayor avance de los cinco componentes del índice de derechos laborales). Otro indicador positivo es el porcentaje de la población de mujeres mayor a 14 años que trabaja, el cual aumentó más de un punto porcentual, pasando de 38.16% en 2005 a 39.24% en 2009.

En este periodo se observó también un comportamiento positivo en los tres indicadores negativos del Eje 3 (perjudican los derechos laborales). El porcentaje de la población de 12 a 14 años que trabaja cayó de 8.43% en 2005 a 6.62% en 2009, esta disminución de 1.81 puntos porcentuales fue el segundo mayor logro dentro de los cinco componentes que integran al indicador parcial del Eje 3. La relación de desempleo por género dio un giro de 180 grados, ya que ahora el desempleo de los hombres aumentó relativamente hasta el punto de ser mayor al de las mujeres; por ejemplo, en 2005 la relación entre el desempleo femenino y el masculino fue de 1.06, y en 2009 de 0.89 veces. El indicador de brecha salarial aumentó 0.11 puntos, lo que muestra una disminución de la brecha a favor de las mujeres. En la actualidad existen más mujeres que ganan tres o más salarios mínimos que en 2005 en relación con los hombres en el mismo rango de salarios, pero la brecha aún persiste.

Gráfico 2. Eje 3: Derechos laborales 2005-2009



Fuente: ENOE, INEGI, 2005-2009.

En cuanto al diálogo social, se puede decir que en términos generales el proceso avanzó en algunos aspectos y retrocedió en otros durante el periodo de 2005-2009 (cuadro 2). Parece positivo observar que tan sólo en 2009, se tienen registradas 19 huelgas de más de 11 mil emplazamiento. En el periodo 2005-2009, los emplazamientos a huelga casi doblaron, pasando de 6 296 a 11 287. Por un lado, el número de huelgas registradas se redujo sustancialmente, lo que se podría indicar un mejor diálogo social. Por otro lado, las conciliaciones disminuyeron 13%, así como la celebración de contratos colectivos aunque en una menor medida (4 por ciento). Estos resultados parecen indicar que el diálogo social necesita ser practicado de manera más intensa en todos los tipos de negociación, consulta o intercambio de información, entre los representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores; lo que pudiera ser reflejado en un aumento del número de conciliaciones y de convenios colectivos.

Cuadro 2. Eje 4: Diálogo Social: Nacional

Año	Emplazamientos a huelga	Huelga	Cociliaciones	Convenio colectivo
2005	6296	60	9977	3093
2009	11287	19	8661	2955

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la STPS.

Los datos presentados en el cuadro 2 necesitan ser interpretados con cautela, ya que sólo un análisis complementario de las leyes, las instituciones, los procedimientos, las atribuciones de los órganos consultivos nacionales, quienes los componen y su funcionamiento en la práctica permitiría aprender la eficacia del diálogo social en el ámbito nacional.

El Trabajo Decente en México: perspectiva estatal

Eje 1. Acceso al empleo

Al realizar el ordenamiento estatal con base en el índice parcial calculado a partir de los siete indicadores seleccionados para analizar los avances o retrocesos ocurridos en este eje a partir del 2005, se observa que existen grandes disparidades a nivel regional y estatal:⁵ 18 entidades progresaron en estos indicadores y 14 retrocedieron, entre las cuales se encuentran las del norte del país.

Por su parte, el gráfico 3 indica que los estados del norte del país (Baja California, Baja California Sur, Chihuahua, Colima y Sonora) encabezaron el índice parcial del Eje 1 en el periodo 2005-2009. Sin embargo, dichas entidades se encuentran por arriba de la diagonal, lo que señala que su desempeño en el acceso al empleo fue menor en 2009 que en 2005. Este retroceso se debe a un aumento acentuado de la tasa de participación y de un aumento muy acentuado del desempleo. Por ejemplo, en Baja California el desempleo pasó de 2.4 a 5.8 % en 2009; en Baja California Sur de 4.6% a 5.1%; en Coahuila de 4, .6% a 7.8%; en Colima de 2.6% a 4.3%; Sonora de 3.4% a 5.6 por ciento. La TPRG y la TCCO también aumentaron. La TOSI aumentó y la tasa de trabajo asalariado disminuyó en algunos casos.

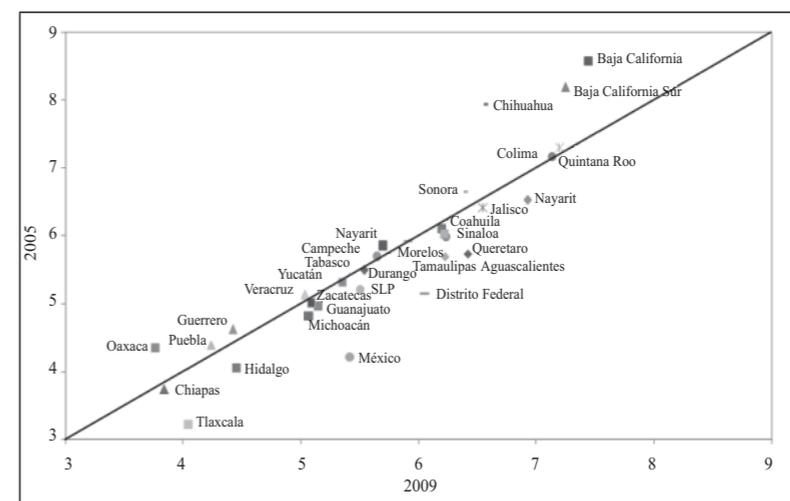
Estados que hicieron progresos significativos en este periodo fueron Tamaulipas, Estado de México y el Distrito Federal. En tales casos, el aumento del trabajo asalariado y la disminución del indicador de insuficiencia de ingreso que pasó de 21.3% a 12.1% ha contribuido al resultado y, además, de la disminución de la TOSI como en el Estado de México. Por otro lado, los estados que muestran el desempeño más bajo a nivel nacional son Tlaxcala, Chiapas, Hidalgo y Oaxaca.

En Sinaloa, que ha mejorado en tal periodo, sufrió un aumento de la tasa de desempleo muy pequeño. Ésta pasó de 3.3% a 4% acompañado de una disminución de la tasa de participación, que ha atenuado el crecimiento del desempleo en dicho estado. En Nuevo León, el mejoramiento del índice de acceso al empleo se debe a una reducción

⁵ En las gráficas, las entidades ubicadas por debajo de la línea diagonal son aquellas que lograron un aumento en el valor de su índice parcial de acceso al empleo entre un año y otro, mientras que aquellas que lo disminuyen se sitúan por arriba de dicha línea.

significativa (casi la mitad) del indicador de insuficiencia de ingresos y de un aumento del trabajo asalariado en el periodo.

Gráfico 3. Índice parcial sobre el Eje 1: Acceso al Empleo (2005-2009)



Fuente: elaboración propia con base en INEGI.

Eje 2. Seguridad en el empleo

Dentro del segundo eje se plantean dos situaciones: la seguridad en el centro de trabajo y la seguridad social. Entre 2005 y 2009 gráfico 4, 14 entidades progresaron y 18 retrocedieron en cuanto a las condiciones de seguridad en el empleo entre 2005 y 2009.

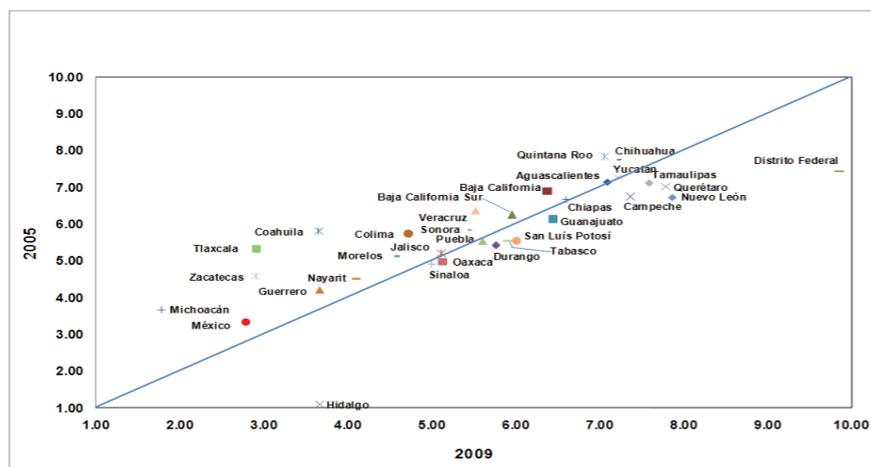
De las 14 entidades que progresaron se destacan el Distrito Federal, Nuevo León, Querétaro, Campeche e Hidalgo que, no obstante, con un índice pequeño, presentó un avance significativo en 2009. En Nuevo León, el avance se debió a una reducción del porcentaje de accidentes de trabajo sobre el total de asegurados y mantenimiento de más de 50% de los trabajadores asegurados.

El Distrito Federal fue la entidad con mayor avance en el índice correspondiente al eje 2 en este periodo⁶ debido a un mejoramiento en todos los indicadores que componen dicho índice, es decir, redujo 50% los accidentes de trabajo, así como

⁶ Éste pasó de 3.4 en 2005 a 10 en 2009.

las enfermedades en el trabajo y aumentó el número de asegurados permanentes sobre la población ocupada.

Gráfico 4. Índice parcial sobre Eje 2: Seguridad en el trabajo (2005-2009)



Fuente: elaboración propia con datos de INEGI, STPS, IMSS.

Los que registraron el peor desempeño fueron Tlaxcala, Coahuila, Michoacán y Zacatecas. Los estados del norte retrocedieron en este periodo debido a un aumento del porcentaje de accidentes de trabajo y/o reducción del número de asegurados permanentes sobre la población ocupada. El Estado de México continúa presentando deficiencias con relación a la seguridad en el empleo. En este periodo aumentaron los accidentes de trabajo y se redujo el número de asegurados permanentes. Otras entidades como Chiapas, Sinaloa y Yucatán se mantuvieron alrededor del mismo nivel que habían presentado en 2005.

Derechos laborales

Entre 2005 y 2009, 14 entidades presentaron mayor cumplimiento de los indicadores que forman el eje de derechos laborales. Por otro lado, 18 entidades retrocedieron en este periodo. Los estados con mejor desempeño en este índice son los del norte del país como Baja California Sur, Nuevo León y Sinaloa. Este resultado se debe a un aumento de la tasa de participación femenina, seguido por

una disminución de la relación de desempleo por género y un aumento del porcentaje de la población ocupada con contrato en los dos primeros estados. En el caso de Nuevo León y Sinaloa también se debe añadir que hubo una reducción del trabajo infantil, es decir, del porcentaje de la población que se encuentra entre 12 y 14 años y trabaja.

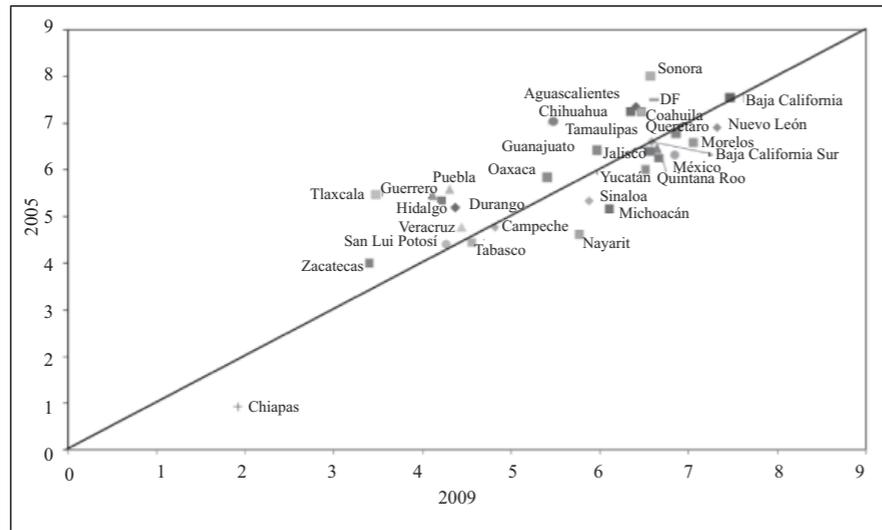
Destacan estados del centro como Michoacán, Morelos y el Estado de México (gráfico 5). En el Estado de México, el cumplimiento de los derechos laborales mejoró en este periodo debido a un aumento de la tasa de participación femenina, a que el porcentaje de la población de 12 a 14 años que trabaja pasó de 4.08% en 2005 a 3.57% en 2009; la relación de desempleo por género también disminuyó, ya que ahora el desempleo de los hombres aumentó en relación con el de las mujeres, y la población con contrato definido aumentó a pesar de que el indicador de brecha salarial haya disminuido en este periodo. La brecha de salarios entre mujeres y hombres sigue, lamentablemente, aumentando.

En el sur, se destaca el caso de Yucatán, Quintana Roo y, principalmente, Chiapas (Galhardi, 2010b) que, aunque con un índice bajo en este rubro, presentó avances relacionados con una reducción de cerca de 50% de la población de 12-14 años que trabaja, así como ha disminuido el desempleo femenino que en 2005 era un poco más del doble del de los hombres y en 2009 fue a penas 10% superior al de éstos así como también aumentó el porcentaje de la población con contrato definido en la población ocupada. Aumentado ligeramente el porcentaje de hombres que reciben más de tres salarios mínimos en relación con las mujeres como en los otros casos así como a nivel nacional. Queda claro qué progresos se necesitan lograr en relación con esta área donde las señales de discriminación todavía persisten a pesar de los avances en materia de derechos laborales y equidad de género en otros indicadores.

El estado que presentó el mayor avance en el cumplimiento de los derechos laborales fue Nayarit, el segundo y tercer estado que le siguen son Chiapas y Michoacán. Campeche y Querétaro mostraron un avance poco significativo. En Nayarit, los progresos alcanzados en este periodo se deben principalmente a un aumento de la tasa de participación femenina, reducción de la población joven que trabaja, y a un aumento de casi 50% de la población que trabaja con contratos definidos. La relación de desempleo por género ha mejorado no porque el desempleo femenino haya disminuido en relación el de los hombres pero, al contrario, por que el desempleo masculino aumentó considerablemente en este periodo. El desempleo de las mujeres se mantuvo constante en el periodo.

El estado que presentó mayor retroceso fue Tlaxcala donde el trabajo infantil aumentó 50% en este periodo seguido de Colima y de Sonora. Tamaulipas y Baja California fueron los estados que presentaron el menor retroceso.

Gráfica 5. Índice parcial del Eje 3: Derechos laborales (2005-2009)



Fuente: elaboración propia con base en datos de la ENOE 2006 y 2008, INEGI

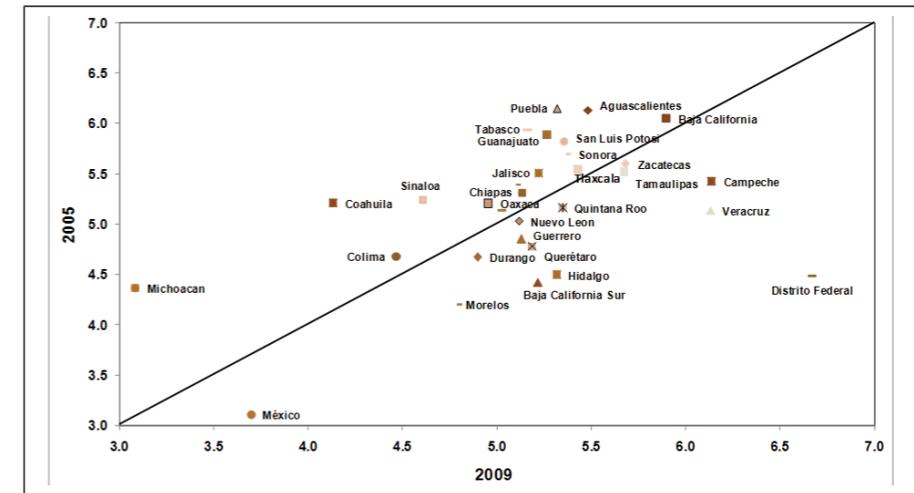
Diálogo social

En este rubro se observó un avance en 15 entidades (gráfico 6), principalmente, en el Distrito Federal que presentó la mejoría más significativa en el valor de su Índice de Diálogo Social debido a un aumento de más de 100% en las conciliaciones laborales que pasaron de 766 en 2005 a 1 727 en 2009. A pesar de que los emplazamientos a huelga aumentaron en el periodo, el número de huelgas disminuyó y las conciliaciones aumentaron significativamente. El Estado de México, a pesar de presentar un índice bajo en este rubro, avanzó debido a un aumento en las conciliaciones y convenios colectivos, y reducción en el número de huelgas a casi la mitad. Baja California Sur también mejoró en este periodo sobre todo, en cuanto a la reducción en el número de huelgas. Nuevo León presentó un pequeño progreso en esta área debido al aumento de los convenios colectivos que pasaron de 88 en 2005 a 96 en 2009, y la ausencia de huelgas.

Las 17 entidades restantes presentaron un retroceso en el periodo considerado, siendo Michoacán la gran perdedora en esta área y periodo. Este resultado se debe a una reducción en las conciliaciones de casi 50% así como al aumento en el número de huelgas. En Sinaloa y Colima, el retroceso ocurrió por un aumento en los emplazamientos a huelga y reducción bastante significativa en las conciliaciones que pasaron de 576

a 48 en el primer caso y de 153 a 5 en el segundo. En Sinaloa hubo también una reducción de los convenios colectivos de 72 a 51 en el mismo periodo.

Gráfica 6. Índice parcial sobre Eje 4: Diálogo Social (2005-2009)



Fuente: elaboración propia con base en datos de la STPS. Estadísticas laborales.

Esto parece indicar que la evolución del diálogo social, a partir de los indicadores utilizados, no está todavía generalizado a nivel de la totalidad del país. Este índice queda en torno del promedio nacional de cerca de 5 puntos. Todos los estados gravitan en torno a este puntaje, lo que significa que se necesita enfatizar políticas y acciones para promover el diálogo social en México. El número de convenios colectivos es muy bajo en casi todos los estados destacándose; en el otro extremo, el Estado de México y el Distrito Federal existen una serie de entidades en donde prácticamente no se tiene registro de huelga, en cambio es en 10 entidades federativas donde los sindicatos son más participativos y por lo mismo se observó un número considerable de huelgas, destacando el Estado de México⁷, Michoacán⁸, Puebla. En Coahuila, por

⁷ Las mejorías observadas en el Distrito Federal se deben a un aumento de las conciliaciones de casi 80 por ciento. Las huelgas se redujeron y pasaron de siete a una en el periodo. En el Estado de México, la mejora se debe a un aumento de los convenios colectivos y de las conciliaciones, a pesar de que hubo un aumento de los emplazamientos a huelga y huelgas.

⁸ Michoacán los emplazamientos a huelga doblaron en este periodo y las conciliaciones se redujeron a la mitad.

otro lado, las conciliaciones se redujeron drásticamente pasando de 128 en 2005 a 8 en 2009, los emplazamientos a huelga aumentaron y los contratos colectivos disminuyeron. En Colima, además de la drástica caída en las conciliaciones, hubo un aumento de más de 50% en los emplazamientos. El retroceso de San Luis de Potosí se debe al aumento de los emplazamientos (116 a 211), reducción en las conciliaciones (382 a 188) y en los convenios colectivos (77 a 66).

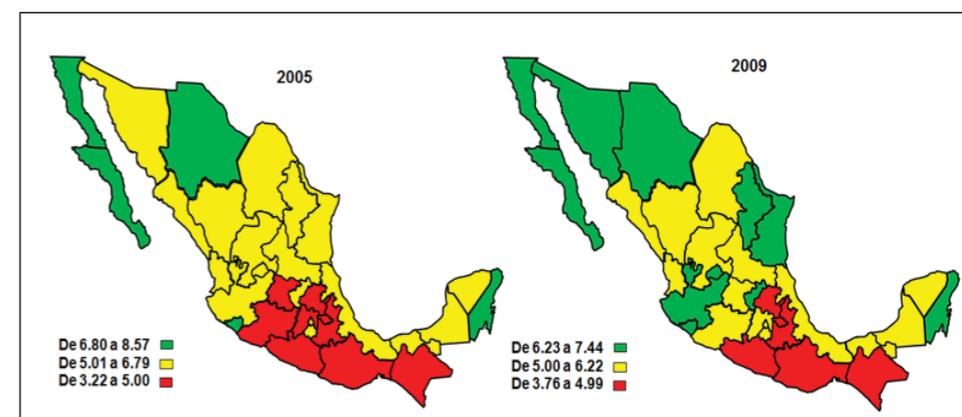
La geografía de Trabajo Decente en México

Con base en los índices parciales calculados, se elaboró un sistema de monitoreo regional del Trabajo Decente a través del tiempo. El sistema de monitoreo divide a las entidades en tres grupos dependiendo de su promedio en cada eje. Para el cálculo del sistema se resta al valor de la entidad con el mayor promedio, el valor mínimo de ese eje. Esta diferencia es dividida entre tres de tal forma que cada grupo abarque la misma cantidad de valores (más no de entidades). Al valor máximo se le resta el valor obtenido en la división y el resultado será el parámetro inferior del grupo con las mejores condiciones de empleo de ese eje. Este último procedimiento se repite para encontrar los parámetros inferiores del grupo con las condiciones intermedias y el grupo con las condiciones más bajas de empleo. Una vez ordenadas las entidades se formaron tres grupos en colores diferentes. De tal modo, los primeros lugares con caracteres en verde son los mejores, siguiéndole el grupo de entidades en amarillo y después el rojo que corresponde a las que resultaron menos favorecidas en la comparación. Finalmente, los mapas ilustran esta dinámica a nivel regional a través de los agrupamientos respectivos.

Acceso al empleo

El mapa sobre las condiciones de acceso al empleo de 2009 indica que casi toda la franja norte, así como Colima, Jalisco, Querétaro y Quintana Roo formaron parte de las entidades con mejores condiciones de acceso al empleo, es decir, del grupo “verde”. Por otra parte, la mayoría de los estados del suroeste y centro del país pertenecían al grupo “rojo”, el que tiene condiciones menos favorables. Sin embargo, el Estado de México y Michoacán tuvieron un mejor desempeño de tal forma que en 2009 estaban entre las entidades con condiciones medias, “grupo amarillo”.

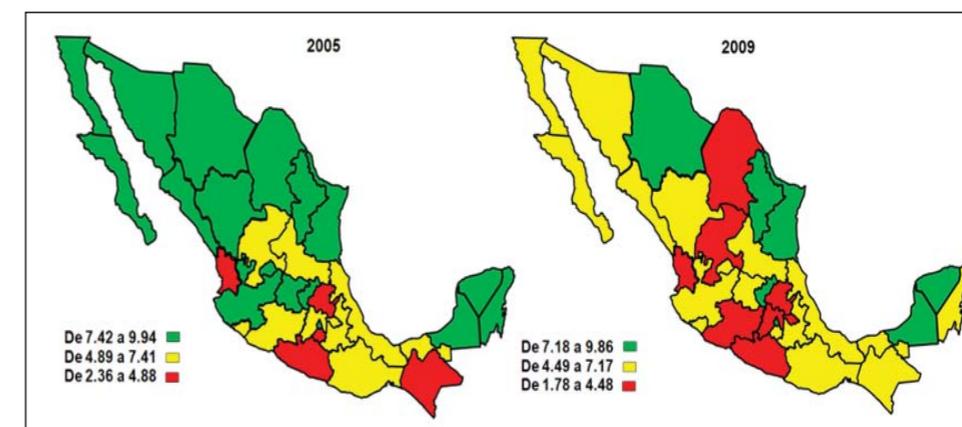
Mapa 1. Eje 1: Acceso al empleo



Fuente: elaboración propia.

Seguridad en el empleo

Mapa 2. Eje 2: Seguridad en el empleo



Fuente: elaboración propia.

De 2005 a 2009, Baja California, Baja California Sur, Sonora, Sinaloa, Durango, Jalisco, Querétaro y Quintana Roo pasaron del grupo con mejores condiciones de

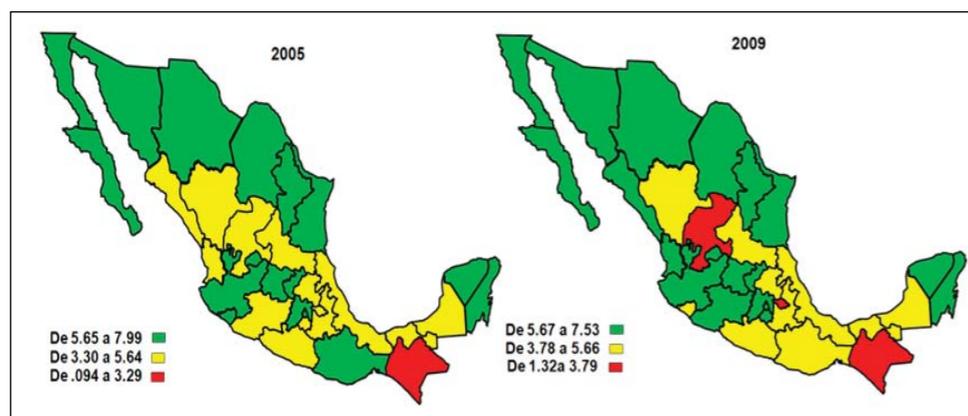
seguridad en el empleo al grupo con las condiciones intermedias, de las entidades “verdes” a las “amarillas”. Coahuila en 2005 era uno de los estados con un alto índice de seguridad en el empleo y en 2009 se convirtió en uno de los estados que proveen menor seguridad. Esto se debió a un aumento de los accidentes de trabajo y/o queda del número de asegurados permanentes. Por otro lado, Zacatecas, Michoacán y Estado de México estaban en el grupo que tenía condiciones medias de seguridad en 2005, pero sus desempeños cayeron en 2009 y se incorporaron a las entidades con menor seguridad en el empleo.

Derechos laborales

El monitoreo de las condiciones de los derechos laborales en México durante el periodo 2005-2009, indica que la mayoría de los estados del norte y algunos del centro del país tuvieron el mayor nivel de cumplimiento de los derechos laborales. El grupo “verde” se incrementó en una entidad en 2009 con respecto al 2005.

De 2005 a 2009, Oaxaca y Colima dejaron de pertenecer al grupo “verde”. Por otro lado, entidades “amarillas” como Sinaloa, Nayarit y Michoacán se incorporaron al grupo “verde” en 2009. Con respecto al grupo “rojo”, Chiapas permanece en la última posición del indicador desde 2005 y, posteriormente a este grupo se incorporaron Zacatecas y Tlaxcala en 2009.

Mapa 3. Eje 3: Derechos laborales

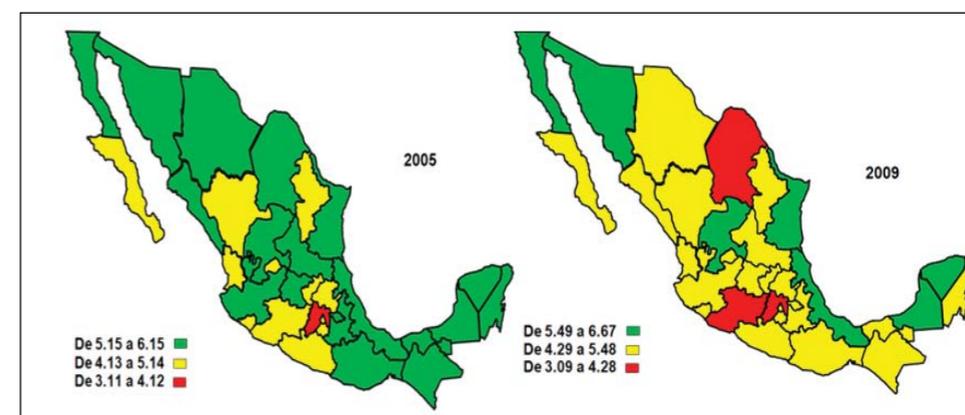


Fuente: elaboración propia.

Diálogo social

En el periodo 2005-2009, se observa un deterioro en las condiciones nacionales de diálogo social. El número de entidades con un índice de diálogo social alto disminuyó de 20 a 7, y se fortaleció la tendencia a que la mayoría de estados registre un índice de diálogo social medio o muy similar al nacional. El grupo medio o de entidades “amarillas” es el más amplio, pues pasó de 11 a 22 entidades entre 2005 y 2009, lo que muestra un proceso de convergencia de las entidades a la media nacional. Los estados que se integraron al grupo amarillo en el último año son Aguascalientes, Chiapas, Chihuahua, Guanajuato, Jalisco, Puebla, Oaxaca y Sinaloa. Todos experimentaron un retroceso porque pertenecían al grupo “verde” en 2005.

Mapa 4. Eje 4: Diálogo Social



Fuente: elaboración propia.

Por otro lado, las entidades que presentaron los índices de diálogo social más bajos se incrementaron de una a tres. El Estado de México se mantuvo en esta categoría y es la entidad con peor desempeño en 2005 y 2009. Michoacán y Coahuila se incorporan a este grupo en 2009. El caso de Coahuila es el más notable, ya que en 2005 pertenecía al grupo “verde” o con mejores condiciones de diálogo social.

Conclusiones

En un panorama macroeconómico de recesión o recuperación lenta como recientemente se pronostica (para América Latina de 5.2% y para México de 4.1% en 2010) (CEPAL,

2009), el crecimiento económico en México continuará insuficiente para generar los empleos de calidad que la población económicamente activa demanda y busca insistentemente, haya visto el aumento de las tasas de presión general y de condiciones críticas de la ocupación en un número de entidades. Según el Informe sobre el Trabajo en el Mundo 2010, México necesitaría generar 1.14 millones de puestos de trabajo en 2011 para recuperar los niveles de empleo anteriores a la crisis (OIT, 2010).

Este déficit de Trabajo Decente en México sigue aumentando según los cuatro índices calculados para examinar de forma detallada el empleo en sus distintos aspectos entre el segundo trimestre de 2005 y el segundo trimestre de 2009, a saber: 1) acceso al empleo; 2) seguridad en el empleo; 3) derechos laborales, y 4) diálogo social. En estos aspectos hubo más entidades que retrocedieron o no mostraron avances en el periodo analizado que aquellas que reportaron avances. En los Ejes 2 y 3, 14 entidades presentaron avances y las demás retrocedieron. En el Eje 4, 17 entidades tuvieron resultados poco satisfactorios en este rubro. La excepción fue el índice de acceso al empleo según el cual 18 entidades mostraron progresos debido a un mejoramiento en algunos de los indicadores que componen este índice. Esta mejoría se corrobora a través del agrupamiento de las entidades en tres grupos de colores diferentes según las condiciones de Trabajo Decente (el verde corresponde a las mejores condiciones, el rojo a las menos satisfactorias y el amarillo a las condiciones intermedias). Con este “semáforo” del Trabajo Decente se visualiza las entidades que avanzaron o retrocedieron en el periodo y en qué componentes del Trabajo Decente.

En general, se observó que la tasa de condiciones críticas de ocupación disminuyó en poco más de 10% del valor de 2005, así como el índice de insuficiencia de ingresos que se redujo 2 puntos porcentuales en 2009 con respecto a 2005. La tasa de participación laboral y la tasa de trabajo asalariado aumentaron, lo que puede haber contribuido para la reducción de la tasa de insuficiencia de ingresos. Estos últimos resultados sugieren, respectivamente, que hubo un aumento en las jornadas laborales estandarizadas y que la parte de la población que recibe hasta un salario mínimo como remuneración disminuyó. Sin embargo, aunque existe un mayor número de personas trabajando y que reciben ingresos, estos son muy bajos. En términos de salarios mínimos reales, el Banco de México establece que durante 2009 éstos no se han recuperado y continúan con una tendencia a la baja. Por otro lado, los indicadores negativos como la tasa de presión general y la de desempleo aumentaron 0.7 puntos porcentuales y 1.7 puntos porcentuales del valor de 2005 respectivamente, caracterizando un aumento en la falta de oportunidades de empleo decente. La *rosi* se mantuvo estable en el periodo, pero a nivel estatal hubo muchas variaciones con retrocesos y progresos en diferentes entidades. Esto corrobora la necesidad de

examinar la problemática del empleo en México, no de manera agregada pero a nivel regional y estatal como hicimos en el presente estudio.

Los estados del norte del país (Baja California, Baja California Sur, Chihuahua, Colima y Sonora) que suelen reportar las mejores condiciones de acceso al empleo, mostraron un desempeño negativo entre 2005 y 2009. Estados que presentaron progresos significativos en este periodo fueron Tamaulipas, Estado de México y el Distrito Federal. En tales casos, el aumento del trabajo asalariado y la disminución del indicador de insuficiencia de ingreso contribuyó al resultado y, además, de la disminución de la *rosi* de más de 2 puntos porcentuales en el Estado de México. Por otro lado, la mayoría de los estados del suroeste y centro del país pertenecían al grupo que tiene condiciones menos favorables en 2005. Sin embargo, el Estado de México y Michoacán tuvieron un mejor desempeño de tal forma que en 2009 encontraban en las entidades con condiciones medias. Por otro lado, los estados que mostraron el desempeño más bajo a nivel nacional fueron Tlaxcala, Chiapas, Hidalgo y Oaxaca.

Entre 2005 y 2009, 14 entidades progresaron y 18 retrocedieron en cuanto a las condiciones de seguridad en el empleo. Nuevo León, Querétaro, Campeche e Hidalgo registraron un ligero avance. El Distrito Federal fue la entidad que presentó un mayor avance en el índice correspondiente al Eje 2 debido a un mejoramiento en todos los indicadores que componen dicho índice, es decir, redujo en 50% los accidentes de trabajo, las enfermedades en el trabajo y el número de asegurados permanentes sobre la población ocupada aumentó. No obstante, varias entidades tuvieron un retroceso. Las que registraron el peor desempeño fueron Tlaxcala y Coahuila. Otras entidades se mantuvieron alrededor del mismo nivel que habían presentado en 2005, como Sinaloa, Chiapas y Yucatán. Estos resultados parecen indicar que se necesita mejorar tanto la regulación como la inspección, y condiciones de trabajo en la más de la mitad de las entidades de la federación, sobre todo, en los estados del norte y del centro que sufrieron un retroceso en el periodo. Baja California, Baja California Sur, Sonora, Sinaloa, por ejemplo, pasaron del grupo con mejores condiciones de seguridad en el empleo al grupo con las condiciones intermedia. Por otro lado, Zacatecas, Michoacán y Estado de México se ubicaban en el grupo que tenía condiciones medias de seguridad en 2005, pero su desempeño cayó en 2009 y se incorporaron a las entidades con menor seguridad en el empleo.

Respecto a los indicadores positivos del Eje 3 Derechos Laborales, se registró que la participación femenina aumentó 1.08 puntos porcentuales de 2005 a 2009. También se observa una marcada tendencia creciente de la población con contrato definido. Existe una tendencia decreciente del porcentaje de la población de 12 a 14 años que trabaja, lo que es un resultado favorable. Por otro lado, entre los componentes negativos, la relación de desempleo por género dio un giro que manifiesta mayor desempleo rela-

tivo de hombres en 2009, en contraste a lo ocurrido en 2005, año en el que hubo mayor desempleo relativo de mujeres. También se observa una disminución en la desigualdad de ingresos entre género (para ingresos de tres o más salarios mínimos).

A nivel estatal, 18 entidades tuvieron retroceso en este índice y 14 entidades mostraron avance. Los estados con mejor desempeño en este índice son las del norte del país como Baja California Sur, Nuevo León y Sinaloa. Este resultado se debe a un aumento de la tasa de participación femenina, seguido por una disminución de la relación de desempleo por género y un aumento del porcentaje de la población ocupada con contrato en los dos primeros estados. En el caso de Nuevo León y Sinaloa también se debe añadir que hubo una reducción del trabajo infantil, es decir, del porcentaje de la población que se encuentra entre 12 y 14 años y trabaja.

Los estados que mostraron el mayor avance en el cumplimiento de los derechos laborales fueron Nayarit y Michoacán que pasaron de entidades con condiciones medias en 2005, y se incorporaron a las entidades con mejores condiciones en 2009. Campeche y Querétaro mostraron un avance poco significativo. Chiapas permanece en el grupo con menor cumplimiento de los derechos laborales debido a su bajo a pesar de su desempeño positivo en 2009 con relación a 2005. Con respecto al grupo “rojo”, Chiapas permanece en la última posición del indicador desde 2005, y a este grupo se incorporaron Zacatecas y Tlaxcala en 2009.

En el periodo 2005-2009, el diálogo social se ha rezagado. El número de entidades que pertenecían al grupo con las mejores condiciones de diálogo social se redujo drásticamente en el periodo, pasando de 20 a 7. La tendencia observada es que la mayoría de estados (22) registre un índice de diálogo social medio se fortaleció. Los estados que retrocedieron y se integraron al grupo de condiciones intermedias en 2009 son Aguascalientes, Chiapas, Chihuahua, Guanajuato, Jalisco, Puebla, Oaxaca, Sinaloa, entre otros. Todos experimentaron un retroceso debido a que pertenecían al grupo “verde” en 2005. Por otro lado, las entidades que presentaron los índices de diálogo social más bajos se incrementaron de una a tres. El Estado de México se mantuvo en esta categoría y es la entidad con peor desempeño en 2005 y 2009. Michoacán y Coahuila se incorporan a este grupo en 2009. El caso de Coahuila es el más notable, ya que en 2005 pertenecía al grupo “verde” o con mejores condiciones de diálogo social.

Esta evidencia indica que hace falta desarrollar políticas específicas de Trabajo Decente dirigidas a aumentar la seguridad y protección social, promover los derechos de los trabajadores con igualdad y equidad y, por ende, mejorar el bienestar de los trabajadores y trabajadoras, reducir la pobreza y la desigualdad. Se requieren cambios sustanciales para mejorar la calidad de los empleos y, en particular, para promover la creación de trabajo asalariado con seguridad y protección social, los contratos colectivos, reducir las desigualdades de género tanto en el acceso a las oportunidades de

empleo como a salarios, y promover el diálogo social sin el cual no se logrará a mejorar las condiciones de Trabajo Decente para todos trabajadores y todas trabajadoras. Se necesitan de acciones deliberadas de política que incidan en el mercado de trabajo, con sesgo hacia los jóvenes, las mujeres y los trabajadores informales.

El esfuerzo por elaborar índices de Trabajo Decente a nivel estatal en México, muestra que efectivamente existe una amplia dispersión en las condiciones laborales y que por lo mismo la única forma para avanzar hacia una reducción del déficit de Trabajo Decente en México es atendiendo los problemas a nivel regional y local, ya que es ahí en donde las prácticas del trabajo tienen que modificarse para conformar un amplio marco de referencia para el Trabajo Decente.

Referencias

- CEPAL (2009), Anuario Estadístico para América Latina y el Caribe, Chile.
- Galhardi, R. (2010), Indicadores de Trabajo Decente para México, Banco de Datos a Nivel Estatal, DVD, México, OIT.
- Galhardi, R. (2010b), “Notas sobre el Trabajo Decente en México: El Caso de Chiapas”, Documento de Trabajo, abril, (mimeo).
- _____ (2009), “Desempeño Socio-Económico de México, 2006-2009, Documento de Trabajo, México, OIT, (mimeo).
- INEGI, (2009), “Resultados de la encuesta nacional de ocupación y empleo: cifras durante el tercer trimestre de 2009”, Comunicado núm. 297/09, Aguascalientes, noviembre 13 de 2009.
- OIT (2010), Panorama Laboral 2009 América Latina y Caribe, Lima, Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe.
- _____ (2010b), World of Work Report 2010 From One Crisis to the Next? Geneva, International Institute for Labour Studies, ILO.
- _____ (1999), *Trabajo Decente*, Memoria del Director General, Ginebra, Conferencia Internacional del Trabajo, 87 reunión.
- Martínez (2009), “Influenza y crisis incrementan desempleo”, *El Economista*, disponible en <http://eleconomista.com.mx/notas-impreso/negocios/2009/05/26/influenza-crisis-incrementan-desempleo>

La precarización laboral y desempleo en México (2000-2009)

*Brígida del Carmen García*¹

Durante la primera década del siglo XXI, México experimentó altibajos en su crecimiento económico y, en 2009, el país se vio nuevamente inmerso en una importante crisis. La desaceleración del crecimiento económico en dicho año constituyó un reto adicional de proporciones excepcionales para un país con problemas laborales caracterizados como urgentes de tiempo atrás. En el contexto anterior, nuestro objetivo en este trabajo es analizar la situación laboral en 2009 y años precedentes (periodo 2000-2009), lapso en el cual se profundizó la puesta en práctica de una estrategia económica de corte neoliberal, ahora en manos de gobiernos conservadores pertenecientes al Partido Acción Nacional (PAN). Consideramos que esta perspectiva de mediano plazo puede ayudar a precisar de mejor manera los problemas persistentes, así como delinear los nuevos ángulos de deterioro que se manifestaron con particular agudeza en el año en mención.

El presente estudio parte de una visión sociodemográfica integral de la fuerza de trabajo, en la que inicialmente interesa señalar la magnitud de la participación de la población en la actividad económica, según sus dos componentes principales: ocupación y desocupación. La desocupación abierta, personas que buscan una ocupación o empleo sin encontrarlo, usualmente es el fenómeno que recibe más atención de los medios de comunicación y de diversos actores sociales en coyunturas económicas difíciles, por lo que consideramos relevante retomarlo y explorar facetas menos conocidas del mismo. Además de lo anterior, buscamos delimitar la magnitud de algunos grupos que han ido adquiriendo cada vez mayor relevancia y que en nuestras

¹ Profesora de El Colegio de México.

encuestas de empleo forman parte de la población económicamente inactiva —por ejemplo, quienes no estudian ni trabajan, o aquellos que se encuentran disponibles para trabajar, pero que no buscan activamente una ocupación o empleo.

En lo que respecta al análisis de las características de la población ocupada, en países como México se ha hecho hincapié en la persistencia o ampliación de los sectores denominados como informales o marginales, lo cual es esperable cuando las oportunidades económicas se tornan particularmente graves. Sin embargo, en las últimas décadas ha llamado la atención a la precarización del empleo asalariado, medido con indicadores como la ausencia de prestaciones sociales o de contratos permanentes. Con base en estas consideraciones buscamos precisar la posible ampliación de la población ocupada en el sector informal o en los micronegocios; pero también lo que ha sucedido con la población asalariada en términos de ausencia de protección social y de inestabilidad laboral.

Este trabajo está estructurado de la siguiente manera. En la primera parte presentamos, para el periodo 2000-2009, cifras de las encuestas de empleo sobre la evolución de la población activa e inactiva, así como de sus diversos sub-componentes, tanto para hombres como para mujeres (ocupados, desocupados, disponibles, otros inactivos). Se puede esperar que algunos de estos fenómenos se distribuyan de manera desigual en las ciudades del país, razón por la cual examinamos diversas tasas por género y edad para las principales 32 áreas urbanas. En lo que respecta al análisis del conjunto de la población ocupada, nos detenemos en la cambiante composición por rama de actividad económica (agricultura, comercio, servicios), así como en el examen de la importancia que adquieren los micronegocios a medida que crecen las dificultades económicas.

En la segunda parte nos concentramos en los trabajadores asalariados, su evolución y su precariedad. Presentamos indicadores también para 2000-2009 de la existencia de prestaciones de salud, y de contratos permanentes y temporales. En esta sección subrayamos los cambios experimentados por las encuestas de empleo en México en el periodo estudiado, los cuales pueden haber afectado en alguna medida las tendencias que se presentan. Un fenómeno que en este contexto despierta nuestro interés es el posible crecimiento de los trabajadores con contratos temporales, puesto que se ha planteado para otros países de América latina que se ha recurrido al empleo temporal ante la reducida posibilidad de crear las plazas permanentes que son necesarias. En particular, importa explorar los niveles salariales de los trabajadores en las distintas situaciones de contratación y acceso a las instituciones de salud, teniendo en cuenta los potenciales factores intervinientes.

En las consideraciones finales, reflexionamos sobre los distintos rasgos del entorno laboral que enfrentamos en México en la actualidad. Nuestra intención es que el

análisis sea útil y amplíe las opciones posibles para las acciones que buscan mejorar las deterioradas condiciones de trabajo hoy vigentes en México.

La participación de la población en la actividad económica: principales transformaciones

En la primera década del siglo XXI, México experimentó tasas de crecimiento económico nulas o reducidas, pero el país creció a un ritmo de 4.8% en 2006. Lamentablemente, a partir del mismo año dicha tasa de crecimiento comenzó a descender y, en 2009, el resultado oficial de la recesión económica experimentada ha sido un tasa negativa de crecimiento del PIB de -6.5% (INEGI, 2010). Estos vaivenes evidencian las dificultades que se han enfrentado para mantener niveles de crecimiento moderados desde la puesta en marcha de la estrategia económica orientada hacia el exterior, así como la vulnerabilidad del país frente a la situación económica de Estados Unidos, destino principal de nuestras exportaciones. La crisis financiera que enfrentó ese país a partir de octubre de 2008 ha sido reiteradamente señalada como la principal causa de la recesión mexicana, pero otros factores internos como la falta de dinamismo de la inversión pública y del financiamiento bancario han sido señalados como aspectos cruciales para explicar el lento crecimiento económico del país en los últimos lustros (Ros, 2008). ¿Cómo evolucionó la población activa en la década 2000-2009? ¿Cuáles fueron los grupos de trabajadores más afectados?

Trabajadores ocupados, desocupados, disponibles

La población económicamente activa creció de 39 millones en 2000 a casi 46 millones en el segundo trimestre de 2009 aproximadamente (ENOE, 2009). La proporción de hombres que participó en la actividad económica (tasa de participación masculina) en este periodo siguió la tendencia descendiente que se venía observando de tiempo atrás (de casi 80% en 2000 a 77% en 2009). Esto fue tradicionalmente atribuido al alza en los niveles de escolaridad y de jubilación, lo cual reduce las proporciones de activos jóvenes y de edad madura, respectivamente. En cambio, las tasas femeninas se incrementaron, también de la misma manera que lo vienen haciendo desde hace muchos años (de 38% en 2000 a 41% en 2009). En su caso, lo que primordialmente cuenta es la ampliación de puestos y expectativas laborales en el comercio y los servicios, así como la incorporación de las mujeres al autoempleo y a los negocios familiares cuando las condiciones económicas así lo han

ameritado. A lo anterior se añaden factores tales como el descenso de la fecundidad, el cual influye en la creciente incorporación femenina en el mercado de trabajo.

Como se sabe, la población económicamente activa está conformada por la población ocupada más la desocupada. Es usual en el caso mexicano que interese principalmente destacar las carencias que presenta la población ocupada, sobre todo, en lo que respecta a bajos niveles de ingreso y ausencia de prestaciones sociales. Además de lo anterior, la crisis de 2009 nos obliga a hacer especial hincapié en lo sucedido con la desocupación abierta. En el segundo trimestre de ese año, la tasa de desocupación alcanzó el nivel de 5.2% (cuadro 1).² Hemos seleccionado el segundo trimestre para comparar los diversos años porque es el que usualmente se encuentra menos afectado por las fluctuaciones estacionales de la actividad económica. Sin embargo, hay que puntualizar que en el tercer trimestre de 2009 la tasa de desocupación mexicana llegó a alcanzar el nivel de 6.2%, y que este indicador ha fluctuado alrededor de 5.2% en lo que va de 2010 (entre 2.2 y 2.9 millones de personas afectadas desde que inició el 2009) (ENOE). Hay que tomar en cuenta que aun con estos niveles el país se sitúa por debajo del promedio de América latina en lo que toca a la desocupación abierta (OIT, 2009a). No obstante, no deberíamos soslayar el hecho de que —en términos absolutos— nunca antes de dicho año tantos mexicanos y mexicanas buscaron activamente una ocupación o empleo sin encontrarlo.³

Además de los desocupados abiertos, es muy importante puntualizar que algunos grupos de la población no económicamente activa —como son los disponibles para trabajar pero que no buscan activamente un empleo— también se incrementaron de manera notable en el periodo 2000-2009. Como se puede observar en el cuadro 1, dicho aumento fue paulatino pero sistemático entre 2000 y 2008, y en el año de la recesión se incrementaron en casi tres puntos porcentuales (de 15% en 2008 a 17.8% en 2009). En números absolutos, estas personas disponibles pero que desisten de buscar trabajo o que no lo buscan porque consideran que no tienen posibilidades de encontrarlo, se incrementaron en alrededor de un millón entre los segundos trimestres

² El cuadro 1 se basa en ejercicios de compatibilidad de información entre las encuestas de empleo llevadas a cabo por el INEGI; al interpretar estos datos tomamos en cuenta los diferentes criterios seguidos en su captación.

³ Es común que nuestros funcionarios gubernamentales enfatizan el relativamente bajo nivel que alcanzan las tasas de desocupación mexicanas, especialmente en comparación con Estados Unidos y los países de la OCDE. En estas declaraciones usualmente no se toma en cuenta que, a diferencia de los países desarrollados, en México no se cuenta con un seguro de desempleo nacional, y que las personas tienen que aceptar o crear ellas mismas un sinnúmero de ocupaciones que muchas veces no permiten una sobrevivencia digna.

de 2008 y 2009 (ENOE, 2008-2009). Estamos, sin duda alguna, ante números preocupantes de desempleados abiertos y de desempleados desalentados.

¿Cómo afectaron estos fenómenos a la población residente en las principales regiones y ciudades del país? Sin negar el hecho de que los problemas ocupacionales rurales son especialmente severos, es importante pormenorizar las características que adquiere la desocupación en las principales áreas urbanas mexicanas, dada la magnitud de la población que habita en ellas. En los cuadros 2 y 3 presentamos las tasas de desocupación masculinas y femeninas, adultas y juveniles, para el total nacional y para las 32 áreas urbanas principales. El lapso comparativo que hemos escogido aquí es 2006-2009, periodo en el cual se observó el mayor aumento de dichas tasas y que corresponde a los primeros tres años de la administración federal actual. Con frecuencia las tasas de desocupación femeninas sean superiores a las masculinas, lo cual constituye una dimensión importante de las desigualdades de género en el mercado de trabajo; sin embargo, una de las facetas adicionales de la crisis de 2009 fue que se presentó la situación inversa, es decir, los hombres (y los jóvenes de ambos géneros) se vieron especialmente afectados.⁴ En el caso de estos últimos, la tasa de desocupación nacional fue de 9.5% para los varones de 14 a 24 años y, ligeramente mayor, para las mujeres de esas mismas edades (10.5 por ciento%).

Aunque todas las ciudades experimentaron aumentos en sus tasas de desocupación masculina adulta, habría que destacar lo ocurrido en algunas áreas urbanas con actividad maquiladora o manufacturera en general, como Tijuana, Querétaro, Tlaxcala. También contextos de actividad turística como Acapulco, Cancún o La Paz, fueron particularmente impactados. Asimismo, el más alto nivel de desocupación masculina adulta (también femenina y juvenil), en 2009, se presentara en la ciudad de Saltillo. Estos resultados son paradójicos, puesto que en muchos casos se trata de ciudades donde se sabe que se han ofrecido oportunidades de empleo en años recientes. Sin embargo, hay que recordar que la definición del desempleo abierto conlleva la búsqueda activa de una ocupación o empleo y, generalmente, lo que ocurre es que muchas personas han sido atraídas a estos contextos urbanos más dinámicos con la esperanza de encontrar una inserción que consideren apropiada. El mismo argumento, pero en sentido inverso, podría plantearse para los casos de Campeche y Oaxaca. En dichas ciudades las tasas de desempleo son bajas, puesto que allí hay menos personas que buscan empleos porque saben que estos son especialmente escasos.

Los aumentos experimentados por las tasas de desocupación femenina adulta fueron menores a las que se presentaron para las masculinas, pero habría que subrayar

⁴ En cambio, algunos autores apuntan que la sub-ocupación fue más importante para las mujeres (Coubes, 2009).

lo ocurrido en ciudades importantes para la industria maquiladora como Chihuahua y Tijuana (Ciudad Juárez no está incluida en la muestra de la ENOE). Dichas áreas urbanas, así como Querétaro y Saltillo fueron escenarios de importantes incrementos, o se alcanzaron los niveles más altos de desocupación femenina adulta en 2009.

Finalmente, en todas las ciudades mencionadas también se apreciaron alzas en la desocupación juvenil (masculina y/o femenina), la cual ya era de por sí elevada en el contexto mexicano en 2006. En Saltillo, la tasa juvenil masculina alcanzó 22% en 2009, y la femenina 17 por ciento. En el caso de los jóvenes, también habría que tomar en cuenta lo sucedido en las grandes áreas metropolitanas de la Ciudad de México y Monterrey (con tasas de alrededor de 16% en 2009). Asimismo, en algunas ciudades como Durango, La Paz, Tijuana, Tlaxcala y Tuxtla Gutiérrez fueron las mujeres jóvenes las afectadas primordialmente. Estas tendencias y cifras nos plantean de manera por demás elocuente el amplio impacto de esta crisis de la primera década del siglo XXI sobre uno de los sectores más sensibles de la sociedad mexicana.

Para los propósitos del presente trabajo profundizaremos en la explicación de las realidades económicas y laborales locales, pero sí puntualizaremos que en periodos de recesión económica la desocupación abierta adquiere mayor importancia en algunos de estos contextos, cuando se vulneran algunas de las principales actividades productivas o de servicios. Convendría dedicar mayor atención a este fenómeno en el contexto general de la precarización de nuestros mercados de trabajo.

Evolución de los procesos de terciarización y salarización

La población ocupada también experimentó cambios de singular importancia durante y al término de la primera década del siglo XXI. Los trabajadores agropecuarios —sector primario de la economía— sufrieron una reducción acentuada, porque pasaron de representar 17.6% de la fuerza de trabajo en 2000 a sólo 13% en 2009 (cuadro 4). La tendencia hacia el descenso de las actividades agrícolas es un fenómeno ampliamente conocido a nivel nacional e internacional, a medida que se urbaniza la población y la economía, tanto en países desarrollados como no desarrollados. Sin embargo, sorprende la rapidez con la que se ha dado dicho descenso en México.⁵ Éste ha sido acompañado por incrementos inusitados en las corrientes migratorias hacia Estados Unidos, especialmente, en la primera parte de la década del 2010. Aunque es de esperar que la migración mexicana hacia Estados Unidos se

⁵ Según las encuestas de empleo, el sector primario representaba 29% de la fuerza de trabajo en 1979; 27% en 1991; 17.6% en 2000; 13% en 2009 (Pacheco, 2010 y el cuadro 4).

haya desacelerado con las dificultades económicas que iniciaron en 2008 en ambos países; no hay duda de que una de las características actuales de la vida rural en México es la pérdida de importancia de los quehaceres agrícolas y el consiguiente aumento de los no agrícolas. Esta es una de las razones por las cuales se plantea el surgimiento de una *nueva ruralidad* en México, así como en varios países latinoamericanos (Grammont, 2004).

Por su parte, los trabajadores manufactureros, de la industria extractiva, eléctrica y de la construcción (sector secundario), perdieron importancia de forma paulatina durante la década que analizamos; pero se observa un descenso ligeramente más pronunciado de 2008 a 2009 (representaban 28.4% de la fuerza de trabajo en 2000, 25.6% en 2006, 25.5% en 2008 y 24% en 2009) (cuadro 4). La industria maquiladora ha sido un factor crucial para mantener la importancia de la fuerza de trabajo industrial mexicana, la cual ha sido mayor que la de varios países latinoamericanos (CEPAL, 2006). No obstante, en años recientes, dicha actividad se ha visto seriamente mermada por los altibajos de la economía estadounidense y la competencia que se tiene con China por las exportaciones hacia ese mercado.

Finalmente, los trabajadores de ambos géneros en comercio y servicios (trabajadores terciarios), se incrementaron de forma notable entre 2000-2009 (de representar 54% de la fuerza de trabajo en 2000 pasaron a 63% en 2009) (cuadro 4). Hay que recordar que el sector terciario es un espacio muy heterogéneo, razón por la cual no es siempre fácil conocer a fondo el significado de la “terciarización” de la economía y de la fuerza de trabajo en países como México. Por un lado, aquí se agrupan actividades que muchas veces se encuentran formalmente establecidas como los servicios al productor (financieros, profesionales) y los sociales (educación, salud). Por otro, están generosamente representadas en el sector terciario las actividades del comercio al por menor y los servicios personales, las cuales son generalmente desempeñadas por cuenta propia o en micronegocios, y proporcionan las más de las veces magros ingresos. En el decenio que analizamos han ganado terreno en términos relativos el comercio al por menor y los servicios profesionales, financieros y corporativos (datos de las encuestas de empleo no presentados en los cuadros).

Además de los aspectos anteriores, es importante para los propósitos del presente trabajo señalar de la evolución de la población ocupada según su condición de asalariados, por cuenta propia, familiares no remunerados, empleadores, en todos los sectores económicos (cuadro 4). Durante mucho tiempo preocupó en México la importancia constante de los trabajadores por cuenta propia, por sus bajos niveles de ingreso y casi total ausencia de prestaciones sociales; sin embargo, en los últimos lustros ha comenzado a despertar inquietud lo que ocurre al interior de la población asalariada (García, 2010).

Las proporciones de trabajadores asalariados que laboran en todo tipo de establecimientos se mantienen en niveles muy semejantes en el periodo 2000-2004, y comienzan a crecer de manera paulatina a partir de 2005. Esta tendencia podría estar influenciada por los cambios llevados a cabo en el cuestionario de la ENOE. En dicha encuesta se pregunta a cada persona de manera más amplia (que en su predecesora la Encuesta Nacional de Empleo, ENE) sobre la existencia de un jefe o superior. Es probable que esto haya llevado a detectar mayor número de personas asalariadas (subordinadas, según la terminología de dicha encuesta) en situaciones donde las fronteras entre ser asalariado y por cuenta propia permanecen borrosas. Éste sería el caso de la subcontratación o descentralización de los procesos productivos, que se sostiene ha crecido con la flexibilización de los mercados de trabajo. De cualquier manera, en 2009 dos terceras partes de la fuerza de trabajo del país se declaró como asalariada (subordinada), ya sea de forma directa o indirecta, y que los cambios en las demás categorías de posición en la ocupación fueron de menor importancia en la primera década del siglo XXI.

No obstante lo anterior, hay que dejar establecido que los asalariados pueden laborar en pequeñas, medianas y grandes empresas, como también formar parte del creciente sector de los micronegocios. En conjunto, la población asalariada (además de la por cuenta propia) que laboraba en micronegocios de hasta cinco trabajadores representaba 45% del total de la fuerza de trabajo en 2000 y se elevó a casi 49% en 2009 (cuadro 4). He aquí una tendencia que habría que subrayar, puesto que usualmente la fuerza de trabajo en los micronegocios presenta condiciones de trabajo más deficitarias.

Precariedad de los trabajadores asalariados

La precariedad de los trabajadores asalariados mexicanos era ya muy acentuada al comienzo del siglo XXI. En esa fecha, apenas 55% de ellos contaba con acceso a las instituciones de salud y sólo 54% tenía contratos escritos. Estas condiciones han permanecido, e incluso se han deteriorado en alguna medida en el transcurso del primer decenio del siglo XXI (cuadro 5).⁶

⁶ En el caso de las prestaciones, en el cuadro 5 hemos optado por las instituciones de salud. En trabajos anteriores (García, 2009), habíamos presentado información sobre todo tipo de prestaciones, pero hemos llegado a la conclusión de los datos más comparables a lo largo de la década que analizamos se refieren al acceso a las instituciones de salud. En la ENE se hacía una sola pregunta sobre prestaciones y las opciones de respuesta eran: aguinaldo, vacaciones con goce de sueldo, participación de utilidades,

En 2009, la proporción de trabajadores que no tenía acceso a las instituciones de salud y a los contratos escritos permanece alrededor de 54 y 53%, respectivamente. En lo que respecta a los contratos, interesa señalar que en 2009 sólo 43.8% de los asalariados tenía contratación permanente o de base (46.2% en 2000), y que se insinúa un aumento de la contratación temporal, especialmente en los años 2005-2007 (cuadro 5).⁷ Estos resultados reafirman y actualizan lo indicado por diversos analistas sobre nuestra realidad nacional: la precariedad laboral en el país no sólo se mantiene elevada, sino que se vislumbra un empeoramiento en los últimos años (Salas, 2007; Rojas García y Salas, 2010).

La precariedad laboral (entendida aquí como la ausencia de prestaciones de salud y de contratos) es entonces una realidad que sigue enfrentando una magnitud verdaderamente importante de asalariados mexicanos (cerca de 13 millones en ambos casos en el segundo trimestre de 2009, según la ENOE). Por lo anterior, consideramos relevante profundizar en las características demográficas y socioeconómicas de los trabajadores en distintas situaciones de precariedad, así como en su prevalencia en las distintas ciudades del país. En lo referente a contratos, interesa destacar no sólo los rasgos de quienes carecen de ellos, sino también la situación que caracteriza a quienes cuentan con contratos temporales en comparación con contratos permanentes. En muchos contextos nacionales preocupa el aumento de la contratación temporal, y en el caso mexicano necesitamos aportar evidencias sobre la temporalidad como un rasgo adicional de precariedad.

IMSS, Issste, SAR, crédito para vivienda, seguro médico particular o seguro de salud, otros. En cambio, en la ENOE se hacen tres preguntas: las dos primeras atañen a los trabajadores subordinados e indagan sobre aguinaldos, vacaciones con goce de sueldo, reparto de utilidades, crédito para vivienda, guardería, tiempo para cuidados maternos o paternos, fondo de retiro SAR o Afore, seguro de vida, seguro privado para gastos médicos, préstamos personales y/o caja de ahorro; la tercera se le hace a todos los ocupados y se refiere al acceso a la atención médica (IMSS, hospital o clínica naval, militar o de Pemex, Issste nacional, Issste estatal, otra institución médica).

⁷ Para ser congruentes, también habría que dejar establecido aquí que el resultado sobre los trabajadores temporales podría estar influenciado en alguna medida por el cambio operado en los cuestionarios de las diferentes encuestas. A diferencia de lo que sucedía en la ENE, en la ENOE la primera opción de respuesta sobre duración de los contratos es la temporal. En este contexto hay que recordar que en los estudios sobre reestructuración productiva y flexibilidad laboral realizados por autores como Enrique de la Garza para los años noventa, usualmente se ha encontrado que los trabajadores en las empresas más formalmente establecidas continuaban teniendo contratos y que estos eran mayoritariamente permanentes (De la Garza, 2002).

Características sociodemográficas y económicas de los trabajadores en distintas situaciones de precariedad

En la primera y cuarta columnas del cuadro 6 se presentan algunos datos que serían los esperados, puesto que allí se indica que son notoriamente los jóvenes y aquellos con menor escolaridad quienes más carecen de contratos permanentes y prestaciones de salud. Asimismo, la agricultura, la construcción y los servicios diversos son las ramas donde más imperan este tipo de prácticas. Podrá observarse también que esta información no permite sostener que en México la fuerza de trabajo femenina asalariada esté en peor situación que la masculina en estos aspectos de ausencia de contratación escrita y prestaciones de salud (Rojas García y Salas, 2010; cuadro 6; Muños, 2008).

En la segunda y quinta columnas del cuadro 6 se indican a su vez los porcentajes de trabajadores con contratos permanentes y prestaciones de salud, quienes —como también sería de esperar— están más representados entre los de edad madura, los más escolarizados, así como entre aquellos que laboran en los servicios sociales, en el gobierno, y en la industria extractiva. Se trata en todos los casos de actividades económicas usualmente ejercidas bajo condiciones formales de contratación. Para las mujeres se confirma una mejor posición relativa en lo que toca a contratos permanentes y existencia de prestaciones de salud. Este resultado se debe principalmente a la importante presencia femenina en los servicios sociales, uno de los sectores donde más se establecen relaciones indefinidas de contratación (datos de la ENOE no presentados en los cuadros).

En lo correspondiente a los trabajadores temporales (cuadro 6), se presentan algunas cifras que son de llamar la atención. En primer lugar, sorprende que la importancia de este tipo de trabajadores aumente a medida que se incrementa la escolaridad. Además, son la industria extractiva, los servicios profesionales y el gobierno, las ramas que más se distinguen de las demás en lo que respecta a la importancia de los trabajadores eventuales.⁸ Los datos de la ENOE son ilustrativos de una situación de posible precariedad entre los trabajadores relativamente más calificados (especialmente si nos referimos a los servicios profesionales y al gobierno). La situación imperante en los servicios profesionales merece resaltarse, sobre todo, si también subrayamos que más de una cuarta parte de estos trabajadores desempeñan sus labores sin contratos de trabajo y una tercera parte no cuenta con prestaciones de salud (cuadro 6).

⁸ Estas últimas cifras según ramas de actividad económica se han mantenido en el tiempo (1995 y 2004), según es posible concluir de los datos incluidos en el trabajo de Rojas García y Salas (2010) (cuadro 3).

Para profundizar en las distintas situaciones de precariedad, en el cuadro 7 presentamos información sobre los diferentes niveles ingresos que se perciben (medianas de ingresos por hora). Allí podemos comprobar los bajos niveles de ingresos del conjunto de trabajadores asalariados, así como la peor situación relativa de quienes no tienen contratos ni prestaciones de salud. Los temporales presentan una situación intermedia entre quienes no tienen contratos y quienes gozan del privilegio de los contratos permanentes. Estos primeros resultados son especialmente reveladores, pero se podría argumentar que están afectados por una serie de aspectos como podrían ser la escolaridad, la edad, la condición de hombre o mujer o la rama de actividad donde se labora. Para dar respuesta a este tipo de razonamientos, estimamos una regresión lineal teniendo en cuenta (o controlando estadísticamente) esta serie de factores (cuadro 8).⁹

Los coeficientes que se muestran en el cuadro 8 permiten sostener el resultado de que son los trabajadores con contratos permanentes y prestaciones de salud los relativamente más privilegiados al finalizar la primera década del siglo XXI. Asimismo, a igualdad de circunstancias en lo que respecta a edad, nivel de escolaridad, condición de hombre o mujer y rama donde se lleva a cabo la actividad productiva o de servicios, los trabajadores temporales siguen ganando por debajo de los permanentes, aunque ligeramente por encima de los sin contrato. Este resultado se encamina en la misma dirección de otros estudios para diversos países de América Latina (Tokman y Martínez, 1999), y nos permite reiterar que la situación de temporalidad en nuestro contexto es precaria por partida doble: a la falta de continuidad en la relación laboral se añade el hecho de que no se gana lo mismo que los contratados de manera permanente, incluso cuando se tengan algunos de los mismos rasgos sociodemográficos y la misma escolaridad.

Precariedad de los trabajadores asalariados en las ciudades mexicanas

Una última dimensión que resulta de interés es la prevalencia de la precariedad laboral en las distintas ciudades del espectro urbano nacional (9 y 10). Con base en esta información nos importa analizar si la precariedad del vínculo laboral está presente en las áreas urbanas menos dinámicas, o también forma parte integral de lo que está

⁹ Siguiendo un procedimiento conocido en este tipo de regresiones, la variable dependiente en nuestro modelo es el logaritmo natural de la mediana del ingreso por hora. Al aplicar el logaritmo se suavizan los saltos que puede haber en la distribución de los datos.

ocurriendo en aquellas ciudades mejor situadas en términos relativos en lo que respecta a la creación de empleos y otras condiciones laborales.

Entre las ciudades donde más sobresalen los trabajadores sin contrato y sin prestaciones de salud encuentran Tlaxcala y Cuernavaca. En un trabajo anterior (García, 2009) identificamos a las ciudades en mención como parte del conjunto peor ubicado en términos laborales en México con base en diversos tipos de indicadores (ocupados en micronegocios precarios, con ingresos bajos, con jornadas parciales involuntarias, sin prestaciones, sin contratos y sin ningún tipo de sindicalización). Por su parte, la situación de León con respecto a los contratos llama la atención, pues se trata de una ciudad que desempeñó un importante papel económico en la etapa de industrialización por sustitución de importaciones, y donde prevalecen las pequeñas y medianas empresas dedicadas a la producción de cuero y calzado. León ha enfrentado dificultades con la apertura al mercado externo, y estos datos nos señalan que sus trabajadores se desempeñan con un importante grado de vulnerabilidad, pues 64% de ellos labora sin contratos.¹⁰

En lo que respecta a la contratación permanente y el acceso a las instituciones de salud, destacan los trabajadores que residen en prácticamente todas las ciudades norteamericanas. En Chihuahua, Tijuana, Saltillo y Monterrey se localizan los más elevados porcentajes de asalariados con contratos indefinidos y prestaciones de salud. Como es conocido, muchas de estas áreas urbanas son sede de empresas maquiladoras de exportación donde en buena parte de los casos se respeta la formalidad de la contratación. En este contexto, también hay que resaltar que la información de los cuadros 9 y 10 corrobora que Monterrey es el área metropolitana mayor con mejores condiciones laborales, sin embargo, al momento de escribir el presente trabajo se está viendo especialmente afectada por la violencia desatada por el crimen organizado (García y Oliveira 2001; Rojas García, 2004; Muños, 2008).¹¹

¹⁰ Cabe aclarar que desde que existe la información sobre contratos en las encuestas de empleo (mediados de los años noventa), León y Cuernavaca han sido ubicados como los dos contextos urbanos con mayor proporción de asalariados sin contratos o con contratos verbales (Tlaxcala no estuvo incluida en esos años en dichas encuestas) (Rojas García, 2004).

¹¹ En varios diagnósticos anteriores *Monterrey* sale mejor librada que otras áreas metropolitanas mayores en sus condiciones de trabajo (contratos, ingresos, seguridad social). No obstante, es útil traer a cuenta los resultados de investigaciones de más largo plazo que nos permiten relativizar en alguna medida estos hallazgos que comentamos. Por ejemplo, Martínez de la Peña (2006) analizó la evolución de los ingresos en la capital regiomontana en el periodo 1990-2003 y llegó a la conclusión de que éstos han seguido una tendencia preocupante hacia el estancamiento. En esta misma línea de argumentación estaría el artículo de Meza González (2005) para el periodo 1988-1999. Dicha autora indica que en Monterrey —a diferencia de la Ciudad de México y Guadalajara— se experimentó en ese lapso un

Por último, la contratación temporal está más presente en varias ciudades que forman parte del subsistema urbano de la Ciudad de México, y donde prevalecen tanto mejores como peores condiciones laborales globales en términos relativos (García, 2009). Tales son los casos de Toluca, Querétaro, Pachuca, Tlaxcala. Esto sugiere que la actividad económica asalariada que se está desarrollando alrededor de la Ciudad de México puede estar descansando más que en otras localidades en contrataciones temporales que pueden ser fuentes de inestabilidad. El resto de áreas urbanas con mayores porcentajes de trabajadores temporales es heterogéneo (Tampico, Zacatecas, Cancún, La Paz), lo cual probablemente sea una señal de la multicausalidad de este fenómeno y ratifique la necesidad de profundizar en él con una variedad de herramientas metodológicas y datos.

Consideraciones finales

En este trabajo hemos buscado ofrecer un panorama de la evolución de la fuerza de trabajo y de los importantes problemas laborales que siguen aquejando a nuestro país al finalizar la primera década del siglo XXI. Como sabemos, estos han sido años de fluctuaciones económicas severas, entre las cuales destaca la crisis económica que se inició en el último tercio de 2008.

En nuestro contexto, las tasas de desempleo han permanecido relativamente reducidas en los últimos lustros (a excepción de la crisis de 1995) y los diagnósticos de los mercados de trabajo han hecho principalmente hincapié en las difíciles condiciones laborales (informalidad, bajos ingresos, ausencia de prestaciones sociales) que experimentan muchos trabajadores. Sin embargo, la situación de crisis actual nos obligó a retomar de manera detallada el fenómeno del desempleo abierto, el cual ha sido experimentado por un número inusualmente importante de mexicanos (entre 2.2 y 2.9 millones a partir del inicio de 2009). Dichas tasas han alcanzado niveles especialmente elevado entre los jóvenes y en algunos contextos locales que se han caracterizado por su relativo dinamismo económico. No deberíamos despreciar además el relevante aumento de los desempleados desalentados (que están disponibles para trabajar, pero que no buscan activamente un empleo) entre 2008 y 2009.

descenso pronunciado de los salarios promedio en todos los percentiles de la distribución, y que además el premio a la educación superior disminuyó (este estudio se refiere sólo a varones adultos que trabajan más de 30 horas a la semana). Patricio Solís (Solís, 2007) también fundamenta desde varios puntos de vista los problemas que ha enfrentado la movilidad social de los varones en Monterrey en las cuatro últimas décadas del siglo XX.

Consideramos que el fenómeno del desempleo en sus diferentes modalidades no ha recibido la atención que merece por parte de nuestros funcionarios gubernamentales, los cuales más bien se empeñan en destacar los aún reducidos niveles de nuestras tasas de desempleo frente a las que experimentan otros países desarrollados y en desarrollo. Las voces a favor de un seguro de desempleo provienen más bien de la oposición política o de funcionarios del Distrito Federal, entidad que ha puesto en marcha un seguro en esa dirección a partir de 2007 (Guerra y Guerra, 2010). Las políticas laborales vigentes en el país forman parte de las llamadas políticas activas de empleo, las cuales se centran en ofrecer becas de capacitación o hacen hincapié en la necesidad de mejorar los canales de comunicación entre empresas y trabajadores. A nuestro juicio, tanto el número absoluto de desempleados, como la permanencia de tasas relativamente altas de desempleo, incluso en 2010 en el cual se ha observado cierta recuperación de los indicadores macroeconómicos, deberían llevar a un replanteamiento de la política laboral vigente. Son varios los países de nuestro continente que han desplegado un conjunto amplio de medidas sobre este particular, las cuales pueden ofrecer un marco de referencia para las acciones que sean más factibles de poner en práctica, una vez que se reconozca este problema como uno de los prioritarios del país (Coubès, 2009; OIT, 2009b).

Además del desempleo, la cantidad de trabajadores en micronegocios continúa siendo elevada, y en general la precariedad laboral de los asalariados. Los aspectos de la precariedad que merecieron atención especial en el presente trabajo fueron la ausencia de contratos escritos y la contratación temporal, además de la falta de acceso a las instituciones de salud. Estos fenómenos se extienden a lo largo del territorio nacional, pero están relativamente menos presentes en algunas ciudades norteamericanas.

Los trabajadores temporales despiertan un interés creciente, tanto en países desarrollados como no desarrollados. En nuestra región se suele argumentar que estamos ante un fenómeno creciente, y que las escasas ganancias en el mercado de trabajo formal se deben a la contratación temporal (CEPAL, 2006). Los resultados del presente ensayo indican que los trabajadores temporales están aumentando en forma moderada en el país, aunque las transformaciones en los instrumentos de recolección de información nos dificultan precisar el ritmo de dicho aumento. En las encuestas de empleo se ha cambiado, tanto la forma en que se capta a los trabajadores asalariados, como la opción de las respuestas en lo que corresponde al contrato, dándole ahora más prioridad a los contratos temporales.

Aparte de establecer con la exactitud que nos fue posible las tendencias anteriores, en este trabajo nos interesó profundizar en las características sociodemográficas y los niveles de ingreso de los diferentes grupos de trabajadores, según su situación contrac-

tual y acceso a las instituciones de salud. Ha sido establecido para otros momentos históricos las desventajas que caracterizan a los trabajadores sin protección social (Rojas García, 2004 y Oliveira, 2006). Hemos pretendido contribuir a esta línea de pensamiento con el análisis de los datos más recientes a nuestro alcance, manteniendo una perspectiva multivariada para precisar las diferencias en la calidad de los empleos. Nuestros resultados permiten reafirmar que los trabajadores sin contratos y sin acceso a las instituciones de salud son los que perciben los ingresos menores. Asimismo, los trabajadores temporales en México perciben remuneraciones más reducidas que los permanentes y sólo ligeramente superiores a aquellos trabajadores que no tienen contrato alguno. Estos últimos resultados se sostienen incluso tomando en cuenta (o controlando en el sentido estadístico), aspectos tales como la edad, la condición de hombre o mujer, la escolaridad y el sector laboral de desempeño.

¿Cuáles son las posibles aportaciones de estos resultados para la discusión en torno a la reforma laboral en México? El último proyecto de reforma retoma los intentos de gobiernos anteriores por ampliar el abanico de las relaciones laborales, entre otras muchas medidas. En el pasado reciente se intentó establecer contratos por temporada y de capacitación inicial, además de los hasta ahora vigentes que son por obra o tiempo determinado y por tiempo indeterminado (Alcalde y otros, 2003; Bensusán, 2006). La justificación detrás de estas medidas es muy conocida en México y otros países. Se considera que la ley vigente es demasiado rígida y que ésta es una de las principales razones por las cuales no se crean los empleos necesarios para dar respuesta a los rezagos acumulados y a los nuevos entrantes al mercado de trabajo. Asimismo, se argumenta que con estas transformaciones se lograrían mayores niveles de productividad y competitividad, así como el fortalecimiento de la previsión social. En cambio, por el lado del movimiento obrero organizado se plantea que lo que se busca con este tipo de reformas es abaratar aun más el costo laboral para las empresas y dificultar la defensa de los derechos sindicales.

Los resultados del estudio avalan sin duda la idea de que los trabajadores temporales y aquellos sin contrato son más baratos para los distintos tipos de establecimientos. Las modificaciones que se intente poner en práctica no deberían llevar a acentuar las diferencias que hemos encontrado o a crear otras nuevas. Lo que se ha buscado en otros países es acortar la brecha en las condiciones laborales de los trabajadores permanentes y los no permanentes, pero se reportan diferentes tipos de resultados en este sentido (exitosos en el Reino Unido, pero menos claros en Chile); (Green, 2007; Echeverría, 2010; Leiva, 2010). Le correspondería a las autoridades gubernamentales reconocer y no ocultar estas tendencias y prácticas iniciadas en diferentes contextos, si es que realmente se quiere avanzar en el impulso al empleo formal sin acentuar los ya muy elevados niveles de precariedad.

**Cuadro 1. Población económicamente activa e inactiva
Hombres y mujeres (2000-2009) (Porcentajes)**

Año	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Tasas de actividad económica masculina	79.9	79	78.7	78	78.6	77.7	78.7	78.2	78.3	76.8
Tasas de actividad económica femenina	38.0	37.2	37.8	37.3	39.5	39.6	40.7	41.4	42.0	41.2
Población económicamente activa ^a	100.0 ^b									
Población ocupada	97.4	97.4	97.1	97	96.3	96.5	96.8	96.6	96.4	94.8
Población desocupada	2.5	2.6	2.9	3.0	3.7	3.5	3.2	3.4	3.5	5.2
Población no económicamente activa	v	100.0 ^c								
Disponibles para trabajar	13.5	12.1	11.7	12.1	13.6	14.3	15.0	15.8	15.1	17.8
No disponibles	86.5	87.9	88.3	87.9	86.4	85.7	85.0	84.2	84.9	82.2

^a De 14 años y más. ^b Los números absolutos de la población económicamente activa son: 39 043 393 en 2000; 39 061 884 en 2001; 40 085 234 en 2002; 40 417 155 en 2003; 42 100 766 en 2004; 42 274 306 en 2005; 43 575 476 en 2006; 44 411 852 en 2007; 45 460 003 en 2008; 45 709 355 en 2009

^c Los números absolutos de la población no económicamente activa son: 28 370 285 en 2000; 29 506 766 en 2001; 30 128 365 en 2002; 31 033 361 en 2003; 30 508 975 en 2004; 31 328 194 en 2005; 30 999 176 en 2006; 31 339 342 en 2007; 31 524 473 en 2008; 33 008 979 en 2009

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo (2000-2004); Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2005-2009) (INEGI).

Cuadro 2. Total nacional y ciudades: Tasas de desempleo general Hombres y Mujeres (2006-2009) (Porcentajes)

Total nacional y ciudades	Tasas de desempleo masculino		Tasas de desempleo femenino	
	2006	2009	2006	2009
Total nacional	3.0	5.4	3.5	4.8
Ciudad de México	4.7	7.8	5.5	6.9
Guadalajara	3.0	5.6	3.5	4.7
Monterrey	4.2	7.7	6.2	7.3
Acapulco	1.5	4.0	2.0	3.5
Aguascalientes	5.4	7.6	3.8	6.7
Campeche	1.9	2.6	1.7	3.4
Cancún	2.7	7.9	4.6	6.1
Colima	3.0	7.4	3.7	3.6
Cuernavaca	3.1	4.8	3.3	2.8
Culiacán	3.3	4.2	3.6	4.8
Chihuahua	5.4	7.7	3.9	8.0
Durango	4.1	5.8	3.8	5.1
Hermosillo	3.2	5.5	3.7	4.9
La Paz	1.7	6.1	3.3	5.6
León	3.8	6.2	3.5	5.3
Mérida	2.6	3.4	3.7	3.7
Morelia	3.4	5.6	2.3	3.4
Oaxaca	3.0	2.9	2.4	2.3
Pachuca	3.9	4.8	3.7	5.3
Puebla	4.1	6.2	4.2	6.2
Querétaro	4.0	9.2	3.0	8.3
Saltillo	7.1	10.2	8.7	10.7
San Luis Potosí	3.5	5.8	4.1	5.5
Tampico	3.5	6.4	3.0	5.1
Tepic	3.3	3.7	3.6	4.0
Tijuana	1.5	7.4	1.4	7.0
Tlaxcala	3.0	6.7	5.6	8.2

Continúa...

...continuación

Toluca	4.1	5.9	3.3	3.5
Tuxtla Gutiérrez	3.8	4.6	3.7	4.9
Veracruz	3.8	6.1	2.8	4.7
Villahermosa	3.4	5.6	3.6	5.4
Zacatecas	4.3	5.5	4.5	4.5

Fuente: ENOE, segundos trimestres

Cuadro 3. Total nacional y ciudades: Tasas de desempleo juvenil^a Hombres y Mujeres (2006-2009) (Porcentajes)

Total nacional y ciudades	Tasas de desempleo juvenil masculino		Tasas de desempleo juvenil femenino	
	2006	2009	2006	2009
Total nacional	5.3	9.5	7.4	10.4
Ciudad de México	9.0	15.9	13.0	16.2
Guadalajara	6.5	10.0	8.0	10.2
Monterrey	9.6	16.2	11.8	16.2
Acapulco	2.4	7.7	4.3	6.2
Aguascalientes	9.7	13.5	7.5	12.2
Campeche	4.8	6.9	3.9	7.1
Cancún	4.7	11.5	9.1	10.4
Colima	7.4	8.7	9.9	7.8
Cuernavaca	4.9	9.2	8.0	4.2
Culiacán	7.5	10.1	8.2	9.4
Chihuahua	9.8	15.9	8.8	17.3
Durango	8.2	11.1	7.2	14.4
Hermosillo	6.4	12.8	8.1	10.4
La Paz	4.8	13.1	9.1	16.1
León	7.9	10.3	5.9	11.0
Mérida	6.5	8.3	8.4	8.2
Morelia	5.8	12.1	6.5	7.0
Oaxaca	5.5	5.8	5.5	3.1
Pachuca	8.1	7.2	7.1	8.6

Puebla	9.2	11.3	9.1	13.4
Querétaro	7.2	18.5	6.5	15.8
Saltillo	16.0	22.4	16.9	16.9
San Luis Potosí	7.4	12.0	6.6	9.5
Tampico	4.8	10.7	8.1	12.4
Tepic	8.5	8.0	7.6	8.3
Tijuana	3.9	12.5	3.6	14.7
Tlaxcala	6.5	12.7	10.3	16.8
Toluca	9.3	10.5	9.8	7.4
Tuxtla Gutiérrez	7.8	6.7	8.1	10.6
Veracruz	9.4	11.2	6.7	10.3
Villahermosa	6.7	10.2	6.6	11.2
Zacatecas	10.3	11.7	11.1	10.7

^a 14-24 años.

Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), segundos trimestres.

Cuadro 4. Evolución reciente de la población ocupada en México según diversas características^a Hombres y mujeres (2000-2009) (Porcentajes)

Año	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
	100.0 ^b									
Primario	17.6	17.5	17.3	16.2	15.8	14.9	14.3	13.5	13.1	13
Secundario	28.4	27.6	26.7	26.6	26.5	25.5	25.6	25.7	25.5	23.9
Terciario	54.0	54.9	56.0	57.2	57.7	59.0	59.4	60.1	60.6	62.9
Posición en la ocupación	100.0 ^b									
	63.9	63.4	63.0	63.2	63.3	64.3	65.4	65.5	65.9	66.1
Empleadores	4.3	4.5	4.4	4.1	4.3	4.7	4.9	5.0	4.9	4.5
Trabajadores por cuenta propia	23.4	24.0	24.2	24.8	24.5	23.6	22.8	22.6	22.5	23
Trabajadores remunerados	8.3	8.0	8.4	7.9	7.8	7.4	7.0	6.8	6.7	6.5

Continúa...

...continuación

Trabajadores en micronegocios no agrícolas	44.8	45.3	46.5	47.0	46.9	48.4	47.9	48.3	48.5	48.6
--------------------------------------------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

a. De 14 años y más.

b. Los números absolutos de la población ocupada son: 38044501 en 2000; 38065752 en 2001; 38939664 en 2002; 39221542 en 2003; 40561014 en 2004; 40791814 en 2005; 42197775 en 2006; 42906656 en 2007; 43866696 en 2008; 43344281 en 2009.

Fuente: 2000-2004 Encuesta Nacional de Empleo (ENE); 2005-2009 Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), INEGI.

Cuadro 5. Trabajadores asalariados (subordinados y remunerados) según acceso a las instituciones de salud y contratos Hombres y mujeres (2000-2009) (Porcentajes)

Año	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Acceso a las instituciones de salud	100.0 ^b									
Con acceso	55.2	56	54.4	53.6	53.8	54.2	53.6	54.9	54.5	53.6
Sin acceso	44.8	44	45.6	46.4	46.2	44.9	45.6	44.2	44.7	45.6
No especificado	0	0	0	0	0	0.9	0.9	0.8	0.8	0.8
Acceso a contratos	100.0 ^b									
Con contrato escrito	53.7	54.2	53.1	52.9	53.4	50.5	50.5	52.0	51.3	52.6
De base	46.2	47.2	46.2	45.7	45.7	41.7	41.8	42.9	42.6	43.8
Temporal	7.1	6.8	6.8	7.1	7.5	8.5	8.5	9.0	8.5	8.5
No especificado	0.4	0.2	0.1	0.2	0.2	0.2	0.2	0.1	0.2	0.3
Sin contrato escrito	46.2	45.8	46.9	47.0	46.6	48.7	48.7	47.2	47.9	46.3
No especificado	0.1	0	0	0.1	0.1	0.8	0.8	0.8	0.8	1.1

^a De 14 años o más.

^b Los números absolutos de la población de trabajadores subordinados y remunerados son: 21900013 en 2000; 21879785 en 2001; 22251155 en 2002; 22538503 en 2003; 23213185 en 2004; 26230272 en 2005; 27592042 en 2006; 28104010 en 2007; 28905410 en 2008; 28639156 en 2009.

Fuente: 2000-2004 Encuesta Nacional de Empleo (ENE); 2005-2008 Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), INEGI.

Cuadro 6. Trabajadores subordinados y remunerados por tipos de contrato y prestaciones de salud según características sociodemográficas y económicas Hombres y mujeres (2009) (Porcentajes)

	Contratos			Prestaciones de Salud	
	Sin contrato	Con contrato permanente	Con contrato temporal	Sin prestaciones de salud	Con prestaciones de salud
Total	47.4	43.8	8.8	46.4	53.6
Jóvenes	63.8	25.3	10.9	63.6	36.4
Mayores	42.6	49.2	8.2	41.4	58.6
Mujeres	43.6	47.1	9.3	44.1	55.9
Hombres	49.6	41.9	8.5	47.8	52.2
Sin escolaridad	86.8	11.1	2.1	83.3	16.7
Primaria	73.3	21.9	4.8	69.2	30.8
Secundaria	55.5	36.6	7.9	52.5	47.5
Preparatoria y más	25.9	62.2	11.9	28.0	72.0
Agricultura	91.2	6.7	2.1	87.1	12.9
Ind. ext. y eléctrica	10.7	73.4	15.9	9.6	90.4
Ind. transformación	35.5	55.9	8.6	31.2	68.8
Construcción	77.9	14.0	8.1	72.0	28.0
Comercio	46.4	46.4	7.2	43.0	57.0
Restaurantes y hoteles	61.9	31.6	6.5	58.9	41.1
Transportes	49.8	44.2	6.0	47.8	52.2
Servicios profesionales	28.3	55.8	15.9	32.3	67.7
Servicios sociales	10.2	76.8	13.0	15.0	85.0
Serv diversos	85.3	11.9	2.8	82.5	17.5
Gobierno	8.7	72.9	18.4	17.4	82.6

Fuente: Estimaciones propias con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), Segundo trimestre, 2009.

Cuadro 7. Medianas de ingreso por hora de los trabajadores subordinados por tipos de contrato y prestaciones de salud según características sociodemográficas y económicas Hombres y mujeres (2009) (Pesos de 2009)

	Contratos			Prestaciones de Salud	
	Sin contrato	Con contrato permanente	Con contrato temporal	Sin prestaciones de salud	Con prestaciones de salud
S/escolaridad	14.3	17.9	18.3	14.3	17.8
Primaria	16.3	19.4	18.2	15.9	19.4
Secundaria	16.7	20.7	18.2	16.6	20.0
Prepa y más	19.4	34.9	27.8	20.0	33.3
Agricultura	14.0	19.7	17.7	13.8	18.8
Ind. extractiva y elec	18.7	40.5	37.5	20.0	39.2
Ind. transformación	16.7	22.2	18.5	16.3	21.2
Construcción	19.6	27.3	25.6	18.8	26.1
Comercio	14.8	20.8	17.9	14.6	20.2
Restaurantes y hoteles	15.5	18.8	17.4	15.5	18.8
Transportes	18.0	25.8	24.8	17.7	25.2
Servicios profesionales	20.0	24.5	19.4	20.7	23.9
Servicios sociales	23.3	46.5	33.9	26.0	46.5
Serv diversos	17.1	25.0	21.9	16.7	23.8
Gobierno	19.4	31.4	27.3	27.6	31.4

Fuente: estimaciones propias con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), segundo trimestre, 2009.

Cuadro 8. Factores asociados a los ingresos por hora en 2009^a (Resultados del ajuste de un modelo de regresión lineal múltiple)

Coeficientes Beta estandarizados		
Hombres	0.061	*
Mujeres ^b		
Mayores	0.137	*
Jóvenes ^b		
Sin escolaridad	-0.030	*
Primaria ^b		
Secundaria	0.042	*
Preparatoria y más	0.278	*
Con contrato permanente	0.121	*
Con contrato temporal	0.016	*
Sin contrato de trabajo ^b		
Agricultura	-0.034	*
Industria extractiva	0.060	*
Industria de transformación ^b		
Construcción	0.085	*
Comercio	-0.058	*
Restaurantes y hoteles	-0.023	
Transportes	0.007	
Servicios profesionales	0.024	*
Servicios sociales	0.187	*
Servicios diversos	0.047	*
Gobierno	0.073	*
Con prestaciones	0.093	*
Sin prestaciones ^b		

^a Variable dependiente: logaritmo natural de la mediana del ingreso por hora. R²= 0.237

*Variables significativas al nivel de 1%

^b Categorías de referencia en el modelo

Fuente: Estimaciones propias con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), segundo trimestre, INEGI, 2009.

Cuadro 9. Trabajadores subordinados y remunerados según tipos de contrato y ciudad de residencia Hombres y mujeres (2009) (Porcentajes)

<i>Total nacional y ciudades</i>	<i>Sin contrato</i>	<i>Con contrato permanente</i>	<i>Con contrato temporal</i>	<i>Total</i>
Total nacional	47.4	43.8	8.8	100.0
Ciudad de México	36.8	52.1	11.1	100.0
Guadalajara	39.9	52.7	7.4	100.0
Monterrey	29.1	62.4	8.5	100.0
Acapulco	44.8	43.3	11.9	100.0
Aguascalientes	37.4	54.9	7.7	100.0
Campeche	36.4	54.8	8.8	100.0
Cancún	39.3	45.4	15.3	100.0
Colima	47.3	45.3	7.4	100.0
Cuernavaca	49.5	42.7	7.8	100.0
Culiacán	39.8	52.8	7.4	100.0
Chihuahua	22.7	70.4	6.9	100.0
Durango	34.9	57.1	8.0	100.0
Hermosillo	33.9	58.7	7.4	100.0
La Paz	36.0	47.7	16.3	100.0
León	64.1	29.3	6.6	100.0
Mérida	42.2	52.7	5.1	100.0
Morelia	37.1	51.7	11.2	100.0
Oaxaca	38.3	50.8	10.9	100.0
Pachuca	35.5	47.9	16.6	100.0
Puebla	44.5	45.3	10.2	100.0
Querétaro	31.0	58.5	10.5	100.0
Saltillo	28.8	61.8	9.4	100.0
San Luis Potosí	36.6	53.8	9.6	100.0
Tampico	35.8	48.6	15.6	100.0
Tepic	39.6	51.3	9.1	100.0
Tijuana	31.9	60.3	7.8	100.0
Tlaxcala	52.4	32.7	14.9	100.0
Toluca	35.3	47.7	17.0	100.0

Tuxtla Gutiérrez	36.6	53.6	9.8	100.0
Veracruz	36.9	54.5	8.6	100.0
Villahermosa	32.5	57.9	9.6	100.0
Zacatecas	35.0	50.5	14.5	100.0

Fuente: Estimaciones propias con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), segundo trimestre, 2009.

Cuadro 10 Trabajadores subordinados y remunerados según acceso a prestaciones de salud y ciudad de residencia Hombres y mujeres (2009) (Porcentajes)

<i>Total nacional y ciudades</i>	<i>Sin prestaciones</i>	<i>Con prestaciones</i>	<i>Total</i>
Total nacional	46.4	53.6	100.0
Ciudad de México	40.7	59.3	100.0
Guadalajara	34.1	65.9	100.0
Monterrey	26.0	74.0	100.0
Acapulco	46.8	53.2	100.0
Aguascalientes	32.4	67.6	100.0
Campeche	36.0	64.0	100.0
Cancún	36.1	63.9	100.0
Colima	41.2	58.8	100.0
Cuernavaca	48.0	52.0	100.0
Culiacán	31.1	68.9	100.0
Chihuahua	23.1	76.9	100.0
Durango	31.8	68.2	100.0
Hermosillo	29.9	70.1	100.0
La Paz	27.1	72.9	100.0
León	44.9	55.1	100.0
Mérida	36.3	63.7	100.0
Morelia	39.1	60.9	100.0
Oaxaca	41.6	58.4	100.0
Pachuca	41.0	59.0	100.0
Puebla	47.0	53.0	100.0
Querétaro	28.7	71.3	100.0

Continúa...

...continuación

Saltillo	24.1	75.9	100.0
San Luis Potosí	34.2	65.8	100.0
Tampico	31.8	68.2	100.0
Tepic	34.0	66.0	100.0
Tijuana	34.5	65.5	100.0
Tlaxcala	57.9	42.1	100.0
Toluca	35.8	64.2	100.0
Tuxtla Gutiérrez	43.1	56.9	100.0
Veracruz	34.8	65.2	100.0
Villahermosa	34.6	65.4	100.0
Zacatecas	30.0	70.0	100.0

Fuente: Estimaciones propias con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), segundo trimestre, 2009.

Referencias

- Alcalde, Arturo y otros (2003), *Reforma laboral. Análisis crítico del Proyecto Abascal de reforma a la Ley Federal del Trabajo*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Económicas.
- Bensusán, Graciela (2006), “La reforma laboral”, *Economía UNAM*, núm. 9, pp. 33-53.
- CEPAL (2006), *Panorama Social 2006*, Santiago de Chile.
- Coubes, Marie Laure (2009), “Efectos de la crisis financiera mundial en el empleo de las mujeres. Estudio de caso México”, *Reporte preparado para la OIT*, Tijuana, El Colegio de la Frontera Norte.
- De la Garza, Enrique (2002), “La flexibilidad del trabajo en México (una nueva síntesis)”, en Brígida García, *Población y sociedad al inicio del siglo XXI*, México, El Colegio de México, pp. 375-404.
- Echeverría, Magdalena (2010), “Regulación de la subcontratación y relaciones de poder en Chile”, ponencia presentada en el VI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo (ALAST), Ciudad de México, mayo.
- García, Brígida (2009), “Los mercados de trabajo urbanos de México a principios del siglo XXI”, *Revista Mexicana de Sociología*, núm. 1, enero-abril.
- _____ (2010), “Población económicamente activa: evolución y perspectivas”, en Brígida García y Manuel Ordorica *La población*, Serie Los Grandes Problemas de México, (coords.), México, El Colegio de México, pp. 363-392.

- García, Brígida y Orlandina de Oliveira (2001), “Transformaciones recientes en los mercados de trabajo metropolitanos de México: 1990-1998”, *Estudios Sociológicos*, vol. 19, núm. 57, septiembre-diciembre, pp. 653-689.
- Grammont, Huber C. (2004), “La nueva ruralidad en América Latina”, *Revista Mexicana de Sociología*, núm. especial 66, pp. 279-300.
- Green, Francis (2007), “Temporary Work and Insecurity in Britain: a Problem Solved?”, *Springer Science and Business Media B.V.*, pp. 147-160.
- Guerra y Guerra, Germán Galileo (2010), “El seguro de desempleo en el Distrito Federal”, Tesis de Maestría en Demografía, El Colegio de México, Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales.
- Leiva, Sandra (2010), “La subcontratación: elementos teóricos para su comprensión”, ponencia presentada en el VI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo (ALAST), Ciudad de México, mayo.
- Martínez de la Peña, Mónica (2006), “Mercado de trabajo y participación económica familiar en Monterrey, 1990-2003”, Tesis de doctorado en Estudios de Población, México, El Colegio de México, Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales.
- Meza González, Liliana (2005), “Mercados laborales locales y desigualdad salarial en México”, *El trimestre económico*, vol. LXXII (1), núm. 285, enero-marzo, pp. 133-178.
- Muñoz, José Alberto (2008), “Un acercamiento a la inestabilidad laboral de los trabajadores asalariados. Estimación a partir del segundo trimestre de la ENOE, 2006”, Tesis de Maestría en Demografía, El Colegio de México, Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales.
- Oliveira, Orlandina (2006), “Jóvenes y precariedad laboral en México”, *Papeles de población*, año 12, núm. 49, pp. 37-73.
- OIT (2009a), *Panorama Laboral 2009. América Latina y el Caribe*, Lima.
- _____ (2009b), *Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe*, Santiago de Chile, CEPAL, OIT.
- Pacheco, Edith (2010), “Evolución de la población que labora en actividades agropecuarias en términos sociodemográficos”, en Brígida García y Manuel Ordorica (coords.), *La población*, México, El Colegio de México, Serie Los Grandes Problemas de México, pp. 393-430.
- Rojas García, Georgina (2004), “Precariedad laboral en el México urbano de fines del siglo XX: comparación de 38 mercados locales de trabajo”, en Fernando Lozano Ascencio (coord.), *El amanecer del siglo y la población mexicana*, Cuernavaca, Morelos, Universidad Nacional Autónoma de México, Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias y Sociedad Mexicana de Demografía, pp. 553-572.

- Rojas García, Georgina y Carlos Salas Páez (2010), “Precariedad laboral y la estructura del empleo en México 1995-2004”, en Edith Pacheco, Enrique de la Garza y Luis Reygadas, *Empleo atípico, empleo precario*, México, El Colegio de México.
- Ros, Jaime (2008), “La desaceleración del crecimiento económico en México desde 1982”, *El trimestre económico*, vol. LXXV, núm. 299, julio-septiembre.
- Salas, Carlos (2007), “Empleo y trabajo en México, 2001-2006. Un balance inicial”, *Trabajo*, Año 3, núm. 4, enero-junio, pp. 133-160.
- Solís, Patricio (2007), *Inequidad y movilidad social en Monterrey*, México, El Colegio de México, Centro de Estudios Sociológicos.
- Tokman, Víctor y Daniel Martínez (editores) (1999), *Flexibilización en el margen: la reforma del contrato de trabajo*, Lima, OIT.

Sector informal en México visto bajo el esquema conceptual OIT-Grupo de DELHI

Rodrigo Negrete Prieto ¹

Gran parte de los estudios recientes en torno al fenómeno de la informalidad han apostado a una mayor sofisticación metodológica para a su vez refinar el análisis de las políticas públicas que de manera directa o indirecta influyen en tal fenómeno. Sin embargo, este énfasis en los incentivos y las conductas de optimización de los agentes económicos que tanto se presta a ciertos enfoques de teoría económica, rara vez invierte o se detiene en la parte conceptual del problema que siempre ha requerido un esfuerzo de ordenamiento. Por informalidad se pueden tener en mente muchas cosas. El presente ensayo aplica a la información proporcionada por la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) el esquema adoptado por la OIT y el Grupo de DELHI para identificar, delimitar y desagregar el fenómeno de la Informalidad e ilustrar las posibilidades analíticas que ello abre, subrayando los contrastes a su interior que no deben pasar por alto quienes postulan los distintos enfoques que compiten para explicar el fenómeno y evaluar a partir de él las políticas públicas.

La discusión en torno a la problemática laboral en países como México es mucho más compleja de lo que contemplan los libros de texto de micro o macro economía o, incluso, de economía laboral. Es una verdad hasta cierto punto obvia pero que también se olvida con frecuencia cuando medios de comunicación y formadores de opinión centran toda su atención en la Tasa de Desempleo Abierto esperando que ese

¹ Investigador del INEGI en estadística laboral y miembro activo del Grupo de DELHI. El autor agradece el apoyo y colaboración de Lilia Guadalupe Luna Ramírez y Benito Durán Romo para la elaboración de este ensayo. Las opiniones vertidas reflejan sólo una posición personal del autor y en modo alguno una oficial del Instituto.

indicador todo lo resuma y todo lo explique. En descargo de los medios, hay que decir que esta visión de túnel focalizada en sólo un aspecto de la problemática laboral la presentan también con alguna frecuencia analistas nacionales y extranjeros, incluso, cuando éstos se presentan con pedigrí de asesores y expertos. El hecho de que el mercado laboral de un país como México tiene más mecanismos de ajuste. Hay que recordarlo continuamente, aún y cuando lo que se ve en las calles todos los días debiera hacerlo innecesario; pero también hay que reconocer que de las imágenes de todos los días a una terminología y de ésta a una conceptualización existe un largo recorrido y particularmente es así en el tema que nos ocupa para el presente ensayo. Desde su utilización por primera vez por la antropología social (Hart, 1973) hasta su ubicación en el marco de las estadísticas laborales y en el marco conceptual de la contabilidad nacional con la Decimoquinta Conferencia Internacional del Trabajo, pasaron 20 años para articular una definición precisa de la manifestación primera y más patente de la *informalidad* que es a lo que se la ha llamado *sector informal*, el cual si bien es la almendra o núcleo del fenómeno no lo agota, como veremos más adelante.

El concepto estadístico de *sector informal* se refiere a todas las empresas de hogares que se distinguen de otras empresas por la carencia de una organización legalmente establecida y por la ausencia de prácticas contables que permitan distinguir flujos económicos y patrimonio del hogar y del negocio (Resolution Concerning Statistics of Employment in the Informal Sector; 15th International Conference of Labour Statisticians, Geneva, January 19-18. Doc. ICLS/15/D.6 (rev.1); véase también el párrafo 92 del informe III de la conferencia).² Por razones de carácter operativo, la delimitación estadística del término *sector informal* se centró a partir de dicha conferencia en actividades no agropecuarias (párrafo 109 del informe III).

En México, este concepto se adopta a partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) en 2005, y se define al *sector informal* (SI) como:

² According to the United Nations Systems of National Accounts (Rev.4), household enterprises (or, equivalently, unincorporated enterprises owned by households) are distinguished from corporations and quasi-corporations on the basis of the legal organization of the units and the type of accounts kept for them. Household enterprises are units engaged in the production of goods or services which are not constituted as separate legal entities independently of the households or household members that own them, and for which no complete sets of accounts (including balance sheets of assets and liabilities) are available which would permit a clear distinction of the production of the enterprises from the other activities of their owners and the identification of any flows of income and capital between the enterprises and the owners. *Resolution concerning statistics of employment in the informal sector; 15th International Conference of Labour Statisticians, Geneva, January 1993.*

“Unidades económicas no agropecuarias orientadas a la producción de mercado de bienes y/o servicios y no constituidas como entidades independientes del individuo u hogar al frente de ellas, siendo además conducidas sin las prácticas contables mínimas que presuponen un registro ante la autoridad fiscal”.

El empleo en el SI será, por ende, el directamente ligado a los procesos de producción de estas unidades económicas, sea encabezándolas o como trabajadores, con o sin remuneración, e independientemente de cualquier otra consideración con respecto a sus condiciones laborales, pues es el carácter de la unidad económica y no dichas condiciones lo que define su pertenencia al sector.

El tiempo transcurrido entre la acuñación de un término y su conceptualización, así como en años posteriores, se ha dado un intenso debate sobre su significado, constituyéndose verdaderas escuelas al respecto. Se puede hablar de una escuela dualista con un énfasis en la marginación (Tokman); de una estructural con los trabajos de Moser y Portes cuyo énfasis es que el sector informal no deja de ser una forma alternativa y deliberada de operación a manera de puerta trasera del capitalismo organizado; también se puede hablar de una escuela legalista que subraya los costos de transacción y barreras de entrada como causal primera del fenómeno y cuyo exponente más visible sigue siendo el peruano Hernando de Soto y, por último, una escuela asociada al Banco Mundial y al Banco Interamericano de Desarrollo (Maloney/Levy), cuyo énfasis son los incentivos institucionales que alimentan el fenómeno, de modo que éste no se presenta como una recurso de última instancia sino como una opción deliberada de operación con sus propias ventajas comparativas, alimentadas por una serie de consecuencias no intentadas de la política social y la legislación laboral. En México, por su parte, se le ha dado forma a una perspectiva que hace del fenómeno el pivote de una crítica cultural de las elites burocráticas, empresariales, académicas y sindicales; crítica articulada por el ingeniero, poeta, ensayista e iconoclasta Gabriel Zaid. La ideología por su puesto siempre ha estado presente en el debate en América Latina en particular, en donde algunos ven en los informales sólo proletarios fuera de las líneas de montaje, mientras otros sólo ven microempresarios, alternativamente indeseables o incomprendidos.

Cualquiera que sea el significado último de la informalidad, desde el punto de vista de la producción estadística comenzaba sin embargo otro largo y difícil camino: acordar qué características debían tener las encuestas y los instrumentos de captación para identificar el fenómeno y poder caracterizarlo. Es por ello que la Comisión Estadística de Naciones Unidas (CIET) creó en 1996 el concepto *grupo de ciudades* (grupos de trabajo con una sede para discutir estrategias de medición en torno a temas emergentes), y como parte de dicho concepto al Grupo de DELHI en el cual ha participado activamente el INEGI. A este grupo se le asignó discutir un abanico de estrategias de medición de la

informalidad, que no hiciera a un lado la capacidad ya instalada y la experiencia de las organizaciones estadísticas, discutir los *trade-offs* involucrados en estas estrategias y analizar qué problemas, cabos sueltos y circunstancias no previstas derivaban de la resolución alcanzada en 1993: qué tanto los países interesados podían aproximarse a ella y cómo. Al interior de este grupo fue creciendo la sensación de que si bien se tenía ya un concepto sólido e irrenunciable de sector informal, con todo y sus requerimientos de medición, el costo era que se ganaba en precisión lo que se perdía en generalidad pues quedaban fuera modalidades en los mercados laborales que tampoco podían invocar ni leyes ni instituciones en su favor y que era preciso explorar cómo integrar el fenómeno que acusaba el SI en uno más amplio e incluyente, puesto que el concepto de SI, al referirse a unidades económicas de características muy precisas, deja fuera un conjunto de modalidades laborales que, aunque no operan en unidades económicas de este tipo, lo pueden hacer sin el amparo de arreglos legales o institucionales que les permitan hacer efectivos sus derechos laborales. Por ejemplo, el servicio doméstico remunerado no es empleo en el SI, porque los hogares que utilizan sus servicios lo hacen como consumidores finales y no para producir bienes o servicios destinados a terceros. En otras palabras, como el hogar empleador no puede ser visto como una empresa o negocio en ciernes, el servicio doméstico empleado, aún sin garantía laboral alguna, tampoco puede ser ubicado en este sector.

Al analizar el mercado laboral, existen otros fenómenos emergentes de desprotección que en paralelo a la globalización y la transición de las economías de Europa del Este comenzaban asimismo a llamar cada vez más la atención, en la medida que se trata de formas de vinculación en los procesos productivos de individuos que no aportan otra cosa que su fuerza de trabajo, haciéndolo para empresas perfectamente constituidas e incluso para instituciones, privadas o públicas, a quienes se les paga “por fuera de nómina” (*off the books*) básicamente para eludir las contribuciones patronales a la seguridad social. Los trabajadores bajo esta situación (*outworkers*) pueden estar recibiendo un salario o manejando la relación laboral como si fuera mercantil (trabajadores por comisión u honorarios; pero el hecho es que, así como el servicio doméstico, no pueden hacer efectivos ciertos derechos laborales (seguridad social, beneficios no salariales, liquidación o finiquito al término de la relación de trabajo), ni tener acceso a las instituciones comprendidas dentro de esos derechos. Estos casos tampoco caen dentro del ámbito del SI, porque la empresa o institución para las que aportan sus servicios están perfectamente constituidas como tales o, como mínimo, el negocio está registrado ante la autoridad fiscal.

Esta urgencia de inclusión impulsada por el Grupo de DELHI fue recogida por la Decimoséptima CIET de 2003 en donde se propuso una concepción más integral del fenómeno especificando el rol y el alcance del SI un vez que se adoptaba una

perspectiva que iba más allá de las características de las unidades de producción y que le daba cabida a formas nuevas de informalización de las relaciones laborales, las cuales precisaban de una identificación y seguimiento estadístico. Se acuña entonces el concepto genérico de *empleo informal* y quedaba por delante el reto de articular en la producción estadística todos sus componentes, incluido el SI —y aquí se subraya la palabra Sector como algo específico dentro de lo genérico.

A ello se abocó el Grupo de DELHI en los años subsiguientes alcanzándose por fin un consenso de cómo presentar esta visión más amplia de la manera más ordenada posible, y con lineamientos precisos para abordar el fenómeno tanto desde la óptica de las estadísticas laborales como desde el de la contabilidad nacional. No está de más señalar que es más fácil consolidar lo primero —las estadísticas laborales no dejan de ser estadística básica— que lo segundo, pues la Contabilidad Nacional es una estadística derivada que precisa la integración y conciliación tanto de múltiples fuentes como de procedimientos de cuantificación.

El esquema integrador y complementario establece un concepto amplio de empleo informal en el que el enfoque de unidad económica es decisivo para determinar si son o no informales las modalidades de trabajo independiente, tales como los trabajadores por cuenta propia (apoyados o no por miembros de su familia en la realización de su actividad económica) y los empleadores; mientras que el enfoque de las condiciones laborales es el que se toma en cuenta para decidir sobre los trabajadores dependientes. Entonces, esta definición más amplia no renuncia al concepto de SI ya que éste resulta fundamental en el algoritmo de decisión para clasificar ciertas modalidades ocupacionales, quedando incorporado en un esquema más incluyente en el que desempeña un rol específico. Asimismo, desde un punto de vista analítico, el concepto de SI sigue siendo clave pues no se le puede atribuir toda la evasión fiscal, ni toda la evasión de los mecanismos de protección laboral: es importante saber y poder delimitar hasta qué punto esto último corresponde o no a formas nuevas de inserción de la fuerza de trabajo. Así, el esquema integrador comienza con el SI pero no termina en él. Como resultado del algoritmo correspondiente —a diferencia del que sólo se centra en el SI—, se termina dividiendo en dos a la ocupación nacional, de modo que sea inequívocamente formal todo aquello que no incluya.

El agregado de informalidad incorpora en la cuenta trabajos tradicionales tales como los ligados a la agricultura de subsistencia y el servicio doméstico remunerado, pero también a trabajadores que pueden estar insertos en procesos de producción modernos y en cualquier escala de operación, como: trabajadores asalariados no registrados ante las instituciones de seguridad social, circunstancia que no les permite hacer efectivos sus derechos laborales en lo más básico, así como otros trabajadores subordinados remunerados operando para unidades económicas bajo modalidades no asalariadas que ocultan todo vínculo laboral.

El concepto amplio de empleo informal queda entonces conformado por dos grandes componentes:

- Personas y trabajos que operan en el sector informal:
 - En negocios encabezados por trabajadores por cuenta propia.
 - En negocios encabezados por empleadores.
- Personas y trabajos operando bajo condiciones informales fuera del sector informal:
 - Trabajadores por cuenta propia en actividades agrícolas de subsistencia.
 - Trabajadores sin pago monetario (aprendices) y trabajadores familiares labo-
rando para unidades económicas no clasificadas como sector informal.
 - Servicio doméstico remunerado sin acceso a los beneficios básicos de la segu-
ridad social.
 - Asalariados de empresas, gobierno o instituciones con un trabajo no protegi-
do o sin acceso a los beneficios básicos de la seguridad social.
 - Trabajadores subordinados remunerados con percepciones no salariales labo-
rando para empresas, gobierno o instituciones, sin acceso a los beneficios
básicos de la seguridad social. En este contexto el mérito del esfuerzo conjun-
to de la OIT y del Grupo de DELHI ha sido encontrar un común denominador
entre lo tradicional y lo emergente; entre el sector informal clásico y nuevos
fenómenos de informalización de las relaciones laborales: ese factor común es
un alto grado de exposición al riesgo patrimonial y personal por parte de
aquellos que persiguen fines en principio legítimos (empleo e ingreso), pero
por fuera de marcos legales e institucionales que los margina de los beneficios
y garantías que de ellos desprenden, siendo esa y no otra la forma de inserción
económica que está a su alcance. Así, del mismo modo que quien conduce una
actividad en el sector informal no puede celebrar contratos mercantiles ni
apelar a instancias que los hagan válidos, un trabajador no registrado —ante
una controversia— no puede hacer lo propio en el marco de su relación labo-
ral; la consecuencia en ambos casos es que ninguno puede madurar y desarro-
llarse en su respectivos mercados (el de prestadores de bienes y servicios en
un caso, el laboral en el otro) lo que ocasiona una alta probabilidad de quedar
atrapados en círculos viciosos de vulnerabilidad económica.³

³ Es importante resaltar la importancia de esta noción que va más allá de la de pobreza. En este sentido hay una convergencia al menos en la filosofía que en años recientes ha asumido el Consejo

En lo que sigue toda la información referida a México se desprende de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), misma que al entrar en operación en enero de 2005 incorporó en su diseño los elementos requeridos para captar simultáneamente tanto el empleo ligado al sector informal clásico, como el resto de modalidades ocupacionales que se desarrollan sin tener las condiciones que les permitan beneficiarse o ampararse en el marco legal vigente, todo ello bajo el esquema conceptual aquí descrito. De hecho, México ha sido de los pocos países cuya encuesta de fuerza de trabajo reúne las características para la captación integral del fenómeno de modo que se distingan claramente sus dos componentes sin confundirlos. Asimismo, a partir de 2008 se introdujeron los contenidos requeridos para captar estas características no sólo en el trabajo principal de las personas sino también en los trabajos secundarios en lo que se ha denominado la versión ampliada del cuestionario temático de la encuesta que se aplica una vez por año.⁴

La información generada servirá aquí para concentrarnos en cuatro apartados en lo que a este fenómeno concierne. El primero habrá de centrarse en la composición misma del *empleo informal* entendido en su sentido amplio que incluye sector informal; pero va más allá; el segundo se centra específicamente en dicho sector haciendo uso no sólo de la ENOE sino asimismo de uno de sus módulos especializados como lo es la Encuesta Nacional de Micronegocios (ENAMIN); en el tercer apartado tiene como tema principal al otro componente de la informalidad (el resto de modalidades de trabajo no protegido que no se explican desde el sector informal); por último, el cuarto apartado compara la dinámica y evolución durante la segunda mitad de la década de ambos componentes. Este último apartado utiliza información exclusiva referente a la actividad principal de las personas sin tomar en cuenta segundas actividades, ya que la captación detallada de éstas, para efectos del concepto de informalidad adoptado, se ha realizado recientemente.

Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval) en sus mediciones más incluyentes de bienestar. Hay vastos segmentos de población que no caerán en pobreza sea desde el punto de vista de ingresos o de carencias que, sin embargo, corren un enorme riesgo de hacerlo ante contingencias ya sea personales o derivadas del contexto económico. Es, pues, el elemento de riesgo patrimonial más que en sí mismo el de subsistencia o marginación, el factor común de la población en informalidad.

⁴ La ENOE, que es la encuesta continua en hogares más grande que se levanta en el país —con una muestra de más de 120 mil por trimestre— consiste de dos instrumentos de captación: un cuestionario sociodemográfico y el cuestionario propiamente temático (Cuestionario de Ocupación y Empleo) mismo que tiene una versión básica —para combinar con módulos a profundidad— y otra ampliada que se aplica una sola vez por año.

Peso específico y composición de la informalidad en México

Hay dos maneras de demarcar el dominio de la informalidad en México: 1) es contabilizando personas y 2) contabilizando trabajos. En el primer caso los estándares del Grupo de DELHI recomiendan considerar tanto aquellas que se vinculan con la informalidad por su trabajo principal como las personas que, aunque su trabajo principal no sea informal, su segundo trabajo sí tenga esa condición, ya sea que se vincule de un modo o del otro cada individuo se toma en cuenta una sola vez, pues si tuviera dos trabajos informales bastaría el principal para contabilizar a la persona. En la cuenta de trabajos, por su parte, si el individuo tiene dos trabajos informales ambos interesan de modo que en esta segunda cuenta (trabajos), la magnitud acumulada es mayor a la primera (personas).

Al primer trimestre de 2010, el número de personas vinculado al empleo informal acumula una magnitud de 26.4 millones, es decir, 60.6% del total de la población ocupada del país que en ese momento asciende a 43.6 millones —cifras no ajustadas aún al nuevo techo poblacional fijado por el Censo de Población y Vivienda 2010— En la cuenta de trabajos se tiene un total de 28.4 millones de trabajos informales y la cifra acumulada de trabajos secundarios informales representa 7.9 por ciento. A su vez, los 28.4 millones representarían 61.2% del total de trabajos que se desempeñen bajo cualquier modalidad en la economía mexicana (46.4 millones).

Se tiene, pues, al arranque de 2010 un total de 26.4 millones de personas vinculadas a la informalidad y 28.4 millones de trabajos informales representando 60.6 y 61.2% de sus respectivas cuentas, o universos de referencia. Por tanto, es más sencillo seguir, una parte considerable del presente documento se centra en la unidad de cuenta de personas, salvo de indique lo contrario.

En primer término, hay que detenerse en qué tanto de la cuenta total de personas en informalidad lo aporta el sector informal en su sentido clásico y qué tanto es lo que lo desborda. Es así que de los 26.4 millones (más de la mitad: 52.5% o 13.9 millones en números absolutos) corresponde a modalidades de trabajo no protegido, entendiéndose por ello toda ocupación desempeñada fuera del sector informal y que se realiza ya sea en la agricultura de subsistencia o sin que la relación laboral que mantiene un trabajador le de acceso a la garantía más básica de la seguridad social, que son los servicios de salud.⁵ Los 12.5 millones que restan corresponden entonces a la

⁵ El énfasis en este criterio es la vía por la cual se tiene acceso a los servicios de salud. Un trabajador podría tener dicho acceso por inscribirse en el Seguro Popular, sin embargo, lo que aquí importa es que el acceso lo proporcione la relación laboral. Si no es el caso, se considera que el trabajador tiene un empleo no protegido aunque tuviera acceso a los servicios de salud por otras vías. El Seguro Popular es

ocupación en el sector informal clásico, ya sea bajo las modalidades de trabajo independiente (patrones y trabajadores por cuenta propia), o de trabajo dependiente (trabajadores remunerados así como los aprendices y trabajadores familiares que contribuyen a los procesos sin hacerlo bajo un acuerdo de remuneración monetaria).

En el agregado total de los 26.4 millones de personas en informalidad, la población masculina domina pues con 16.5 millones representa 62.5% de ese universo. El componente agropecuario, sin duda, contribuye a este sesgo pero también —como se verá más adelante— la mayor incidencia masculina en modalidades de trabajo no protegido operando fuera del sector informal clásico, lo que sugiere una mayor propensión al riesgo o menor valoración de los servicios de salud a los que se accede por la vía laboral. Por tipo de localidad, las mayores a 100 mil habitantes aportan un total de 11.3 millones de personas en informalidad y, en ese ámbito, se observa mayor equilibrio entre los sexos, pues la presencia femenina es de 42.4% contra algo más de una tercera parte (34.2%) en localidades de 100 mil o menos habitantes, las cuales aportan 15.2 millones o 57.6% del total de personas en condiciones de informalidad.

Llegados a este punto hay tres aspectos que retener aquí: 1) hay más personas en condiciones de informalidad operando fuera del sector informal que dentro de él; 2) la población masculina es dominante en el agregado total; y 3) hay más casos de informalidad en el conjunto de localidades medianas, pequeñas y rurales del país que los que suma el conjunto de localidades que rebasan los 100 mil habitantes.

Por último y antes de dejar esta descripción general, la informalidad en su sentido amplio vista a través de la cuenta de trabajos, para entender hasta qué punto es un fenómeno omnipresente en el panorama laboral en México. Si a las actividades económicas se les clasifica no sobre la base del parámetro tradicional de sector de

un seguro de personas no de trabajadores. La problemática que introduce esta dualidad de programas sociales (entre ellos el Seguro Popular) por un lado, y la Seguridad Social ligada a la Ley Federal del Trabajo, por el otro, es justamente el tema de Santiago Levy (2010) y cuya conclusión es que esta dualidad a la larga será insostenible, teniendo como consecuencia no intentada que el Seguro Popular desbanque al sistema tradicional, al generar los incentivos para una suerte de migración de los trabajadores formales hacia la informalidad. Es por ello que resulta importante en la aplicación del criterio el énfasis en la ausencia de derechos asociados a la condición laboral: si este segmento crece corroboraría la tesis de Levy; si se mantiene estanco o disminuye la refutaría. En cambio nada de esto se podría ver si el criterio fuera llanamente contabilizar a los que estuvieran al margen de los servicios de salud no importa cómo, incluyendo los que lo tienen por la vía del seguro popular. El criterio de marginación y cobertura terminaría contaminando el análisis y no se podría seguir las formas de ajuste del mercado laboral ante un nuevo entorno.

actividad sino bajo una tipología de unidad de producción,⁶ puede apreciarse que tiene presencia en todos y cada uno de ellos, especialmente bajo la modalidad de trabajo no protegido se captan casos involucrados en los procesos de instituciones financieras, corporaciones y sociedades financieras e incluso en gobierno (este último integrado por los tres niveles: federal, estatal y municipal); los porcentajes en los totales de cada uno no son muy distintos (entre 16.5 y 18.7%) aunque ciertamente menores que en otro tipo de unidades económicas y se explica en parte por las modalidades de subcontratación y pago por honorarios que constituyen todo un segmento de trabajo pseudo independiente bajo el que se ocultan relaciones laborales de facto. Por su parte, el fenómeno es dominante en los negocios formales no constituidos en sociedad, clasificación que corresponde a los negocios registrados ante la Secretaría de Hacienda, ya sea bajo la modalidad de Régimen de Pequeños Contribuyentes (Repecos), el de Personas Físicas con Actividad Empresarial o el Intermedio. Casi dos terceras partes (65.3%) de los puestos de trabajo en estas unidades económicas operan bajo condiciones informales y se tratan en su mayoría simplemente de trabajadores asalariados no reportados ante el IMSS. En cuanto a las unidades clasificadas bajo el rótulo de “Hogares” se refiere a todos los que contratan servicio doméstico remunerado así como aquellas unidades agrícolas de subsistencia, es decir, unidades para las cuales el grueso ya sea de la producción o de los servicios son para consumo final propio (gráfica 3).

Esta capacidad para evadir la Ley Federal del Trabajo o simplemente para quedar fuera de ella, habla de un mercado laboral que tiene un mayor margen de ajuste por el lado de la calidad del trabajo que por las cantidades del mismo y, ciertamente, es uno de los causales aunque no el único que subyacen al hecho de que las tasas de desocupación o de desempleo abierto en México sean inferiores a las registradas, por ejemplo; en el conjunto de países de la OCDE.⁷ Si tuviera cabida hablar de una función de producción para la economía mexicana en su conjunto ésta es una intensiva en fuerza de trabajo y tiene todos los incentivos para seguirlo siendo: los efectos que ello genera a la larga en términos de productividad y de inversión insuficiente en progreso técnico han sido abordados recientemente por una investigación conducida por el BID (2010) y no es un fenómeno disociado del bajo crecimiento económico en

⁶ Esta clasificación es muy cercana, aunque no idéntica, a la denominada clasificación por sectores institucionales de la contabilidad nacional.

⁷ Los datos a julio del 2010 señalan que mientras la tasa de desempleo abierto en México se situaba en 5.5% de la PEA, la de la OCDE arrojaba un promedio de 8.5, la de las siete economías más grandes se situaba en 8.2%, en tanto que la de los países de la Unión Europea en 9.6% (OECD, 2010). A nivel de país, sólo seis de un total de 29 registraban tasas inferiores a México.

América Latina y de México, particularmente 2000-2010. Un nivel comparativamente bajo de la tasa de desempleo en un contexto de pobre desempeño oculta un costo: en el caso de México, el bajo nivel de la tasa parece lograrse a expensas de una proliferación de trabajos en los que no tiene cabida una apuesta en capacitación y capital humano, con una productividad inferior a la que la economía podría alcanzar, influyendo también en los bajos niveles salariales, lo que a su vez refuerzan esta función de producción barata y, al mismo tiempo, de elevados costos de oportunidad en términos de bienestar y desempeño económico.

En México la manera de ajustarse los mercados laborales y sus consecuencias en términos de productividad laboral media se ha traducido en un estancamiento a nivel global de la economía en la segunda mitad de la década, en donde la medición de dicha productividad, traducida en índice, nos dice que, en el periodo comprendido entre el primer trimestre de 2005 y el primero de 2010, sencillamente no hubo crecimiento alguno para la economía en su conjunto en lo que a este indicador respecta, ya sea visto en términos de personal ocupado (99.96), o de la masa total de las horas trabajadas (100.41); quedaría ver el promedio para el 2010 que con toda probabilidad arrojará un magro crecimiento; en el sector terciario de la economía en el que típicamente hay una importante presencia de actividades y trabajos bajo condiciones de informalidad podría hablarse incluso de un retroceso ya sea que el referente sea el personal ocupado o la masa de horas trabajadas (anexo, tabla 1). Es así que la recesión en México se paga más en términos de productividad laboral que de desocupación abierta. De ahí que sea importante ver el fenómeno de la informalidad no sólo contando las personas afectadas por desempeñar actividades bajo su total riesgo personal y patrimonial, sino teniendo también una mirada en lo que implican sus trabajos: el efecto que ello tiene en los círculos autoreforzados de productividad lastrada y bajas remuneraciones, que es uno de los factores subyacentes a no perder de vista detrás de un pobre crecimiento económico.

Primer componente conceptual: el sector informal

El sector informal si bien —como ya se señaló ha dejado de ser cuantitativamente en términos de empleo el componente dominante de la informalidad en México, no deja de ser su núcleo histórico, a la vez de ser el efecto de causas más complejas y por ello entrañar un significado que soporta más de una lectura en términos teóricos. Conviene pues hacer primero un recorrido para ver qué nos dicen los datos al respecto en cuanto a su caracterización y situarlo en un contexto, tanto en términos de la ocupación

en su conjunto como del más específico de la ocupación y productividad en el ámbito de los micronegocios.⁸

El sector informal hacia el primer trimestre de 2010 alcanza la cifra de 12.5 millones de personas ya referida. En los años comprendidos entre 1996 y 2010, la ocupación total del país creció a una tasa media anual (media geométrica) de 1.97%, la ligada a los micronegocios lo hizo en un 3% y el segmento en particular ligado al sector informal lo hizo a un ritmo de 2.6 por ciento. Durante ese mismo periodo la participación en el PIB del sector informal ha oscilado entre 12 y 13%,⁹ mientras que la proporción con respecto a la ocupación total lo ha hecho entre 27 y 29%. Esta disparidad en sí, consistente en una aportación al producto por debajo de la aportación al volumen de ocupación, anuncia como suyo un problema de productividad. Es preciso profundizar en la estructura propia del sector informal para entender el vínculo con esta problemática.

El sector informal básicamente consiste de dos tipos de unidades económicas: las conducidas por empleadores (individuos que utilizan de manera regular al menos un trabajador remunerado en sus procesos) y las conducidas por trabajadores por cuenta propia (quienes pueden realizar las tareas ya sea solos o con la colaboración de familiares sin acuerdo de pago monetario). En estas últimas se concentra el grueso de la ocupación pues significan casi 61% de la ocupación que gravita alrededor del sector informal. Esto determina en buena medida la configuración de dicho sector y su contraste en todos sentidos con la parte formal de los micronegocios, es decir, con aquellos que al menos cuentan con registro ante la autoridad hacendaria. Es así por ejemplo que en los micronegocios formales 57.2% de la ocupación total que generan (misma que se aproxima a los seis millones) corresponde a trabajadores asalariados en tanto que los asalariados que operan en unidades del sector informal son sólo 31.2% de su ocupación total.

Lo anterior conecta asimismo con un contraste en la escala de operación entre el sector informal y el resto de los micronegocios, pues se tiene una atomización

⁸ Del mismo modo que no todos los micronegocios —entendidos como unidades económicas que ocupan a no más de 6 personas en el sector terciario y no más de 16 en el secundario— corresponden a unidades de producción del sector informal, no necesariamente todas las unidades de producción del sector informal, especialmente, en el sector terciario encajan en esta cota de micronegocios. Hay una fracción que la rebasa y ello obedece esencialmente a modalidades en la que un empresario informal opera a través de redes de puestos, ya sean semifijos o ambulantes (alrededor de 2% del total de negocios del sector informal). Para simplificar o no confundir con demasiados matices, en los datos absolutos que se dan en todo este apartado se manejará la cifra total de informalidad.

⁹ INEGI, SCNM, Cuenta Satélite del Subsector informal de los Hogares 1993-2003 y cálculos preliminares a partir de la Encuesta Nacional de Micronegocios (ENAMIN) 2008.

mucho mayor del sí en unidades unipersonales, es decir, de aquéllas en que la persona es el negocio, significando 54.5% del total de las unidades económicas del sí, mientras que en los formales los que operan en esa escala, que cabría calificar de *nanonegocio*, es de 24.6%; más allá de las unidades en las que se ocupan dos personas, las proporciones de distribución en unidades que ocupan tres y más en el sector informal significan un porcentaje menor en su universo del que significan en el universo de los micronegocios formales (gráfica 4).

A reserva de que esto pudiera someterse a métodos econométricos, parecería que la escala de operación es una variable decisiva para explicar diferencias entre micronegocios formales e informales. Lo anterior aún y tomando en cuenta las diferencias en la distribución por sector de actividad pues hay una proporción comparativamente mucho mayor de micronegocios informales en la construcción que formales y, a su vez, una proporción mayor de micronegocios formales en las manufacturas que informales (gráfica 5).

Es por ello, que más allá que en su conjunto la ocupación en los micronegocios formales genere un valor agregado per cápita 2.7 veces mayor al del sector informal, las brechas de productividad hay que observarlas sector por sector. Queda claro que las diferencias más importantes se registran en la industria manufacturera y en el conjunto de servicios que excluyen el transporte y la preparación de alimentos y bebidas; en contraste, las diferencias en este último grupo de actividades son comparativamente menores. Esta diferencia en los montos de valor agregado per cápita ciertamente abre una incógnita sobre el costo-beneficio de ser indetectables —lo que va correlacionado con la atomización o nano escala de operación. Ser formal, después de todo, sí hace una diferencia. ¿Por qué persistir entonces en la sombra del sector informal? Para enfoques como los de Banco Mundial (Perry y otros, 2010) que en el caso mexicano insisten que no opera propiamente una segmentación del mercado de trabajo y que, utilizando su terminología, el fenómeno pudiera ser menos un asunto de exclusión que de escape, es decir, un asunto de elección por parte de quienes realizan estas actividades esta brecha en los valores per cápita puede ser problemática. Cabría pensar en todo caso que el sector informal en sí mismo es lo suficientemente heterogéneo para dar cabida a ambas pautas de comportamiento, pero que ello se oculta en los promedios al momento de agregar. Sin embargo, los datos que se desprenden de la ENAMIN 2008 apuntan a que es menor la brecha per cápita entre trabajadores por cuenta propia y empleadores informales (156.5 y 165 mil pesos corrientes de ingresos al año, respectivamente) que de estos últimos (empleadores en el sector informal) y sus contrapartes en los micronegocios formales (con ingresos corrientes per cápita anuales de 485 mil pesos); al interior del sector informal la brecha entre empleadores y trabajadores por cuenta propia es un factor de 1.05, mientras que entre empleadores formales e informales es de 2.9 veces.

Una mirada a los vínculos y también las expectativas de los dueños de negocios en el sector informal con respecto a los mercados de trabajo que se desprende de los datos de la ENAMIN parecería indicar sin embargo que sí hay algunos indicios de que la opción del sector informal no es un recurso de última instancia y que, por tanto, subyace un elemento electivo en juego. Por ejemplo entre los dueños de negocio del sector informal sólo 2.8% declaró estar buscando un trabajo asalariado; una proporción apenas mayor que la declarada por los dueños de micronegocios formales (2.1 por ciento). Al indagarse sobre su situación laboral previa a la conducción actual de sus negocios, tampoco parece en absoluto que la decisión de actuar de manera independiente fuera tomada por estar desempleados, pues sólo 2.7% en el caso de los que conducen un negocio informal y 1.9% de los que conducen uno formal declararon —en la ENAMIN— provenir de una situación de desempleo. En cambio, casi 54% tenía un trabajo asalariado en el caso de quienes encabezan micronegocios informales contra 63.5% de sus contrapartes formales. La diferencia mayor, empero, se da entre aquellos que atendían un hogar antes de asumir un negocio independiente, pues entre los informales la proporción asciende a 23.5% contra 11.7% de quienes ahora encabezan micronegocios formales (gráfico 7).

Esto último no refleja lo importante que es la opción informal después de todo como una modalidad de inserción de la fuerza de trabajo femenina, especialmente de la que salió del mercado de trabajo tiempo atrás o también de aquella que pospuso largo tiempo su incursión en la actividad económica. Es posible, sin embargo, que lo hagan con una lógica de costo beneficio de ingreso complementario a otras fuentes de ingresos al hogar en un buen número de casos. Una investigación pendiente sería indagar, a través de las Encuestas Nacionales de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH), la combinación de ingresos cuando hay incursión en el sector informal teniendo como unidad de observación las familias, más que los individuos, para entender mejor la racionalidad y la ponderación de costos-beneficios al operar en dicho sector, misma que pudiera estar dictada más por una lógica del impacto marginal de ingresos adicionales en el ingreso total del hogar que por una lógica de negocio o protoempresarial —si cabe el término. No habría que descartar que un segmento importante de individuos que encabezan negocios del sector informal no puedan asumir los costos de formalizarse pero que tampoco en sí les interese hacerlo; la estrategia de supervivencia del hogar sencillamente dicta hacer algo más simple. Escape y exclusión en un número significativo de caos podría ser una antítesis o polaridad artificial.¹⁰

¹⁰ Y este número significativo de casos no tendría que restringirse a la población femenina. Cabría preguntarse para algunos oficios como los boleros o limpiabotas cuál sería su contraparte formal.

Lo anterior nos lleva a una última consideración que no hay que perder de vista tomando en cuenta, sobre todo, la demografía de quienes ahora encabezan negocios del sector informal, sea como empleadores o trabajadores por cuenta propia. En primer término si se compara la pirámide de edades con respecto al de la población económicamente activa en su conjunto destaca el mayor equilibrio en la composición por sexo entre quienes encabezan negocios o actividades del sector informal, pues las mujeres representan arriba de 42% mientras que en la PEA total son poco más de 37 Por ciento. El otro contraste importante desde luego, es la forma misma de la pirámide de edades. El tramo más ancho entre los dueños de negocios informales corresponde al grupo de 40 a 49 años; incluso resalta el hecho de que hay más cabezas de negocios mayores a 60 años que en el grupo de 20 a 29. Encabezar micronegocios informales parece ser el tramo final de la vida económicamente activa para un importante segmento de la fuerza de trabajo y, una vez más, están aquí entreverados elementos de elección y de exclusión —esto último por las dificultades de competir a partir de cierta edad en mercados laborales asalariados. Este envejecimiento de la pirámide demográfica también debiera ser tomado en cuenta por los organismos internacionales cuando hacen ejercicios contra factuales de las ganancias potenciales en productividad que cabría obtener de reconvertir, por ejemplo, a buena parte de estos individuos en trabajadores asalariados laborando en actividades de una escala mayor a los micronegocios.¹¹

Segundo componente conceptual: personas con trabajos informales, operando fuera del sector informal

Como se señaló este componente en realidad concentra el grueso del segmento ocupacional en condiciones de informalidad; por sí solo representa 31.8% del total de

¹¹ Una crítica militante del BID contra las políticas públicas de los gobiernos en América Latina de los últimos años ha sido que, el fomento de micronegocios, sólo ha terminado por afectar la asignación eficiente de recursos —comenzando por los recursos humanos— sobredimensionando el ámbito de las Mipymes y afectado con ello la productividad y el crecimiento de la economía en su conjunto. Esta crítica le preocupa en particular la falta de claridad de los programas de fomento que generan estas distorsiones por confundir o no decidirse entre objetivos de política social y objetivos de desarrollo. Sin duda, las consecuencias no intentadas de las políticas públicas son un problema fundamental que deben entender las democracias en América Latina en su proceso de maduración, sin embargo, la forma que tiene el BID de vender las ganancias potenciales que se tendría de repartir una parte de la fuerza laboral, especialmente del sector informal, a otras escalas de operación, simplemente asume que basta eliminar ciertos incentivos para tener una flexibilidad de asignación de fuerza de trabajo pasando por alto variables sociodemográficas básicas, como su estructura de edad o su dispersión territorial.

personas ocupadas en el país y su composición no deja de ser altamente heterogénea. Cinco grandes grupos lo constituyen: 1) el autoempleo agropecuario con 2.1 millones de individuos; 2) Los aprendices y trabajadores familiares (agrícolas o no) que realizan sus labores sin un acuerdo de pago monetario en unidades distintas a las del sector informal (1.6 millones); 3) el servicio doméstico remunerado (1.9 millones); 4) los trabajadores asalariados no protegidos o sin acceso a la seguridad social (6.8 millones) y 5) otros trabajadores subordinados remunerados pero de percepciones no salariales (comisiones, honorarios, destajistas) que ascienden a 1.3 millones. La partición por sexo de la suma total de 13.9 millones de individuos es similar a la de la PEA en su conjunto, sin embargo, con la excepción del servicio doméstico remunerado en donde predomina claramente, son notables los bajos porcentajes de población femenina entre los cuenta propia agrícolas; asimismo, tanto dentro del trabajo asalariado no protegido, como de los trabajadores subordinados remunerados con percepciones no salariales, la presencia de la fuerza de trabajo femenina se sitúa por debajo del promedio de manera significativa (gráfico 9).

Es claro que la valoración del riesgo y de la seguridad social no parece ser la misma en la población masculina y femenina, y este aspecto le da un interés en particular a los dos últimos dos grupos en el debate planteado por Levy (2010);¹² asimismo estos dos tipos de trabajadores son la manifestación más concreta del proceso de informalización de las relaciones laborales asociado al fenómeno de la globalización, y los que se tienen en mente en la mayoría de los planteamientos o iniciativas de reforma laboral en el mundo entero en los últimos 15 años, reformas que buscan darle un estatus legal a lo que Víctor Tokman ha denominado modalidades atípicas de contratación Tokman, 1999). Es por ello que en lo que sigue la exposición habrá de centrarse tanto en los trabajadores asalariados como los subordinados remunerados no protegidos que operan por fuera del sector informal clásico; un componente indudablemente joven de la fuerza de trabajo y cuyas pirámides de edad (gráfico 10) contrastan con la de quienes encabezan unidades económicas del sector informal comentada en el apartado anterior.

La distribución de los asalariados no protegidos por tamaño de unidad económica, aún y cuando éstas no sean informales sigue concentrándose de manera marcada en la escala micro; alrededor de 48.5% de estos trabajadores laboran en unidades económicas de no más de cinco personas a los que hay que sumar 15.8% en unidades que ocupan a no más de 10. Es importante señalar que este tipo de unidades comprenden

¹² Levy por cierto no contempla el factor género en las decisiones de los trabajadores con respecto a la seguridad social: asume como hipótesis que el esquema actual ha dejado de ser atractivo para los trabajadores de ambos sexos, indistintamente o en el mismo grado.

no son sólo las que operan bajo el régimen fiscal conocido como Repecos (Régimen de Pequeños Contribuyentes), o las que lo hacen bajo el de personas físicas con actividad empresarial o régimen intermedio, sino también incluyen a pequeñas explotaciones agrícolas orientadas al mercado. A partir de ahí desciende el número y proporción de casos en la escala de unidades económicas de 11 a 15 personas pero no es despreciable el repunte en las de entre 16 y 50 trabajadores e, incluso, no lo es en las de 51 y más. Menos estilizada y así similar es la distribución que se obtiene para los subordinados remunerados con percepciones no salariales (gráfico 11).

Esta forma de “M” en la distribución le otorga algún soporte a la intuición de algunos analistas del BID en el sentido de que en el contexto institucional y legal de países como México la escala más difícil de operar negocios es la intermedia o mediana. La dificultad de supervisar e inspeccionar negocios micro formales, es decir, cuando éstos al menos tengan un registro ante la autoridad hacendaria, un reto mayor o, en todo caso, no es unplausible declarar a todo trabajador como un familiar que colabora en el negocio, o bajo la figura de trabajador “asimilado”; en cuanto a las empresas mayores, al tiempo que pueden asumir los costos asociados a manejo de nómina, también pueden ocultar la verdadera magnitud de la misma por distintos mecanismos de prestidigitación como la subcontratación, que dificultan saber a ciencia cierta en dónde está registrado cierto número de trabajadores (en la empresa que contrata el servicio, en la que lo otorga o en ninguna).

En cuanto a la distribución por sector de actividad, ambos grupos de trabajadores sin acceso a la seguridad social por la vía de su condición laboral se concentran con mayor medida en actividades agropecuarias, así como en todo el amplio espectro de servicios. El transporte en particular sigue en importancia para los trabajadores remunerados no protegidos con percepciones no salariales, en tanto que el comercio minorista y las manufacturas lo significan para las modalidades de trabajo asalariado no protegido (gráfico 12).

La distribución por horas trabajadas a la semana muestra un patrón muy similar en los porcentajes de los que trabajan hasta menos de 35 horas semanales. Pero se abre una marcada discrepancia de ahí en adelante, sobre todo, en el rango de más de 45 horas en donde los asalariados con un trabajo no protegido se concentran en una tercera parte en el rango de 45 a 55 horas y de poco menos de una quinta en el de 56 y más¹³ lo que termina acumulando a más de la mitad (52.8%) de estos trabajadores (gráfico 13).

¹³ En contraste, los trabajadores asalariados que sí tienen acceso a la seguridad social por la vía laboral con más de 56 horas representaban 13.3% del total en el mismo periodo (primer trimestre del 2010).

En términos de ingresos la ventaja de los trabajadores no protegidos con percepciones no salariales con respecto a los asalariados en una situación análoga de vulnerabilidad se vuelve del todo evidente, pues 56.2% de estos últimos percibe no más de dos salarios mínimos (16.2% percibe menos de un salario mínimo); en el otro extremo del espectro sólo 3.1% consigue ingresos mayores a los cinco salarios mínimos contra prácticamente una proporción tres veces mayor de los remunerados bajo modalidades no asalariadas (gráfico 14). Asimismo, que los trabajadores asalariados con más de cinco salarios mínimos que sí gozan de la protección de la seguridad social significaban en el mismo período 15.5% del total. Es evidente la sobreexplotación del trabajo asalariado no protegido, probablemente con mucho menor capital humano acumulado y operando a niveles más bajo de rendimiento y productividad aún entre unidades económicas formales (gráfico 14).

Vale la pena antes de concluir la sección centrarse entonces en los asalariados con trabajo no protegido en el tramo temporal en el que pueden ser rastreados, sin confundirse con los que laboran en el sector informal propiamente dicho, distinción que sólo puede hacerse en las encuestas de empleo en México a partir del inicio de la ENOE, el primer trimestre de 2005, lo que al menos deja una panorámica de lo ocurrido en la segunda mitad de la década. Hasta antes del comienzo de la recesión de la economía mundial y su impacto mayor en México, es decir, entre el primer trimestre de 2005 y el tercero de 2008, se tiene un contexto en el que la acumula un crecimiento de 15.7% en términos reales; el número de trabajadores asalariados en el IMSS lo hace a un ritmo de 13.5%, mientras el número de quienes cuentan con un trabajo asalariado no protegido lo hacen en una magnitud casi idéntica: 13.6 por ciento. Es pues, un periodo en que por cada punto de crecimiento en el PIB el trabajo formal lo hace en 0.86 puntos y el no protegido lo hace en 0.87. Con la irrupción de la crisis se abre una brecha de crecimientos, pues si se toma el periodo comprendido entre el primer trimestre de 2005 y el primero de 2010, ahora en un contexto en que la economía crece en términos reales para todo el periodo 12.6%, los asalariados reportados por el IMSS lo hacen en 12.9%, pero los asalariados con un trabajo no protegido operando fuera del sector informal en 21.6%, con lo que la elasticidad de estos últimos pasa a 1.7 puntos de incremento por cada uno del PIB (anexo, tabla 2).

El tramo crítico, por supuesto, lo da el año transcurrido entre el tercer trimestre de 2008 y el tercero de 2009: la combinación de caída de los trabajadores asegurados en el IMSS con el crecimiento de los que no cuentan con aseguramiento alguno, deja abierta la posibilidad, en efecto, de que una parte de los que perdieron su trabajo formal se reincorporaran por la puerta trasera del trabajo no protegido en las mismas unidades económicas para las que antes laboraban bajo otras condiciones. Así, este movimiento compensatorio no detiene la caída absoluta del total del trabajo asalariado durante tal

coyuntura, el hecho es que mientras se registra una caída de casi 600 mil trabajadores en el IMSS, la modalidad del trabajo no protegido se incrementan en 350 mil aproximadamente dejando ver ese efecto de amortiguamiento o *buffer* del mercado laboral mexicano que equivale a una flexibilidad de facto, o una que traslada con mayor énfasis el factor riesgo a la fuerza de trabajo. En términos de elasticidades la caída de un punto en el PIB se traduce a su vez en una caída de 0.68 en el empleo asalariado formal, pero en un incremento de 0.72 (obsérvese el cambio a signo negativo), en el trabajo asalariado no protegido operando fuera del sector informal de los micronegocios. Por su parte, el paralelismo observado en el periodo previo a la crisis (primer trimestre de 2005-tercero de 2008) en la demanda de ambas modalidades, no se presta de manera obvia a la interpretación de que una sustituye a la otra en un contexto distinto al de una crisis. Tal pareciera que ni siquiera generar puestos de trabajo eventuales formales sea algo que elimine la motivación de ir más lejos¹⁴. No sería el canto de las sirenas de la política social (Seguro Popular incluido) lo que en sí mismo explicaría que el trabajo asalariado no protegido, en términos de la legislación laboral, permee más allá de las empresas pequeñas, sino el tener un margen de maniobra por parte de los empleadores de todo tipo ante la incertidumbre lo que le da una omnipresencia al fenómeno cuando estos empleadores pudieran estar, al momento de tomar las decisiones, en condición de enfrentar los costos de nómina asociados a la seguridad social. Por lo demás si el criterio de optimización empresarial en el corto plazo fuera el que dominara, la tendencia a la sustitución de la modalidad protegida por la no protegida se hubiera perfilado con antelación a la recesión 2008-2009. Son más bien las crisis las decisivas en ese sentido. Queda pues la posibilidad de que el Seguro Popular y otras medidas de política social como caminos alternos a la protección laboral pesen más en las decisiones de corto plazo de los trabajador (oferentes) mientras que en las decisiones de los demandantes sea sopesada más de una consideración y en un horizonte más amplio en el que hay una preparación para un escenario adverso que, llegado el momento, será el que marca los puntos de inflexión.

Dinámicas diferenciadas del empleo en el sector informal y del trabajo remunerado en condiciones informales que opera en otro tipo de unidades económicas.

¹⁴ No hay que olvidar que en la legislación laboral actual, diseñada antes de que se concibiera la idea de un seguro de desempleo, las disposiciones de despido significan que las empresas deben liquidar al trabajador con tres meses de salario más 20 días del mismo por cada año de antigüedad; en un contexto de crisis o recesión tienen qué hacer esto no para uno sino para un buen número de sus trabajadores, lo que significa enfrentar un pasivo laboral justo en el momento más inoportuno. Ese escenario de riesgo es el que debe desempeñar un papel importante en el proceso de toma de decisiones para contratar y contactar trabajadores así como en los términos en los que se establece una relación con ellos.

El análisis ha arribado al punto en el que se impone ver de manera panorámica, con la información disponible, las diferencias entra la dinámica del componente tradicional o histórico de la informalidad, es decir, el Sector informal y el componente que cabría identificar con la manifestación más nueva de informalización de las relaciones laborales (en particular los trabajadores asalariados no protegidos que operan para unidades económicas formales desde el punto de vista fiscal).

La primera pregunta es: ¿qué tanta es la vinculación con el movimiento general de la economía cuantificada con el PIB. En lo que a la ocupación en el sector informal respecta la correlación habida entre el primer trimestre de 2005 y el tercero de 2008, es decir, antes del comienzo de la recesión mundial que golpeará a la economía mexicana, la correlación entre ambas magnitudes transformadas en índice (I-2005=100) arroja una correlación moderada de 0.6 que sugiere que el crecimiento de la economía mexicana en el periodo no ha sido lo suficiente como para cambiar el signo. Visto sin embargo el periodo en su conjunto, del primer trimestre de 2005 al primero de 2010, hay una drástica caída en la correlación por el hecho que se aprecia bien en la gráfica que, a partir del cuarto trimestre de 2008, la ocupación en el sector informal presenta un comportamiento contra cíclico pues éste crece mientras el PIB cae (hay un punto de cruce de las series) y a partir de ese momento su comportamiento es más dinámico que el del PIB.¹⁵ Para el trabajo asalariado operando fuera del SI pero bajo condiciones de informalidad la relación es distinta: una alta correlación con el PIB, ya sea con la totalidad de éste o con el que excluye a las actividades agropecuarias de 0.9 hasta antes de la crisis, lo que significa que sigue muy de cerca la demanda de servicios laborales por parte de los empleadores. La correlación baja para el periodo en su conjunto no porque haya un punto de intersección de movimientos en sentido contrario, como ocurre con el sector informal, sino porque mientras el PIB cae entre el cuarto trimestre de 2008 y el primero de 2009, sólo se desacelera, sin reducirse, la demanda de esta modalidad ocupacional (gráficas 15 y 16).

En términos de tasas, durante el periodo previo a la recesión el vínculo con la Tasa de Desocupación es de contrapeso (signo negativo del coeficiente de correlación) aunque débil en el caso del sector informal (-0.39) en tanto que la que se tiene con el trabajo asalariado bajo condiciones análogas de informalidad pero laborando fuera del SI es de -0.55. El signo de la correlación cambia una vez que se presenta la recesión de modo que para todo el periodo del primer trimestre de

2005 al primero de 2010 las correlaciones con la tasa de desocupación son de 0.53 y 0.69 respectivamente (anexo, tabla 3). Así durante la primera fase en la que las correlaciones son negativas la interpretación sería que el crecimiento de la ocupación en el sector informal alcanza a darle una dentellada a la Tasa de Desocupación que contribuye a su disminución pero que, en todo caso, una mayor proviene del resto del trabajo asalariado informal no protegido; al llegar la recesión “las dentelladas” no alcanzan a mermar a la Tasa de Desocupación (sólo impiden que crezca más aceleradamente) incrementándose todos los indicadores involucrados (gráficas 17 y 18).

El resumen de todos estos comportamientos indican que hay una relación menos intensa de la ocupación en el sector informal, con la evolución del PIB, con el patrón de la demanda de servicios laborales en el mercado de trabajo y, asimismo, menos directa con los segmentos de población que típicamente se manifiestan a través del desempleo abierto. Es la parte emergente de la informalidad la que conecta con ello todo, lo cual hace pensar que la sospecha de que el viejo sector informal propiamente dicho es un fenómeno más estructural y con una lógica de más largo aliento sigue siendo vigente y también que muchos jugadores en el sector informal no lo son en todas las canchas, de modo que los supuestos de perfecta movilidad adentro y afuera de él debieran reconsiderarse.

Conclusión

Los estudios recientes sobre el fenómeno de la informalidad han apostado a una mayor sofisticación metodológica para, a su vez, refinar el análisis de las políticas públicas que de manera directa o indirecta influyen en tal fenómeno. Sin embargo, este énfasis en los incentivos y las conductas de optimización de los agentes económicos que tanto se presta a ciertos enfoques de teoría económica, rara vez invierte o se detiene en la parte conceptual del problema. Por informalidad se pueden tener en mente muchas cosas y a lo largo de la historia de la discusión sobre dicho fenómeno, la competencia se cifra más en términos de marcos teóricos para explicarlo que marcos conceptuales para delimitarlo. Lo teórico no conduce a lo conceptual con naturalidad. Hernando de Soto comentó que el asunto es como un elefante: todo el mundo lo reconoce aunque se trastabille a la hora de definirlo; pero quizá lo que ocurre es que todo mundo da por hecho que se habla de lo mismo y al, comenzar a definirlo, se comienza a dudar al respecto: el marco teórico, la explicación favorita del fenómeno es el que ha terminado seleccionando de qué se quiere hablar.

¹⁵ Como la definición operativa de sector informal excluye a actividades agropecuarias las correlaciones que involucran al SI se refieren a las que se establecen con la evolución del PIB no agropecuario.

La filosofía del presente ensayo es distinta; deja a un lado la obsesión metodológica para poner un énfasis en la utilidad de adoptar un marco conceptual, como el que trabajo en conjunto la OIT y el Grupo de DELHI a lo largo de dos décadas. Se trata de un marco diseñado para identificar al segmento de la ocupación que se ha lanzado a realizar actividades en el grado de riesgo más alto o exposición personal y patrimonial, por no poder invocar en ningún momento un marco institucional que los respalde como actores económicos. Una vez establecido ese común denominador, se señalan las distinciones pertinentes al interior de todo lo que abarca. Sin dichas distinciones, la mayoría de hipótesis que manejan para entender el fenómeno y evaluar políticas públicas no pueden encontrar la manera de someterse a una contrastación adecuada. Lo importante en la conceptualización OIT-Grupo de DELHI es que una vez encontrado el común denominador se visualice su diferenciación interna de la manera más ordenada posible. Es una delimitación modular: facilita el añadir o el quitar, sin que los componentes se contaminen o diluyan unos en otros.

Un mensaje importante es que, si bien, la informalización de las relaciones laborales se ha desbordado más allá del sector informal; este último no se puede perder de vista. El análisis tiene que establecerse en dos pistas y la claridad en una ilumina a la otra. En México siempre habrá una relación más compleja entre estrategias de supervivencia y los mecanismos de ajuste del mercado de trabajo y con un mapa conceptual adecuado, esto se exploraría de mejor manera: identificar a las poblaciones que ameritan atención y seguimiento, la forma específica como responden a un entorno y, finalmente, el efecto diferencial que tienen sus respectivas formas de operación en el desempeño económico de la economía mexicana. Son vastas tareas que, hoy en día, ya no pueden prescindir de un esfuerzo de ordenamiento de las categorías implicadas.

Referencias

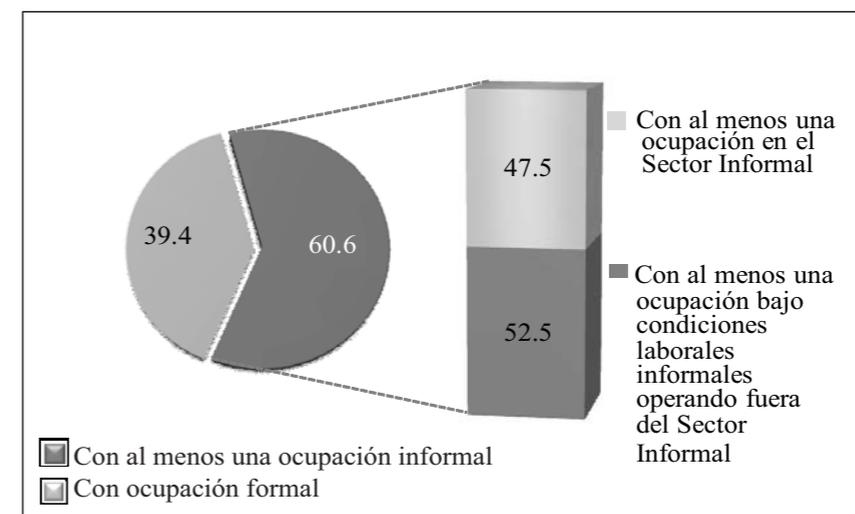
- Castells, Manuel and Alejandro Portes (1989), "World Underneath: The Origins, Dynamics, and Effects of the Informal Economy." In Alejandro Portes, Manuel Castells and Lauren A. Benton (eds.), *The Informal Economy: Studies in Advanced and Less Advanced Developed Countries*, Baltimore: Johns Hopkins University.
- Charmes, Jacques (2001), Procedures for Compiling Data on Informal Sector Employment and Informal Employment from Various Sources in Developing Countries, Paper for the Fifth Meeting of the Delhi Group, Paris.

- Chen, Martha, Joann Vanek and Marilyn Carr (2004), *Mainstreaming Informal Employment and Gender in Poverty Reduction: a Handbook for Policy-makers and Other Stakeholders*, London, Commonwealth Secretariat.
- De Soto, Hernando (1987), *El Otro Sendero, la respuesta económica al terrorismo*, México, Diana.
- Hart, Keith (1973), "Informal Income Opportunities and Urban Employment in Ghana", *The Journal of Modern African Studies*, vol. 11, num. 1.
- Hussmanns Ralf (1997), "Informal Sector: Statistical Definition and Survey Methods", *Paper for the First Meeting of the DELHI Group*, Geneva, ILO Bureau of Statistics.
- _____ (2004), "Measuring the Informal Economy: from Employment in the Informal Sector to Informal Employment", núm. 53, International Labour Office, Geneva, december.
- IDB (2010), Carmen Payés (ed.), *The Age of Productivity: Transforming Economies from the Bottom up*, New York, Palgrave, McMillan.
- Levy, Santiago (2010), *Buenas intenciones, malos resultados: política social, informalidad y crecimiento económico en México*, México, Océano. Mayo.
- Maloney F. William (2004), "Informality Revisited", *World Development*, vol. 32, num. 7, July.
- Maloney F. William (1999), *Mexican Labour Markets: new views on Integration and Flexibility*, Washington World Bank.
- Moser, Caroline N. (1978), "Informal Sector or Petty commodity Production: Dualism or Independence in Urban Development?", *World Development*, vol. 6, núms. 9-10.
- Negrete Rodrigo (2001), ¿Por qué han sido bajas las tasas de desempleo abierto en México?, *Revista Notas*, núms. 14 y 15, México.
- Perry, Arias, Fajnzylber, Maloney, Mason Jaime, Chanduvi (2007), "Informality: Exit and Exclusion", *Latin American Studies*, WB.
- Rouboud Francois (1995), *La economía informal en México: de la esfera doméstica a la dinámica macroeconómica*, México, Siglo XXI.
- Sethuraman, Salem V. (1976), "The Urban Informal Sector: Concept, Measurement and Policy", *International Labour Review*, vol. 114, num. 1.
- Tokman Victor E. (1978), "An Exploration into the Nature of the Informal-Formal Sector Relationship", *World Development*, vol. 6, num. 9-10.
- _____ (1995) (comp.), *El sector informal en América Latina, Dos décadas de análisis*, México, Consejo Nacional para la Cultura y las Artes.
- _____ (1999), *Inseguridad laboral y competitividad: modalidades de contratación*, Lima, OIT.
- Zaid, Gabriel (1981), *El progreso improductivo*, México, Siglo XXI.

Fuentes y documentos oficiales

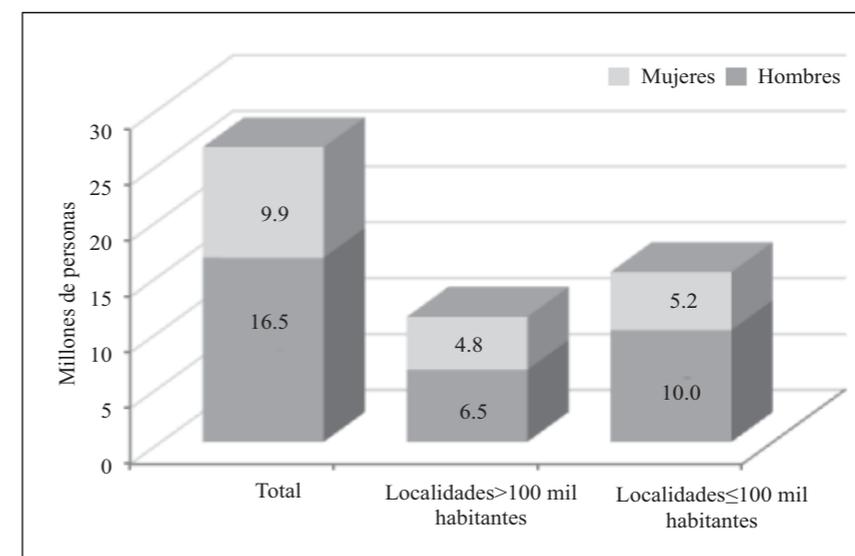
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (2008), *Metodología para la medición multidimensional de la pobreza. Resultados Nacionales y por Entidad Federativa*.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)*, México.
- _____, *Encuesta Nacional de Micronegocios (ENAMIN)*, México.
- _____, *Sistema de Cuentas Nacionales de México (SCNM)*, México.
- _____, *Cuenta Satélite del Subsector informal de los Hogares 1993-2003*, México.
- Organization for Economic Cooperation and Development, *Handbook for Measurement of the Non-Observed Economy*, Paris, OCDE.
- Organización Internacional del Trabajo, *Informe de la conferencia*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.
- _____, *Employment, Incomes and Equality: a Strategy for Increasing Productive Employment in Kenya*, Geneva, ILO.
- _____, *Report of the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians*, Geneva, 19-28 January. Doc. ICLS/15/D.6 (rev.1).
- _____, *Women and Men in the Informal Economy: a Statistical Picture*, Geneva.

Gráfica 1. Total de personas con al menos una ocupación en condiciones de informalidad



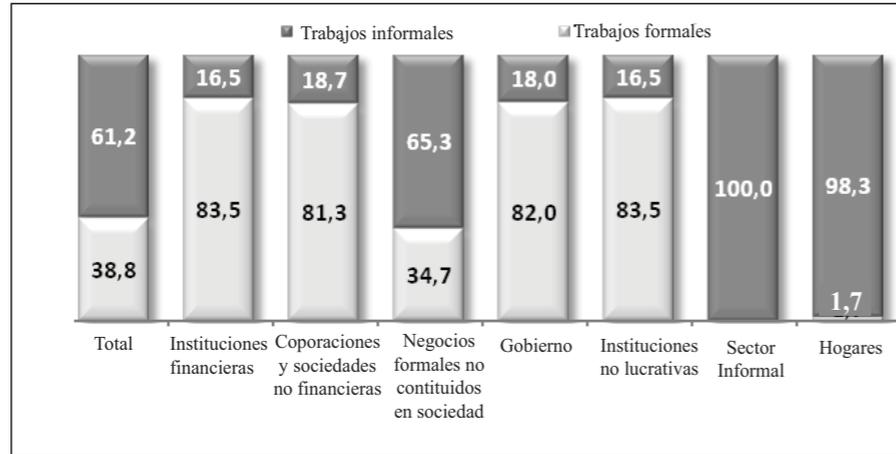
Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre de 2010.

Gráfica 2. Composición por sexo y área de densidad poblacional de personas



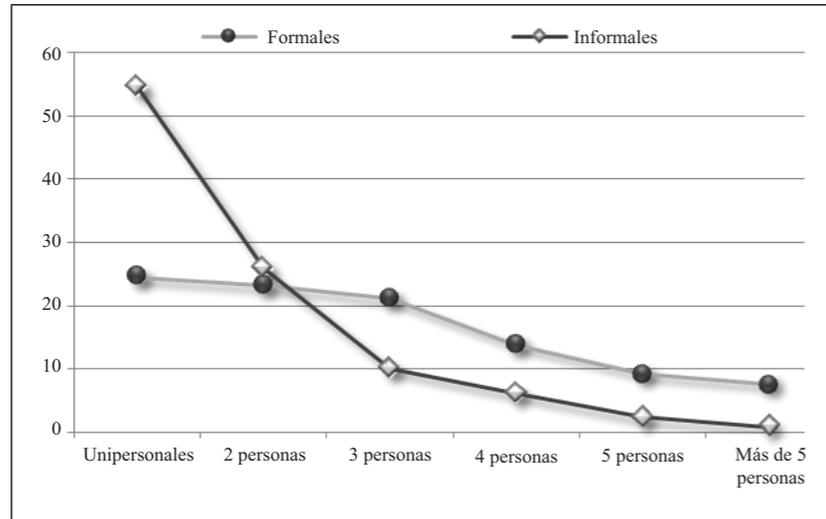
Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre de 2010.

Gráfica 3. Porcentajes de trabajo formal e informal por tipo de unidad de producción



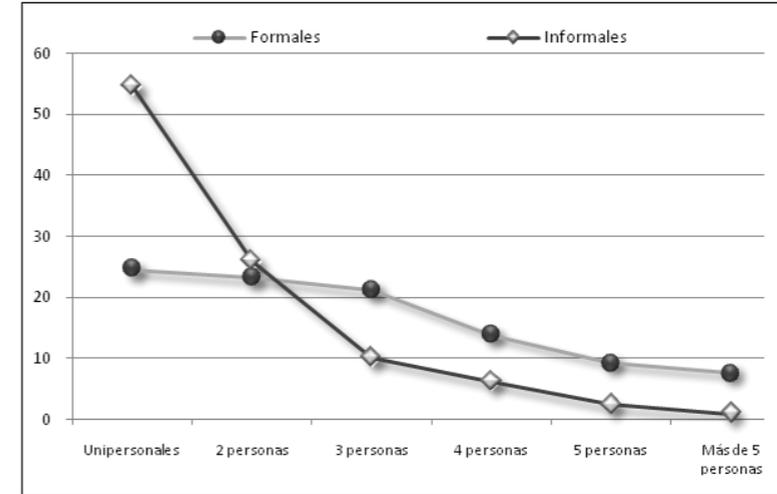
Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre de 2010.

Gráfica 4. porcentaje de micronegocios según el tamaño de la unidad económica



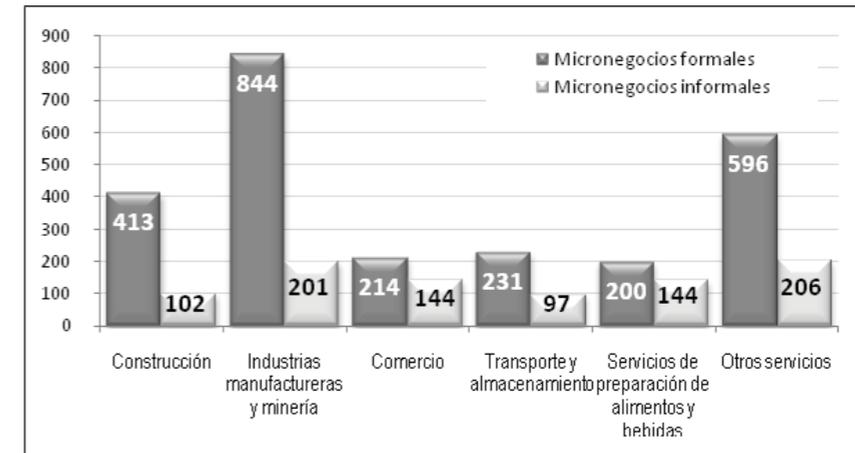
Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) y Encuesta Nacional de Micronegocios (ENAMIN).

Gráfica 5. Micronegocios por sector de actividad económica



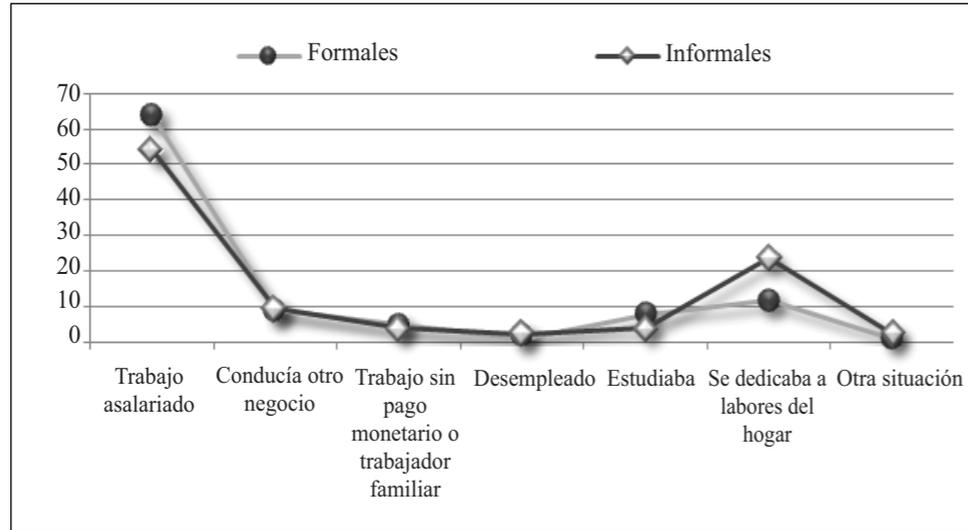
Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) y Encuesta Nacional de Micronegocios (ENAMIN).

Gráfica 6. Comparativo entre micronegocios formales e informales: valor agregado¹ per capita por sector de actividad



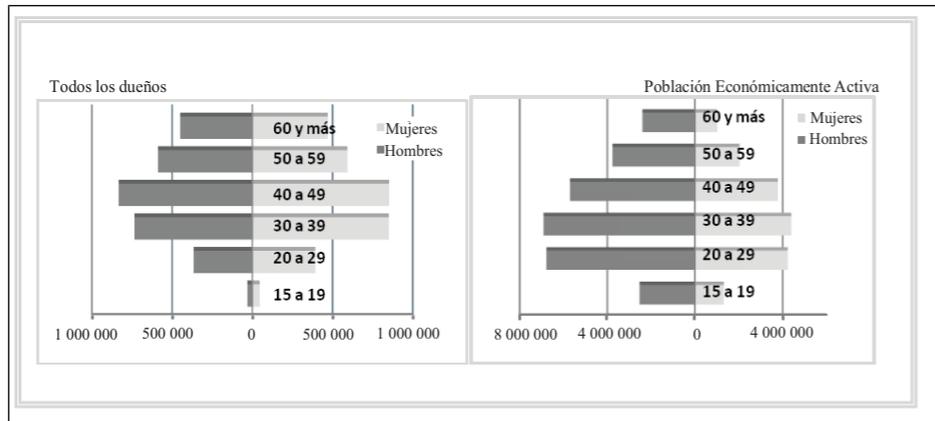
Fuente: ¹ Miles de pesos anuales a precios corrientes de 2008
INEGI. Encuesta Nacional de Micronegocios (ENAMIN), 2008.

Gráfica 7. Pcentaje de micronegocios según la situación del dueño antes de comenzar el negocio



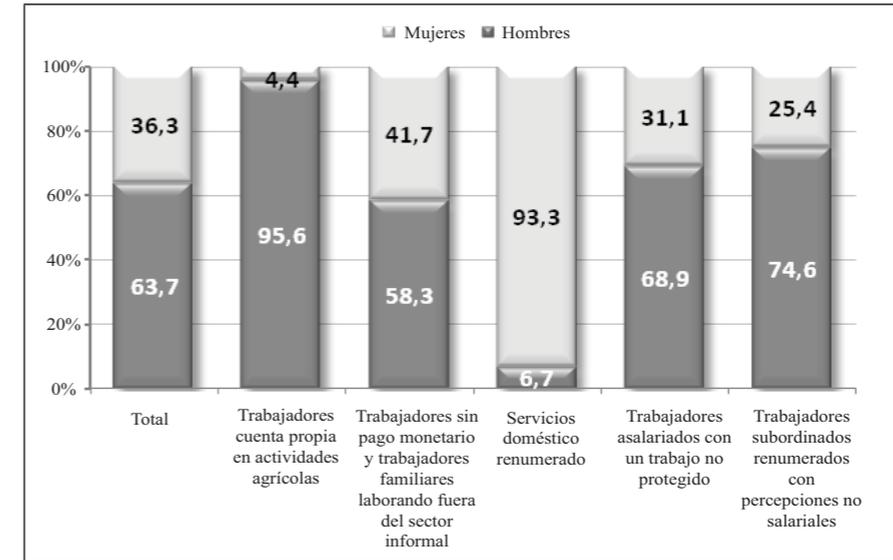
Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) y Encuesta Nacional de Micronegocios (ENAMIN).

Gráfica 8. Comparativo de las pirámides de edad de los dueños de negocios en el sector informal y los del PEA en su conjunto



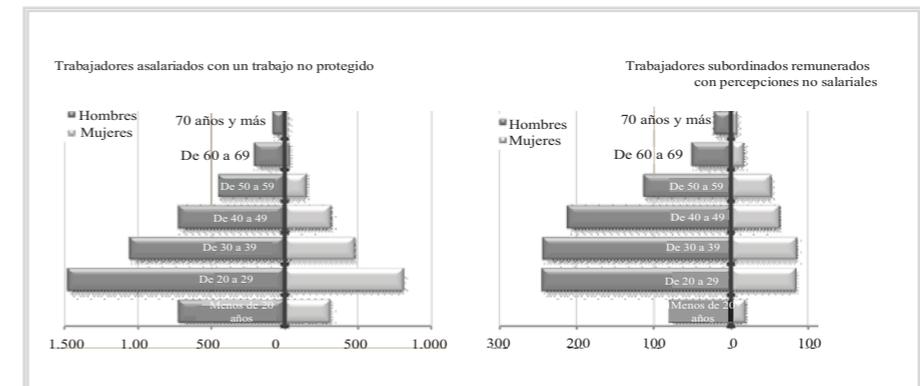
Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Micronegocios (ENAMIN), 2008.

Gráfica 9. Personas con un trabajo bajo condiciones laborales informales operando fuera del sector informal



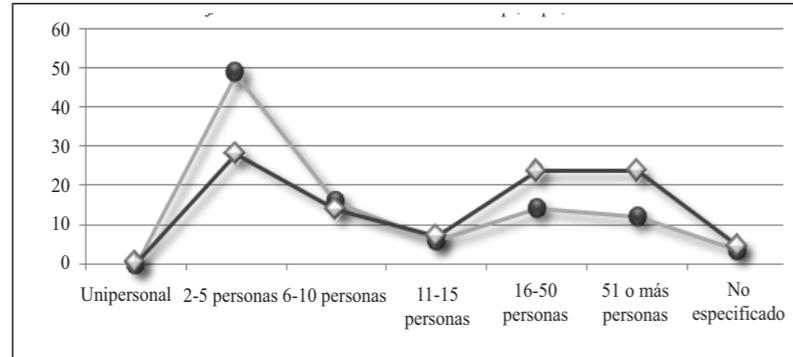
Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) y Encuesta Nacional de Micronegocios (ENAMIN).

Gráfica 10. Personas con un trabajo bajo condiciones laborales informales operando fuera del sector informal por sexo según grupos de edad



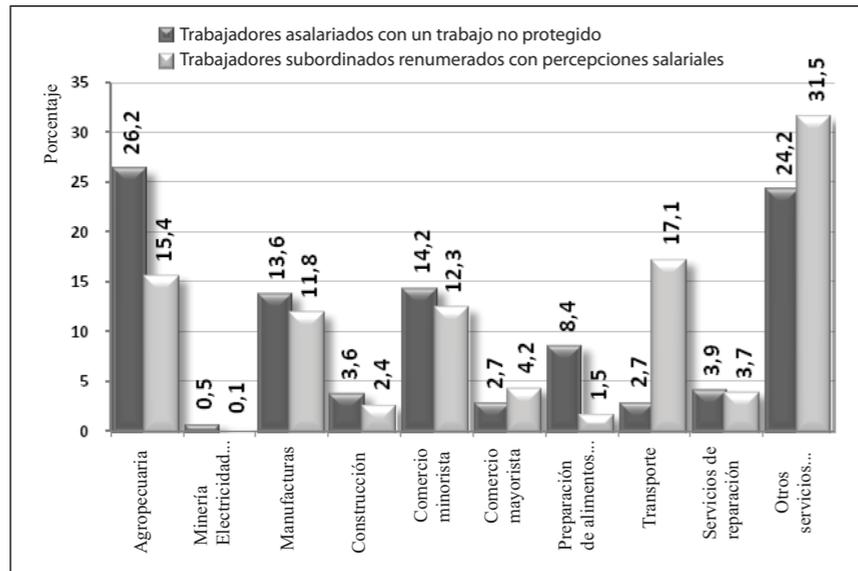
Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) y Encuesta Nacional de Micronegocios (ENAMIN).

Gráfica 11. Personas con un trabajo bajo condiciones laborales informales operando fuera del sector informal por tamaño de la unidad económica



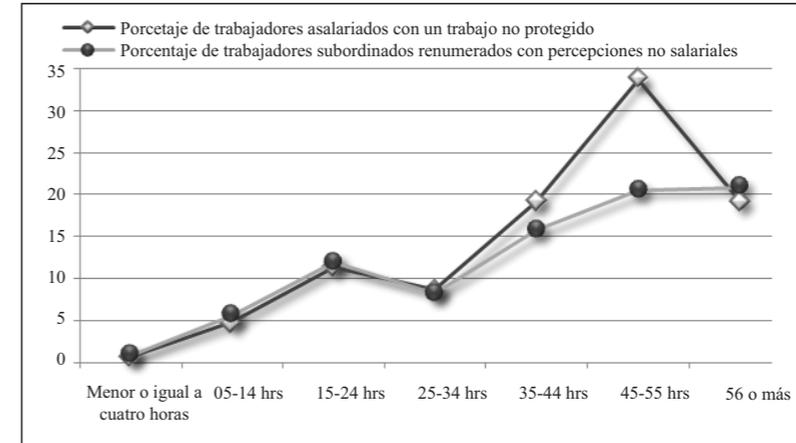
Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) y Encuesta Nacional de Micronegocios (ENAMIN).

Gráfica 12. Personas con un trabajo bajo condiciones laborales informales operando fuera del sector informal por sector de actividad



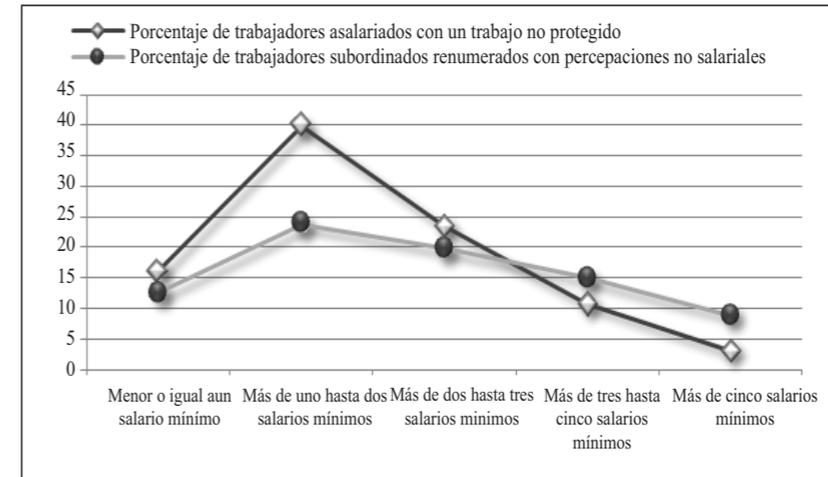
Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) y Encuesta Nacional de Micronegocios (ENAMIN).

Gráfica 13. Personas con un trabajo bajo condiciones laborales informales operando fuera del sector informal por horas trabajadas



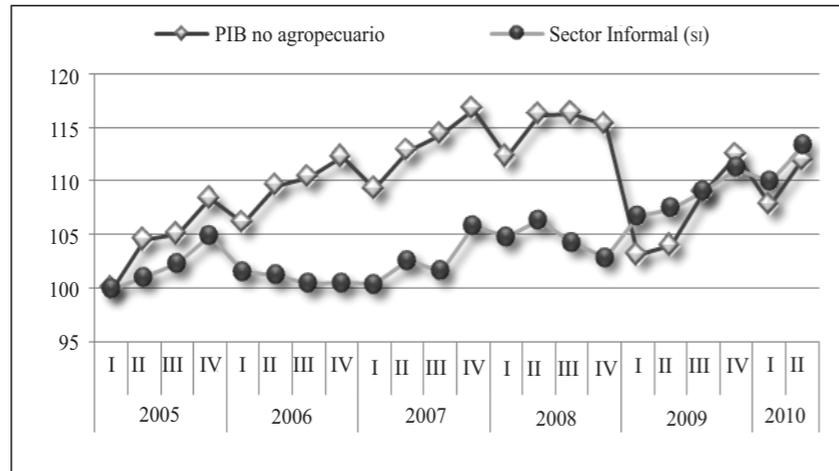
Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) y Encuesta Nacional de Micronegocios (ENAMIN).

Gráfica 14. Personas con un trabajo bajo condiciones laborales informales operando fuera del sector informal por nivel de salarios mínimos



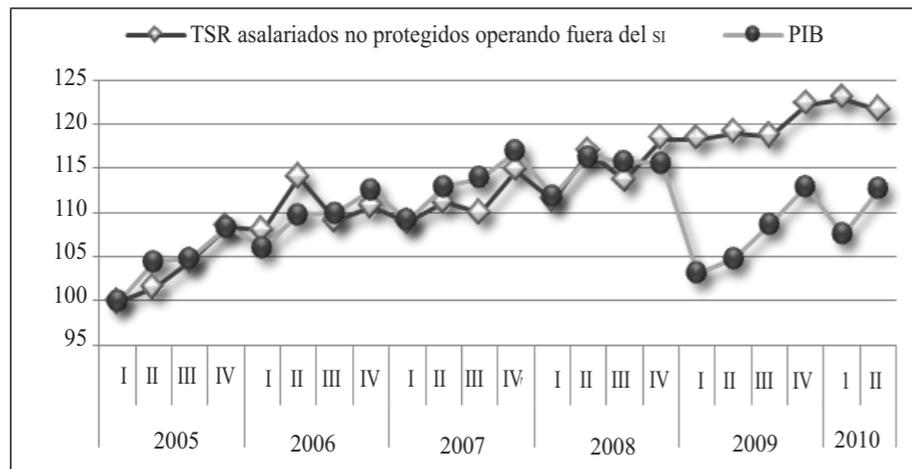
Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) y Encuesta Nacional de Micronegocios (ENAMIN).

Gráfica 15. Comparativo de la evolución de la ocupación en el sector informal y el PIB no agropecuario (índices)



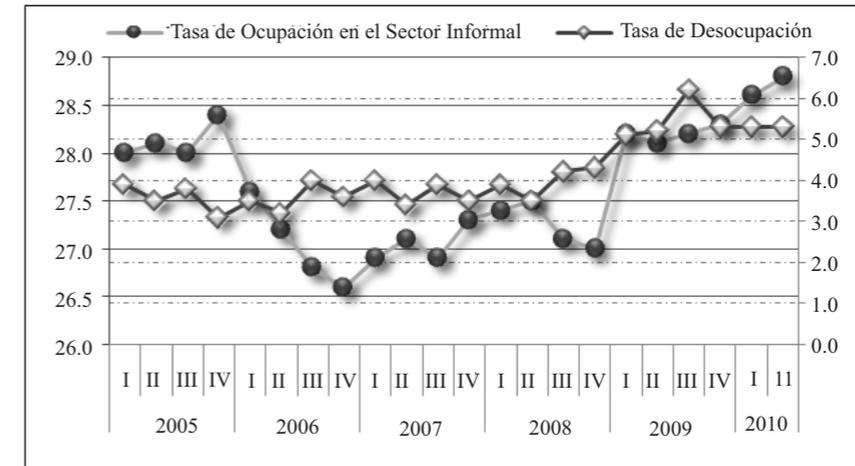
Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) y Sistema de cuentas nacionales de México, PIB a precios constantes de 2003.

Gráfica 16. Comparativo de la evolución del trabajo asalariado no protegido operando fuera del sector informal y el PIB (índices)



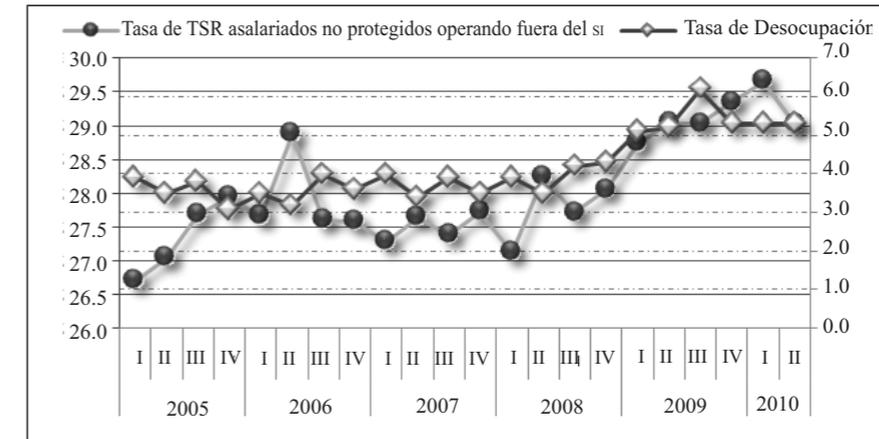
Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) y Sistema de Cuentas Nacionales de México, PIB a precios constantes de 2003.

Gráfica 17. Comparativo de la evolución de las tasa de desocupación y de ocupación en el sector informal



Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

Gráfica 18. Comparativo de la evolución de las tasas de desocupación y de asalariados no protegidos operando fuera del sector informal



Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

Tabla 1. Comparación de la productividad laboral media global con la del sector terciario

Productividad Laboral Media Global				Productividad Laboral Media del Sector Terciario					
Periodo	Personas	Masa total de horas trabajadas	Diferencia	Periodo	Personas	Masa total de horas trabajadas	Diferencia		
2005	I	100.00	100.00	0.00	2005	I	100.00	100.00	0.00
	II	103.87	102.52	1.35		II	102.56	101.65	0.90
	III	102.53	100.70	1.83		III	103.43	101.81	1.63
	IV	104.90	102.85	2.05		IV	104.41	102.85	1.56
2006	I	103.07	101.56	1.51	2006	I	101.01	100.30	0.72
	II	105.47	105.59	-0.12		II	103.55	103.98	-0.42
	III	104.62	102.81	1.81		III	104.27	102.75	1.52
	IV	106.51	106.12	0.39		IV	105.78	106.13	-0.35
2007	I	104.36	105.13	-0.77	2007	I	102.71	103.87	-1.15
	II	106.77	107.56	-0.79		II	104.65	106.04	-1.39
	III	107.61	106.11	1.50		III	107.45	106.10	1.34
	IV	107.74	108.05	-0.31		IV	107.48	108.30	-0.82
2008	I	104.78	105.94	-1.17	2008	I	103.17	104.87	-1.70
	II	107.55	106.96	0.59		II	106.01	106.26	-0.25
	III	107.60	106.32	1.27		III	107.83	106.76	1.07
	IV	108.39	107.26	1.13		IV	107.68	106.90	0.78
2009	I	97.45	96.63	0.82	2009	I	94.88	94.54	0.33
	II	97.99	99.58	-1.58		II	93.86	95.41	-1.54
	III	100.40	99.80	0.59		III	98.16	97.49	0.67
	IV	102.88	103.82	-0.94		IV	99.70	100.72	-1.03
2010	I	99.96	100.41	-0.45	2010	I	96.52	97.10	-0.58
	II	102.31	103.28	-0.97		II	97.59	98.75	-1.16

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) y Sistema de Cuentas Nacionales de México.

Tabla 2. PIB en términos reales trabajadores asegurados en el IMSS y asalariados con un trabajo no protegido operando fuera del sector informal: variaciones, medida geométrica y elasticidades durante la segunda mitad de la época

Periodo	Variable	Crecimiento porcentual	Media geométrica del crecimiento trimestral
Del I-05 al III-08	PIB constante	15.68	1.05
	Trabajadores asegurados en el IMSS	13.49	0.91
	Asalariados no protegidos laborando fuera del Sector Informal	13.63	0.92
	Elasticidad Asegurados IMSS / PIB	0.86	0.87
	Elasticidad Asalariados no protegidos operando fuera del SI / PIB	0.87	0.88
Del III-08 al III-09	PIB constante	-6.07	-1.55
	Trabajadores asegurados en el IMSS	-4.11	-1.04
	Asalariados no protegidos laborando fuera del Sector Informal	4.38	1.08
	Elasticidad Asegurados IMSS / PIB	0.68	0.67
	Elasticidad Asalariados no protegidos operando fuera del SI / PIB	-0.72	-0.69
Del I-05 al II-10	PIB constante	12.58	0.57
	Trabajadores asegurados en el IMSS	12.91	0.58
	Asalariados no protegidos laborando fuera del Sector Informal	21.59	0.94
	Elasticidad Asegurados IMSS / PIB	1.03	1.02
	Elasticidad Asalariados no protegidos operando fuera del SI / PIB	1.72	1.65

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) y Sistema de Cuentas Nacionales de México e Instituto Mexicano del Seguro Social.

Tabla 3. Comparativo de coeficientes de correlación entre conceptos y variables hasta de tercer trimestre de 2008 con el periodo en su conjunto

Conceptos y variables	PIB		PIB no agropecuario		Asegurados en el IMSS		TD		TOSI	
	105-308	105-210	105-308	105-210	105-308	105-210	105-308	105-210	105-308	105-210
Sector Informal (SI)			0.609	0.148	0.568	0.479				
Tasa de Ocupación en el Sector Informal							-0.385	0.531		
Trabajadores asalariados no protegidos operando fuera del SI	0.912	0.414			0.852	0.742				
Tasa de Trabajadores asalariados no protegidos operando fuera del SI							-0.550	0.688	-0.124	0.540
TSR con percepciones no salariales no protegidos operando fuera del SI	-0.632	-0.471			-0.578	-0.637				
Tasa de TSR con percepciones no salariales no protegidos operando fuera del SI							-0.153	-0.519	0.388	-0.090
TSR no agropecuarios no protegidos operando fuera del SI			0.905	0.388	0.886	0.764				
Tasa de TSR no agropecuarios no protegidos operando fuera del SI							-0.509	0.657	-0.247	0.498

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) y Sistema de cuentas nacionales de México, PIB a precios constantes de 2003 e Instituto Mexicano del Seguro Social.

Los dilemas de la integración laboral juvenil en tiempos de crisis

Minor Mora Salas ♦
Orlandina de Oliveira ♦

Introducción

México experimentó, en 2009, la más aguda contracción económica en su historia reciente. Como ha sido ampliamente documentado (CEPAL, 2009), la crisis mundial se transmitió a las economías latinoamericanas por diversos medios, como: la caída de las exportaciones debido a la reducción de la demanda externa, la disminución de las inversiones extranjeras directas, la menor disponibilidad de créditos internacionales, el descenso de las remesas y la contracción de los ingresos derivados del turismo internacional. La dependencia comercial mexicana respecto del mercado estadounidense agudizó el impacto de dichos factores que contribuyeron a que la crisis impresionara con mayor fuerza a nuestro país.¹

Esta recesión, desencadenada por la crisis financiera global, trajo una caída abrupta del Producto Interno Bruto (PIB) y un proceso importante de pauperización de los hogares mexicanos. El deterioro económico de las unidades familiares está asociado con el desempleo de alguno de sus integrantes. Uno de los sectores más afectados por este fenómeno es la población joven, cuyas tasas de desocupación superan, ampliamente, el promedio nacional.

♦ Profesor-investigador del Centro de Estudios Sociológicos, El Colegio de México.

¹ No hay que olvidar, asimismo, el impacto económico negativo generado por el temor de propagación de la gripe AH1N1. En el caso mexicano, los efectos de la crisis global se sumaron a los provocados por el impacto de esta pandemia en algunos sectores de la economía nacional.

El interés del presente estudio es analizar la situación laboral de las y los jóvenes mexicanos en el contexto recesivo de finales de la primera década del presente siglo. Los efectos de una crisis económica, en el ámbito laboral, se manifiestan de diversos modos, por ejemplo: el aumento de los niveles de desempleo o del subempleo, la expansión de las actividades informales, el deterioro de las condiciones laborales, la contracción de los salarios o el aumento de la inactividad. En este trabajo se privilegia el incremento de los niveles de desempleo, la expansión de las actividades informales y la reducción de la protección laboral. Asimismo, hacemos mención, cuando es necesario, a las variaciones en las tasas de participación económica, subempleo, asalarización de la fuerza de trabajo e inactividad.

Respondemos a cuatro cuestiones. 1) conocer si el impacto de la crisis es nivel nacional, de acuerdo con los indicadores seleccionados, más acentuado en la población joven,² en comparación con la adulta; 2) examinar si dicho impacto se manifiesta de modo diferenciado en ambos grupos etarios; 3) explorar cómo se expresan las consecuencias laborales de la crisis en diferentes mercados laborales estos últimos son definidos en función del grado de asalarización de los mercados de trabajo estatales y 4) identificar los contextos laborales que muestran las repercusiones más severas sobre la mano de obra joven.

El análisis se centra en las personas jóvenes de 14 a 19 años de edad con base en información estadística proporcionada por el INEGI en la consulta interactiva de la Encuesta de Ocupación y Empleo (ENOE) del segundo semestre de 2008 y 2009, así como la información obtenida mediante el procesamiento de las bases de datos de la ENOE para los mismos periodos. El trabajo se inicia con un breve recuento acerca de la presencia de la mano de obra joven en los mercados de trabajo desde finales del siglo. En seguida se analizan las repercusiones de la crisis económica en la situación laboral de la mano de obra juvenil a nivel nacional. Posteriormente, se destaca el impacto diferencial de la crisis en los contextos laborales más o menos asalariados. El texto termina con el señalamiento de los principales resultados y subrayando los desafíos que enfrenta el país en materia de integración laboral de la población joven.

La precariedad del trabajo juvenil como un rasgo persistente

El estudio de las repercusiones de la reciente crisis económica en la situación laboral de la mano de obra joven debe enmarcarse, como se mencionó con anterioridad, en

² Incluimos en este grupo a la población entre 14 y 29 años. Mientras que en el grupo de población adulta se considera a quienes tienen 30 años y más.

el contexto del cambio de modelo de desarrollo sustentado en la ejecución de las políticas de apertura comercial y liberalización económica.

En un periodo histórico que se caracteriza por la restructuración productiva, la desregulación laboral y la apertura comercial, la calidad de los empleos se ha deteriorado. La pérdida de importancia del empleo público, la precarización del trabajo asalariado y a la expansión del autoempleo de subsistencia explica en cierta medida, este proceso. El deterioro laboral acaecido en México, en los años de transición y consolidación del nuevo modelo económico, se ha caracterizado como un rasgo estructural del nuevo modelo de acumulación de capital, el cual busca disminuir los costos de producción mediante el abaratamiento de la fuerza de trabajo con el objetivo de lograr una mayor competitividad internacional (De la Garza, 1990; Hernández Laos y Velázquez, 2003; Hernández Laos y otros, 2000).

La evidencia empírica muestra que, en la historia reciente del país, gran parte de la mano de obra juvenil ha ocupado los puestos de trabajo más precarios, es decir, sin estabilidad, seguridad social, prestaciones laborales y remuneraciones deprimidas. Cuanto más precoz la inserción laboral de los hombres y mujeres jóvenes, mayor su vulnerabilidad laboral. Este patrón de absorción de la mano de obra juvenil es resultado de la falta de oportunidades laborales, la pérdida de calidad de los nuevos empleos, los bajos niveles de escolaridad, la menor experiencia laboral y el menor poder de negociación de quienes se integran precozmente al mundo del trabajo (Oliveira, 2006 y 2009; Mora y Oliveira 2009; Castillo, 2008).

Investigaciones realizadas a finales del siglo ya mostraban la precaria inserción laboral de los y las jóvenes —asalariados y no asalariados de 12 a 24 años— definida de acuerdo con sus niveles de ingreso, jornada de trabajo y prestaciones laborales (Navarrete, 1998; Rendón y Salas, 1996). El panorama que proporciona diversos indicadores de la precariedad del empleo asalariado al inicio del siglo XXI, tampoco es muy alentador (Quintana, 1996; Rendón y Salas, 2000; Navarrete López, 2001; Camarena, 2005; Meza Romero, 2006; Hernández Pérez, 2007).

De acuerdo con un índice de calidad/precariedad del empleo asalariado —elaborado a partir de los datos de la Encuesta Nacional de Juventud, 2000— 36.1% de las y los jóvenes asalariados —de 12 a 29 años— presentaba una inserción laboral de alta o muy alta precariedad³. El análisis de las condiciones críticas de

³ Para la construcción del índice recurrimos al análisis factorial y la aplicación de análisis de conglomerados que nos permitió agrupar el índice en las categorías que presentaban la menor variabilidad interna y las mayores diferencias entre grupos (Oliveira, 2006). Los indicadores utilizados para medir el grado de precariedad fueron los siguientes: contar o no con local de trabajo, con alguna prestación

ocupación.⁴ completa el panorama de la precariedad laboral de contingentes importantes de la población joven. Este indicador capta situaciones extremas que podrían ser definidas como hipercríticas, ya que considera como criterio de diferenciación el trabajo de tiempo completo y la remuneración inferior al salario mínimo —monto insuficiente para cubrir el costo de una canasta normativa de satisfactores esenciales.⁵

Datos de 2004 muestran que las condiciones críticas de ocupación ya eran, desde entonces, más acentuadas en la población joven (12 a 29 años) comparativamente con el total de los trabajadores ocupados (31.3% frente a 26.1%) (Oliveira, 2009). La situación de los varones asalariados de 12 a 17 años era aún más dramática: sólo 3 de cada 100 lograban acceder a un empleo con los estándares laborales mínimos (Mora Salas y Oliveira, 2009).

Los puestos de trabajo más precarios, en casi su totalidad, no tenían contrato laboral y las actividades realizadas no se relacionaban con los estudios de las y los jóvenes. Además, una gran parte de estos empleos no contaba con prestaciones laborales ni sueldo base, los salarios pagados eran inferiores a 1.5 salarios mínimos y en más de la mitad de los casos, exigía jornadas laborales excesivas.

Los empleos de precariedad extrema se han nutrido, por lo general, de fuerza de trabajo muy joven, se trata de menores de 20 años con baja escolaridad que, con frecuencia, desempeñan actividades manuales no calificadas, laboran en la agricultura, en los servicios distributivos (comercio y transporte) o en los servicios personales (Oliveira, 2006). Como se verá a lo largo de este trabajo, la situación de precariedad laboral de las personas jóvenes se agudiza en el marco de la crisis económica global a causa del aumento del desempleo, la informalidad y/o la ausencia de seguridad social en contextos laborales específicos.

laboral, con contrato permanente así como desempeñar actividades relacionados con los estudios, la duración de la jornada de trabajo y el nivel salarial.

⁴ Tasa de condiciones críticas de ocupación se refiere al “porcentaje de la población ocupada, que se encuentra trabajando menos de 35 horas a la semana por razones de mercado, más la que trabaja más de 35 horas semanales con ingresos mensuales inferiores al salario mínimo, la que labora más de 48 horas semanales ganando hasta dos salarios mínimos” (INEGI). A partir de esta tasa construimos otra que incluye a los trabajadores sin remuneración (Oliveira, 2009).

⁵ De acuerdo con los datos que proporcionaron Julio Bolvinik y Araceli Damián, en 2004 se requerían cerca de 1.5 salarios mínimos para adquirir una canasta normativa de satisfactores esenciales per capita. Bolvinik y Damián (2003) para una lista de los ítems incluidos en dicha canasta.

Impacto de la crisis económica en el trabajo juvenil a nivel nacional

En este texto se privilegia el análisis de los y las jóvenes de 14 a 19 años que participan en la población económicamente activa (PEA). En 2009, la cifra estimada de población total en este grupo de edad era poco más de 13 millones, de los cuales casi 4 millones formaban parte de la PEA,⁶ esto es representaban 30.1% del total de la población joven. La contraparte, es decir 69.9%, se encontraba fuera de la PEA. La mayoría de estos jóvenes inactivos se dedicaba a estudiar —en 2009 la cifra estimada de estudiante era de casi 7 millones y medio. Cerca de 1 millón cuatrocientos mil jóvenes reportó no trabajar ni estudiar, sino estar vinculado a la realización de labores de la casa, grupo conformado sobre todo por mujeres. Otros más no estudiaban ni participaban en el mercado de trabajo ni en las actividades del hogar porque se encontraban discapacitados para hacerlo. Por último, están los que desistieron de encontrar una actividad laboral, abandonaron los estudios y no participan en las actividades del hogar (ENOE, 2009).⁷

En este análisis profundizamos en el impacto de la crisis en la población joven económicamente activa por constituir, como hemos señalado, un grupo que ingresa al mercado de trabajo en condiciones muy adversas. Queda pendiente para futuros trabajos estudiar el impacto de la crisis en la población joven inactiva⁸. Por ahora, nos limitaremos a señalar el aumento de la inactividad juvenil en contextos laborales específicos cuando sea pertinente.

Inicialmente con el propósito que profundizar en el impacto diferencial de la crisis sobre la situación laboral de la fuerza de trabajo juvenil en comparación con los grupos de mayor edad, se utilizan dos tipos de indicadores: unos que permiten examinar el mayor o menor grado de utilización de la fuerza de trabajo —tasas de participación⁹,

⁶ PEA incluye a los ocupados y los desocupados.

⁷ Las cifras exactas son de 13 193 510 de jóvenes de 14 a 19 años en el país en 2009, de estos 3 969 615 estaban en la PEA; 7 410 136 eran estudiantes, 1 390 027 se dedicaban a labores del hogar, 49 771 estaban discapacitados y 373 961 ni estudiaban ni trabajaban en actividades domésticas y extra doméstica (ENOE, 2009).

⁸ Sería interesante analizar las consecuencias de la crisis económica en la población joven que estudia, la que se dedica a la realización de los quehaceres del hogar y la que no estudia ni está en la fuerza de trabajo.

⁹ Tasa de participación se refiere al “porcentaje que representa la población económicamente activa (PEA) respecto a la población de 14 y más años de edad”. La tasa de participación de jóvenes de 14 a 19 años se refiere al porcentaje que representa la PEA de 14 a 19 años respecto a la población de 14 a 19 años.

desempleo¹⁰ y subempleo¹¹— y otros que hacen posible observar el mayor o menor grado de precariedad de la situación laboral de los y las jóvenes —la asalarización¹², la participación en el sector informal¹³ y en ocupaciones sin protección laboral¹⁴. La exploración de este conjunto de indicadores nos posibilita sopesar en qué aspectos la situación laboral de la mano de obra joven ha sido afectada por la crisis económica que azotó a México desde finales del 2008.

Para contar con una visión general y subrayar la diversidad de situaciones entre grupos edad, y entre la mano de obra juvenil masculina y femenina, se compara en un primer momento a los más jóvenes —14 a 19 años— con la población joven de mayor edad —20 a 29 años— y con los adultos —30 años y más. Se empieza con el análisis del grado de utilización de la fuerza de trabajo y, posteriormente, se centra en los indicadores de precariedad de la situación laboral. Para captar posibles impactos de la recesión económica nos referimos tanto a los niveles de los indicadores como a las variaciones entre 2008-2009.¹⁵

La participación económica suele ser menor en la población joven que en la adulta, y en las mujeres, en comparación con los hombres. En el caso del desempleo ocurre lo contrario: es más elevada en personas jóvenes y en mujeres en comparación con adultos y hombres. Meza Romero 2006; Ros, 2005. Cifras para 2008 y 2009 reafirman estos resultados (cuadro 1).

¹⁰ Tasa de desocupación o de desempleo se refiere al “porcentaje de la población económicamente activa (PEA) que se encuentra sin trabajar pero que está buscando trabajo”.

¹¹ Tasa de subocupación o subempleo se refiere al “porcentaje de la población ocupada que tiene la necesidad y disponibilidad de ofertar más tiempo de trabajo de lo que su ocupación actual les permite”.

¹² Tasa de trabajo asalariado o de asalarización se refiere al “porcentaje de la población ocupada que percibe de la unidad económica para la que trabaja un sueldo, salario o jornal, por las actividades realizadas”.

¹³ Tasa de ocupación en el sector informal: “La población ocupada, que trabaja para una unidad económica que opera a partir de los recursos del hogar, pero sin constituirse como empresa, de modo que la actividad no tiene una situación identificable e independiente de ese hogar. La manera operativa de establecer esto es que la actividad no lleva una contabilidad bajo las convenciones que permiten que sea auditada”.

¹⁴ La ocupaciones no protegidas según la definición del INEGI incluye a la “población ocupada en el sector informal, trabajo doméstico remunerado, agricultura de auto subsistencia, trabajadores subordinados y remunerados que no cuentan con acceso a las instituciones de salud; así como trabajadores cuentas propias en actividades agropecuarias orientadas al mercado que no tienen acceso a las instituciones de salud, con respecto al total de la población ocupada”. Nosotros hablamos de ocupaciones sin protección laboral eliminando de la definición anterior a la población ocupada que labora en el sector informal; este grupo se analiza de forma separada.

¹⁵ Nos referimos a los cambios entre el II trimestre de 2008 y el II trimestre de 2009.

En un contexto de desaceleración del crecimiento económico se podría esperar una reducción de las tasas de participación en el mercado de trabajo. Este efecto sería producto de la contracción del nivel de ocupación de la mano de obra frente a la destrucción de puestos de trabajo y/o la falta de creación de oportunidades de empleo. Pero, en otras situaciones de contracción económica se ha observado un incremento de las tasas de participación económica por parte de algunos sectores de la fuerza de trabajo. Esta aparente contradicción se explica por el aumento del desempleo o la expansión del autoempleo en un contexto de escasez de recursos económicos en el ámbito familiar (Oliveira, 1989; García y Oliveira, 1994; Cortés y Rubalcava, 1991).

En la coyuntura actual, al comparar datos nacionales agregados, correspondientes al segundo trimestre de 2008-2009, encontramos que la participación económica disminuye y el desempleo incrementa en todos los grupos de edad, con la excepción de la mujeres de 50 a 59 años cuya presencia en la actividad económica se mantiene sin grandes alteraciones (cuadro 2).

La población menor de 20 años fue la más afectada. En efecto, la reducción de su participación económica así como el incremento de sus niveles de desempleo han sido más acentuados. Asimismo, los hombres redujeron más su presencia en la actividad económica y enfrentaron mayores niveles de desempleo que las mujeres. A pesar de lo anterior, ellas siguen presentando tasas de desempleo superiores. En otras palabras, el incremento del desempleo de los varones no ha sido suficiente para contrarrestar las diferencias por sexo: en 2009 la tasa de desempleo en los hombres de 14 a 19 años fue de 9.7% frente a 10.4% de las mujeres en el mismo grupo de edad (cuadro 1).

Lo anterior contrasta con la evolución del subempleo. En este particular la situación de la fuerza laboral más joven resulta ser más favorable, ya que la mano de obra adulta, sobretudo la que se encuentra entre los 50 y 59 años fue la más afectada. En otras palabras, los trabajadores en etapas más avanzadas de su vida laboral se han enfrentado a la necesidad y disponibilidad de trabajar más horas sin lograrlo. Es notable que el grupo de 60 años y más, así como los muy jóvenes, ha sido menos afligido por el subempleo (cuadros 1 y 2).

En cuanto a la precariedad del trabajo —vista mediante la reducción del trabajo asalariado, informalidad y desprotección laboral— las cifras globales para el conjunto del país ocultan, en cierta medida, el acentuado deterioro laboral ocasionado por la recesión económica que se manifiesta en diferentes contextos laborales. En el nivel nacional, la tasa de asalarización de la mano de obra no presenta grandes variaciones por edad entre 2008-2009, excepción hecha para las mujeres de 60 años y más, donde se muestra un ligero incremento. Alrededor de 65% de los y las jóvenes de 14 a 19 años desempeñaban trabajos asalariados, cifra que es inferior solamente a la mano de obra

de 20 a 39 años de edad (cuadros 1 y 2). En otras palabras, la inserción laboral de la mano de obra joven es predominantemente como trabajadores subordinados.

En cuanto a la participación en el sector informal, negocios vinculados a los recursos del hogar (INEGI), las variaciones entre 2008-2009 son mínimas. Adviértase que encontramos una ligera expansión de las actividades informales (2.6%) sólo en el caso de las mujeres muy jóvenes (cuadro 2). Es preciso tener en cuenta que en el total nacional, las diferencias entre grupos de edad, así como entre hombres y mujeres, en cuanto a los niveles de informalidad siguen siendo importantes. La presencia en el sector informal es mayor (32.5%, cifra para 2009) en los hombres muy jóvenes (14 a 19 años) en comparación con los demás grupos de edad. En el caso de las jóvenes, esto no ocurre debido a que las mujeres de 50 años y más las sobrepasan en este tipo de actividades. El panorama es distinto para los hombres y mujeres de 20 a 29 años, puede observarse que su presencia en las actividades informales es más reducida que en los demás grupos de edad (cuadro 1).

Las variaciones en la población ocupada sin protección proporcionan una idea acerca de la mano de obra que no está en el sector informal pero que a pesar de ello se encuentra en una situación de desprotección laboral. Este indicador hace todavía más visible la condición de precariedad del trabajo juvenil y su deterioro en las situaciones de crisis. Al comparar 2008-2009 la participación en este tipo de ocupaciones se incrementa ligeramente en los varones de 14 a 19 años y en forma más importante, en el grupo entre 20 y 29 años. Lo anterior indica que la mano de obra juvenil está frente a modalidades de participación en el mercado laboral en las que el trabajo deja de ser una vía de acceso a uno de los derechos laborales esenciales: la protección social. Las cifras de 2009 para todo el país, excluyendo a quienes trabajan en el sector informal,¹⁶ muestran que el grupo de 14 a 19 años (44.2% y 42.2% respectivamente de los y las jóvenes ocupados) no tienen acceso a instituciones de salud por medio del empleo; en el grupo de 20 a 29 años estas cifras son menores pero todavía superiores a 30% de ocupados en este grupo de edad (cuadros 1 y 2).

El impacto diferencial de la crisis económica según el grado de asalarización de los mercados de trabajo

Constatamos, una vez más, la mayor precariedad laboral de la mano de obra muy joven frente a los grupos de mayor edad, así como el mayor deterioro laboral

¹⁶ Si se incluye este grupo, el porcentaje de las y los trabajadores ocupados de 14 a 19 sin seguro social asciende a un 82 por ciento.

experimentado por la fuerza de trabajo joven en el contexto de la primera crisis del siglo XXI. Está pendiente analizar el efecto de la crisis sobre la mano de obra juvenil según el tipo de mercado de trabajo en el que participa. Para ello, clasificamos los mercados laborales estatales según el grado de asalarización que presentan, lo cual permite observar, en alguna medida, la heterogeneidad estructural que caracteriza los mercados de trabajo en el país.

En consecuencia, se agruparon las 32 entidades federativas en cinco contextos laborales diferenciados de acuerdo con el grado de asalarización de sus mercados de trabajo mediante la aplicación de un análisis de conglomerados. Como se puede observar en el cuadro 3, el grado de asalarización de la población ocupada guarda una estrecha relación con algunos indicadores de desarrollo socioeconómico de las entidades, tales como: el índice de rezago social, la proporción de población rural, los niveles salariales de la población ocupada y el índice de intensidad migratoria hacia Estados Unidos.

Se espera que las manifestaciones de la crisis económica en la población muy joven varíen de acuerdo con la naturaleza más o menos asalariada de los mercados de trabajo y en relación con el sexo de la mano de obra joven. Por lo general, los niveles de desempleo suelen ser más elevados en los mercados de trabajo donde predomina el empleo asalariado, es decir, allí donde el desarrollo del capitalismo ha implicado una mayor expropiación de medios de producción al factor trabajo. En cambio, en las entidades con menor grado de asalarización, los efectos de la crisis económica deberían propiciar la expansión del empleo en el sector informal.¹⁷ A su vez, las ocupaciones sin protección social, debido a la gran heterogeneidad de situaciones que abarca (véase nota 15) podrían incrementarse en mercados de trabajo con grados de asalarización diferenciados.

A continuación, se compara el deterioro de la situación laboral de la mano de obra más joven en las entidades federativas clasificadas de acuerdo con su mayor o menor grado de asalarización. Se analizan, como un indicador del impacto de la crisis económica, las variaciones porcentuales que se dan principalmente en tres indicadores: niveles de desempleo, participación en el sector informal y ocupaciones sin protección laboral. Se busca encontrar los contextos laborales donde la mano de obra joven ha sido más afectada. También interesa destacar las entidades federativas, al interior de cada contexto, donde el impacto de la crisis en la población joven ha sido más severo. En estos casos, hacemos referencia a lo ocurrido con la población total ocupada

¹⁷ Puesto que nos referimos a una mezcla de actividades urbanas y rurales organizadas en torno a lógicas de reproducción del hogar, debe entenderse esta noción en términos de actividades de subsistencia.

en las diferentes entidades para sopesar el mayor o menor deterioro en la situación laboral de la mano de obra joven en relación con la PEA total.

Mercados de trabajo con un muy alto grado de asalarización

Nuevo León, Aguascalientes, Coahuila, Baja California Sur y Baja California, son las entidades que, de manera decreciente, presentan un mayor predominio de trabajo asalariado en el país.¹⁸ Se trata de estados con un alto grado de desarrollo económico y social. Cuentan con bajos niveles de rezago social y de población rural¹⁹ y con mejores condiciones de vida.²⁰ Con excepción de Aguascalientes, estas entidades están en regiones del norte del país y se distinguen por un grado medio o bajo de intensidad migratoria hacia Estados Unidos (cuadro 3). La participación económica juvenil en estos estados no es muy elevada, en 2008, en Nuevo León, la población joven presentaba tasas de participación económica por arriba del promedio nacional (cuadro 4).

La crisis económica global acarrió serios problemas laborales para la mano de obra juvenil en los contextos con muy alto grado de asalarización y desarrollo industrial en la región norte del país. Los y las jóvenes de 14 a 19 años enfrentaron elevados incrementos del desempleo y de las ocupaciones sin protección laboral²¹ (cuadros 5 y 6). En 2009, en todas las entidades en este grupo, el desempleo de la mano de obra más joven fue superior al promedio nacional correspondiente y, en casi todas, los niveles de desempleo en 2009 están entre los diez más elevados del país.²² Además, en relación a la desprotección laboral de los varones, a pesar del incremento acaecido, en ningún caso los niveles se ubican entre los diez más elevados (cuadro 7).

Para valorar la mayor o menor intensidad de las repercusiones de la coyuntura económica analizada en la situación laboral de la mano de obra juvenil, destacamos las situaciones que nos parecen más críticas, sea por afectar tanto a hombres como a mujeres jóvenes, tener consecuencias en los tres indicadores considerados o por sobresalir en algunos de ellos. Nuevo León y Baja California presentan los más

¹⁸ Con variaciones entre 74 y 70% de la PEA total de la entidad federativa en actividades asalariadas (cuadro 3).

¹⁹ En localidades con menos de 5 mil habitantes.

²⁰ Menor proporción de población ocupada que percibe salarios/ingresos hasta dos salarios mínimos.

²¹ Consideramos como un incremento elevado cuando el indicador analizado se ubica en los primeros diez lugares en el rango del conjunto de las 32 entidades del país.

²² Las dos excepciones son Baja California Sur para los hombres, y Aguascalientes para las mujeres.

elevados incrementos del desempleo en los hombres y las mujeres en esta franja de edad. Coahuila, a su vez, se distingue por el aumento del desempleo masculino juvenil y, sobre todo, por una expansión muy acentuada de las ocupaciones sin protección laboral en los hombres y las mujeres jóvenes (cuadros 5 y 6).

En Nuevo León y Coahuila, el desempleo masculino y femenino en la población joven ya era elevado antes de la crisis económica, aspecto que denota la intensificación de una situación ya crítica anteriormente. En 2009, en estas dos entidades dicho indicador alcanza en los hombres cifras superiores a 19%, entre las mujeres sube a 25% en Nuevo León y a 17.4% en Coahuila (cuadros 7 y 8). La expansión del desempleo en estas entidades no es privativa de las personas jóvenes, ha afectado también de modo marcado a la PEA total (cuadro 9). En Nueva León, el impacto de la crisis en la mano de obra juvenil femenina fue intenso, además del alto nivel de desempleo alcanzado, las mujeres redujeron su tasa de actividad económica; y, seguramente, se han “refugiado” en la realización de los quehaceres domésticos como suele ocurrir debido a la división sexual del trabajo prevaleciente en nuestra sociedad (cuadro 4). Los dos estados castigados por el desempleo se caracterizan por un alto grado de industrialización²³ donde destaca la producción de maquinarias-equipos y las diferentes ramas del terciario tienen una menor aportación al PIB estatal, sobre todo, en Coahuila (cuadros 10 y 11). En uno y en otro caso, la industria manufacturera utiliza en forma importante la mano de obra juvenil. En 2008, 28.5% de los hombres en Nuevo León y 20.3% en Coahuila participaba en estas actividades; las cifras correspondientes para las mujeres fueron de 23% y 16.2% (cuadros 12 y 13).

Llama la atención el aumento del desempleo femenino en Baja California Sur que ascendió de 3.6% a 14.9% (cuadro 8), despuntando como el incremento más elevado en el país entre 2008 y 2009. En esta entidad, la actividad económica se concentra principalmente en el comercio y los servicios de alojamiento temporal, y preparación de alimentos y bebidas (cuadros 10 y 11). En consecuencia, en 2008, las mujeres de 14 a 19 años que trabajaban en Baja California Sur lo hacían en 47.8% de los casos en las actividades de servicios (cuadro 13), y gran parte en los servicios de alojamiento y preparación de alimentos vinculados a la actividad turística.²⁴ Los hombres, a diferencia de las mujeres, enfrentaron además una reducción en la tasa de participación económica, es decir, un incremento de la inactividad (cuadro 4).

²³ El 35.3 y 24.4% respectivamente del PIB de Coahuila y Nuevo León se generan en las actividades manufactureras (cifras para 2008 a precios de 2003, INEGI) (cuadro 10).

²⁴ Datos de la ENOE no presentados en los cuadros.

En los contextos con muy alta asalarización, entre 2008 y 2009, los niveles de informalidad de los y las jóvenes no se incrementaron en manera destacada e incluso se redujeron en algunos estados, con excepción de Baja California (cuadros 5 y 6). En el último año, en casi todos los casos, la participación juvenil en el sector informal se encontraba por debajo del promedio nacional correspondiente (cuadros 7 y 8).

Lo acaecido en Baja California merece una mención especial. Estamos frente a un contexto altamente urbanizado, con un peso importante de las industrias manufactureras, en especial de maquinaria y equipo, así como con niveles salariales de la población ocupada superiores al resto de las entendidas federativas (cuadro 3 y 10). Sin embargo, a pesar del alto nivel de desarrollo económico y social del estado —en el contexto nacional—, la situación laboral juvenil se deterioró en forma considerable en los años de la crisis. Además de la fuerte expansión del desempleo, las y los jóvenes ampliaron en forma importante su participación en las ocupaciones sin protección social y los varones incrementaron su presencia en el “sector informal” (cuadros 5 y 6).²⁵ En 2008, en esta entidad, alrededor de 16% de la mano de obra masculina y femenina más joven participaba en las actividades industriales; la presencia de los hombres en la agricultura ascendía a -18.7% y más de 50% de las mujeres estaba en actividades de servicio (cuadros 12 y 13).

Cifras estimadas muestran el fuerte impacto de la crisis en esta entidad, la cual experimentó una reducción del PIB del 10.5% en 2009. La caída del empleo formal y de los salarios en 2008 y 2009 fue superior al promedio nacional. La recepción de remesas de familiares que se encuentran en el extranjero alcanzó el nivel más bajo en el cuarto semestre de 2008 (Banamex, 2009). En suma, varios factores se conjugan y permiten explicar, en parte, el deterioro de la situación laboral en esta entidad.

Mercados de trabajo con alto grado de asalarización

Este grupo incluye a nueve entidades²⁶ que se caracterizan por una mayor heterogeneidad regional, económica y social. Cuatro se encuentran en las regiones del norte: Tamaulipas, Chihuahua, Sonora y Durango. Con la excepción de este último estado, los tres restantes presentan mejores condiciones económicas y sociales que

²⁵ En Baja California el aumento del desempleo, informalidad y desprotección laboral no ocurrió sólo en la población joven, se hicieron presentes también en el total de la fuerza laboral de la entidad (cuadro 9).

²⁶ Este grupo se caracteriza por contar con proporciones de trabajo asalariado que representan entre 67 y 65% de la PEA total de la entidad federativa (cuadro 3).

el promedio nacional. Del centro del país están en este grupo el Distrito Federal, Querétaro y Estado de México; y en el sur: Quintana Roo y Tabasco. Con la excepción de Durango, Querétaro y Tabasco, en todos los demás estados la proporción de población rural es reducida.²⁷ Asimismo, sólo Durango cuenta con condiciones de vida inferiores al promedio nacional y un muy alto grado de intensidad migratoria a Estados Unidos (cuadro 3). La participación económica juvenil en estos estados tampoco es muy elevada, solamente Tamaulipas y Quintana Roo se distinguen por presentar niveles por arriba del promedio nacional (cuadro 4).

En este contexto laboral, la recesión económica también conllevó incrementos importantes en el desempleo de la mano de obra juvenil. Tamaulipas y Sonora se distinguen por ocupar los primeros lugares en el país en la ampliación del desempleo masculino y femenino juvenil. Quintana Roo, a su vez, sobresale por el aumento del desempleo de los hombres jóvenes y Querétaro por el de las mujeres jóvenes (cuadros 5 y 6). En esta última entidad, en 2008, 29.2% de la mano de obra juvenil femenina trabajaba en actividades industriales (cuadro 13), sobre todo, en la industria textil y del vestido.²⁸

Resalta la situación de Sonora, donde a los elevados incrementos del desempleo se agrega la acentuada expansión de la informalidad juvenil en hombres y mujeres. Es preciso tener presente que en esta entidad federativa la informalidad también se incrementó en forma importante en la población ocupada total (cuadro 9). Para completar el escenario de deterioro laboral en Sonora, los varones redujeron —en forma importante— su participación económica, expandiéndose así la inactividad juvenil masculina. Esta situación contrasta con lo ocurrido en Tamaulipas, Quintana Roo y Querétaro donde aumentó la inactividad femenina (cuadro 4).

Sonora, así como Baja California, Coahuila y Nuevo León, cuenta con una importante producción manufacturera de maquinaria y equipos (cuadro 10). Presenta un muy bajo nivel de regazo social y una baja intensidad migratoria a Estados Unidos (cuadro 3). Dichas entidades enfrentaron un desplome de su PIB en 2009; aspecto que se asocia a la pérdida de dinamismo de la actividad industrial orientada hacia el mercado externo, a la contracción del empleo formal, de los salarios y del crédito comercial (Banamex, 2009).

En un contexto de contracción económica tan acentuada, no es sorprendente que, a diferencia de lo que esperábamos —a la par de la expansión del desempleo— la presencia de los jóvenes varones en el sector informal se incrementara en forma importante en siete de los nueve estados con alto grado de asalarización. Tamaulipas y

²⁷ Al hablar de porcentajes reducidos o elevados nos estamos refiriendo a la comparación con el promedio nacional del indicador o grupo en cuestión.

²⁸ Dato de la ENOE, no presentado en el cuadro.

Quintana Roo se distinguen no sólo por los elevados incrementos del desempleo masculino sino también por la expansión de la “informalidad” entre los jóvenes varones.

Es sobresaliente lo acontecido en Quintana Roo, donde la mano de obra juvenil masculina presenta un acentuado deterioro en los tres indicadores considerados —desempleo, informalidad y ocupaciones sin protección laboral— mientras las jóvenes se “refugian” en la inactividad. En esta entidad también acaeció un incremento importante del desempleo y de las ocupaciones sin protección laboral en el conjunto de la fuerza laboral (cuadro 9). El Distrito Federal, a su vez, se destaca por el mayor aumento, en el país, de la informalidad juvenil masculina en la cual laboraba 48.3% de los varones de 14 a 19 años que se identificaron como ocupados en 2009 (cuadros 5 y 7).

Tamaulipas, Quintana Roo y el Distrito Federal comparten una baja proporción de población rural, muy baja intensidad migratoria a Estados Unidos y niveles de bienestar superiores al promedio nacional (cuadro 3). Pero se distinguen por su ubicación regional, el tamaño de sus poblaciones y por su especialización productiva. Quintana Roo alberga a Cancún, uno de los principales centros de atracción del turismo en el país. En 2008, 20.4% del PIB de esta entidad era generado por los servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas (cuadro 11). En la misma fecha estos servicios absorbían alrededor de 13% de la mano de obra femenina de 14 a 19 años de edad; en el caso de los varones en el mismo tramo de edad, esta cifra asciende a casi 18% (cuadros 12 y 13).

En contraste, Tamaulipas, sobresale por una más elevada contribución del sector de la construcción y la minería al PIB estatal; alrededor de 10% de los jóvenes varones se ocupaba en la construcción en 2008. El Distrito Federal, por su parte, como sede del gobierno federal, concentra en mayor medida que las demás entidades del país, los servicios financieros y de seguros —actividades que en el 2008 generaron el 14.4% del PIB de la entidad—, así como los servicios profesionales, de información masiva y las actividades del gobierno (cuadro 11). En 2008, en la capital del país, un poco más de la mitad de los y las jóvenes de 14 a 19 años trabajaban en los servicios, y casi 20% en los servicios de alojamiento y preparación de alimentos (cuadros 12 y 13).

Estos resultados ponen de manifiesto que en Tamaulipas, Quintana Roo y el Distrito Federal las repercusiones de la crisis en la mano de obra juvenil han sido más visibles en los varones y se manifiestan de diversas maneras y en diferentes sectores económicos. Se dejaron sentir en la construcción, en la industria del turismo, en las actividades comerciales y en los servicios, sea en forma de desempleo o informalidad. Debido a la importancia del turismo en Quintana Roo, la transmisión de la crisis global a la economía local se expresó en la contracción de —7.1% del PIB estatal. En Tamaulipas, la reducción de este indicador fue mayor mientras que en el Distrito Federal la cifra correspondiente se ubicó en torno al promedio nacional (Banamex, 2009).

Chihuahua requiere una mirada más atenta. En esta entidad, con una presencia acentuada de las actividades manufactureras, en especial la producción de maquinarias y equipos, las repercusiones de la crisis han sido muy distintas en la mano de obra juvenil masculina y femenina. Mientras los hombres sufrieron un aumento de la informalidad, la desprotección laboral y la inactividad, las mujeres se mostraron más afectadas por el desempleo (cuadros 4, 5 y 6). Este mayor deterioro de la situación laboral de la mano de obra juvenil masculina en comparación con la femenina está asociado en cierta medida a las marcadas diferencias en su inserción laboral. En 2008, 18.3% de los hombres jóvenes ocupados en esta entidad estaba en la agricultura, 13.5% en la construcción y 16.6% en el sector industrial; situación que contrasta con la de las mujeres jóvenes ocupadas, quienes en cerca de 40% trabajaban en las actividades manufactureras, en especial en las industrias maquiladoras (cuadros 12 y 13).

Vale detenernos un poco más en las repercusiones de la crisis económica sobre la situación laboral de las mujeres jóvenes en los contextos con alta asalarización. El desempleo de las jóvenes se incrementó en más de la mitad de los estados con alta asalarización. Sonora, Durango, Chihuahua, Querétaro y Tamaulipas sobresalen con los mayores incrementos (cuadro 6). En este último estado las jóvenes ya enfrentaban un alto desempleo desde antes de la crisis pero, a raíz de ésta, la desocupación abierta se disparó hasta alcanzar a poco más de dos décimas partes de la mano de obra más joven: 22.8% en 2009 (cuadro 8).

Durango y Sonora destacan, además, por presentar incrementos extremadamente altos en la informalidad femenina juvenil.²⁹ En 2009, entre las jóvenes ocupadas, 50.5% en Durango y 36.7% en Sonora estaban en el sector informal (cuadro 8). Apréciase que mientras los hombres expandieron en forma marcada su presencia en actividades informales en siete de los nueve estados considerados, las mujeres lo hicieron sólo en estas dos entidades (cuadros 5 y 6). En Durango, en contraste con Sonora, el deterioro de la situación laboral de las jóvenes transcurre en un escenario caracterizado por una intensa migración hacia Estados Unidos, elevadas proporciones de población rural y con condiciones de vida mucho más precarias (cuadro 3). En esta entidad, la actividad manufacturera también es importante —21.2% del PIB estatal en 2008— pero está orientada a la producción de bienes de consumo final, sobre todo, a la producción de alimentos, bebidas y tabaco; además, las actividades del sector primario representaban en 2008 12.3% del PIB estatal (cuadro 10). En la misma fecha, cerca de 18% de la mano de obra juvenil femenina trabajaba en las actividades manufactureras, particularmente en la industria textil y del vestido, 34.6% en el

²⁹ Durango, así como Sonora, sobresale por los más elevados incrementos de la informalidad en la PEA total (cuadro 9).

comercio al por menor y sólo 2.5% en la agricultura (cuadro 13 y datos de la ENOE, no incluido en los cuadros).

Asimismo, la mano de obra juvenil femenina en los mercados con alta asalarización fue más afectada que la masculina por la desprotección laboral.³⁰ En cuatro de los estados en este grupo (Querétaro, Estado de México, Tabasco y Distrito Federal), la crisis económica acarrió para las jóvenes un incremento en la precarización de la inserción laboral. Querétaro, cuya economía está orientada a las actividades industriales, comercio y transportes (cuadros 10 y 11), despunta con el más elevado incremento de la desprotección laboral de las jóvenes en el contexto nacional (cuadro 6). En esta entidad, en 2008, 29.2% de las mujeres ocupadas de 14 a 19 años trabajaban en el sector industrial (cuadro 13), principalmente en la rama textil y del vestido (18.9 por ciento).

En suma, varias son las entidades federativas con muy alto o alto grado de asalarización, ubicadas en la región norte del país, donde los o las jóvenes, o ambos, enfrentaron un fuerte deterioro de su situación laboral mediante el incremento del desempleo, de la desprotección laboral o de la informalidad. Las dificultades que ha enfrentado la población joven, en el mercado de trabajo en el norte del país también se observan en gran parte de los casos de la PEA total de la entidad. Baja California, Coahuila, Chihuahua, Durango, Nuevo León, Sonora y Tamaulipas son ejemplos de ello. De acuerdo con estimaciones de Banamex, durante 2009 el PIB de estas entidades presentó una caída abrupta por arriba del promedio nacional de -6.5%. Coahuila sobresale con una reducción estimada del PIB de -14.4% y las demás entidades presentan decrementos que van del -13.6% en Chihuahua a -7.8% en Tamaulipas. Las repercusiones tan intensas de la crisis global en estas entidades se debe, en gran medida, a la importancia que asume la industria manufacturera de exportación en su economía (Banamex, 2009). Se trata no sólo de economías más asalariadas sino también con mayor grado de dependencia del desempeño del mercado estadounidense.

*Mercados de trabajo con un grado moderado de asalarización*³¹

Este contexto laboral es aún más heterogéneo en términos de los niveles de desarrollo, urbanización, condiciones de vida e intensidad migratoria que el anterior (cuadro 3). Aquí se encuentran estados de diferentes regiones del país con muy bajos y altos grados de rezago social, urbanización y emigración: Sinaloa en el noroeste,

³⁰ Para una discusión sobre feminización de los mercados de trabajo y precariedad laboral, véase Ariza y Oliveira (2003), y Ariza (2006).

³¹ Los niveles de asalarización varían entre 63 y 58% de la PEA total (cuadro 3).

Jalisco y Colima en el occidente, Tlaxcala, Morelos y Guanajuato en el centro/centro norte y Campeche, Yucatán y Veracruz en el sureste.

A medida que el grado de asalarización de los mercados de trabajo disminuye, el panorama en cuanto a la participación económica juvenil y las consecuencias de la crisis económica en la fuerza de trabajo joven empiezan a cambiar. En este contexto de moderada asalarización, la participación económica de los y las jóvenes es elevada; en más de la mitad de los casos se encontraba, en 2008, por arriba del promedio nacional (cuadro 4). Asimismo, en la mayoría de las entidades de este grupo, los niveles de desempleo juvenil son más reducidos y experimentaron menores incrementos que en los contextos laborales más asalariados. El deterioro de la situación laboral también ha sido diferencial para hombres y mujeres jóvenes.

En el caso de los varones, las manifestaciones de la crisis no son tan claras como en los contextos más asalariados. No se reportan incrementos elevados en el desempleo (10 primeros rangos) entre 2008-2009 e incluso, en algunas situaciones, este indicador ha disminuido su intensidad. La informalidad de la mano de obra masculina, a su vez, se ha expandido en forma importante en Sinaloa y Guanajuato, mientras que las ocupaciones sin protección social en Colima, Tlaxcala y Morelos (cuadro 5).

En 2009, resalta el incremento de la informalidad masculina en Guanajuato. En esta entidad federativa, la industria manufacturera aporta casi 28% del PIB estatal pero presenta una composición más polarizada que en los estados del norte del país. En este caso, las industrias de capital coexisten con las orientadas al consumo final (cuadro 10) y seguramente, las grandes empresas con las de menor tamaño. Se trata de una entidad con un muy alto grado de intensidad migratoria, un elevado índice de rezago social, mayor peso de población rural y peores niveles de vida que el promedio nacional (cuadro 3). En 2008, 20% de los varones de 14 a 19 años trabajaban en la agricultura, y alrededor de 23% en actividades industriales, principalmente, en la industria del cuero (cuadro 12 y ENOE, 2008).

En este contexto de asalarización moderada, en más de la mitad de los casos, la mano de obra femenina juvenil incrementó en forma marcada su participación en el sector informal (cuadro 6). Despuntan Sinaloa y Campeche con incrementos superiores a 15 puntos porcentuales (cuadro 8). Estas dos entidades comparten grados moderados de asalarización, pero presentan notables diferencias en cuanto a su estructura productiva, los grados de rezago social, intensidad migratoria, el peso de la población rural y los niveles salariales de la población. La economía sinaloense gira en torno a las actividades agrícolas y comerciales mientras en Campeche se da un predominio notable de la minería. Además, Sinaloa se distingue por un bajo índice de rezago social y un alto grado de intensidad migratoria; mientras Campeche presenta un alto grado de rezago social, muy baja intensidad migratoria hacia Estados Unidos y un mayor peso de la

población rural y con escasos recursos (cuadro 3, 10 y 11).³² Todo indica que, a diferencia de lo ocurrido en los contextos más asalariados, el impacto de la crisis en estas entidades con asalarización moderada fue menos severo. Con la excepción de Campeche y Tlaxcala, en todas las demás entidades la reducción estimada del PIB estuvo alrededor o por abajo del promedio nacional (Banamex, 2009).

Los mercados de trabajo con bajo grado de asalarización

Estos mercados están presentes también en diferentes regiones del país. San Luis Potosí y Zacatecas en el centro norte, Michoacán y Nayarit en el occidente, e Hidalgo y Puebla en la región centro. Dichos estados, que cuentan con alrededor de la mitad³³ de la PEA total en actividades asalariadas, presentan porcentajes elevados de población rural y con bajos ingresos. Se distinguen, asimismo, por grados de intensidad migratoria que van de medio a muy alto y con excepción de Nayarit todos exhiben niveles de rezago social que varían de igual modo de medio a muy alto (cuadro 3).

Es un contexto de elevada utilización de mano de obra juvenil, en todos los casos la participación económica de los y las jóvenes se ubica por arriba del promedio nacional (cuadro 4). Casi todas estas entidades presentaron en 2009, una reducción estimada del PIB inferior al promedio nacional, las únicas excepciones fueron Puebla y Nayarit que tuvieron cifras de contracción de la economía de -9.4% y -7.7%, respectivamente (Banamex, 2009).

En este contexto con bajos grados de asalarización, el deterioro de la situación laboral juvenil fue más acentuado en las mujeres que en los hombres. Estos últimos no experimentaron incrementos elevados en ninguno de los tres indicadores considerados —desempleo, informalidad y desprotección laboral (cuadro 5). En Michoacán, el desempleo de los hombres jóvenes se incrementó en 7.1 puntos porcentuales entre 2008 y 2009, el cuarto aumento más elevado del conjunto de las entidades federativas, afectando en 2009 a 10.5% de la fuerza de trabajo correspondiente (cuadro 7). En 2008, 10.6% del PIB del estado provenía de la agricultura y 18.4% del comercio (cuadros 10 y 11). En la misma fecha, estas dos ramas de actividad absorbían, respectivamente, 37 y 15.1% de la mano de obra juvenil masculina (cuadro 12). Nótese,

³² En Campeche, a diferencia de Sinaloa, el incremento de la informalidad fue de igual modo elevado en la PEA total (cuadro 9).

³³ Las cifras exactas van de 53 y 56 % de la PEA de las entidades federativas correspondientes (cuadro 3).

también, que en Michoacán la inactividad masculina se incrementó en forma importante al bajar su tasa de participación económica (cuadro 4).

En el caso de la mano de obra femenina juvenil, la crisis estuvo asociada —al igual que en el contexto de asalarización moderada— a una expansión importante de los niveles de informalidad en San Luis Potosí, Hidalgo y Michoacán (cuadro 6). En 2009, 31.9, 34.0 y 40.8% de las jóvenes de 14 a 19 años en cada una de estas entidades respectivamente se ocupaban en el sector informal (cuadro 8). Estos tres estados, a pesar de las diferencias en su estructura económica —Michoacán más orientado a actividades agrícolas o comerciales, y los otros dos a actividades industriales de consumo final— comparten un alto grado de rezago social, así como proporciones de población rural y de bajos ingresos superiores al promedio nacional. Michoacán e Hidalgo también presentan un alto grado de intensidad migratoria (cuadro 3, 10 y 11).³⁴ Este último estado se distingue, además, por la mayor reducción de la actividad económica de la mano de obra juvenil femenina, es decir, por el mayor incremento de la inactividad de las jóvenes (cuadro 4).

Mercados de trabajo con un muy bajo grado de asalarización

En Chiapas, Guerrero y Oaxaca, estados de la región surpacífico, la proporción de trabajo asalariado es más reducida (entre 41 a 43% de la PEA total) y los índices de rezago social son los más elevados del país. Asimismo, se encuentran entre los estados con mayores proporciones de población rural y de más bajos ingresos (cuadro 3). La participación económica de los hombres jóvenes es elevada, en los tres casos se encuentra entre los 10 mayores niveles del país, mientras que con las mujeres jóvenes esto ocurre sólo en Oaxaca (cuadro 4).

En estos contextos de alta privación relativa, la mano de obra joven muestra niveles e incrementos de desempleo por debajo del promedio nacional (cuadros 7 y 8). Oaxaca y Guerrero, entidades orientadas a la agricultura, comercio y servicios, se caracterizan, además, por grados medios y altos de intensidad migratoria. Ya desde antes de la crisis económica, la mano de obra masculina y femenina muy joven se distinguía por una alta participación en el sector informal y en ocupaciones sin protección social. En 2009, en Oaxaca, 49.5% de las mujeres y 35.3% de los hombres jóvenes estaban en el sector informal y las ocupaciones sin protección laboral ascendían a 32.0 y 34.9% en las y los jóvenes respectivamente (cuadros 7 y 8). En Guerrero, este último tipo de ocupaciones

³⁴ A diferencia de San Luis Potosí y Michoacán, en Hidalgo el incremento del desempleo fue elevado más bien en la PEA total (cuadro 9).

se expandió más en los varones jóvenes alcanzando a 67.2% en 2009 (cuadro 7).³⁵ En el mismo año, esta entidad enfrentó una reducción estimada de -4.9% del PIB, a diferencia de Chiapas y Oaxaca, que por su baja integración a la economía internacional, fueron menos afectadas por la crisis global presentando, incluso, un ligero crecimiento estimado del PIB en 2009 (Banamex, 2009).

Conclusiones

La precariedad laboral de la mano de obra juvenil ha persistido con el tiempo, haciendo evidente la capacidad diferencial de integración que exhiben los mercados laborales. La mano de obra más joven (14 a 19 años) se encontraba en una situación de precariedad laboral extrema, con porcentajes importantes en actividades informales y sin protección social desde antes de la actual crisis económica. Este patrón de participación laboral precaria se acentúa en el contexto de la crisis de la economía globalizada a causa del aumento del desempleo.

En el ámbito nacional, las consecuencias laborales de la crisis se manifiestan en forma más intensa en la población masculina y femenina más joven, observando que la reducción de las tasas de participación y el aumento del desempleo son más acentuados entre ellos. En cambio, el subempleo afecta con mayor severidad a la población adulta, en particular al grupo que se encuentra entre 50 y 59 años.

En lo relación con los indicadores de precariedad, las mujeres de 14 a 19 años presentan un mayor incremento en el sector informal; mientras en los hombres el grupo más afectado por la desprotección laboral es el de 20 a 29 años. La marcada precariedad del trabajo juvenil (14 a 19 años) acontece en un contexto de elevado déficit general en materia de calidad del empleo, mismo que afecta a amplios contingentes de la fuerza de trabajo. Esto permite fundamentar empíricamente la afirmación de que la tensión entre la dinámica de inclusión y exclusión laboral ha tendido a resolverse, en el modelo de desarrollo globalizador, en favor de esta última. No causa sorpresa que, en este contexto, la fuerza de trabajo juvenil constituya el grupo más vulnerable, debido a su menor experiencia laboral, capital humano y poder de negociación laboral.³⁶

³⁵ En la PEA total de desprotección laboral también aumentó en forma importante en este estado (cuadro 9).

³⁶ Para estudios sobre la degradación de la condición laboral, la precariedad del trabajo y los procesos de exclusión social, Castel (1999); Weller (2001); Pérez (2003); Pérez y Mora (2004 y 2007); Rojas y Salas (2007).

Ahora bien, los promedios nacionales ocultan la diversidad de situaciones que acontecen en el interior de México. Mediante un análisis meticuloso de varios contextos laborales mostramos que el impacto de la crisis económica sobre la mano de obra juvenil se ha expresado en forma diferenciada a lo largo del país. Variaciones que dependen de la naturaleza más o menos asalariada de los mercados de trabajo, de las características de la estructura productiva de las entidades federativas, así como del mayor o menor grado de integración a la economía mundial. Además, constatamos que la repercusión de la crisis económica es diferencial según la condición de hombre o mujer de la fuerza de trabajo juvenil.

En términos generales, la expansión del desempleo se ha concentrado en los contextos laborales más asalariados, urbanizados e industrializados. Estos contextos fueron los más afectados por la crisis global a raíz de su mayor integración y dependencia de los Estados Unidos. En los contextos con muy alto grado de asalarización, la expansión del desempleo juvenil, así como el del conjunto de la fuerza de trabajo, fue generalizada afectó a la mayoría de los estados del norte del país. La participación en ocupaciones no protegidas se concentró, del mismo modo, en estos contextos laborales. En Baja California, a diferencia de las demás entidades, la situación de los jóvenes varones se tornó más crítica; ellos presentaron un deterioro en los tres indicadores considerados (desempleo, informalidad y desprotección).

En contraste, en los contextos con alta asalarización, el impacto de la crisis —al contrario de lo que esperábamos— además de traer la expansión del desempleo juvenil, se ha hecho visible también por el incremento de la informalidad masculina, que alcanzó su mayor expansión en el Distrito Federal. Sonora, a su vez, se destaca por un elevado incremento tanto del desempleo como de la informalidad de la mano de obra juvenil (masculina y femenina). Tamaulipas y Quintana Roo sobresalen por los aumentos elevados del desempleo y de la informalidad en los varones. Nótese que en Quintana Roo, así como Baja California, la mano de obra juvenil masculina estuvo expuesta a incrementos considerables del desempleo, informalidad y desprotección laboral; aspecto que denota la vulnerabilidad de las economías industriales de exportación y de las actividades vinculadas al turismo frente a la crisis económica global.

La mano de obra joven en los contextos con un grado moderado y bajo de asalarización fue castigada por el incremento de la informalidad femenina en la mitad o más de la entidades consideradas. Despuntan Sinaloa y Campeche con la mayor expansión en el contexto nacional.

En los contextos con muy bajo grado de asalarización, las consecuencias de la crisis fueron menos severas —tanto en términos de reducción del PIB como de deterioro de la situación laboral de la mano de obra joven— de acuerdo con los indicadores

utilizados. En las entidades que conforman este grupo los niveles de desempleo son muy reducidos. En un escenario caracterizado por niveles de desarrollo económico y social extremadamente bajos, con más de la mitad de la población en áreas rurales y con cifras iguales o superiores a 65% de la población ocupada con ingresos hasta dos salarios mínimos, la mano de obra juvenil migra a otras entidades o a Estados Unidos, y los que se quedan no tienen más alternativa que incorporarse en el sector informal o en ocupaciones precarias sin protección social. La economía de la subsistencia se impone como modelo de vida, con su consabida capacidad de adaptación a coyunturas recesivas.

Estos resultados nos llevan a reflexionar acerca de las posibilidades ocupacionales futuras de los y las jóvenes mexicanos. En la coyuntura actual caracterizada por la caída del crecimiento económico, aumento de los niveles de pobreza y escalada de la violencia vinculada al crimen organizado, la situación laboral de la población joven —que ya era preocupante con anterioridad— requiere de atención inmediata. Los contextos laborales con más alto grado de asalarización han perdido su potencial de integración de la mano de obra joven en empleos de mejor calidad. A su vez, en los contextos con muy bajo grado de asalarización, los y las jóvenes no buscan trabajo debido a que ni siquiera las oportunidades de instalarse en la informalidad se han expandido. La inactividad forzada parece ser una condición que podría estar adquiriendo mayor importancia en estos casos.

Los y las jóvenes que a temprana edad trabajan, se exponen a situaciones de desempleo, informalidad, precariedad o inactividad forzada y tienen por delante un futuro incierto y carente de protección social. Ellos se encuentran fuera del sistema escolar, excluidos de los sectores más dinámicos de la economía y sin condiciones de establecerse por su cuenta de forma adecuada. La carencia de oportunidades y la incertidumbre laboral constituye un rasgo característico de su cotidianidad. Las posibles repercusiones de situaciones de exclusión laboral en la trayectoria futura de la población joven pueden llegar a ser muy elevadas. Cuando la escuela y el trabajo pierden su potencial de fungir como ámbitos de integración social la población joven, es decir, cuando el sistema escolar no tiene capacidad de absorber y retener a las y los jóvenes, y los mercados de trabajo no les ofrecen empleos suficientes ni empleos de calidad, pocas son las vías alternas legítimas de que ellos disponen para tener acceso a los derechos ciudadanos. La reproducción intergeneracional de las desigualdades laborales encuentra, en esta situación, tierra fértil para su propagación. Es inquietante que un siglo después de la Revolución Mexicana, la mano de obra juvenil todavía se confronte con un mercado de trabajo que, en su operación cotidiana, estimula la proliferación de situaciones laborales caracterizadas por la precariedad extrema.

Cuadro 1. Tasas de diversos indicadores seleccionados según edad y sexo I/2008-2009

Hombres												
Grupos de edad	Participación		Asalarización		Desempleo		Subempleo		Informalidad		Desprotección	
	2008	2009	2008	2009	2008	2009	2008	2009	2008	2009	2008	2009
14 a 19 años	43.0	40.4	64.0	63.0	6.3	9.7	6.2	9.8	32.4	32.5	42.9	44.2
20 a 29 años	86.3	85.0	75.3	74.8	5.0	7.7	7.0	11.2	24.5	24.8	28.7	31.4
30 a 39 años	96.3	95.9	65.0	64.9	2.5	4.3	8.0	12.7	25.9	26.7	24.0	24.7
40 a 49 años	95.5	94.9	56.2	58.1	2.1	4.1	7.9	12.4	27.5	28.1	22.2	22.7
50 a 59 años	89.5	88.6	49.4	50.0	2.3	3.9	7.4	12.2	26.9	28.2	27.2	26.1
60 y más	54.5	51.3	31.4	31.9	1.5	2.8	7.5	11.1	28.1	29.0	42.0	43.1
Total	78.3	76.8	60.4	60.7	3.3	5.4	7.4	11.8	26.9	27.5	28.6	29.4
Mujeres												
14 a 19 años	21.6	19.7	66.0	65.0	8.2	10.4	4.2	7.5	30.9	33.5	41.2	42.2
20 a 29 años	49.0	48.0	75.6	75.9	6.8	8.3	5.2	9.4	20.2	20.1	30.7	31.4
30 a 39 años	53.9	53.6	64.5	65.5	3.2	4.2	6.4	10.4	26.5	27.7	24.7	24.2
40 a 49 años	55.8	55.1	61.0	61.3	1.9	2.6	5.9	10.4	28.7	28.2	21.7	22.1
50 a 59 años	43.3	43.7	48.3	49.0	1.4	1.6	6.3	11.6	35.4	36.7	23.3	21.8
60 y más	19.1	18.1	25.8	29.2	0.7	1.2	8.6	9.5	53.1	53.0	23.1	23.6
Total	42.0	41.2	62.1	62.5	3.9	4.8	5.9	10.1	28.6	29.2	26.5	26.4

I/La definición de cada uno de los indicadores se encuentran en el texto.

Fuente: elaborados con base en los datos de la ENOE, segundo semestre 2008 y 2009.

Cuadro 2. Diferencias porcentuales en los indicadores seleccionados por edad y sexo 2008-2009

Hombres						
Grupos de edad	Participación	Asalarización	Desempleo	Subempleo	Informalidad	Desprotección
14 a 19 años	-2.7	-1.0	3.4	3.7	0.1	1.4
20 a 29 años	-1.3	-0.5	2.7	4.2	0.3	2.6
30 a 39 años	-0.5	-0.1	1.7	4.7	0.8	0.7
40 a 49 años	-0.6	1.9	2.0	4.4	0.7	0.4
50 a 59 años	-0.9	0.6	1.6	4.9	1.3	-1.1
60 años y más	-3.3	0.5	1.3	3.6	1.0	1.1
Total	-1.5	0.2	2.1	4.4	0.6	0.8
Mujeres						
Grupos de edad	Participación	Asalarización	Desempleo	Subempleo	Informalidad	Desprotección
14 a 19 años	-1.9	-1	2.2	3.3	2.6	1.0
20 a 29 años	-1.0	0.3	1.5	4.2	-0.1	0.7
30 a 39 años	-0.2	1	0.9	4.1	1.1	-0.5
40 a 49 años	-0.6	0.3	0.7	4.5	-0.5	0.4
50 a 59 años	0.3	0.7	0.2	5.3	1.3	-1.6
60 años y más	-1.0	3.4	0.5	0.9	-0.1	0.5
Total	-0.8	0.4	0.9	4.1	0.6	-0.2

I/La definición de cada uno de los indicadores se encuentran en el texto.

Fuente: elaborados con base en los datos de la ENOE, segundo semestre 2008 y 2009.

Cuadro 3. Características sociodemográficas y socioeconómicas de las entidades federativas

Grado de asalarización a)	% Asalariados	Rango de rezago social b)		% Población Rural c)	Rango de población rural	% Hasta 2 Salarios Mínimos d)		Grado de intensidad migratoria	Rango de intensidad migratoria
		2008	2005			2005	2005		
Muy alto									
Nuevo León	73.7	32	Muy bajo	7.1	<u>2</u>	23.6	<u>2</u>	Bajo	22
Aguascalientes	72.3	29	Muy bajo	24.7	14	32.8	<u>6</u>	Alto	<u>6</u>
Coahuila	71.0	30	Muy bajo	12.3	<u>4</u>	33.0	<u>7</u>	Medio	20
Baja California Sur	70.7	22	Bajo	19.8	12	24.1	<u>3</u>	Bajo	26
Baja California	70.0	25	Bajo	9.3	<u>3</u>	14.2	<u>1</u>	Medio	14
Alto									
Distrito Federal	67.1	31	Muy bajo	0.5	<u>1</u>	33.0	<u>8</u>	Muy bajo	27
Querétaro	66.9	15	Medio	38.3	19	39.2	13	Medio	15
Tamaulipas	66.8	26	Muy bajo	14.9	<u>5</u>	37.6	11	Medio	19
México	65.8	19	Bajo	18.6	11	41.2	14	Bajo	25
Chihuahua	65.6	24	Bajo	17.5	<u>2</u>	27.3	<u>4</u>	Medio	13
Sonora	65.4	28	Muy bajo	18.3	10	31.8	<u>5</u>	Bajo	21
Durango	65.3	18	Medio	38.6	20	50.0	18	Muy alto	<u>5</u>
Quintana Roo	64.9	12	Medio	17.1	<u>7</u>	36.8	10	Muy bajo	29
Tabasco	64.6	14	Medio	55.8	29	52.0	20	Muy bajo	32
Moderado									
Jalisco	62.9	23	Bajo	17.4	8	34.7	9	Alto	7
Colima	61.7	27	Muy bajo	15.8	6	42.7	15	Alto	8
Sinaloa	61.5	21	Bajo	35.3	18	45.0	17	Alto	9
Tlaxcala	60.8	13	Medio	40.3	22	62.6	28	Bajo	24
Morelos	60.0	17	Medio	22.9	13	37.8	12	Alto	10
Guanajuato	60.0	11	Alto	34.5	17	44.7	16	Muy alto	3
Campeche	59.0	9	Alto	32.0	16	55.1	22	Muy bajo	30
Yucatán	58.4	8	Alto	27.4	15	63.0	29	Muy bajo	28
Veracruz	58.0	5	Alto	46.7	26	58.4	25	Bajo	23
Bajo									
SLP	56.1	10	Alto	41.2	24	56.1	24	Medio	17
Hidalgo	54.4	7	Alto	57.3	30	61.6	27	Alto	12
Nayarit	53.9	20	Bajo	41.7	25	51.7	19	Muy alto	4
Puebla	53.5	4	Muy alto	39.0	21	61.3	26	Medio	18
Zacatecas	53.2	16	Medio	50.6	28	54.3	21	Muy alto	1
Michoacán	52.9	6	Alto	40.5	23	55.8	23	Muy alto	2
Muy bajo									
Chiapas	42.8	1	Muy alto	58.5	31	78.1	32	Muy bajo	31
Guerrero	42.4	2	Muy	50.5	27	65.0	30	Alto	11

a) El grado de asalarización de la PEA total de la entidad federativa, b) Ordenamiento decreciente de las entidades federativas por las diferencias porcentuales entre 2008 y 2009. El valor 1 corresponde a la diferencia más elevada. En negrilla y subrayado están las entidades federativas que ocupan los primeros diez lugares. Fuente: elaborado con base en datos de la ENOE segundo semestre 2008, Conapo, 2000 y 2005 y Coneval, 2005.

Cuadro 4. Tasas de participación en la actividad económica de la PEA joven (14-19 años) y las diferencias porcentuales entredichas tasas por sexo y entidad federativa, entre 2008 y 2009

Grado de Asalarización a)	Hombres				Mujeres			
	2008-2009		2008-2009		2008-2009		2008-2009	
	Nivel	Diferencia	Nivel	Diferencia	Nivel	Diferencia	Nivel	Diferencia
Muy Alto								
Nuevo León	43.0	41.1	-1.9	16	28.9	25	-3.9	<u>8</u>
Aguascalientes	42.3	35.6	-6.7	<u>9</u>	20.8	16.6	-4.2	<u>7</u>
Coahuila	40.8	37.8	-3.0	15	21.1	20.6	-0.5	21
Baja California Sur	45.5	38.8	-6.7	<u>8</u>	20.2	21.1	1.0	23
Baja California	34.0	33.2	-0.8	20	18.3	17.8	-0.5	20
Alto								
Distrito Federal	25.8	24.6	-1.2	19	16.3	13.3	-3.0	14
Querétaro	35.4	32.2	-3.2	14	23.1	19.8	-3.3	<u>10</u>
Tamaulipas	43.6	43.7	0.1	25	22.7	19.2	-3.5	<u>9</u>
México	35.0	34.4	-0.6	22	18.4	17	-1.4	18
Chihuahua	41.5	28.3	-13.2	<u>1</u>	14.8	12.1	-2.7	15
Sonora	36.6	29.2	-7.4	<u>4</u>	18.7	19.1	0.4	32
Durango	38.5	41.0	2.5	30	15.7	16.7	1.0	25
Quintana Roo	49.1	47.3	-1.8	17	30.5	23.6	-6.9	<u>5</u>
Tabasco	41.3	40.8	-0.5	23	14.7	19.4	4.7	31
Moderado								
Jalisco	53.3	47.0	-6.3	<u>10</u>	30.4	28.9	-1.5	17
Colima	52.5	54.3	1.8	29	31.5	24.5	-7.0	<u>4</u>
Sinaloa	42.1	40.4	-1.7	18	27.5	20.3	-7.2	<u>3</u>
Tlaxcala	42.3	46.0	3.7	31	22.8	26.1	3.3	29
Morelos	40.8	42.4	1.6	28	20.4	17.3	-3.1	13
Guanajuato	48.1	43.8	-4.3	13	23.4	27.1	3.7	30
Campeche	45.9	47.1	1.2	27	18.8	19.8	1.0	24
Yucatán	47.6	40.6	-7.0	<u>7</u>	26.4	23.8	-2.6	16
Veracruz	41.0	40.7	-0.3	24	17.6	12.5	-5.1	<u>6</u>
Bajo								
SLP	47.3	39.5	-7.8	<u>3</u>	24.5	21.2	-3.3	11
Hidalgo	43.8	37.8	-6.0	11	25.7	18.2	-7.5	<u>1</u>
Nayarit	50.8	45.8	-5.0	12	24.1	27.3	3.2	28
Puebla	49.9	42.0	-7.9	<u>2</u>	26.6	19.4	-7.2	<u>2</u>
Zacatecas	55.4	48.0	-7.4	<u>5</u>	26.4	26.1	-0.3	22
Michoacán	55.4	48.2	-7.2	<u>6</u>	24.3	23.7	-0.6	19
Muy Bajo								
Chiapas	55.3	55.8	0.5	26	14.2	16.4	2.2	26
Guerrero	49.4	56.8	7.4	32	21.8	18.6	-3.2	12
Oaxaca	47.8	47.0	-0.8	21	21.4	24.2	2.8	27
Nacional	43.0	40.4	-2.6		21.6	19.7	-1.8	

a) El grado de asalarización de la PEA total de la entidad federativa, b) Ordenamiento decreciente de las entidades federativas por las diferencias porcentuales entre 2008 y 2009. El valor 1 corresponde a la diferencia más elevada. En negrilla y subrayado están las entidades federativas que ocupan los primeros diez lugares.

Fuente: elaborados a partir de los datos de la ENOE, segundo semestres 2008-2009.

Cuadro 5. Diferencias porcentuales de tasas entre 2008 y 2009 de desempleo, informalidad y desprotección de la PEA joven por entidad federativa 1/ hombres de 14-19 años

Grado de asalarización a)	Desempleo		Informalidad		Desprotección	
	Nivel de incremento	Rango de incremento b)	Nivel de incremento	Rango de incremento	Nivel de incremento	Rango de incremento
<i>Muy alto</i>						
Nuevo León	6.9	<u>5</u>	-1.8	22	7.0	<u>7</u>
Aguascalientes	6.8	<u>7</u>	-3.6	29	3.6	14
Coahuila	5.2	<u>10</u>	-9.1	31	11.8	<u>1</u>
Baja California Sur	1.3	27	-2.9	25	0.1	21
Baja California	6.9	<u>6</u>	4	<u>8</u>	5.4	<u>10</u>
<i>Alto</i>						
Distrito Federal	3	18	6.8	<u>1</u>	-5.7	29
Querétaro	6.6	<u>8</u>	1.7	14	-3.3	27
Tamaulipas	10.5	<u>1</u>	3.7	<u>9</u>	0.8	19
México	5.8	<u>2</u>	-0.5	20	0.1	22
Chihuahua	-1.1	31	4.9	<u>5</u>	7.0	<u>6</u>
Sonora	8.9	<u>2</u>	5.1	<u>4</u>	-13.2	31
Durango	2.1	21	4.2	<u>7</u>	4.3	12
Quintana Roo	8.7	<u>3</u>	6.5	<u>2</u>	6.7	<u>8</u>
Tabasco	3.9	15	3.7	<u>10</u>	-1.8	26
<i>Moderado</i>						
Jalisco	-0.4	29	-2.6	24	0.6	20
Colima	1.8	25	3.7	11	7.2	<u>4</u>
Sinaloa	4.3	13	4.8	<u>6</u>	-10.2	30
Tlaxcala	1.9	22	-4.6	30	6.6	<u>9</u>
Morelos	2.7	20	-14.1	32	11.7	<u>2</u>
Guanajuato	5.1	11	6.3	<u>3</u>	0.0	23
Campeche	3.1	17	1.9	13	3.7	13
Yucatán	1.9	24	0.6	16	-1.0	25
Veracruz	-1.1	32	0.1	18	-0.2	24
<i>Bajo</i>						
SLP	3.8	16	-1.7	21	7.1	<u>5</u>
Hidalgo	4.3	14	2.1	12	-4.7	28
Nayarit	3	19	-2.1	23	2.0	18
Puebla	4.4	12	1.1	15	3.1	16
Zacatecas	0.7	28	-3	26	5.2	11
Michoacán	7.1	<u>4</u>	-3.2	27	2.4	17
<i>Muy bajo</i>						
Chiapas	-0.7	30	0.4	17	3.4	15
Guerrero	1.6	26	-3.5	28	9.1	<u>3</u>
Oaxaca	1.9	23	-0.4	19	-20.3	32

1/Las definiciones de desempleo, informalidad y desprotección se encuentran en el texto.
a) El grado de asalarización de la PEA total de la entidad federativa. b) Ordenamiento decreciente de las entidades federativas por las diferencias porcentuales entre 2008 y 2009. El valor 1 corresponde al mayor incremento. En negrillas y subrayado están las entidades federativas que ocupan los primeros 10 lugares.
Fuente: elaborados a partir de los datos de la ENOE, segundo trimestre 2008-2009.

Cuadro 6. Diferencias porcentuales de tasas entre 2008 y 2009 en los indicadores seleccionados por entidades federativas mujeres de 14-19 años

Grado de asalarización a)	Desempleo		Informalidad		Desprotección	
	Diferencias	Rango b)	Diferencias	Rango	Diferencia	Rango
<i>Muy alto</i>						
Nuevo León	10.2	<u>3</u>	1.6	19	-4.3	23
Aguascalientes	3.2	11	-7.2	30	6.8	<u>6</u>
Coahuila	0.5	22	-6.2	29	12.9	<u>2</u>
Baja California Sur	11.3	<u>1</u>	-4.1	28	-5.2	25
Baja California	9.3	<u>4</u>	5.2	11	4.8	<u>8</u>
<i>Alto</i>						
DF	1.8	16	1.5	20	8.0	<u>5</u>
Querétaro	4	<u>9</u>	-3.0	24	20.3	<u>1</u>
Tamaulipas	3.3	<u>10</u>	3.3	16	-4.3	24
México	0.8	20	-0.3	23	9.9	<u>3</u>
Chihuahua	7.8	<u>6</u>	-8.3	31	2.9	13
Sonora	10.6	<u>2</u>	13.4	<u>4</u>	-0.8	19
Durango	9.3	<u>5</u>	24.4	<u>1</u>	-11.6	31
Quintana Roo	2.8	13	3.5	15	2.1	15
Tabasco	2.7	14	-3.1	25	9.1	<u>4</u>
<i>Moderado</i>						
Jalisco	4.8	<u>8</u>	3.2	17	-3.7	22
Colima	3.2	12	10.6	<u>5</u>	-1.0	20
Sinaloa	0.1	26	17.4	<u>2</u>	-20.0	32
Tlaxcala	-2.3	30	1.5	21	4.0	<u>10</u>
Morelos	-3.9	31	4.0	14	-1.3	21
Guanajuato	0.4	24	1.3	22	0.9	16
Campeche	7.4	<u>7</u>	15.8	<u>3</u>	-8.4	29
Yucatán	-0.9	27	9.8	<u>6</u>	-8.3	28
Veracruz	1.9	15	6.1	<u>10</u>	3.2	12
<i>Bajo</i>						
SLP	0.8	21	7.8	<u>9</u>	-5.5	26
Hidalgo	-7	32	8.1	<u>8</u>	2.3	14
Nayarit	1.4	17	4.4	12	4.5	<u>9</u>
Puebla	0.4	25	-10.1	32	6.8	<u>7</u>
Zacatecas	-2.2	29	4.2	13	-0.3	17
Michoacán	0.5	23	9.0	<u>7</u>	-0.4	18
<i>Muy bajo</i>						
Chiapas	-1	28	2.2	18	3.5	11
Guerrero	1	18	-3.5	27	-6.4	27
Oaxaca	1	19	-3.2	26	-9.7	30

a) El grado de asalarización de la PEA total de la entidad federativa, b) Ordenamiento decreciente de las entidades federativas por las diferencias porcentuales entre 2008 y 2009. El valor 1 corresponde al mayor incremento. En negrillas y subrayado están las entidades federativas que ocupan los primeros diez lugares.
Fuente: elaborados a partir de los datos de la ENOE, segundo trimestre 2008-2009.

Cuadro 7. Tasas de desempleo, informalidad y desprotección de la PEA joven por entidades federativas, 2008-2009 hombres de 14-19 años

Grado de asalarización a)	Desempleo		Informalidad		Desprotección b)	
	2008	2009	2008	2009	2008	2009
<i>Muy alto</i>						
Nuevo León	12.4	19.3	26.9	25.1	21.5	28.5
Aguascalientes	9.4	16.2	40.9	37.3	34.9	38.5
Coahuila	14.2	19.4	37.3	28.2	25.4	37.2
Baja California Sur	8.8	10.1	27.1	24.2	32.9	33.0
Baja California	7.6	14.5	17.8	21.8	32.0	37.4
<i>Alto</i>						
Distrito Federal	9.2	12.2	41.5	48.3	36.4	30.7
Querétaro	9.8	16.4	30.4	32.1	44.5	41.2
Tamaulipas	5.9	16.4	25.4	29.1	36.0	36.8
México	9.1	14.9	49.3	48.8	28.8	28.9
Chihuahua	14.7	13.6	18.1	23.0	37.0	44.0
Sonora	6.7	15.6	29.5	34.6	41.7	28.5
Durango	7.9	10.0	31.6	35.8	40.1	44.4
Quintana Roo	4.4	13.1	26.3	32.8	37.3	44.0
Tabasco	3.8	7.7	29.4	33.1	48.8	47.0
<i>Moderado</i>						
Jalisco	8.5	8.1	34.7	32.1	41.7	42.3
Colima	4.4	6.2	22.3	26.0	42.6	49.8
Sinaloa	3.6	7.9	20.7	25.5	49.9	39.7
Tlaxcala	9.1	11.0	51.2	46.6	33.5	40.1
Morelos	3.8	6.5	46.3	32.2	37.3	49.0
Guanajuato	6.2	11.3	29.9	36.2	47.9	47.9
Campeche	1.5	4.6	20.6	22.5	51.6	55.3
Yucatán	4.9	6.8	32.4	33.0	48.8	47.8
Veracruz	4.6	3.5	26.4	26.5	58.3	58.1
<i>Bajo</i>						
San Luis Potosí	4.5	8.3	29.4	27.7	39.5	46.6
Hidalgo	3.5	7.8	34.4	36.5	52.0	47.3
Nayarit	5.9	8.9	28.9	26.8	43.7	45.7
Puebla	2.2	6.6	36.5	37.6	47.4	50.5
Zacatecas	7.9	8.6	25.1	22.1	54.0	59.2
Michoacán	3.4	10.5	39.6	36.4	44.3	46.7
<i>Muy bajo</i>						
Chiapas	2.7	2.0	15.2	15.6	54.1	57.5

a) El grado de asalarización de la PEA total de la entidad federativa, b) trabajadores sin seguro social. No incluye a los trabajadores en el sector informal.

Fuente: elaborados a partir de los datos de la ENOE, segundo trimestre 2008-2009.

Cuadro 8. Tasas de desempleo, informalidad, y desprotección clasificadas por grado de asalarización de las entidades federativas 2008-2009 mujeres de 14-19 años

Grado de asalarización a)	Desempleo		Informalidad		Desprotección b)	
	2008	2009	2008	2009	2008	2009
<i>Muy alto</i>						
Nuevo León	14.8	25.0	19.9	21.5	33.3	29
Aguascalientes	7.4	10.6	28.2	21	43.5	50.3
Coahuila	16.9	17.4	34.9	28.7	24.3	37.2
Baja California Sur	3.6	14.9	14.3	10.2	40.3	35.1
Baja California	7.2	16.5	12.2	17.4	37.6	42.4
<i>Alto</i>						
Distrito Federal	13.6	15.4	33.3	34.8	37.3	45.3
Querétaro	5.6	9.6	17.2	14.2	38.4	58.7
Tamaulipas	19.5	22.8	21.3	24.6	37.3	33
México	12.5	13.3	36.7	36.4	32.8	42.7
Chihuahua	5.4	13.2	11.1	2.8	21.2	24.1
Sonora	8.7	19.3	23.3	36.7	33.9	33.1
Durango	9.4	18.7	26.9	50.5	41.7	30.1
Quintana Roo	10.4	13.2	24.4	27.9	39.7	41.8
Tabasco	8.7	11.4	31.2	28.1	49.2	58.3
<i>Moderado</i>						
Jalisco	6.1	10.9	27.7	30.9	40.6	36.9
Colima	5.0	8.2	14.8	25.4	54	53
Sinaloa	5.8	5.9	17.2	34.6	50.2	30.2
Tlaxcala	12.1	9.8	47.2	48.7	36	40
Morelos	6.1	2.9	32.2	36.2	47.3	46
Guanajuato	6.3	6.7	31.5	32.8	45.7	46.6
Campeche	1.9	9.3	29.4	45.2	46.6	38.2
Yucatán	4.3	3.7	37.8	47.6	46.1	37.8
Veracruz	2.4	4.3	27.4	33.5	51.8	55
<i>Bajo</i>						
San Luis Potosí	7.6	8.4	24.1	31.9	51.8	46.3
Hidalgo	9.9	2.9	25.9	34	49.3	51.6
Nayarit	3.0	4.4	35.9	40.3	33.9	38.4
Puebla	6.5	6.9	45.7	35.6	38.5	45.3
Zacatecas	10.6	8.4	23.4	27.6	50.4	50.1
Michoacán	9.1	9.6	31.8	40.8	46.7	46.3
<i>Muy bajo</i>						
Chiapas	2.4	1.0	29.6	31.8	50.6	54.1
Guerrero	1.2	1.3	46.8	43.3	45.78	39.4
Oaxaca	1.9	2.9	52.7	49.5	41.7	32.0
Nacional	8.2	10.4	30.9	33.5	41.2	42.2

a) El grado de asalarización de la PEA total de la entidad federativa, b) trabajadores sin seguro social. No incluye a los trabajadores en el sector informal.

Fuente: elaborados a partir de los datos de la ENOE, segundo trimestre 2008-2009.

Cuadro 9. Diferencias porcentuales en las tasas de desempleo, informalidad y desprotección de la PEA total, entre 2008 y 2009

Grado de asalarización a)	Desempleo		Informalidad		Desprotección b)	
	Diferencia	Rango c)	Diferencia	Rango	Diferencia	Rango
<i>Muy Alto</i>						
Nuevo León	2.9	5	-1.2	30	0.2	18
Aguascalientes	2.3	9	-1.1	29	1.1	12
Coahuila	2.9	4	-0.6	25	0.8	13
Baja California Sur	2.3	8	1.8	5	-0.3	23
Baja California	3.0	3	1.8	6	2.6	4
<i>Alto</i>						
Distrito Federal	1.4	17	0.6	19	0.0	20
Querétaro	4.5	1	0.2	21	1.8	7
Tamaulipas	2.0	12	1.5	12	1.4	9
México	2.8	6	-0.4	23	1.3	10
Chihuahua	3.1	2	2.5	3	3.6	2
Sonora	1.6	13	2.9	2	-2.0	31
Durango	1.6	15	4.6	1	-0.8	28
Quintana Roo	2.6	7	-1.1	28	2.1	5
Tabasco	1.6	14	0.8	16	1.2	11
<i>Moderado</i>						
Jalisco	1.4	16	0.7	17	-0.2	21
Colima	2.0	11	1.6	9	1.5	8
Sinaloa	1.3	20	0.9	15	-1.9	30
Tlaxcala	0.9	24	-0.8	27	4.6	1
Morelos	0.9	25	-3.8	32	0.5	15
Guanajuato	1.1	21	1.0	14	0.6	14
Campeche	0.8	26	1.8	7	0.0	19
Yucatán	0.5	28	1.5	11	-0.3	24
Veracruz	0.7	27	1.6	8	-0.8	27
<i>Bajo</i>						
San Luis Potosí	0.9	23	0.5	20	-0.5	26
Hidalgo	2.0	10	0.1	22	0.2	17
Nayarit	0.9	22	-0.8	26	1.9	6
Puebla	1.4	18	1.6	10	-0.4	25
Zacatecas	0.1	31	2.3	4	-0.2	22
Michoacán	1.3	19	0.7	18	0.4	16
<i>Muy bajo</i>						
Chiapas	0.0	32	1.2	13	-1.2	29
Guerrero	0.4	29	-0.6	24	2.7	3
Oaxaca	0.3	30	-1.5	31	-3.0	32

a) El grado de asalarización de la PEA total de la entidad federativa, b) trabajadores sin seguro social. No incluye a los trabajadores en el sector informal, c) ordenamiento decreciente de las entidades federativas por las diferencias porcentuales entre 2008 y 2009. El valor 1 corresponde al mayor incremento. En negrillas y subrayado están las entidades federativas que ocupan los primeros diez lugares.

Fuente: elaborados a partir de los datos de la ENOE, segundo trimestre 2008-2009.

Cuadro 10. Distribución del PIB de las entidades federativas seleccionadas según sectores de actividad, 2008 a precios de 2003 industrias manufactureras

Grado de asalarización a)	Agricultura	Minería	Industria			Construcción	Actividades terciarias
			Total industria	Maquinaria y equipo	Industria Alimentaria		
<i>Muy alto</i>							
Nuevo León	0.7	1.4	24.5	7.9	4.4	9.4	62.6
Coahuila	2.8	2.9	35.3	17.5	3.4	7.1	50.4
Baja California Sur	5.5	2.7	3.2	0.0	2.4	11.5	75.1
Baja California	3.0	0.2	22.0	10.0	3.9	9.5	63.0
<i>Alto</i>							
Querétaro	2.8	0.9	24.5	10.6	4.9	10.0	60.9
Chihuahua	5.8	0.6	25.8	14.9	3.2	6.9	59.4
Sonora	8.5	2.0	20.2	8.3	6.2	7.4	60.4
Durango	12.3	2.1	21.3	2.2	12.2	6.3	56.2
DF	0.1	0.0	10.6	1.0	2.5	3.8	85.1
Quintana Roo	0.6	0.3	2.3	0.0	1.4	10.3	85.7
Tamaulipas	3.5	7.4	13.3	5.3	2.2	16.1	56.9
<i>Moderado</i>							
Guanajuato	4.6	0.3	27.6	9.1	8.1	6.8	59.5
Sinaloa	13.0	0.4	8.2	0.6	6.2	7.0	69.5
Campeche	0.8	76.3	0.7	0.0	0.4	6.9	15.1
<i>Bajo</i>							
Michoacán	10.6	0.4	13.5	0.2	4.3	5.9	68.0
San Luis Potosí	4.5	1.2	25.6	6.6	7.5	6.9	58.7
Puebla	4.4	0.8	29.7	15.7	6.0	5.5	52.4
Hidalgo	5.0	1.2	28.2	2.6	8.8	10.9	52.4
<i>Muy bajo</i>							
Guerrero	7.0	0.7	6.2	0.0	3.8	6.0	77.4
Oaxaca	9.9	0.1	14.7	0.0	5.6	4.2	70.0

a) El grado de asalarización de la PEA total de la entidad federativa.

Fuente: elaborado a partir de los datos nacionales, INEGI.

Cuadro 11. Distribución del PIB de las entidades federativas seleccionadas según las principales ramas de actividad del sector terciario 2008, a precios de 2003 1/

Grado de asalarización a)	Comercio	Transporte	Hoteles y restaurantes	Servicios Inmobiliarios	Servicios Financieros	Servicios Educativos	Servicios Profesionales	Servicios de Información	Servicios de Apoyo	Actividades de Gobierno
<i>Muy alta</i>										
Nuevo León	16.5	8.5	1.6	9.6	6.8	3.6	4.8	4.1	4.0	1.7
Coahuila	13.1	8.0	2.0	7.9	2.0	3.5	3.3	1.9	2.3	2.6
Baja California Sur	18.4	8.9	13.9	9.5	4.0	4.0	2.1	3.0	2.4	5.3
Baja California	17.1	7.3	3.2	11.6	2.2	4.4	3.4	3.8	1.4	3.9
<i>Alta</i>										
Querétaro	17.7	10.9	2.1	8.1	1.8	4.1	3.2	4.7	1.8	2.8
Chihuahua	15.8	4.7	2.9	11.5	2.0	4.4	6.0	3.3	1.3	3.0
Sonora	16.9	6.6	2.9	10.7	2.7	4.5	2.1	3.9	2.3	3.5
Durango	14.8	7.6	1.7	11.5	2.5	4.3	1.2	2.4	2.2	5.1
Distrito Federal	18.4	8.9	2.2	9.1	14.6	4.6	8.4	7.3	5.5	6.5
Quintana Roo	17.9	8.4	20.4	9.1	3.5	2.8	3.5	2.1	5.7	3.3
Tamaulipas	15.1	8.9	3.0	11.6	1.6	3.4	2.1	2.5	1.3	3.0
<i>Moderada</i>										
Guanajuato	16.2	7.8	2.0	11.2	2.5	3.8	4.6	2.3	1.5	2.7
Sinaloa	21.6	7.8	4.4	12.0	2.7	5.0	2.1	2.8	1.2	3.6
Campeche	2.8	2.2	0.7	2.3	0.4	0.9	1.7	0.6	1.5	0.9
<i>Baja</i>										
Michoacán	18.4	7.5	2.5	13.3	1.8	6.5	1.6	3.0	2.5	4.1
San Luis Potosí	15.2	6.3	2.7	13.3	2.0	5.2	1.7	2.2	1.5	4.2
Hidalgo	10.8	7.8	1.1	13.6	1.6	6.0	0.8	2.2	1.0	4.0
<i>Muy baja</i>										
Guerrero	16.1	10.8	8.1	18.1	1.3	7.2	0.8	3.1	1.2	5.9
Oaxaca	17.1	6.0	3.3	18.8	1.1	8.1	1.2	2.3	1.0	6.2

1/ No se consideran los datos de Servicios de Intermediación Financiera Medidos Indirectamente (SIFMI) de los datos nacionales, INEGI, a) El grado de asalarización de la PEA total de la entidad federativa.

Fuente: elaborado a partir de los datos nacionales, INEGI.

Cuadro 12. Distribución de la población joven ocupada por ramas de actividad y entidades federativas seleccionadas hombres (14-19 años), 2008

Grado de asalarización a)	Agricultura	Construcción	Industria	Comercio	Servicios	Total
<i>Muy alta</i>						
Nvo. León	3.4	13.4	28.5	19.8	34.9	100.0
Coahuila	9.9	15.5	20.3	23.7	30.6	100.0
BCS	15.6	21.6	10.9	23.8	28.1	100.0
BC	18.7	13.0	16.2	15.5	36.6	100.0
<i>Alta</i>						
DF	1.0	9.3	8.4	26.9	54.4	100.0
Querétaro	37.0	10.1	17.2	15.4	20.2	100.0
Tamaulipas	12.8	10.5	21.4	18.6	36.8	100.0
México	11.2	13.8	19.1	21.5	34.3	100.0
Chihuahua	18.3	13.5	16.6	15.7	36.0	100.0
Quintana Roo	13.4	14.3	8.4	19.2	44.6	100.0
Durango	31.1	15.6	19.3	14.3	19.7	100.0
<i>Moderada</i>						
Sinaloa	11.2	13.8	19.2	21.5	34.3	100.0
Morelos	20.6	21.3	10.8	27.7	19.5	100.0
Guanajuato	23.8	11.9	23.4	15.9	25.1	100.0
<i>Baja</i>						
Michoacán	41.0	15.6	14.6	17.1	11.7	100.0
<i>Muy baja</i>						
Guerrero	50.5	11.4	9.5	12.2	16.3	100.0

a) El grado de asalarización de la PEA total de la entidad federativa.

Fuente: elaborado con base en la ENOE, segundo trimestre de 2008.

Cuadro 13. Distribución de la población joven ocupada por rama de actividad y entidades federativas seleccionadas, mujeres (14-19 años), 2008

Grado de asalarización a)	Agricultura	Construcción	Industria	Comercio	Servicios	Total
<i>Muy alto</i>						
Nuevo León	0.2	0.0	23.0	26.7	50.1	100.0
Coahuila	2.0	0.0	16.2	36.0	45.9	100.0
Baja California Sur	14.3	5.7	2.0	30.2	47.8	100.0
Baja California	4.1	0.7	16.8	26.8	51.6	100.0
<i>Alto</i>						
DF	0.0	0.0	12.2	28.7	59.1	100.0
Queretaro	12.0	0.2	29.2	23.7	34.9	100.0
Tamaulipas	2.5	0.0	21.9	27.2	48.4	100.0
México	2.6	0.1	23.4	24.6	49.3	100.0
Chihuahua	1.8	0.0	39.8	16.0	42.5	100.0
Quintana Roo	2.8	1.6	9.4	39.0	47.1	100.0
Durango	2.5	0.0	18.4	34.6	44.5	100.0
<i>Moderado</i>						
Sinaloa	2.6	0.1	23.4	24.6	49.3	100.0
Morelos	1.2	1.4	17.5	31.7	48.1	100.0
Guanajuato	8.0	0.0	36.8	33.1	22.1	100.0
<i>Bajo</i>						
Michoacan	9.0	0.0	17.2	36.9	36.9	100.0
<i>Muy bajo</i>						
Guerrero	12.9	0.2	18.0	32.5	36.4	100.0

a) El grado de asalarización de la PEA total de la entidad federativa.
Fuente: elaborados con base en la ENOE, segundo trimestre de 2008

Referencias

- Ariza, Marina (2006), “Mercados de trabajo urbanos y desigualdad de género en México a principios del siglo XXI”, en Enrique de la Garza y Carlos Salas (coords.), *La situación del trabajo en México*, México, UAM-IET-CASSI-Plaza y Valdés, pp. 377-412.
- Ariza, Marina y Orlandina de Oliveira (2003), “Tendencias y contratendencias de la feminización en México”, en Fernando Pozos (coord.), *La vulnerabilidad laboral del modelo exportador en México*, México, Universidad de Guadalajara, Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades, pp. 143-190.

- Banamex (2009), *México, indicadores regionales de actividad económica*, México, División de Estudios Económicos y Sociales.
- Boltvinik, Julio y Araceli Damián (2003), “Derechos humanos y medición oficial de la pobreza en México”, *Papeles de Población*, México, enero-marzo, núm. 35, pp. 101-136.
- Camarena Córdova, Rosa M. (2005), “Los jóvenes y el trabajo” en E. M. Navarrete (coord.), *Los jóvenes ante el siglo XXI*, México, El Colegio Mexiquense, pp. 95-133.
- Castel, Robert (1999), “Vulnerabilidad social, exclusión: la degradación de la condición salarial”, en Jorge Carpio e Irene Novacovsky (comps.), *De igual a igual. El desafío del Estado ante los nuevos problemas sociales*, Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica.
- Castillo, Dídimo (2008), “Precarización del empleo urbano asalariado privado en Panamá. Determinantes sociodemográficos y socio-laborales”, Tesis para optar por el grado de doctor en Ciencias Sociales con especialidad en Estudios de Población, Centro de Estudios Demográficos y Urbanos, México, El Colegio de México.
- CEPAL (2009 a), “Crisis en los mercados laborales y respuestas contracíclicas”, México, Boletín CEPAL/OIT, Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe.
- _____ (2009 b), *Panorama social de América Latina*, Santiago de Chile, CEPAL.
- Contreras Molotla, Felipe (2003), “Vulnerabilidad laboral de los trabajadores asalariados en México, 2000”, Tesis para optar por el grado de Maestro en Población, México, Flacso.
- Cortés, Fernando y Rosa María Rubalcava (1991), *Autoexplotación forzada y equidad por empobrecimiento*, México, El Colegio de México.
- De la Garza, Enrique (1990), “Reconversión industrial y cambios en el patrón de relaciones labores en México”, en A. Anguiano (comp.), *La modernización de México*, México, UAM Xochimilco, pp. 315-362.
- INEGI (ENOE) (2008, 2009), México.
- Encuesta Nacional de la Juventud (2000) (ENJ), Instituto Mexicano de la Juventud, México.
- García, Brígida y Orlandina de Oliveira (1994), *Trabajo femenino y vida familiar en México*, México, El Colegio de México.
- Hernández Laos, Enrique y Jorge Velázquez (2003), *Globalización, desigualdad y pobreza. Lecciones de la experiencia Mexicana*, México, Plaza y Valdés.
- _____ Nora Garro e Ignacio Llamas (2000), *Productividad y mercado de trabajo en México*, México, Plaza y Valdés, UAM-Iztapalapa.

- Hernández Pérez, Víctor (2007), “Panorama del empleo juvenil en México: situación actual y perspectivas”, *Documento de Trabajo*, núm. 21, México, Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública.
- Meza Romero, Patricia (2006), “El desempleo de los jóvenes en México, 2000-2004”, documento inédito, México, El Colegio de México.
- Mora Salas, Minor y Orlandina de Oliveira (2009), “El desafío de la inclusión frente a las tendencias de exclusión laboral: El empleo precario en dos países latinoamericanos”, *Revista Sociología del Trabajo*, México, núm. 66.
- Navarrete López, Emma Liliana (2001), *Juventud y trabajo: un reto para principios de siglo*, México, El Colegio Mexiquense.
- Navarrete López, Emma Liliana (1998), “Algunas notas teóricas para acercarse a la mano de obra joven”, *Papeles de Población*, núm. 16, abril-junio.
- Oliveira, Orlandina de (1989), “Empleo femenino en México en tiempos de recesión económica: tendencias recientes”, en Jennifer Cooper, Teresita de Barbieri y otros (comps.), *Fuerza de trabajo urbana en México. Características y tendencias*, México, UNAM, Miguel Ángel Porrúa, pp. 29-66.
- _____ (2006), “Jóvenes y precariedad laboral en México”, *Papeles de Población*, núm. 49 pp. 37-73.
- _____ (2009), “El trabajo juvenil en México a principios de siglo XXI”, *Replones*, núm. 61, septiembre 2009-febrero 2010, disponible en <http://revistareplones.iteso.mx/tablacontenidos.php>.
- Pérez Sáinz, Juan Pablo (2003), “Exclusión laboral en América Latina: viejas y nuevas tendencias”, *Sociología del trabajo*, México, núm. 47, pp. 107-138.
- Pérez Sáinz, Juan Pablo y Minor Mora Salas (2004), “De la oportunidad del empleo formal al riesgo de exclusión laboral. Desigualdades estructurales y dinámicas en los mercados latinoamericanos de trabajo”, *Alteridades*, México, año 14, núm. 28, julio-diciembre, pp. 37-49.
- _____ 2007, *La persistencia de la miseria en Centroamérica. Una mirada desde la exclusión social*, San José, Flacso.
- Quintana, Enrique (1996), “Trabajar sobre los dos México: el empleo juvenil” en Rafael Cordera, José Luis Victoria y Ricardo Becerra (coords.), *México joven. Políticas y propuestas para la discusión*, México, UNAM, pp. 111-116.
- Rendón, Teresa y Carlos Salas (1996), “Empleo juvenil en México. Situación actual y tendencias”, *Jóvenes*, México, año 1, núm. 1, julio-septiembre, pp. 34-45.
- _____ (2000), “Educación y empleo juvenil” en José Antonio Pérez Islas (coord.), *Jóvenes: Una evaluación del conocimiento. La investigación sobre*

- Juventud en México 1986-1999*, México, Instituto Mexicano de la Juventud, colección Jóvenes, tomo I, núm. 5, pp. 13-58.
- Rojas García, Georgina y Carlos Salas Páez (2007), “La precarización del empleo en México, 1995-2004”, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, núm. 19, México, pp. 39-78.
- Ros, Jaime (2005), *El desempleo en América Latina desde 1990*, serie Estudios y Perspectivas, núm. 29, Santiago de Chile, CEPAL.
- Weller, Jürgen (2001), *Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario*, Serie Macroeconomía del desarrollo, núm. 6, Santiago de Chile, División de Desarrollo Económico, CEPAL.

La manufactura en crisis y en la crisis

*Enrique de la Garza Toledo*¹

Quedaron lejos los días de la industrialización por sustitución de importaciones que caracterizó todo un periodo de desarrollo (1936-1982), en el cual la incipiente industrialización lograda durante el Porfiriato (1880 y 1910) tuvo un nuevo repunte, coherente con concepciones de política económica que ponían el acento en la intervención estatal en la economía, especialmente, en la industrialización del país, que era vista como sinónimo de modernización. De esta forma, el Estado protegió a la industria nacional volcada hacia el mercado interno que producía sobre todo bienes de consumo, a través de barreras diversas a la importación de productos que hubieran competido con los nacionales. Por otro lado, la política de control de precios agrícolas también favoreció al sector industrial al garantizarle precios de materias primas baratas y de bienes de consumo para los trabajadores; el gasto del gobierno se convirtió en una palanca importante de la demanda de productos industriales para surtir de insumos a las grandes obras de infraestructura, al consumo corriente del sector público y a las empresas paraestatales; estas empresas fueron eje del desarrollo, al nacionalizar o estatizar el gobierno sectores claves de la economía que a su vez impulsaban con su gasto e inversión la producción en el sector privado. Finalmente, el consumo de la capa alta del proletariado también se convirtió en palanca de la demanda de bienes industriales de consumo (De la Garza, 1988), que en general vio mejorar sus condiciones de vida hasta 1976, por la vía de incrementos salariales positivos y de prestaciones contenidas en los contratos colectivos o a través de la seguridad social. Ya en este periodo la industria fue sector clave de la acumulación del capital,

¹ Profesor de la UAM.

aunque en términos de exportaciones era superado por el sector agropecuario, el petrolero y el minero. Esta situación cambió substancialmente a partir de los años ochenta.

La gran transformación de los años ochenta

El modelo económico de sustitución de importaciones llegó a su límite hacia la segunda mitad de los años setenta. Como modelo de inspiración keynesiana llevaba implícita la posibilidad del incremento del déficit fiscal, las empresas paraestatales ofrecían precios bajos en sus bienes y servicios para apoyar la acumulación del capital privado y aceptar el pacto corporativo con los sindicatos y los trabajadores. El gasto estatal tendió a ser deficitario ante la inconveniencia, de acuerdo con la lógica del Estado interventor y benefactor, de subsidiar a la industria y al consumo popular y, a su vez, recuperara los gastos a través del sistema impositivo, de tal forma que se recurrió cada vez más al recurso de la deuda externa para financiar el déficit público. La elevación de las tasas de interés internacionales, al inicio de la década de los ochenta, llevó a la moratoria de la deuda y al inicio de la reestructuración del viejo modelo de sustitución de importaciones.

El nuevo modelo económico se apoyó en la crisis del modelo anterior, pero también en un cambio de perspectiva en los sectores dominantes en el nivel internacional, que desde finales de los años setenta ya habían cambiado en Inglaterra y en Estados Unidos. Dichas fuerzas internacionales conjugadas, gobiernos de los países centrales, Banco Mundial, Fondo Monetario Internacional, Banca Mundial, postularon los principios del nuevo modelo económico mundial en el llamado consenso de Washington. Las presiones hacia México muy propicias para seguir estas directrices, desde el momento en que se dependía de la capacidad de negociación con la banca privada y pública del exterior para solventar el problema de la deuda. En estas condiciones, emergió una nueva clase política no comprometida con el modelo de la Revolución mexicana, formada tecnocráticamente en la economía ortodoxa, que entró al relevo en 1982, luego de pocos años de incertidumbre, se construyeron los nuevos pilares del modelo neoliberal.² En los años ochenta, no toda la clase política coincidió con los cambios

² Por modelo neoliberal entendemos una configuración de diversos niveles que substituyó al de sustitución de importaciones, así como éste había substituido en el pasado a otro más de corte liberal. El concepto de liberalismo es uno de los importantes en la historia del pensamiento económico y político, en el primer sentido correspondió a los planteamientos de A. Smith en tanto pensar una intervención limitada del Estado en la economía; en lo político se vinculó con el cuestionamiento

neoliberales y, en general, tampoco los líderes sindicales; sin embargo, el régimen político estaba desde antes de tal manera articulado en la figura presidencial que no hubo la fuerza o la decisión para un cuestionamiento más enérgico —la ruptura se produjo con la corriente cardenistas, la más consecuente con la ideología de la Revolución mexicana que abandonó el PRI—, de forma que hacia 1990 la clase política estaba ya inscrita en este proyecto de transformación de la economía y del Estado, los opositores era estigmatizados como emisarios del pasado (De la Garza, 1994).

En la década de los noventa, las reformas neoliberales avanzaron a fondo, con excepción del sector eléctrico y la industria petrolera, los sectores estatal industrial, de servicios y agrícola fue privatizado. Se reformaron leyes importantes, como la del servicio de energía eléctrica que permitió la intervención del capital privado en la generación de electricidad, la del sistema de pensiones que llevó a la individualización de las cuentas, la agraria que privatizó los ejidos y se firmó el TLC con Estados Unidos y Canadá, quedó pendiente la reforma laboral.

Pero el nivel de la política económica se conjugó, no sin contradicciones, con otro más profundo en el nivel de los procesos productivos de empresas y sectores claves de la economía: la reestructuración productiva. Ésta se inició en México por decisión de grandes transnacionales que desde sus países de origen ya avizoraban un nuevo funcionamiento de la economía mundial que anticipaba a la globalización, en especial, en la formación de cadenas productivas mundiales. Estas fueron en primer lugar las transnacionales de la industria automotriz terminal, que en México operaban desde hace décadas dentro del esquema de sustitución de importaciones, es decir, como industrias protegidas dirigidas hacia el mercado interno. En esta medida, tenían diversas plantas en la zona central del país en donde estaba el mercado

to del derecho divino de los reyes y el tránsito hacia la democracia representativa, la división de poderes y el concepto de ciudadanía política. Sin embargo, la crisis económica de 1929 más los conflictos sociales escenificados por el proletariado presionaron hacia una gran transformación, la intervención del Estado en la economía para paliar el ciclo económico y el Estado social que reconoció que la sociedad no estaba simplemente formada por individuos iguales en el mercado sino por clases sociales con intereses diferenciados que de manera “normal” podía entrar en conflicto. En México, se tradujo con la aparición del derecho laboral, del agrario y de la seguridad social, así como en el pacto corporativo entre organizaciones de las clases subalternas con el Estado. El concepto de neoliberalismo remite a su antepasado liberal del siglo XIX, pero en las nuevas condiciones es una configuración que comprende una concepción sobre la sociedad reducida al mercado y del hombre como actor racional que decide individualmente la acción, guiado por el cálculo de la relación costo/beneficio; es una política económica de retirada del Estado de la inversión productiva, de desregulación y de apoyo a la flexibilización del mercado de trabajo. Es un tipo de reestructuración productiva centrada en la flexibilidad, y, en fin, un sentido común acerca de los efectos negativos en cuanto a la eficiencia y la libertad del intervencionismo estatal (De la Garza, Enrique 1998).

principal de sus productos. A inicios de los años ochenta, Ford instaló plantas en Hermosillo y Chihuahua, Chrysler y General Motors en Ramos Arizpe, Coahuila, y Nissan en Aguascalientes posteriormente (De la Garza y Bouzas, 1998). Dichas plantas funcionaron de manera diferente que las de las mismas empresas en el centro del país —con los años las antiguas plantas del centro fueron cerradas o reestructuradas de acuerdo con el nuevo modelo. Primero, fueron pensadas como exportadoras eminentemente hacia mercados competidos como Estados Unidos; segundo, formando una cadena de valor mundial en la que las partes a ensamblar podrían provenir de diversos países; tercero, se instalaron con tecnología moderna y con el uso extensivo de nuevas formas de organización del trabajo, que incluyen a la flexibilidad interna en la forma de polivalencia y movilidad principalmente; con contratos colectivos flexibles para dar a la gerencia más libertad en el uso de los trabajadores, pero con los mismos sindicatos corporativos que las plantas del centro. El punto de arranque paralelo fue el de la maquila de exportación, en la misma década, muy concentrada en estados del norte (De la Garza y Bouzas, 1999). Dicho sector se estableció desde los años sesenta, pero con el inicio del nuevo modelo internacional a inicios de la década de 1980 comenzó su despegue en producción, inversiones y empleo de trabajadores. El régimen jurídico de la maquila que permitía a las empresas inscritas evitar impuesto de importación y de exportación y al IVA, se adelantaba a los tratados de libre comercio; pero que en sus inicios fue un esquema preexistente para crear empleo en la frontera durante la vigencia plena del modelo de sustitución de importaciones que no fue diseñado para sustituir a la industria protegida. Pero, a diferencia de la industria automotriz terminal, que implicaba procesos sofisticados en lo técnico y en lo organizacional, el inicio de la maquila fue de ensamble sencillo a través de formas tayloristas y fordistas de segmentación de tareas, con trabajo estandarizado, rutinario, medido, utilizando mano de obra no calificada, pero que buscó el mercado externo, lo que lo presionó en cuanto a costos, productividad y calidad. Ya avanzada la década de 1980 la reestructuración productiva avanzó hacia grandes empresazas que venían del periodo de la sustitución de importaciones, que en una minoría tomó la forma de adopción de tecnología de punta; pero en la mayoría que emprendieron reestructuraciones ésta tomó la forma organizacional y, sobre todo, en la flexibilización de las relaciones laborales. Se iniciaba la etapa de flexibilización de los contratos colectivos de trabajo hacia finales de los años ochenta, muchas veces relacionada con la privatización de paraestatales. Este fenómeno impactó prácticamente a todas las grandes empresas en México y a una parte de las medianas en mayor o menor grado, de tal forma que hacia la segunda mitad de los años noventa el modelo de contratos colectivos cambió hacia otro en el que la flexibilidad era el principio central. Lo anterior

no significa que todas las cláusulas de los contratos consideradas rígidas cambiaron, por esta razón el proceso continúa. Asimismo, aunque los contratos cambiaron no sucedió lo mismo con la Ley Federal del Trabajo, a pesar de que los planteamientos acerca de la necesidad de su flexibilización datan de 1987.

Así como cambiaron los modelos productivos dominantes durante la sustitución de importaciones, así cambió también la clase obrera de la industria y de los servicios modernos (Ortiz, 2009). Por un lado, porque en las plantas nuevas se emplearon trabajadores que no venían de la sustitución de importaciones y que no habían conocido otro modelo sino el de flexibilidad; en las reestructuradas, que ya existían antes de 1980, los trabajadores de la sustitución de importaciones fueron paulatinamente substituidos por jóvenes en las mismas condiciones que los primeros (por recorte de personal o jubilación), la única diferencia se podría encontrar cuando los sindicatos eran fuertes y mantenían protecciones relativas en pleno periodo neoliberal, como el Sindicato Mexicano de Electricistas hasta antes de su cuestionamiento actual. En general, en México existe una clase obrera diferente a la del periodo de sustitución de importaciones, más flexible, peor pagada y más insegura en su puesto de trabajo, que en buena parte no ha conocido —si siquiera por memoria histórica— otra situación más que el neoliberalismo (De la Garza y Neffa, 2010).

El modelo manufacturero exportador

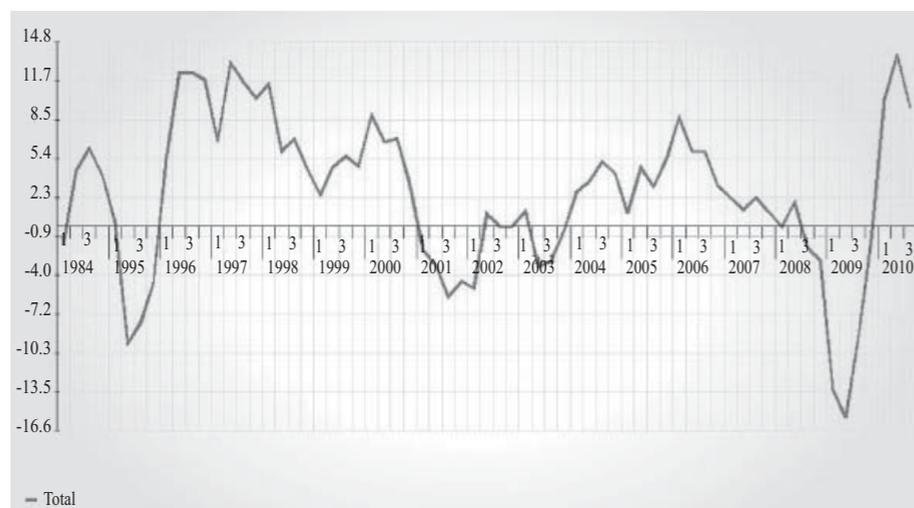
El modelo económico neoliberal en el mundo ha significado diversos submodelos en el nivel de los sectores productivos. En países como Chile, Argentina, Colombia y en parte Brasil, dicho modelo ha tenido en su centro el sector primario (carne, café, soya, minerales, fruta); en otros países ha sido sobre todo el desarrollo de servicios. En el caso de México y los países maquiladores de América Central o del sureste asiático ha sido la manufactura la preferentemente conectada en las cadenas mundiales de valor (OCDE, 1999).

El concepto de *modelo manufacturero exportador* fue acuñado desde los años ochenta, para dar cuenta de cómo una parte del sector industrial se volcaba hacia la exportación (Boyer y Freyssenet, 2001). Pero con el tiempo habría que acotar mejor su definición. Primero, fue cierto que se convirtió en el plato fuerte de la exportación total del país, incluyendo a la petrolera llegó a un máximo de 90% —la maquila dentro de este sector ha significado hasta más de 50% de dicha exportación. Segundo, la importancia de la manufactura en la exportación no fue equivalente en el empleo, ni tampoco en el PIB —en el empleo total, el de la manufactura nunca rebasó 30% y en el PIB el manufacturero no pasó de 22 por ciento.

Tercero, las tasas de crecimiento de la manufactura entre 1990 y 2010 han sido muy irregulares, como también ha sucedido con la tasa del PIB, que ha pasado por la gran crisis de 1995, luego por un inicio de la crisis actual en 2001-2002 y finalmente otra gran crisis desde mediados de 2008. Cuarto, aunque ha permitido captar divisas por exportación su balanza comercial es deficitaria por la importancia de la importación de sus insumos y componentes.

La trayectoria del crecimiento del PIB manufacturero, entre 1994 y 2009, es de notar su comportamiento tan oscilante, la caída del más de 8% en 1995, el crecimiento elevado hasta 2000, nueva caída al inicio de este siglo con recuperación parcial antes del hundimiento de 2009 (gráfica 1). Lo anterior se compagina con las tasas de crecimiento del índice de volumen físico de la producción manufacturera (cuadro 1).

Gráfica 1. Crecimiento anual del PIB manufacturero (precios de 1993)



Fuente: INEGI (2010).

Cuadro 1. Tasas de crecimiento del volumen físico de la producción manufacturera y del personal total ocupado en la manufactura

Año	Tasa de incremento anual del índice volumen físico	Tasa anual crecimiento del índice de ocupación
1998	7.4	
2000	6.9	1.0
2001	-3.8	-4.4

2002	-0.7	-4.9
2003	-1.3	-3.4
2004	3.8	-3.3
2005	1.3	-0.8
2006	5.9	2.5
2007	1.6	0.1
2008	-9.8	-3.6
2009	-10.2	-9.1
2010	6.2	

Fuente: INEGI (2010) BIE.

Gráfica 2. Actividad industrial. Variación anual, enero-mayo de cada año



Fuente: INEGI (2009), Banco de Información Económica (BIE).

En la gráfica 3 se observa la evolución del empleo en la manufactura en números absolutos antes y durante la crisis actual.

Cuadro 2. Inversión extranjera directa, balanza comercial y exportaciones en la manufactura en México y (millones de dólares)

Año	Balanza comercial manufactura	Inversión extranjera directa manufactura	Exportaciones manufactura
1995	-961.2	4871.0	6578.9

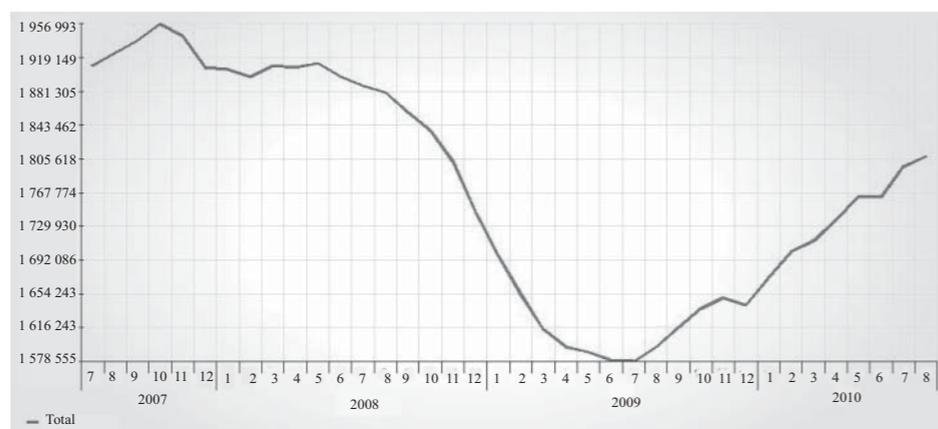
Continúa...

...continuación

2000	-16211.6	9968.2	14472.5
2001	-14025.8	5910.7	14074.9
2002	-14033.0	8795.9	14163.5
2003	-14014.4	7749.8	14063.2
2004	-20149	13206.9	15774.7
2005	-22235.2	11035.5	17516.6
2006	-24309.3	9879.5	20027.4
2007	-25953.3	12188,7	21908.5
2008	-27740.7	6529.1	23084.0
2009	-12334.9	4871.8	15578
2010	8932.0		18327

Fuente: INEGI (2010) BID.

Gráfica 3. Personal total ocupado en la manufactura



Fuente: INEGI (2010) BIE.

En el modelo manufacturero exportador han desempeñado un papel central las empresas transnacionales desde su inicio, esto se reflejó en la importancia de la inversión extranjera directa en la manufactura (cuadro 2), aunque llegó a su máximo en 2004 y a partir de este mismo año disminuyó, especialmente, en 2009.

La balanza comercial de la maquila ha sido crecientemente deficitaria, en 2009 disminuyó como efecto de la crisis económica que redujo la actividad manufacturera, por incapacidad de la economía en generar suficientes insumos nacionales para esta rama y las políticas globales de las grandes corporaciones en cuanto a decidir las

conexiones de las cadenas productivas mundialmente —cuestión que profundizaremos posteriormente.

Aunque la manufactura ha tenido años de importante crecimiento anual, dicha importancia en el total del PIB no ha rebasado 22% de éste en el año 2000, y es el sector terciario el que ocupa lo principal de dicho PIB, los años del presente siglo han sido de disminución de la importancia de la producción manufacturera en el PIB. En cambio, en las exportaciones totales lo correspondiente a la manufactura es muy alto hasta la actualidad, incluyendo 2009, aunque llegó a su máximo en 2001 y luego disminuyó ligeramente; es decir, ciertamente la capacidad exportadora del país ha dependido de la manufactura desde el inicio de los años noventa. Sin embargo, dicha capacidad exportadora tampoco se compagina con la capacidad de generación de empleo, el porcentaje de la población total ocupada en la manufactura con respecto al total de dicha población es inferior a las proporciones exportadoras, cuando mucho llegó a 30% en 2000 para luego decaer y de manera importante; durante 2009 llegó a caer 13% con respecto a 2007, y en los primeros meses de 2010 se ha recuperado pero se encuentra muy lejos de su punto máximo en esta década.

Cuadro 3. Importancia de la manufactura en el PIB en la exportación, en la ocupación

Año	PIB-M/PIB-T	Exp-M/Exp-T	PTO-M/PTO
1990	19.6	68.4	
2000	21.5	87.1	29.3
2001	20.7	88.6	26
2002	20.4	87.9	24.9
2003	19.9	85.4	24.9
2004	19.7	83.9	24.9
2005	19.5	81.9	16.7
2006	18.0	81	16.7
2007	17.7	81.1	16.5
2008	17.4	80.6	15.9
2009	16.7	79.2	14.2
2010 primer T	17.5	82.5	15.3

Fuente: INEGI (2010) BIE.

Aunque la manufactura tuvo años de importante crecimiento, junto a otros de depresión, el crecimiento de la productividad de la mano de obra ha seguido en general un ciclo descendente, luego de incrementos muy altos en 1993, 1994 y 1996.

Cuadro 4. Tasa de crecimiento anual de la productividad del trabajo e índices de las remuneraciones reales al personal total ocupado en la manufactura, 1993=100

	<i>Tasa de incremento Productividad en manufactura</i>	<i>Índice de remuneraciones reales en la manufactura</i>	<i>Tasa de crecimiento de la productividad en la maquila</i>
1990	7.0	83.4	14.5
1991	5.9	88.3	-1.8
1992	5.9	95.8	1.8
1993	8.5	100	0.0
1994	9.9	104	3.7
1995	4.9	90.9	0.4
1996	9.1	81.9	-0.4
1997	4.2	81.4	-0.5
1998	4.2	83.7	-0.7
1999	1.9	85.0	-0.4
2000	4.9	90.0	0.9
2001	0.7	96.3	-2.8 1.7% *
2002	4.8	98.1	1.7 6.9
2003	3.4	99.4	-0.1 0.9
2004	5.6	99.5	3.2 -2.2
2005	0.8	95.9	0.5
2006	4.4		1.2
2007	1.9		
2008	-0.2		
2009			
2010			

*Diferencia por cambio en la metodología de cálculo.
Fuente: INEGI (2010) BIE.

La tasa de incremento de la productividad laboral en la manufactura ha decaído en la primera década del siglo XXI, excepto en los años de 2004 y 2006; en particular durante la crisis de 2009. La capacidad de la planta manufacturera utilizada llegó a

su máximo hacia 2005 en la década de 2000, para decaer profundamente hacia octubre de 2008 y llegar a su nivel más bajo en febrero de 2009 con apenas 74.7%, luego se ha elevado; pero a inicios de 2010 está lejos de alcanzar sus mejores momentos. En tanto que el índice de remuneraciones reales por persona ocupada ha sufrido un estancamiento. La evolución detallada de la ocupación y remuneraciones y salarios durante la crisis actual se pueden observar en el cuadro 5:

Cuadro 5. Índices de personal ocupado, remuneraciones y salarios pagados por persona ocupada en la manufactura (2003=100)

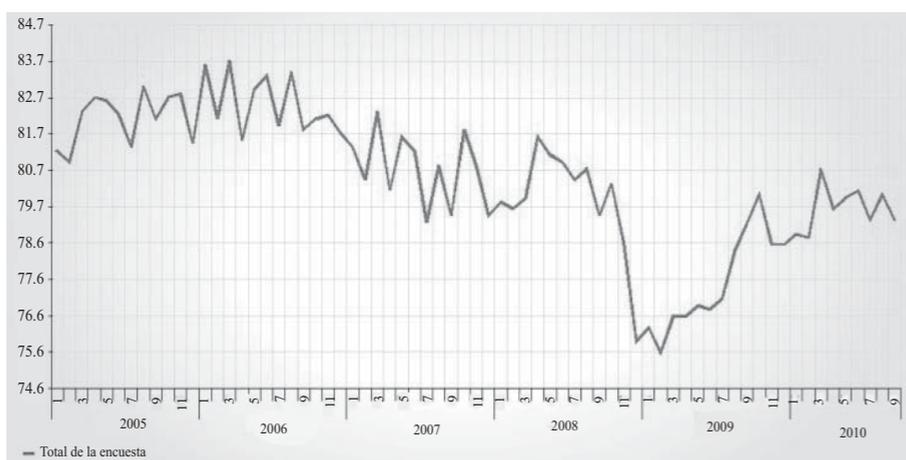
<i>Año y mes</i>	<i>Personal ocupado</i>	<i>Remuneraciones por persona</i>	<i>Salarios por obrero</i>
2009			
Febrero	85.9	99.8	103.1
Marzo	85.4	104.6	110.3
Abril	85.1	103.6	109.3
Mayo	84.7	102.7	108.3
Junio	84.6	102.4	104.7
Julio	84.6	104.5	111.5
Agosto	84.6	102	105.7
Septiembre	85.1	103.4	110.4
Octubre	86.1	104.2	111.5
Noviembre	86.3	102	108.3
Diciembre	85.4	104.3	106.2
2010			
Enero	85.8	100.1	
Febrero	86.5	98.6	

Fuente: INEGI (2010) BIE.

Las dificultades de la manufactura se manifiestan también en una caída en 2007, 2008 y 2009 de la capacidad instalada, que en los últimos meses se ha recuperado porque se encuentra muy alejada de 2005.

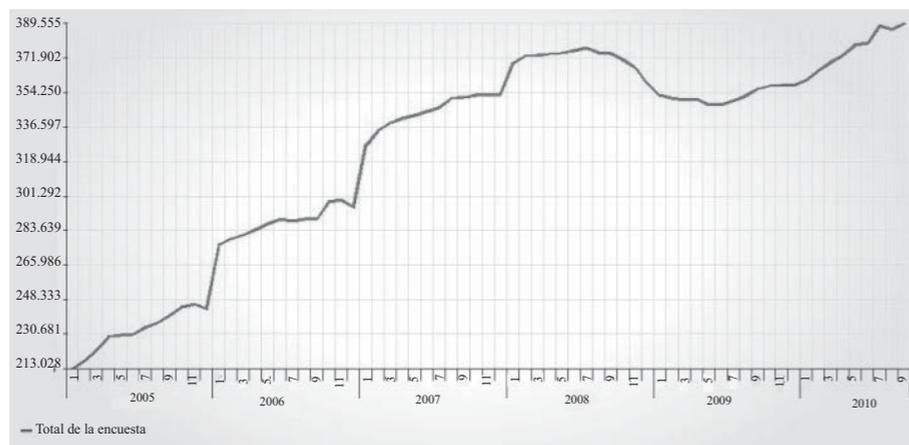
Un fenómeno que hay que anotar es el crecimiento del personal subcontratado en la manufactura (gráfica 4). Este fenómeno, hasta 2005, era poco importante pero se incrementó con rapidez en los años posteriores, cayó un poco durante la crisis y en 2010 se incrementó nuevamente. En 2008, el porcentaje del personal subcontratado en la manufactura fue de 20% del personal remunerado.

Gráfica 4. Porcentaje de capacidad instalada en la industria manufacturera



Fuente: INEGI (2010) BID.

Gráfica 5. Personal subcontratado en la manufactura



Fuente: INEGI (2010) BIE.

En términos de relaciones laborales la tasa de sindicalización en la manufactura es superior a la media nacional históricamente, sin embargo ésta ha disminuido al pasar de 21.57% de la población ocupada de más de 14 años —en 1992— a 15.02% en el 2002.

Cuadro 6. Tasa de sindicalización en la manufactura

<i>Año</i>	<i>Porcentaje de sindicalizados manufactura</i>
1992	21.57
2002	15.02

Fuente: Esquinca y Melgoza (2006).

Un indicador importante de formalidad en las relaciones laborales es la inscripción al IMSS, en este sentido, la evolución de los asegurados en el IMSS en la industria de la transformación totales y eventuales, los primeros disminuyeron en 20.3% entre 2000 y 2009; en tanto que los segundos pasaron de representar 6.8% del total en el 2000 a 11.4% en junio de 2010.

Cuadro 7. Total de asegurados en el IMSS de la manufactura y eventuales

<i>Año</i>	<i>Total asegurados manufactura</i>	<i>Asegurados manufactura eventuales</i>
2000	4 397 034	300 293
2001	4 171 253	238 782
2002	3 950 789	229 362
2003	3 800 072	227 499
2004	3 804 605	247 360
2005	3 841 034	267 822
2006	3 917 173	288 250
2007	3 947 159	307 552
2008	3 842 405	323 624
2009	3 503 446	336 299
2010 julio	3 757 751	429 988

Fuente: INEGI (2010) BIE.

Sin embargo, es de notar que el salario medio de cotización en la industria de transformación aumento hasta 2009.

Cuadro 8. Salario medio de cotización en el IMSS (pesos nominales por día) industria de la transformación

Año	Salario medio de cotización
2000	128.15
2001	146.24
2002	159.61
2003	170.18
2004	179.42
2005	190.24
2006	200.9
2007	213.24
2008	227.78
2009	299.80
2010junio	247.61

Fuente: STYPS (2009).

Los conflictos, primero en la forma de huelgas federales llegaron a su máximo en 2006 y luego cayeron sustancialmente, situación semejante a las huelgas locales; en cambio el número de huelguistas se mantuvo relativamente alto, así como los conflictos individuales.

Cuadro 9. Conflictos obrero patronales en la manufactura

Año	Huelgas federales	Huelgas locales	Trabajadores de- mandantes	Conflictos indivi- duales
2000	21	47	37 553	22 697
2001	31	84	48 865	25 077
2002	29	66	42 495	25 980
2003	34	51	47 038	29 889
2004	23	47	36 670	26 755
2005	36	58	32 087	24 624
2006	38	24	36 788	24 266
2007	13	56	40 147	28 031
2008	8	35	43 450	28 230

2009	9	24		26 249
2010 junio	2	nd		

Fuente: STYPS (2010).

La maquila

Si la manufactura fue el plato fuerte de la exportación en el nuevo modelo económico, su eje central fue la maquila de exportación, sin embargo, la importancia que tuvo la maquila en la exportación no es equivalente al del empleo que es relativamente pequeño en el total nacional e incluso en las manufacturas. En los años del presente siglo, la exportación maquiladora con respecto de la exportación en la manufactura se ha mantuvo arriba de 55%, sin embargo, con la crisis de fin de década disminuyó apreciablemente, a pesar de que la nueva estadística incluye un universo de establecimientos superior a la anterior. Otro tanto podemos decir de la exportación de la maquila con relación de la total del país que casi llegó a 50% al inicio de la década del 2000, pero con la crisis disminuyó apreciablemente. El impacto de la maquila en el empleo con relación al total en la manufactura no ha sido tan espectacular como en la exportación, tuvo su mejor año en 2002 con 40%, pero ha decaído casi a la mitad. Asimismo, lo que representa la maquila en el PIB de la manufactura es muy bajo, datos que refuerzan la hipótesis de que se trata de un sector de baja incorporación de valor agregado, a pesar de que su exportación es muy elevada: 17.3% del PIB manufacturero es lo más que ha aportado la maquila.

Cuadro 10. Importancia económica de la maquila. La maquila ha sido el plato fuerte de la exportación manufacturera

Año	Exportación maquila/exp manufactura	Exportación maquila/exp total	Personal maqui- la/personal manufactura	Valor Agregado maquila/PIB manufactura	Número estableci- mientos
1990	49% (1991)	34.1	13.6	7.0	1 703
2000	54.2	47.8	31.5	16.1	3 590
2001	54.1	48.4	30.8	17.4	3 630
2002	54.5	48.5	40.0	17.1	3 003
2003	54.3	47.0	39.6	17.3	2 864
2004	55.1	46.3	22.0	15.5	2 810
2005	55.2	45.4	22.3	16.3	2 816
2006	Nd	Nd	23.6	17.3	2 810

Continúa...

...continuación

2007*			38.9		5 145
2008*	32.9	26.6	38.8		5 253
2009*	29.1	23	25.4		5 259
2010*	41.7	34.5	22.7		5 281

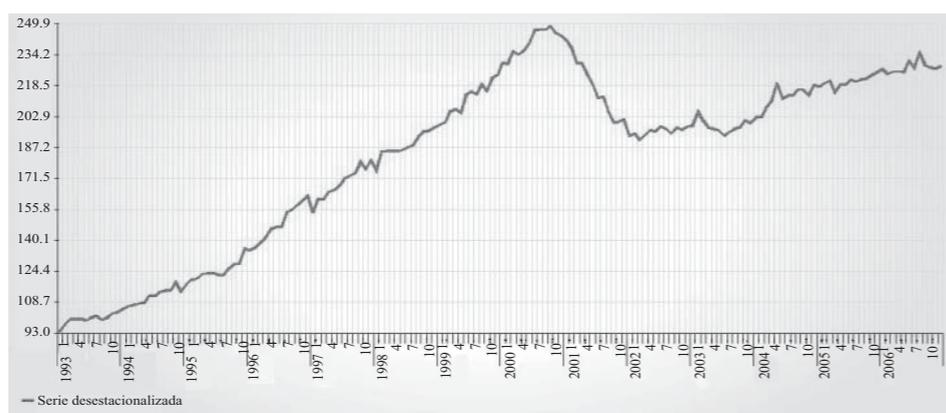
*Cambio de base de cálculo de la maquila ampliada a otros programas de importación temporal de insumos (IMMEX).

Fuente: INEGI (2010) BIE.

A partir de 2008, el INEGI cambió la base de cálculo de la encuesta de la maquila, sumó a la maquila jurídicamente definida como tal a otros programas como PITEX que suponen permisos para la importación temporal de insumos, de tal manera que en la nueva encuesta, a partir de 2008, llamada IMMEX los datos no son comparables con los de la antigua encuesta de maquila que desapareció. Por ello dividiremos el análisis entre 2000 y 2007, y luego de 2008 a 2010.

El índice del volumen físico de la actividad maquiladora creció hasta el año 2000, luego disminuyó en la primera fase de la crisis actual de 2001 a 2003, posteriormente, se recuperó sin llegar a su nivel máximo del 2000 (gráfica 6).

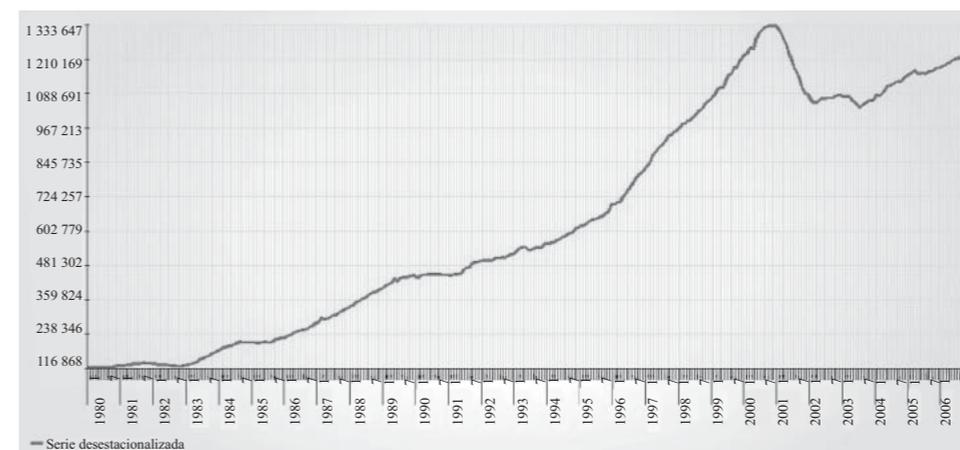
Gráfica 6. Índice del volumen físico de la actividad maquiladora



Fuente: INEGI (2010) BID.

Otro tanto se puede ver del índice del personal total ocupado en la maquila que subió en la década de 1990 hasta llegar en 2000 a 1 331 647 trabajadores, máximo histórico, para luego decaer, recuperarse y —como se verá más adelante— tener una profunda disminución a partir de 2008.

Gráfica 7. Personal total ocupado en la maquila



Fuente: INEGI (2010) BID.

Un aspecto de la polémica sobre el futuro de la maquila es su capacidad de sustituir insumos importados por nacionales y mejorar así su balanza comercial, además de efectos multiplicadores hacia atrás en la industria nacional. Hasta 2007, las evidencias son en contra del porcentaje de insumos importados con respecto de los insumos totales en la maquila: apenas bajó de 98.1% en 1990 a 96.4% en 2006.

Cuadro 11. Porcentaje de insumos importados/insumos totales en la maquila de exportación

Año	Porcentaje de insumos importados
1990	98.1
2000	96.8
2001	96.7
2002	96.1
2003	96.3
2004	96.9
2005	96.6
2006	96.4

Fuente: INEGI (2010) BIE.

Cuadro 12. Saldo de la balanza comercial de la maquila (millones de dólares)

Año	Saldo	Tasa de incremento de la productividad en la maquila
1991	4 051	14.5 (1990)
2000	17 759	0.9
2001	19 282	-2.8
2002	18 745	1.7
2003	18 171	-0.1

Fuente: INEGI (2010) BIE.

Aunque hay que reconocer que la balanza comercial positiva se ha mantenido elevada en los años del presente siglo, no obstante, que la mayor parte de su valor agregado corresponde a remuneraciones al personal y no porque estas sean muy elevadas, sino porque a la fecha siguen predominando actividades basadas en el uso intensivo de la mano de obra, compaginado con tasas decrecientes del incremento de la productividad laboral en el presente siglo.

Otro indicador en cuestión, dentro de esa polémica, es la capacidad de la maquila de transitar hacia una mano de obra calificada. El indicador comúnmente utilizado es el porcentaje de técnicos y algunos impropriamente utilizan el de porcentaje de hombres, bajo el supuesto arbitrario de que los hombres serían más calificados que las mujeres. De hecho, la maquila emplea —como veremos de otra información— una mayoría de trabajadores hombres no calificados.

Cuadro 13. Porcentaje de hombres, de técnicos y de obreros en la maquila de exportación

Año	Porcentaje de hombres	Porcentaje de técnicos	Porcentaje de obreros
2000	49.1	11.9	80.8
2001	49.6	12.1	80.5
2002	50.4	12.8	79.4
2003	50.7	12.9	79.2
2004		12.6	79.5
2005		12.8	79
2006	45.6	13.1	78.8

Fuente: INEGI (2010) BIE.

Aunque es cierto que de los años noventa a 2007 creció el porcentaje de hombres en la maquila, lo cierto es que casi reparten por igual su presencia y este no es un indicador seguro de aumento en la calificación, puede tener que ver con fortalezas físicas necesarias en ramas como la de autopartes. En cuanto al porcentaje de técnicos, este también aumentó de los años noventa a 2007, pero sólo en uno o dos puntos porcentuales como para pensar que han hecho la diferencia en el personal total ocupado en cuanto a calificación o tecnificación, en cambio el porcentaje de obreros sigue rondando 80% del personal total ocupado. Un tercer aspecto de la polémica, es el supuesto tránsito de la maquila hacia servicios vinculados con la creación de conocimiento (tercera supuesta generación). Sin entrar por ahora al detalle de la creación de conocimiento, simplemente la presencia de los servicios en las actividades maquiladoras es marginal, en 2006 el personal en servicios era sólo el 4.3% del total en la maquila (cuadro 14).

Cuadro 14. Número de establecimientos, personal total ocupado en maquilas de servicios

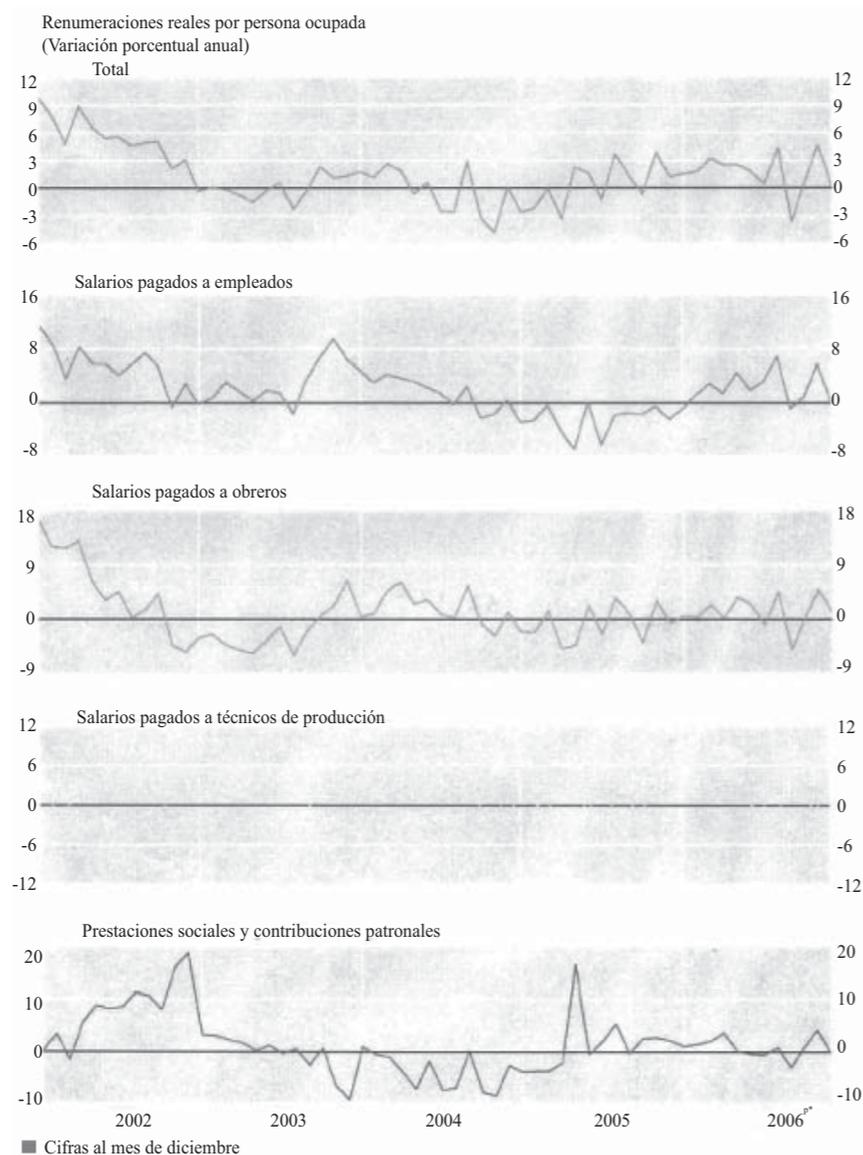
Año	Número de establecimientos	Personal ocupado
2000	237	49 416
2001	238	43 691
2002	220	37 505
2003	252	36 335
2004	291	42 406
2005	801	48 213
2006	361	52 124

Fuente: INEGI (2010) BIE.

En la siguiente gráfica se aprecia la evolución de las remuneraciones, salarios, sueldos y prestaciones en términos reales en la maquila.

Las remuneraciones reales en su tasa de crecimiento cayeron a partir de 2001 y se han mantenido en promedio de cero, desde entonces hasta 2006, éste ha sido el comportamiento de salarios, sueldo y prestaciones en su crecimiento anula real.

Gráfica 8. Variación porcentual anual de las remuneraciones totales, salarios, sueldos y prestaciones reales en la maquila



Fuente: INEGI (2010) BIE.

Cuadro 15. Indicadores económicos de la maquila de exportación

Año	Remuneraciones/valor agregado	Utilidades/valor agregado	Utilidades/remuneraciones
2000	50.7%		
2001	51	11.1	21.9
2002	46.3	12.1	24.2
2003	46	12.5	25.9
2004	46.3	12.1	27.1
2005	46.4	12.6	24.7
2006	44.9	14.2	31.6

Fuente: INEGI (2010) BIE.

Del cuadro anterior se reafirma que casi la mitad del valor agregado en la maquila se debe a las remuneraciones y este porcentaje aunque ha disminuido no altera la afirmación; en cambio, la proporción que significan las utilidades con respecto a las remuneraciones se ha elevado, así como la parte en el valor agregado que significan las utilidades. En el subperiodo de 2008 a 2010 los comportamientos son los siguientes: en cuanto al personal ocupado contratado directamente por los establecimientos maquiladores —de acuerdo con la nueva definición IMMEX— éstos pasaron de 1 555 322 personas en 2007, a 1 493 135 en 2008, a 1 283 888 en 2009 y a 1 328 955 en 2010. Es decir, de 2007 a 2009, se perdieron 271 434 empleos y la recuperación de los primeros meses de 2010 es todavía insuficiente para recuperarlos. Asimismo, sucedió con el número de técnicos y obreros contratados directamente por el establecimiento que en 2007 eran 1 334 308, y en 2010 1 121 071. En cuanto al personal subcontratado, éste pasó de 374 875 en 2007, a 376 812 en 2010; es decir, en 2007, 24.1% era subcontratado. En 2010, 28.4 por ciento. En cuanto a los insumos importados, en 2008 fueron 74.5%; en 2009, 77% y, en 2010, 73 por ciento. No han cambiado dentro de la nueva clasificación de la IMMEX. Las remuneraciones medias reales al personal ocupado pasaron de 8 378 pesos mensuales por persona en abril de 2008, a 8 406 en 2009 y 8 453 en abril de 2009.

Modelos de producción en la manufactura

A continuación, profundizaremos en las características de los modelos productivos en la manufactura y en la maquila, buscando explicar su insatisfactorio comportamiento

y si sus crisis recurrentes se deben al comportamiento del mercado americano o, también, se relacionan con las formas de producción establecidas. Para ello utilizaremos los datos de las encuestas ENESTYC para el sector manufacturero y sus módulos de maquila que llegan hasta 2004, tiempo suficiente para el análisis que pretendemos.

Cuadro 16. Distribución de los ingresos totales en la manufactura no maquiladora por tamaños de establecimiento en 2004

Tamaño	Porcentaje de los ingresos
Grandes	78.6
Medianos	9.9
Pequeños	10.0
Micros	1.5

Fuente: INEGI (2005) ENESTYC.

Cuadro 17. Capital extranjero en la manufactura no maquiladora en 2004

Tamaño	Porcentaje de establecimientos manufactureros con participación de capital extranjero	Distribución porcentual del capital extranjero
Total	0.5	
Grandes	34.3	26.72
Medianos	18.1	23.98
Pequeños	2.9	12.14
Micros	0.0	0.0

Fuente: INEGI (2005) ENESTYC.

El 95.5% de los establecimientos manufactureros no maquiladores en 2004 no eran sucursales de otras matrices —de los grandes sólo 48.6% no lo eran—, pero el capital extranjero tenía participación en 34.3% de los establecimientos manufactureros no maquiladores y representaba 26.7% del capital invertido en este sector.

Cuadro 18. Encadenamientos productivos por tamaño de establecimiento manufacturero

Indicador de encadenamiento	1994			1998			2001		
	G	M	P	G	M	P	G	M	P

Porcentaje del valor de la producción elaborada por subcontratistas	3.3	4.3	4.0	5.9	8.1	7.8	5	5	4.8
Porcentaje de establecimientos que contrataron maquila	3.4 (1988)	3.2 (1988)	2.3 (1988)	3.86	5.57	3.31			

Fuente: INEGI (1994, 1998 y 2001) ENESTYC.

Cuadro 19. Porcentaje de establecimientos en la manufactura no maquiladora en 2004 por vinculación operativa

Tipo de vinculación	Porcentaje del total	Porcentaje de los grandes
Joint Ventures	0.08	4.0
Outsourcing	0.65	14.7
Empresas integradoras	0.3	9.2
Clusters	0.04	1.8
Uso de Maquila	3.5	31.9

Fuente: INEGI (2005) ENESTYC.

Cuadro 20. Porcentaje de establecimientos manufactureros no maquiladores que realizaron acciones conjuntas en 2004

	Compra de materia prima	Utilización de maquinaria y equipo	Compras o promoción
Total	9.3	4.0	3.6
Grandes	26.2	17.0	21.4
Medianos	24.3	15.5	17.3
Pequeños	21.3	13.1	1.5
Micros	8.5	3.4	2.8

Fuente: INEGI (2005) ENESTYC.

Hasta 2001, periodo de auge de la configuración manufacturera exportadora, la utilización de subcontratistas en todos los tamaños de establecimientos fue limitada, así como el porcentaje de establecimientos que contrataron maquila con otros. En cambio, para 2004, en establecimientos no maquiladores grandes se encargó maquilar en 31.9% de los casos y se usó el *outsourcing* en 14.7%; en ese año, el número de trabajadores no dependientes de la razón social que laboraron en la industria manufacturera fue de

322 023 (10.3% de la planta manufacturera no maquiladora). El *outsourcing* llegó tarde pero se extiende. En general, en la manufactura, formas de vinculación diferentes de las relaciones-cliente-proveedor son escasas, sin embargo, en los establecimientos grandes son más elevadas. En particular, el uso de maquila se practicó en 2004 en 31.9% de los establecimientos manufactureros no maquiladores.

Sin embargo, los vínculos más importantes diferentes de los encadenamientos productivos son de los más sencillos. Las formas principales son utilización conjunta de maquinaria y equipo (4% de los establecimientos), ventas (3.6%), acceso a crédito (3.7 por ciento). La dependencia de la importación de insumos y maquinaria, y equipo del exterior se refleja en la deficitaria balanza comercial de la manufactura.

En cuanto a los niveles tecnológicos predominantes en estas configuraciones productivas manufactureras, el porcentaje de los ingresos dedicados a investigación y desarrollo es sumamente bajo, independientemente del tamaño de establecimientos y esta situación no ha cambiado del auge a la crisis de la configuración industrial. En 2004, sólo 9.9% de los establecimientos hizo investigación y desarrollo, aunque se incluye en éste mejorar el control de calidad que es la forma principal de investigación y desarrollo. La Investigación y Desarrollo (ID) más sofisticado, como el diseño de nuevos productos o modificación de la maquinaria y el equipo sólo se dio en 2.1% de los establecimientos el primero, y en 7.2% el segundo (en los grandes las cifras fueron 12.5% y 1.2% respectivamente).

Cuadro 21. Nivel Tecnológico

Indicador de nivel tecnológico	1992			1998			2001		
	G	M	P	G	M	P	G	M	P
Porcentaje de los ingresos dedicados a investigación y desarrollo	0.7	0.9	0.5	0.4	0.3	1.5	0.6	1.2	0.7
Porcentaje de ingresos dedicados a la compra o pago de tecnología	3.0	3.9	2.4	4.0	4.2	7.3	2.5	2.6	2.6
Porcentaje del valor de la maquinaria de tecnología automatizada, computarizada o no (niveles tecnológicos alto y medio)	35	30	23	27	49	27.6			
Porcentaje de trabajadores que usaron equipo automático, computarizado o no	12.2	9.5	6.76	19.5	14.9	14.1			

NOTA: (G= grandes, M= medianos, P= pequeños).
Fuente: INEGI (1992, 1998 y 2001) ENESTYC.

Cuadro 22. Porcentaje de establecimientos en la manufactura no maquiladora que en 2004 hicieron investigación y desarrollo

	Total	Grandes	Medianos	Pequeños	Micros
Porcentaje del total de los gastos en IyD	4.1	4.07	4.26	3.85	5.84

Fuente: INEGI (2005) ENESTYC.

En la manufactura no maquiladora en 2004 el 44.8% del equipo no era automatizado o computarizado sino manual, maquinas herramientas simples o de control numérico no computarizado (en establecimientos grandes esta cifra es el 42.17%).

Cuadro 23. Distribución del valor de la maquinaria y el equipo en la manufactura no maquiladora en 2004 según tipo

Tipo	Total de establecimientos	Grandes
Equipo manual	16.99	14.88
Máquinas herramientas	23.01	22.28
Control numérico no computarizado	4.8	5.01
Equipo automático	36.37	37.29
Control numérico computarizado	14.03	14.98
Robots	4.81	5.56

Fuente: INEGI (2005) ENESTYC.

En la manufactura, en 2004, la tecnología adquirida comercialmente sólo involucró al 5.3% de los establecimientos, y de éstos el 57.7% lo hizo a través de publicaciones o de eventos especiales. En los grandes predominó la compra de paquetes tecnológicos en 12.2% de los establecimientos; la consultoría en 11%, la obtenida de la matriz en 10 por ciento. En el tipo de equipo adquirido en 2004 predomina ampliamente el manual, en los grandes el automático, el manual y la máquina herramienta. Todo ello forma parte de la manera de funcionar de la configuración productiva que tradicionalmente ha dedicado poco de los ingresos a la compra de tecnología desde los noventa. En la manufactura desde los años noventa ha sido más extensivo el cambio en la organización del trabajo que el cambio en maquinaria y equipo de proceso, especialmente, en los establecimientos grandes.

Cuadro 24. Porcentaje de establecimientos manufactureros que realizaron cambios en la organización del trabajo

	<i>Cambiaron organización del trabajo</i>	<i>Cambios complejos en organización del trabajo (CEP y JIT)</i>
1994		
Grande	64.1	17.7
Mediano	53.0	15.6
Pequeño	37.1	15.5
1998		
Grande	96	10.2
Mediano	89.6	12.8
Pequeño	81.5	14.0
2001		
Grande	95.4	19.0
Mediano	95.2	4.9
Pequeño	82.1	12.6
2004*		
Total	22.9	8.45
Grande	77.1	
Mediano	72.0	
Pequeño	7.0	

*sólo manufactura no maquiladora.

Nota: (CEP= Control Estadístico del Proceso; JIT= Justo a Tiempo).

Fuente: INEGI (1995, 2002 y 2005) ENESTYC.

Cuadro 25. Porcentaje de establecimientos manufactureros no maquiladores que operan con nuevas formas de organización del trabajo y los que hicieron cambios

<i>Nuevas Formas de Organización del Trabajo (NFOR)</i>	<i>Porcentaje del total de establecimientos que los tienen en 2004</i>	<i>Porcentaje de establecimientos que hicieron cambios en 2004</i>
Control Estadístico del Proceso	8.4	2.8

Control Total de la calidad	17.8	1.5
Justo a Tiempo	5.3	1.0
Reingeniería	3.3	0.2
Reordenamiento del equipo	6.4	0.9
Rotación interna	5.0	0.7
Involucramiento	5.8	1.6
Control de calidad	17.8	13.9
Otro	1.3	0.6

Fuente: INEGI (2005) ENESTYC.

De los cambios en organización del trabajo establecidos en 2004, el principal fue el control de calidad. En el mismo año, 22.9% de los establecimientos manufactureros no maquiladores hizo cambios organizacionales, de éstos sólo el 12.4% fue en CEP y 4.5% en JIT.

Cuadro 26. Sindicalización en la manufactura

	<i>Porcentaje de establecimientos con sindicato</i>	<i>Porcentaje de trabajadores con sindicato</i>
1992		
Grandes	87.1	Nd
Medianos	84.0	Nd
Pequeños	66.0	Nd
1998		
Grande	90.1	68.2
Mediano	79.9	56.4
Pequeño	42.7	34.9
2001		
Grande	89.7	65.6
Mediano	78.2	56.2
Pequeño	51.7	40.8

Continúa...

...continuación

2004*	4.52	37.8
Grande	70.5	59.3
Mediano	62.6	49.9
Pequeño	35.9	33.0

*Sólo manufactura no maquiladora.
Fuente: INEGI (1993, 1999, 2002 y 2005) ENESTYC.

El porcentaje de establecimientos con sindicato en la manufactura se ha mantenido bajo, sin embargo, en los grandes es muy elevado y considerando que estos concentran a la mayoría del personal ocupado no es extraño que, por tanto, el porcentaje de trabajadores sindicalizados sea muy elevado, especialmente, en los grandes. En 2004, 89% del personal ocupado era de planta en la manufactura no maquiladora. Sin embargo, el hecho de que el porcentaje de trabajadores sindicalizados sea elevado no se refleja en mejores condiciones de trabajo, como la jornada laboral que es mayor de 40 horas por semana y los días laborales siguen siendo de seis; asimismo, la proporción de trabajadores asalariados sin prestaciones casi llega 50% y, en general, no ha cambiado esta situación. En cuanto a las remuneraciones éstas son bajas: las remuneraciones totales de obreros generales en la manufactura no maquiladora, en 2004, fueron de 4 600.00 pesos mensuales; el salario promedio mensual del obrero general en 2004: 3 mil pesos; el salario mensual promedio de obrero especializado, en 2004, de 4 mil pesos y el 72% de las remuneraciones de los obreros generales son salarios.

Cuadro 27. Tasas de regulación laboral en la manufactura no maquiladora, (2004)

Tipo de contratación	Manufactura sin maquila en general	Manufactura sin maquila que tienen Contrato Colectivo de Trabajo
Eventuales	8.74	1.4
Subcontratación	2.81	0.24
Trabajadores confianza	3.57	0.47
Rotación de personal	4.03	0.56
Promoción	4.08	0.96
Cambio de organización	3.65	0.62

Cambio tecnológico	2.35	0.32
Capacitación	5.44	1.59
Calidad o productividad	6.05	0.83
Jornada	17.30	2.84
Horarios	20.05	2.96
Tabulador	9.67	2.5
Prestaciones	8.95	2.4
Otra	2.18	1.63
Ninguna	66.17	69.77

Nota: la tasa de regulación se obtienen al dividir el número de establecimientos en los que existen regulaciones de un tipo de aspecto de la relación laboral entre el total de establecimientos.

Fuente: INEGI (2004) ENESTYC.

De la misma forma, el hecho de tener sindicato en la manufactura no se traduce en mejor regulación laboral. La tasa de regulación laboral, en 2004, fue nula en 66.17% de los establecimientos, y las más altas tasas de regulación corresponden a horarios (20%), jornada (17.3 por ciento). En los establecimientos grandes no tienen ninguna regulación laboral: 11.2%, y la más alta corresponde a capacitación: 69% de los casos. Cuando se tiene CCT las tasas son muy semejantes, con ninguna regulación están 69.7% de los establecimientos, posible indicador de la extensión del contratismo de protección, es decir, sindicatos simulados promovidos por las empresas. En cuanto al perfil de la mano de obra, en el 2004 predominaron los trabajadores generales sin particular especialidad, característica que se ha mantenido desde los años noventa y esta situación no cambia en los establecimientos grandes. Aunque es cierto que los obreros con nivel educativo menor o igual a primaria terminada han disminuido, y actualmente predominan los que tienen secundaria, resultado de la extensión de la educación pública.

Cuadro 28. Distribución porcentual de tipos de trabajadores por tamaño de empresa en la manufactura no maquiladora, 2004

	Total	Grande	Mediano	Pequeño	Micro
Total	100	42.3	12.4	16.3	29.0
Directivos	6.3	0.1	2.1	4.1	16.4

Continúa...

...continuación

Empleados	21.9	22.7	22.2	22.3	20.3
Obreros especializados	21.7	23.4	21.1	18.0	21.5
Obreros generales	49.9	53.8	54.6	55.6	41.8

Fuente: INEGI (2004) ENESTYC.

Para la manufactura en general y analizadas, las configuraciones productivas por dimensiones, concluimos que:

- Una minoría tiene tecnología elevada.
- Una mayoría han hecho cambios sencillos de organización del trabajo.
- La mayoría no están sindicalizadas y no cuentan con protecciones en contratos, prestaciones jornada y estabilidad en el empleo, y con bajos salarios aun en los establecimientos sindicalizados.
- Que la mano de obra en su mayoría no es calificada y de poca antigüedad en la empresa, con escolaridad no alta.

Podemos concluir que la reestructuración productiva avanzó en México, especialmente, durante la década pasada, pero el camino principal seguido no fue el cambio tecnológico en su nivel más alto, sino el cambio en la organización del trabajo, sin flexibilidad numérica ni salarial importantes (De la Garza y Bouzas, 1998); no obstante, la implantación de bonos de productividad no representaron considerablemente en el total de las remuneraciones (De la Garza, 2006). La flexibilidad avanzó más al nivel de los contratos colectivos de trabajo en lo funcional permitiendo la movilidad interna, la polivalencia y el ascenso por capacidad.

Es probable que haya en la manufactura tres o cuatro configuraciones productivas dominantes: la primera corresponde a las empresas macro con tecnologías de alto nivel, con extensión de nuevas formas de organización del trabajo y mano de obra calificada, y que han introducido la informatización de los procesos productivos y administrativos, salarios más elevados que los otros tipos; la segunda, el toyotismo precario caracterizado por tecnología media o baja, nuevas formas de organización del trabajo, flexibilidad media o baja y calificación baja, bajos salarios, alta rotación externa voluntaria; la tercera corresponde a la persistencia del taylorismo-fordismo, con tecnología media o baja, flexibilidad media o baja, media o baja calificación y organización fordista, y bajos salarios: sin olvidar en las micro y una parte de las pequeñas configuraciones tradicionales, con tecnologías de nivel bajo, formas arbitrarias de organización, no sindicalización y salarios bajos. En cuanto a la forma principal que ha adquirido la

reestructuración productiva, ésta ha seguido la vía del toyotismo pero a la mexicana, con bajos salarios en general, baja calificación, flexibilidad funcional, alta rotación externa de personal: un toyotismo precario (De la Garza, 2006a).

Modelos de producción en la maquila de exportación

La industria maquiladora inició operaciones en México hacia los años sesenta, sin embargo hasta los años ochenta y noventa fue cuando creció aceleradamente, así al grado de convertirse en parte del núcleo central de la configuración industrial manufacturera exportadora. Hay un régimen jurídico que regula las relaciones de la maquila con el mercado interno y externo, régimen que proporciona a las maquiladoras exenciones fiscales en la importación de insumos, maquinaria y equipo, y en la exportación de sus productos con la condición de exportar una parte de su producción, aunque las reglas se han flexibilizado con el tiempo. A partir de 2001, la maquila ha entrado en dificultades económicas, cayeron todos los indicadores económico productivos, hubo una ligera recuperación en el periodo 2004-2006 sin llegar a los niveles de 2000, para luego caer profundamente con la crisis actual.

Cuadro 29. Indicadores de crisis de la maquila

	2000	2001	2002	2003
Personal total ocupado	1 291 232	1 198 942	1 071 209	1 062 105
Número de establecimientos	3 598	3 630	3 003	2 860
Crecimiento tasa volumen físico de la producción	13.8	-9.7	-9.1	-1.0
Tasa de crecimiento de productividad	0.9	-2.8	1.7	-0.1
Exportaciones (millones de dólares)	79 467	76 881	78 098	77 476
Inversión extranjera en maquiladoras (millones dls.)	2 983	2 172.2	2 043.5	1 961.1

Fuente: Fox (2004).

Las causas de esta crisis han sido atribuidas a dos factores principales:

1. La caída en la demanda de productos de las maquilas debido a la recesión en la economía de Estados Unidos de principios de este siglo y la actual.
2. La competencia de otros países de salarios más bajos que México, tales como China y los países de América central, provocando el cierre de maquilas en México y a veces su traslado hacia alguno de aquellos países.³

Excepto la primera hipótesis, las explicaciones aceptan implícitamente que la maquila es un sector basado en bajos salarios y, por tanto, cuando esta ventaja nacional se agota la maquila tiende a salir del país o simplemente a cerrar sus plantas. Desde el punto de vista del desarrollo económico del país, la pregunta es si la maquila es una vía aceptable de crecimiento de la economía y de los empleos dignos. La posición optimista acepta que la Maquila empezó como trabajo de ensamble tipo taylorista-fordista, con trabajo no calificado, actividades repetitivas, tediosas, estandarizadas medidas en tiempos y movimientos; tecnología basada en herramientas manuales o en máquinas no automatizadas; abundantes mujeres, bajos salarios, con muy escasos encadenamientos productivos y de servicios en el territorio nacional. Sin embargo, añaden los partidarios de esta posición, la maquila ha tendido a transformarse, a partir de la década de 1980, en una actividad que no se reduce al ensamble sino que incorpora procesos propiamente de manufactura, con tecnología automatizada, nuevas formas de organización del trabajo, obreros más calificados y un incremento en el porcentaje de técnicos de producción (CEPAL, 1998). Por estas dos últimas circunstancias, y con una tendencia a la masculinización de la fuerza de trabajo que ha implicado mayor aprendizaje tecnológico, y la formación de clusters y otros encadenamientos productivos y de servicios (Carrillo y Hualde, 2002; Lara, 1998; Gereffi, Spencer y Bair, 2002).

Es decir, la propuesta optimista presenta a la maquila como una vía aceptable de desarrollo industrial a través de una transición (*Upgrading*) del ensamble sencillo a la manufactura compleja (Echeverri-Carroll, 1995). Los argumentos del *Upgrading* como un proceso evolutivo van en varios sentidos:

1. La constatación empírica, a través de estudios de caso, de que ya están presentes en México aspectos parciales de una maquila moderna (Kenney, 1998).

³ El impacto de la manufactura China en las exportaciones de la maquila mexicana hacia Estados Unidos se constata, a pesar de los costos más elevados de transporte de China a los Estados Unidos, porque en tales años México ha sido desplazado del primer lugar como proveedor de ropa y productos electrónicos por China, y en autopartes la distancia se reduce a favor de China.

2. La analogía con el sureste asiático, donde países como Corea del Sur, Taiwán, Singapur y Hong Kong empezaron en condiciones semejantes a las de México y actualmente son exportadores de manufacturas de alto valor agregado (Gereffi, Spencer y Bair, 2002).
3. La idea de que en México hay otras ventajas diferentes al bajo salario, como la cercanía con el mercado de Estados Unidos, la infraestructura, el costo de la energía, una mano de obra educada, así como paz laboral y social. Las anteriores condiciones harían que México sea atractivo aunque los salarios no fueran tan bajos como en otros países. Por tanto, si el salario no fuera la principal ventaja competitiva las maquilas tenderían hacia procesos de mayor valor agregado, con mano de obra más calificada y mejores salarios (Shaiken, 1990).
4. La discusión teórica acerca del fin del taylorismo-fordismo, que en el caso de las maquilas significaría que las plantas tayloristas-fordistas tendrían las limitaciones para aumentar la productividad propias de este modelo de producción y, por tanto, habría que cambiar de un modelo a otro de tipo Toyotista,⁴ de Lean Production o de especialización flexible, que sería la explicación más profunda de que sí hay cambio generacional en las maquilas (Wilson, 1996).
5. La tesis de las tres generaciones de la maquila —después se hablará de cuatro y hasta cinco—, que implica el tránsito de una primera generación consistente en ensamble sencillo y procesos tayloristas-fordistas con mano de obra no calificada; una segunda que aplicaría nuevas formas de organización del trabajo y tecnologías semiautomatizadas o automatizadas; y una tercera que sería de producción de conocimiento con mano de obra muy calificada.⁵
6. La tesis que afirma que las maquilas no son una rama, una industria o un modelo de producción sino un sector solamente caracterizado por un régimen arancelario y, por tanto, en la maquila cabrían muchas posibilidades de tipos de tecnologías, organización, fuerza de trabajo. Es decir, no habría una lógica

⁴ Modelo productivo inspirado en las experiencias históricas de Toyota en Japón, especialmente, forma de organización que utiliza trabajo en equipo, círculos de calidad, polivalencia, movilidad interna con involucramiento y participación de los trabajadores a favor de la productividad.

⁵ No hay ningún estudio que muestre una evolución entre una maquila de primera hacia una de segunda o hasta otra de tercera generación, y si los hubiera mientras no demuestren que éste es un proceso amplio que abarca más de un establecimiento no podría considerarse demostrada dicha tesis. Las escasas maquiladoras de generación de conocimiento, por ejemplo de diseño de motores, no resultaron de la transformación de maquilas de segunda generación en otras de tercera, sino de la decisión de los corporativos internacionales de establecer nuevos establecimientos en México

productiva o de industrialización propia de las maquilas, sino sólo se caracterizarían por estar inscritas en un régimen arancelario (Carrillo, 1992).⁶

Evidentemente, los argumentos optimistas son complementarios sólo en parte, en otros aspectos son contradictorios: los que hablan del *Upgrading* difícilmente pueden coincidir con la idea de que la maquila es un simple régimen arancelario, porque habría una transición a un modelo de producción y de industrialización más avanzado, por tanto la maquila sería un modelo en transformación. Asimismo, la idea de generaciones antigua, intermedia y nueva de la maquila apunta también a modelo de producción y de industrialización, no se diga de los que analizan el *Upgrading* como resultado de la crisis del taylorismo-fordismo.

Es cierto que una parte de la atracción para ser maquilas es la exención de aranceles y tarifas, pero es válido preguntarse si dicho régimen de aranceles aunado a otros factores, como el bajo salario, atrajo preferentemente maquilas con ciertas características productivas. También es lícito preguntar si en este proceso de atracción, en tanto modelo de industrialización, desempeñaron un papel ciertas relaciones con el entorno (Dussel, 1997).

Muchas de las preguntas anteriores se pueden resumir en si la maquila es un modelo de producción e industrialización o una configuración, o la imbricación entre un número finito de éstas, entendiendo por una configuración productiva la compuesta de cierto nivel de la tecnología, forma de organizar el trabajo, tipo de relaciones laborales y condiciones de trabajo, perfil de la mano de obra (sociodemográfico, de calificación y salarial); culturas laborales y gerenciales, y de industrialización, como formas de encadenamientos productivos y de servicios hacia delante y hacia atrás, vínculo con los mercados de la tecnología, de trabajo y de dinero, con el sistema de relaciones de trabajo de una zona o del país, con las políticas económicas, con el mercado interno y externo, con el resto de la industria, la agricultura o los servicios.

Tanto las configuraciones productivas como las industriales en ciertas condiciones del mercado, institucionales y políticas llegan a sus límites para incrementar la productividad y la competitividad. La pregunta es por tanto si es posible caracterizar configuraciones productivas centrales en la maquila —que es diferente a la búsqueda de una configuración única—, a diferencia de la tesis que dice

⁶ Es evidente que la maquila empieza por un régimen jurídico de tipo arancelario para incrementar la industrialización, generar empleos, aumentar las exportaciones, pero el problema es si acogiéndose a este régimen se establecieron principalmente ciertos modelos productivos, sin suponer total homogeneidad en el sector.

que es un simple régimen arancelario, y si las dificultades actuales de la maquila se explican por límites en las formas de cómo se produce. El análisis de dichos problemas tiene que ir al interior de los procesos productivos y sus articulaciones con el entorno, bajo el supuesto de que las formas de producir pueden relacionarse con variables económicas del sector. De manera complementaria, si en México hubiera obstáculos para extender el *Upgrading* en la maquila ¿cuales serían las causas y diferencias con el proceso seguido en el sureste asiático desarrollado? (Wilson, 1996).⁷ El caso es que el crecimiento de la productividad en la maquila —a partir de 1995, año de crisis y de grave disminución de los salarios reales— ha tenido un comportamiento decreciente en términos generales.

Cuadro 30. Índices de productividad en la maquila (1993= 100)

Año	Índice
1993	100
1994	103.7
1995	104.0
1996	103.5
1997	97.6
1998	97.1
1999	96.8
2000	97.5
2001	94.5
2002	95.0

Fuente: INEGI, Banco de Información Económica (BIE).

Las maquilas grandes de más de 250 trabajadores por establecimiento representan la mayor parte del personal ocupado, del capital fijo invertido y del valor de la producción. Aunque en el total de los establecimientos maquiladores, los grandes no son la mayoría.

⁷ Es claro que sobre el comportamiento productivo de un sector influyen los encadenamientos productivos y no productivos, pero es una simplificación afirmar que el crecimiento de la productividad se atribuye exclusivamente a los encadenamientos; esta tesis no toma en cuenta que cada establecimiento en cadena influye, a su vez, en el comportamiento del conjunto, de tal forma que la productividad de la cadena es resultado de la productividad en cada unidad, más el plus del encadenamiento.

Cuadro 31. Importancia de los Establecimientos grandes (más de 250 trabajadores) en la maquila de exportación

	1999	2001
Porcentaje del total de establecimientos	43.1	36.2
Porcentaje del personal total ocupado	87.3	78.8
Porcentaje del capital fijo invertido	96.3	76.1
Porcentaje del valor de la producción	82.5	81.1

Fuente: INEGI (1999 y 2002) ENESTYC.

Cuadro 32. Importancia de las relaciones con el extranjero en la maquila

	1999	2001
Porcentaje del total de establecimientos	64.1	58.2
Porcentaje del total de capital fijo invertido	96.7	76.28
Porcentaje de subsidiarias con respecto de lo establecimiento de capital extranjero	98.4	63.7
Establecimiento de los Estados Unidos con respecto de los de capital extranjero	87.4	90.4
Subsidiarias de Estados Unidos con respecto de las subsidiarias extranjeras	87.7	91.0
Porcentaje de capital Estados Unidos con respecto de las de capital extranjero	96.7	76.3
Porcentaje de exportaciones hacia Estados Unidos y Canadá	90.4	95.5
Porcentaje de insumos importados de Estados Unidos y Canadá	82.15	80.2
Porcentaje que representan las exportaciones en el total de ingresos	73.5	85.4
Porcentaje de insumos importados en el total de insumos	87.4	87.1
Porcentaje de las exportaciones hacia los Estados Unidos y Canadá	90.39	95.5

Fuente: INEGI (1999 y 2002) ENESTYC.

La maquila es un sector volcado hacia el exterior, la mayoría de las maquilas son de capital extranjero y de éstas la gran mayoría son subsidiarias de grandes corporaciones, en especial, de Estados Unidos. Asimismo, la mayoría de las exportaciones van a Estados Unidos y las importaciones vienen de este país. Las exportaciones representan la gran mayoría de los ingresos de las maquilas y esta situación no ha cambiado con el tiempo, y este tipo de comportamiento no se reduce a ser empresas inscritas en un régimen jurídico.

De los indicadores del cuadro 32, concluimos que la mayor parte del equipo y maquinaria en la maquila no es de alta tecnología, que la presencia de la más avanzada queda reducida a porcentajes sumamente pequeños.

Cuadro 33. Distribución relativa del valor de la maquinaria y el equipo en operación en los establecimientos maquiladores (1998 y 2000)

Tipo	Total	
	1998	2000
Equipo manual	7.3	17.6
Equipo automático	10.3	36.8
Maquinas herramientas	76	36.0
Máquinas herramientas de control numérico	2.4	3.0
Maquinas herramientas de control numérico computarizado	3.3	4.9
Robots	0.3	1.6

Fuente: INEGI (1999 y 2001) ENESTYC.

Nota: la diferencia de 100% se debe al redondeo.

En cuanto a la investigación y desarrollo, 16.9% de los establecimientos maquiladores reportaron en 1998 que lo hicieron en su propio establecimiento, sin embargo, sólo 5.3% hicieron diseño de nuevos productos, o de maquinaria y equipo. En cambio, 59.6% de los establecimientos declararon pagos por transferencia o compra de tecnología.

La principal fuente de tecnología de las maquilas son las casas matrices, esto es particularmente intenso entre los establecimientos grandes (64.3% en 1999), en las medianas baja a 35.7% y en las pequeñas es de sólo 23.5 por ciento. La segunda fuente de tecnología es la lectura de publicaciones, las asesorías y la asistencia a

eventos académicos. En las grandes, esta fuente es menos importante (0.7%), en cambio en las medianas es de 38.9% y en las pequeñas de 27.1% en 1999. Es probable que este indicador de uso de publicaciones, asesorías y asistencia a eventos esconda una forma muy tradicional en México de hacerse de tecnología, la copia o la construcción a partir de modelos que no implican pago por transferencia o regalías. Además, la actividad maquiladora es considerada suficientemente volátil como para arriesgar en inversiones tecnológicas de consideración.

Cuadro 34. Porcentaje de los ingresos de las maquilas destinados a la inversión en tecnología

Tipo de inversión	Establecimientos nacionales		Establecimientos extranjeros	
	1997	2000	1997	2000
Compra de maquinaria y equipo	1.75	1.56	1.12	1.0
Ingeniería básica y asesoría técnica	0.21	0.12	0.04	0.05
Tecnología administrativa	0.03	0.06	0.01	0.08
Otra	0.01	0.0	0.01	
Total	2.0	1.82	1.2	1.15
Investigación y desarrollo	0	0.07	0.00	0.01
Uso de patentes y marcas	0	0	0.01	0.01

Fuente: INEGI (1999 y 2001) ENESTYC.

Cuadro 35. Porcentaje de establecimientos que realizaron cambios complejos en organización del trabajo

Cambios organizacionales complejos	1999	2001
Justo a Tiempo	7.0	8.4
Control Estadístico del Proceso	7.1	15.6
Control Total de la Calidad	29.8	24.4

Fuente: INEGI (1999 y 2001) ENESTYC.

La segunda gran dimensión de lo que estamos considerando las configuraciones productivas de la maquila es la organización del trabajo. La mayoría de los cambios en la organización del trabajo en la maquila fueron dentro de la forma toyotista de organización, pero en formas simples como los círculos de calidad o el cambio de *Lay Out*. En cambio, los que realizaron transformaciones más complejas como el Justo a Tiempo, el Control Estadístico del Proceso o el Control Total de la Calidad son minoría (las cifras no deben sumarse porque un mismo establecimiento hizo todos los cambios a la vez). De cualquier forma, los cambios organizacionales han sido más frecuentes en la maquila que los tecnológicos duros, y las cifras muestran que los cambios en la organización del trabajo, desde sus formas más simples hasta las más complejas, están en la mayoría de las maquilas. Sin embargo, el círculo virtuoso de las nuevas formas de organización del trabajo no se cierra al no impactar las empresas en la conciencia de los trabajadores, sin lograr su identidad con el trabajo y la empresa, su involucramiento y participación. Como veremos más adelante, los elevados índices de rotación externa voluntaria de personal en la década de 1990 pudieran relacionarse con la ausencia de este componente moral en las nuevas formas de organización del trabajo por los bajos salarios, el trabajo alienado e intenso, la falta de carreras profesionales entre otros factores.

La tercera gran dimensión de las configuraciones productivas son las relaciones laborales, dos aspectos importantes de estas son la bilateralidad con los sindicatos o los trabajadores y la otra la flexibilidad del trabajo. El porcentaje de establecimientos maquiladores con sindicato es alto (53.9% en 1999 y 56.8% en 2001), y la CTM (principal central sindical del país) ocupa el lugar principal, seguida de lejos de la CROC y la CROM, las tres principales centrales corporativas en México. Comparando con el sector manufacturero en general, los porcentajes de trabajadores sindicalizados son semejantes, 46% en la manufactura contra 42.3% en la maquila en 1999, y 44.6% en 2001. Los especialistas en la maquila han encontrado dos modelos de relaciones entre sindicatos y empresas en el sector; por un lado, el que predomina en Tijuana con contratos cercanos a los de protección⁸ (De la O. y Quintero, 1992), con ausencia práctica de los sindicatos de los lugares de trabajo y amplias prerrogativas para organizar el proceso de trabajo y gestionar la mano de obra por parte de las gerencias. Por otro lado, un modelo corporativo tradicional presente en la maquila de Matamoros

⁸ En México se llama sindicatos y contratos de protección a aquellos que están registrados ante las autoridades del trabajo, pero los trabajadores desconocen que pertenecen a un sindicato o el contenido del contrato. Se trata de una simulación de representación de los trabajadores y de regulación de la relación laboral concertada entre líderes sindicales, gerentes y autoridades gubernamentales.

que mantiene el monopolio de la contratación de la mano de obra casi a 100% y obtiene prestaciones económicas adicionales a las de ley en la zona de Matamoros. Sin embargo, ambos modelos dejan a las gerencias la gestión del proceso productivo sin ingerencias por partes de los sindicatos. En comparación con el sindicalismo de la gran industria no maquiladora, ni siquiera el caso de Matamoros se asemeja al tipo de relaciones que han establecido los grandes sindicatos nacionales con las empresas de tipo corporativo, porque estos últimos (petroleros, electricistas de la comisión federal de electricidad textileros, automotrices de la industria terminal) tienen una importante ingerencia defensiva dentro del proceso de trabajo y aunque sus contratos en general han sido flexibilizados el sindicato sigue teniendo presencia en los ascensos, la distribución de tareas, la movilidad interna, la negociación defensiva de la introducción de nuevas tecnologías o formas de organización del trabajo. No es comparable un contrato colectivo de la maquila de Matamoros con los del núcleo central del corporativismo sindical, están más cerca de los de Tijuana que de la Industria automotriz terminal que no es maquiladora. En cambio, los contratos de la maquila de Matamoros pudieran asemejarse en prestaciones y bilateralidad entre sindicatos y empresas con los de sindicatos corporativos en empresas manufactureras medianas. Es decir, en este caso no basta con considerarlos corporativos tradicionales sino que habría que agregar de bajo perfil de protección y de bilateralidad. En cambio, el otro modelo sindical y de contratación en la maquila se asemeja al de los contratos y sindicatos de protección.

La flexibilidad laboral tan extendida en las maquilas no significa que estos establecimientos no lo tengan regulado, normalmente a favor de las gerencias, aspectos fundamentales de cómo se gestiona la fuerza de trabajo. Porque una forma de regulación frecuente es precisamente el establecer en los contratos colectivos de trabajo que la decisión será tomada por la gerencia. Es decir, las cifras altas de regulación podrían conceptualizarse como de regulación unilateral en cuanto a decisiones en el proceso de trabajo, conservando comúnmente los sindicatos el monopolio de la contratación de personal formalmente, porque en la práctica de la contratación con sindicatos de protección las gerencias tienen amplias prerrogativas también en este renglón.

La mayoría de los establecimientos maquiladores no emplean trabajadores eventuales, aunque se elevaron un poco entre 1999 y 2001, y cuando lo hacen la causa principal es por aumento en el volumen de la demanda del producto. El porcentaje de eventuales era de 3.2% del total de trabajadores en 1999, de la misma manera los trabajadores subcontratados por horas y por honorarios, son muy escasos hasta la fecha. Pero estas cifras se repiten para la manufactura en general, una posible explicación es que siendo los contratos en la maquila de protecciones mínimas, en muchos

aspectos no rebasan las de Ley laboral, con mayoría de sindicatos de protección y salarios bajos, además por ser hasta hoy un sector de paz laboral aparente, las empresas pudieran no verse precisadas a buscar subcontratistas o a emplear eventuales, como tampoco a buscar la desindustrialización.

Cuadro 36. Indicadores de redes entre empresas y encadenamientos productivos en la maquila

<i>Tipo de encadenamiento productivo</i>	<i>1999</i>	<i>2001</i>
Porcentaje de establecimientos que contrataron a otras maquilas	18.0	0.03
Porcentaje de la producción total que fue maquilada	10.44	14.1
Porcentaje de establecimientos que subcontrataron a otros	4.2	2.8
Porcentaje del valor de la producción realizada por subcontratistas	4.0	5.0
Porcentaje de establecimientos que fueron subcontratados por otros	2.9	2.2
Porcentaje de los ingresos por ser subcontratado con respecto a los ingresos totales	6.99	11.56

Fuente: INEGI (1999 y 2001) ENESTYC.

Como señalamos al inicio de este informe, hay una polémica en cuanto a la capacidad de arrastre de la maquila por la vía de los encadenamientos o la subcontratación dentro del país. La encuesta ENESTYC denomina hacer maquila para otra empresa a realizar una parte de la transformación fuera de las instalaciones de la contratante y subcontratación cuando la transformación se realiza en las propias instalaciones de la contratante pero con trabajadores de la subcontratada, en otros estudios ambos serían incluidos en las tareas de subcontratación. En todo caso, los encadenamientos productivos pueden implicar que la maquila contrate con otras tareas a su vez de maquila dentro de México o de subcontratación, en este sentido el porcentaje de establecimientos que contrató labores de maquila o de subcontratación con otros se redujo substancialmente a raíz de la crisis de 2001; en cambio, en valor aumentó el porcentaje que fue maquilado. El porcentaje del valor de la producción que fue subcontratada a otros aumentó un poco. La otra línea de encadenamiento es cuando la maquila realizó a su vez tareas de maquila o como subcontratista de otras empresas dentro de México. En este aspecto el porcentaje de maquilas que fueron subcontra-

tadas por otras empresas se redujo, aunque aumentaron sus ingresos por tareas de subcontratación. De cualquier manera los porcentajes son bajos y no muestran una tendencia hacia el fortalecimiento de encadenamientos. De la misma forma, la realización de actividades en conjunto con otros establecimientos, aunque no fueran maquilas, son bajas. El porcentaje más alto de estas actividades fue la utilización compartida de maquinaria y equipo (7% de las maquilas lo hicieron en 1999), en tanto que actividades conjuntas de ventas, crédito, investigación y desarrollo fueron mucho más escasas. Diversos factores pueden influir en esta incapacidad de la maquila para establecer encadenamientos productivos amplios en México:

1. Las políticas de las matrices que obligan a la importación de insumos de la matriz o entre filiales como estrategia global o multinacional que mira hacia la rentabilidad de la cadena internacional, y no hacia un segmento ubicado en un país en particular, mucho menos hacia el desarrollo del tejido industrial de una nación.
2. Las deficiencias nacionales de las empresas para producir justo a tiempo, con calidad y productividad homogéneas y sostenidas en el tiempo, así como con costos competitivos.
3. El propio régimen jurídico de la maquila que proporciona exención de impuesto para la importación de insumos, y que con esto no propicia la sustitución de proveedores con empresas dentro del territorio nacional.

La cuarta gran dimensión de las configuraciones productivas es el perfil de la mano de obra que incluye el sociodemográfico (edad, escolaridad, género, estado civil), el laboral (calificaciones, distribución por categorías ocupacionales, jornada semanal, capacitación, antigüedad) y el salarial (salario base, prestaciones, estímulos y bonos).

Cuadro 37. Distribución porcentual del personal total ocupado por género y categoría ocupacional

Categoría	Total		Hombres		Mujeres	
	1999	2001	1999	2001	1999	2001
Total	100	100.0	50.7	49.7	49.3	50.3
Directivos	1.4	1.3	91.0	74.2	9.0	25.8
Empleados	18.1	19.1	59.0	54.1	41.0	45.9

Obreros especializados	19.3	21.0	57.5	53.4	42.5	46.6
Obreros generales	61.2	58.6	49.9	46.4	50.1	53.6

Fuente: INEGI (1999, 2001) ENESTYC.

La distribución por género del personal total ocupado en la maquila ha tendido a igualarse, a diferencia de los años ochenta en que había un claro predominio de las mujeres, lo anterior es particularmente cierto en obreros generales (que no poseen una especialización en particular); en cambio, en gerencia, empleados de oficina y obreros especializados predominan los hombres. El porcentaje del total del personal ocupado que no tiene una especialidad en particular sigue siendo muy alto (61.2% del personal total ocupado en 1999 que se redujo a 58.6% en 2001), si se consideran únicamente los obreros este porcentaje de obreros no calificados se elevaba a 76% del total de obreros en 1999 y sólo se redujo a 73.6% en 2001; es decir, la maquila sigue siendo el lugar del trabajo no calificado. Comparando con la manufactura, el porcentaje de obreros especializados es de 33.4% contra 19.3% en la maquila. Todavía hay diferencias en cuanto a composición por género con la manufactura, en la que el personal masculino significaba 71.1% contra 50.7% en la maquila en 1999.

En el total del personal ocupado en la maquila predominan los trabajadores con primaria completa o menos (51.1% en 1999 y bajó a 42.6% en 2001), seguidos de secundaria completa (31.1% en 1999 que aumentó a 35.5% en 2001). Entre los Directivos predominan ampliamente los profesionistas, los empleados de oficina se reparten entre secundaria completa y bachillerato o carrera técnica, los obreros especializados tiene mayoritariamente primaria y secundaria completas, y los obreros generales, que son la gran mayoría del personal ocupado en la maquila, más de la mitad tienen primaria completa; aunque este porcentaje bajó entre 1999 y 2001 todavía más de 50% se encuentran en esta situación. Se desmiente el mito del nivel educativo alto en la maquila que han difundido estudios parciales de este sector. La crisis en la maquila se ha traducido como ya hemos visto en una preferencia de los establecimientos que no cierran por trabajadores con mayor nivel educativo, sin que las tendencias de los noventa se reviertan todavía del predominio de personal ocupado de bajo nivel educativo, en particular, entre los obreros. Según la ENESTYC, el nivel de secundaria es el nivel educativo que en la mayoría de las maquilas buscan las gerencias para los obreros especializados y el de primaria completa para los obreros generales, es decir, independientemente de los niveles de educación disponibles en el mercado de trabajo, la política de contratación de las gerencias maquiladoras coincide con los niveles que se encuentra empíricamente en las empresas, posible

indicador de no búsqueda de mayor calificación por las características de los procesos productivos.

A principios de los años noventa, en 1991 (Carrillo y Santibáñez, 1993), la tasa mensual de rotación externa en la maquila era de 10%, aunque esta cifra variaba por ciudades y ramas, las de la frontera norte eran las que tenían cifras más altas de rotación (Tijuana 12.7% y Ciudad Juárez 10.9% mensuales), y por ramas la del vestido 15.8 por ciento.

Para 1999, la mayoría del personal total ocupado (67.3%) no rebasaba los tres años de antigüedad en el establecimiento maquilador, aunque en 2001 han sido ampliamente rebasados por los que tienen entre uno y tres años de antigüedad; en cambio, los directivos se reparten entre aquellos que han durado entre uno y 10 años. Los empleados de oficinas están concentrados en la antigüedad de uno a cinco años. Los obreros especializados entre cero y cinco años. En cambio, los obreros generales tenían menos de un año, en 1999, pero en 2001 han sido rebasados por los que han durado entre uno y tres años en el trabajo. Ciertamente la mayoría de los trabajadores, los obreros generales, tiene poca antigüedad en la maquila (menos de tres años) el 67.5% y el 32.6% con menos de un año en 2001. Las tasas de rotación externa son una de las explicaciones de la brevedad de la antigüedad de la mayoría de los trabajadores en la maquila, en estas condiciones es difícil pensar que, a pesar de que las nuevas formas de organización del trabajo se han extendido en este sector, el involucramiento y la participación por parte de los trabajadores, pudiera darse de manera sincera en la mayoría de esta clase obrera de antigüedad tan breve en la empresa. Sin embargo, la crisis trajo algunos cambios importantes, los trabajadores tienden a rotar menos que antes y los empleadores prefieren conservar personal de mayor antigüedad con respecto de los de menor tiempo en la empresa.

Cuadro 38. Remuneraciones en la maquila/en la manufactura

	<i>Remuneraciones Maquila/ Manufactura (%)</i>
1994	56
1995	61
1996	61
1997	63
1998	62
1999	60

2000	57
2001	63
2002	64.8
2003	64.9
2004	64.7
2005	68.4
2006	65.7

Fuente: STYPS (2005).

Entre 1994 y 2003, las remuneraciones en la maquila (que comprenden salarios base, prestaciones, bonos estímulos, horas extras) aumentaron con respecto a los que se pagan en la manufactura, en general, pero nunca los han rebasado (en 2004 la maquila pagó sólo 64.7% que la manufactura). En 2004, el salario por hora en la manufactura fue de 4.4 dólares, en la maquila de 2.8 dólares.

Cuadro 39. Distribución porcentual de las remuneraciones pagadas al personal por rubro

<i>Tipo de remuneración</i>	<i>1999</i>	<i>2001</i>
Sueldos y salarios base	68.5	80.2
Horas extras	10.0	4.5
Prestaciones	18.4	13.8
Otras remuneraciones	3.1	0.5

Nota: se excluyó el rubro de contribuciones a la seguridad social para hacerlo comparable con otras estadísticas de remuneraciones.

Fuente: INEGI (1999, 2001) ENESTYC.

La parte gruesa de las remuneraciones obtenidas por los trabajadores en la maquila, la conforman sueldos y salarios base: 68.5% en 1999, que han aumentado considerablemente en 2001 al alcanzar 80.2%; las horas extras constituían 10% del total de remuneraciones en 1999, en el 2001 han bajado a 4.5%; las prestaciones sociales también han bajado de 18.4% en 1999 a 13.8% en 2001. Habría que advertir que en otras remuneraciones se encuentran los bonos por asistencia, puntualidad, productividad, etcétera, entre todos ocupan un porcentaje muy bajo del total de las remuneraciones de 3.1% en 1999, y han caído a la irrisoria cantidad de 0.5% del total de

remuneraciones en 2001. Es decir, la crisis en cuanto a remuneraciones y salarios ha sido afrontada por las empresas maquiladoras reduciendo la parte variable, en particular, horas extras y los bonos y estímulos, adquiriendo más importancia la fija que corresponde a los salarios base.

Desde el punto de vista de las configuraciones productivas, la mayoría de las maquilas son ensambladoras que utilizan tecnología intermedia (maquinizada no automatizada), prácticamente no realizan investigación y desarrollo, sino que la tecnología la obtienen de sus matrices; han introducido cambios organizacionales, aunque en la mayoría las formas más simples como los círculos de calidad, es probable que lo que predomine sea el taylorismo- fordismo mezclado con aspectos parciales, comúnmente los más sencillos del toyotismo. La mayoría de las maquilas tienen sindicato, aunque otros estudios sugieren que muchos pueden ser o comportarse como si fueran de protección, la mayoría de los trabajadores son de planta, característica general de las manufacturas en México. Los encadenamientos productivos son escasos. La mano de obra se ha ido masculinizando aunque se ha estabilizado, compartiendo actualmente entre hombres y mujeres porcentajes casi por igual, sin embargo, el crecimiento de los trabajadores masculinos no ha estado aparejado con la calificación y la mayoría sean hombres o mujeres no son calificados, el nivel de instrucción tendió a aumentar a secundaria, la antigüedad a subir de menos de un año entre obremos generales, a entre uno y tres, las jornadas de trabajo siguen altas, y el porcentaje que representan los bonos por productividad en el total de las remuneraciones es muy bajo y tendió a ser menor, los salarios siguen siendo bajos, no suficientes para la subsistencia de una familia promedio. Un análisis reciente (De la Garza, 2005) mostró que las configuraciones productivas predominantes fueron primero la combinación entre organización fordista, tecnología baja o media, flexibilidad baja o media y calificación baja o media con bajos salarios y, en segundo lugar, el toyotismo precario consistente en la introducción de nuevas formas de organización del trabajo, con tecnología, flexibilidad y calificación bajas o medias y bajos salarios, otros perfiles existen pero son francamente minoritarios.

Cuadro 40. Configuraciones productivas de los establecimientos maquiladores en México (2004)

<i>Perfil</i>	<i>Porcentaje</i>
Organización fordista, tecnología baja o media, flexibilidad baja o media y calificación de baja a media	47.2%
Organización fordista, tecnología baja o media, flexibilidad baja o media y calificación alta	7.5%

Organización fordista, tecnología baja o media, flexibilidad alta y calificación de baja a media	9.4%
Organización fordista, tecnología baja o media, con flexibilidad y calificación altas	3.8%
Organización fordista, tecnología alta, con flexibilidad y calificación bajas o medias	9.4%
Organización toyotista, con tecnología, flexibilidad y calificación bajas o medias	17.0%
Organización Toyotista, con tecnología y flexibilidad bajas o medias y calificación alta	3.8%
Organización Toyotista, con tecnología alta pero con flexibilidad y calificación bajas o medias	1.9%
Total	100.0%

Fuente: De la Garza (2005).

Es decir, estamos lejos de tener en la maquila no sólo a la tercera generación (maquila de producción de conocimiento) de que habla Jorge Carrillo —una prueba indirecta es la cifra pequeña de las maquilas de servicios, categoría en donde deberían de estar incluida la producción de conocimiento— sino que habría dudas de la forma que adquiere la segunda, al menos no se presenta con alta tecnología y, seguridad con fuertes elementos tayloristas y fordistas, además de una mano de obra mal pagada, de alta rotación externa y poco calificada. Durante los años de la crisis de la maquila que se inicia en 2001 se observa una disminución en el total de establecimiento de los de tamaño grande, así como del porcentaje de trabajadores empleados en estos, asimismo aumentó la antigüedad de los establecimientos, y aunque el capital extranjero sigue siendo mayoritario disminuyó apreciablemente. Es decir, las empresas maquiladoras que se fueron o quebraron con la crisis fueron preferentemente las grandes, de capital extranjero, subsidiarias de otras y las más jóvenes. Sin embargo, no ha disminuido su carácter exportador hacia Estados Unidos ni tampoco la proporción de los insumos importados con respecto de los totales, no hubo en la crisis una sustitución de insumos extranjeros por nacionales, coincidente con las cifras bajas que se mantuvieron de indicadores de encadenamientos productivos.

Los límites del toyotismo precario y la restauración del corporativismo sindical en México

El concepto de límite de una configuración productiva se empezó a utilizar desde finales de los años setenta, referido al del taylorismo-fordismo, aunque en aquella época no

se le denominaba modelo de producción propiamente dicho, sino forma de organización del trabajo o régimen de acumulación. Los límites del taylorismo-fordismo como forma de organización del trabajo se referían a la inutilidad de insistir en aplicar sus principios para el incremento de la productividad (Addison y Hirsch, 1989). En esa época se cuestionaron las bondades de los principios del taylorismo-fordismo: la segmentación de tareas en forma minuciosa para tener operaciones simplificadas, estandarizadas y medidas con tiempos y movimientos, la división del trabajo por puestos individualizados organizados en secuencias lineales y, por tanto, el empleo de mano de obra no calificada. Esta forma de organización que permitió elevar la productividad desde principios del siglo xx, primero en Estados Unidos y luego en otros países, habría llegado a su límite en torno a la gran crisis capitalista de segunda mitad de los años setenta, porque implicaba un tiempo productivo y otro improductivo de transporte entre un puesto y otro en la línea de producción, y el principio de segmentación minuciosa haría aumentar el porcentaje del tiempo de transporte interno en las líneas de producción con respecto al tiempo total de producción que llegaría a contrarrestar la ventaja de operaciones más rápidas al dividir más el trabajo (Boyer, 1989). Por otro lado, no era posible segmentar indefinidamente el trabajo ni tampoco simplificarlo más, después de cierto punto. También, la organización taylorista-fordista, basada en el mayor desgaste de la fuerza de trabajo —lo que Marx llama intensificación del trabajo, que no es el concepto de trabajo intensivo de la economía convencional que remite a relación de costos laborales a costos totales—, supuso resistencias individuales y colectivas de los trabajadores relacionadas con dicha intensificación, con la monotonía, el trabajo poco creativo y poco participativo (Boyer, 1989). Las resistencias de los trabajadores podrían ir desde la incapacidad física para trabajar más rápido, hasta las formas menos directas como el tortuguismo, el sabotaje a la producción, el ausentismo, el *turn over*, el alcoholismo, la drogadicción. Las formas de resistencia colectiva a esta forma de organización desgastante de la mano de obra más reconocidas fueron el paro loco, la huelga, la negociación colectiva que frenaba la velocidad de las cadenas de montaje. Y las culturales, con la no conformación de una cultura organizacional homogénea, sino la segmentación entre las culturas obreras y las de las gerencias y el empresariado, con sus consecuencias en la no identidad con el trabajo, con la empresa y la productividad (De la Garza, 2000).

La visión regulacionista con su concepto alterno de fordismo, como régimen de acumulación, añadió el componente de articulación entre producción en masa y consumo en masa, componente muy importante porque permitió relacionarlo con niveles de la economía y la política que rebasaban al proceso productivo. Sin embargo, las teorías de crisis del taylorismo-fordismo no dejaban de ser tipos ideales con relación a situaciones muy diversas de implantación de tales formas de producción

en el mundo: primero, no en todos los países se vivió un periodo keynesiano de casi pleno empleo, con sindicatos fuertes y representativos de los trabajadores, ni se acuñaron en forma acabada culturas obreras arraigadas en la gran fábrica manufacturera con trabajo estable y orgullo obrero; de tal forma, que elementos importantes que apuntarían hacia límites de esta forma de organización del trabajo, así como a las formas de resistencia que la acompañaron, no operaron al mismo tiempo ni se presentaron iguales siempre. De tal manera que el taylorismo fordismo sigue existiendo en el mundo, especialmente, en países maquiladores, de bajos salarios, sindicatos inexistentes o controlados por los Estados, con abundante mano de obra dispuesta a aceptar un empleo por bajas remuneraciones y gran desgaste de su fuerza de trabajo (Clark, 1980).

De cualquier forma, de manera sistemática en los inicios de los años ochenta las nuevas doctrinas gerenciales, una parte de la academia, de los gobiernos y organismos internacionales plantearon como salida a la crisis de productividad de la década de los setenta la implantación del toyotismo con sus principios de: reintegración de tareas *vs.* segmentación del taylorismo; polivalencia *vs.* trabajo simplificado y rutinario; movilidad interna entre puestos, categorías y departamentos *vs.* un puesto un hombre; participación e involucramiento del trabajador para poner a disposición de la empresa el saber hacer tácito acumulado por éste *vs.* un trabajador que se reduce a obedecer reglas; la creación de una cultura propiamente organizacional, es decir, compartida por directivos y trabajadores y una identidad del trabajador con la empresa y con su trabajo *vs.* la actitud instrumental del trabajador (Marslen y Thompson, 1990). Sin embargo, como sucede con todas las recetas abstractas, tenía el defecto de ignorar que las doctrinas gerenciales siempre se asientan en contextos y con actores locales que las llenan de contenido y con ello las formas y los resultados de su aplicación pueden diferir. Se olvidaba que el éxito de Japón a partir de la década de 1950 y, en especial, durante la crisis de los años setenta no se podía disociar de instituciones del sistema de relaciones de trabajo que sobrepasaban a las empresas, como era la institución en las grandes compañías del trabajo de por vida, el ascenso no por capacidad sino por antigüedad, la existencia como fenómeno histórico construido con conflictos después de la Segunda Guerra Mundial de la figura del *sindicato de la casa* (sindicato que coopera con la gerencia en la gestión cotidiana de la fuerza de trabajo dentro del proceso de trabajo), la existencia de un reparto de utilidades según el desempeño financiero de la empresa (muy diferente de los bonos occidentales por productividad individualizados), la presencia de un mercado dual de trabajo, uno muy protegido por las empresas grandes y otro desregulado que permitía la expulsión de trabajadores de las compañías subcontratistas en momentos de crisis y, finalmente, una seguridad social en las firmas grandes dependiente de la empresa y no del Estado (Metclaf, 1993).

Pero, el nuevo toyotismo, como antes el taylorismo, se asentó inevitablemente en contextos locales. Para países como México:

1. Con una abundante mano de obra en busca de empleo, no calificada, de bajo nivel educativo, joven, sin experiencia laboral.
2. Dispuesta a aceptar bajos salarios.
3. Con sindicatos corporativos poco representativos, dispuesto a aceptar condiciones laborales a la baja.
4. Con un gobierno controlador de las relaciones de trabajo a favor de las empresas que avala, protege y contribuye junto con los sindicatos a erradicar la disidencia.

Esta “nacionalización” del toyotismo ayudó, junto a decisiones de los actores principales, Estado, empresas, sindicatos y trabajadores a la conformación de un *toyotismo precario*, como forma dominante de la reestructuración productiva en México, que implicó: aplicación parcial del justo a tiempo y el control total de la calidad, en la mayoría de las empresas reestructuradas reducido a sus aspectos más simples como los círculos de control de calidad; un toyotismo que en México implicó la continuación de la segmentación entre el trabajo de operación de los obreros y el de concepción de técnicos, ingenieros y directivos, con el predominio de obreros no calificados; el achatamiento de los tabuladores para obreros, con la consiguiente no carrera profesional, sobre todo, la persistencia de la barrera entre ser obrero y no; flexibilidad salarial extensa, pero convenios de productividad que premian la puntualidad y asistencia, además, de montos poco atractivos como bonos; persistencia en el sector estructurado de la economía de la rigidez en el empleo y desempleo, las reglas generales de cómo desemplear no han cambiado y están contenidas en la Ley Federal del Trabajo; flexibilidad funcional más amplia que la numérica; bajos salarios y una mayoría de los obreros en los linderos de la pobreza (De la Garza y Bouzas, 1998; De la Garza, 1994). El toyotismo precario se combinó con la flexibilización de los contratos colectivos de trabajo a partir de la segunda mitad de los años ochenta. Esta forma de toyotismo se tradujo en alta rotación externa voluntaria, y elevadas demandas individuales ante las juntas de conciliación y arbitraje por violación en derechos laborales.

El toyotismo precario se extendió con cierto éxito durante la década de 1990, especialmente, en el sector estrella del modelo neoliberal en México, el manufacturero, pero desde el inicio del presente siglo —así como en el segundo quinquenio de los setenta para el taylorismo-fordismo— la coyuntura de recesión en la economía en Estado Unidos, bajó la demanda de productos manufacturados mexicanos y la nueva competencia en las inversiones extranjeras directas de países como China, en

especial en el área de las manufacturas conformaron parte del marco externo de la crisis. Pero esta crisis no se dio sin un contexto nacional que le ayudó: la extensión del toyotismo precario en la maquila y, a su vez, la maquilización de una parte de las manufacturas no maquiladoras, es decir, la extensión de las configuraciones productivas dominantes en la maquila a otros sectores; la gran desarticulación de antiguas cadenas productivas, no substituidas por los escasos encadenamientos que el modelo maquilador ha propiciado, reflejado en el déficit persistente de la balanza de pagos en la manufactura. La casi inexistencia de investigación y desarrollo en las empresas del país, correlacionado con la importación creciente de su maquinaria y equipo; el fracaso para las empresas productivas de la privatización bancaria con el encarecimiento del crédito y su escasez; finalmente, la falta de una política industrial de fomento, que supliera desventajas por un tiempo de aquellas empresas sometidos adentro y afuera del país a la competencia internacional. Es decir, la crisis económica en México de los primeros años de este siglo XXI y finales de la primera década, tiene en su centro no el sector financiero como en la de 1995, sino el aparato productivo, particularmente, el eje del modelo que ha sido el manufacturero. Esta crisis en la actualidad no ha sido remontada y han influido factores externos a las empresas como los mencionados más otros internos que contribuyen a convertirla en crisis de la productividad, al menos en la parte en que predomina el toyotismo precario.

En su aspecto más abstracto, el toyotismo puede llegar también a su límite para permitir incrementar la productividad en ciertos contextos (Rosenberg, 1988). El toyotismo, como el taylorismo, también es un régimen laboral basado en la intensificación del trabajo, no en la alta automatización de los procesos productivos y en esa medida puede tener límites físicos y sociales. Los físicos son evidentes, aunque el trabajador esté más motivado que el del taylorismo y su trabajo sea más creativo, hay un límite a su capacidad física y a su ingenio para aumentar la productividad en términos de no poder desgastar más rápido su fuerza de trabajo, so pena de crisis biológica o psicológica. La muerte en Japón por exceso de trabajo como figura jurídica reconocida en la legislación es indicador de dichos límites. Los límites sociales también pueden imaginarse: la rotación voluntaria, tan común en la maquila de exportación en México y la insatisfacción con el trabajo que puede originar demandas individuales o colectivas; también se puede ver la crisis del toyotismo como crisis de las relaciones en la familia, olvidada frente a largas jornadas para cumplir con las metas de productividad o el trabajo en días de descanso con la misma finalidad (Weller, 2000). Finalmente, la crisis como crisis de identidad con la empresa, como disyuntiva entre vivir o trabajar, como de la realización personal, que puede conducir al rechazo a este trabajo que se apodera de toda la personalidad y reduce los mundos de vida al del trabajo, es la crisis de la mejora continua que no tienen límite para consumir toda la integridad del trabajador en

aras de la productividad. Es decir, la crisis y los límites del toyotismo podrían ir más allá de su forma precaria y estar presente en el mismo Japón.

A la crisis del toyotismo en México han contribuido aspectos específicos: la contraposición entre crisis en la economía, específicamente en la manufactura en los primeros años de este siglo y aumentos salariales reales limitados en este sector como parte de la política laboral del actual gobierno, que contribuyeron a convertir a la crisis de productividad en una de rentabilidad manifiesta en la maquila de exportación. Tampoco los aumentos reales lograron recuperar el poder adquisitivo en la manufactura de inicios de los años noventa ni podrían llevar a la conclusión que el actual gobierno propició el tránsito hacia una vía alta del desarrollo, porque no contó con una política industrial de acuerdo con esa meta, y porque prefirió la restauración de la relación corporativa sindical tradicional (Salas, 2006).

El corporativismo mexicano siempre fue de Estado, por largo tiempo se confundió con el partido político —los sindicatos corporativos en México pertenecen a PRI—, pero el cambio a un gobierno diferente en 2000 mostró que las raíces del corporativismo están en lo laboral y no en el sistema de partidos. Lo laboral articulado con lo político estatal, pero no necesariamente con el sistema electoral. Así sucedió, las corporaciones sindicales son cada vez menos importantes electoralmente, pero son insustituibles en el control actual del sistema de relaciones de trabajo. Sistema que incluye todavía una cúpula de decisión centrada en el ejecutivo federal en comunicación con las cúpulas de los sindicatos y de los empresarios. Este sistema, largamente construido involucra a la Secretaría del Trabajo y a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en donde confluyen nuevamente patrones y líderes de sindicatos y donde se reproduce principalmente el corporativismo como relación de intercambio de paz laboral a través del control sindical a cambio del sostenimiento de los cotos de poder de las direcciones gremiales. Este nodo central no cambió con el actual gobierno e incluso hubo intentos de renovar la alianza macro del Estado con los sindicatos en torno de la elaboración del proyecto de Ley laboral impulsado por la Secretaría del Trabajo que implicó un acuerdo de intercambio entre mayor flexibilidad laboral por protección del monopolio de representación de los sindicatos por la dirigencia del Congreso del Trabajo.

La crisis del toyotismo precario contribuyó al estancamiento o lento crecimiento de la economía, especialmente del sector manufacturero incluyendo a la maquila de exportación. Sólo las macro corporaciones, como las 500 más grandes de México, que no formaban en general parte del toyotismo precario, que si habían introducido desde los años noventa nuevas formas de organización del trabajo, parecieran reconocer recientemente algunos de los límites mencionados e iniciado otra reestructuración basada en tecnología dura, y la informatización de su administración y del propio proceso productivo. Economía del conocimiento, diagnosticará algún académico, pero

en términos más sencillos compra de tecnología, compra de sistemas informáticos, con algunas innovaciones en las propias empresas, que no eliminan la diferencia entre el conocimiento requerido para la creación de un nuevo equipo controlado por computadora o un software, con la operación del mismo. De cualquier forma como se conceptualice este posible cambio en los gigantes empresariales en México permite prever nuevas polarizaciones con las otras grandes empresas y, sobre todo, con las de menores tamaños, y abre la interrogante de cuales serían los modelos de producción alternativos al toyotismo precario en el siglo XXI que permitieran un desarrollo más sostenido y justo.

Referencias

- Addison, J. T. y B. T. Hirsch (1989), “Union Effects on Productivity, Profits and Growth”, *Journal of Labor Economics*, vol. 7, num. 1, pp. 72-107.
- Boyer, R. y M. Freyssenet (2001), *Los Modelos Productivos*, Buenos Aires, Lumen, Humanitas.
- Clark, K. (1980), “Unionization and Productivity”, *The Quarterly Journal of Economics*, December.
- De la Garza, E. (1988), *Ascenso y Crisis del estado Social Autoritario*, México, El Colegio de México.
- _____ (1994), *El Corporativismo Teoría y Transformación*, Iztapalapa, año 14, núm. 34, julio-diciembre.
- _____ (1998), *La formación socioeconómica neoliberal*, México, UAM, Plaza y Valdés.
- _____ (2005), *Modelos de producción en la maquila de exportación*, México, Plaza y Valdés, UAM.
- _____ y A. Bouzas (1998), *Contratación colectiva y flexibilidad del trabajo*, México, IIEC-UNAM.
- _____ (2000) (coord.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, México, Fondo de Cultura Económica.
- _____ y A. Bouzas (1999), *Relaciones laborales en México*, México, IIEC, Plaza y Valdés.
- _____ y J. C. Neffa (2010), *Trabajo y modelos productivos en América Latina*, Buenos Aires, Clacso.
- Esquinca y Melgosa, *La situación del trabajo en México*, México, Plaza y Valdés, UAM. INEGI, Aguascalientes disponible en: www.inegi.com.mx; consultado el 15 de agosto de 2010.

- Marslen, D. y M. Thompson (1990), "Flexibility Agreements and their Significance in the Increase in Productivity in British Manufacturing since 1980", *Employment and Society*, vol. 5, num. 1, March. pp. 17-35.
- Metclaf, D. (1993), "Industrial relations and Economic Performance", *British Journal of Industrial Relations*, vol. 31, núm. 2, june.
- OCDE (1999), *Employment Outlook*, Paris.
- Ortiz, E. (2009), *Crisis y Cambio Estructural*, México, UAM.
- Rosenberg, R. (1988), "Participation and Productivity an Empirical Study", *Industrial and Labor Relations*, Review.
- Salas, Carlos (2006), "Perspectivas del Mercado de Trabajo en México", ponencia presentada en el Seminario Internacional Balance Laboral de dos gobiernos, México y Brasil, México, UAMI, 17 de abril.
- Weller, J. (2000), *Economic Reforms and Employment*, Santiago, CEPAL.

La industria automotriz en México (2008-2010) de la crisis al afianzamiento regional estratégico

Alejandro Covarrubias V.¹

Presentación

La crisis de las grandes corporaciones del auto y, en particular, de las firmas estadounidenses, que se desnudó con la crisis financiera iniciada con la bancarrota de Lehman Brothers en agosto de 2008, colocó un emplazamiento final a los diseños productivos, sistemas de manufactura y empleo, estrategias de comercio y organización industrial seguidas por las firmas bajo modelos industriales no sustentables (Freyssenet, 2009; Mc Duffie, 2010). De hecho, el primer autor en una lectura ya por ahora referencial, postula que todo ello nos sitúa en el umbral de la "segunda revolución del automóvil" (Freyssenet, 2009); el movimiento que vendrá a substituir el motor de combustión interna como paradigma industrial dominante por nuevos sistemas energético-motrices.

En 2008, la producción mundial de vehículos automotores se desplomó en casi tres millones respecto al año previo. Pero lo más grave lo experimentó el mercado estadounidense, pues cedió más de 2 de esos 3 millones. Esto significó que Estados Unidos en tan sólo cuatro años (entre 2004 y 2008) bajaran de representar 18.4% de la producción mundial a 12.2%. De ahí que para este momento no sólo Japón produjo más vehículos que Estados Unidos (11.4 contra 8.7 millones), sino que China también (9.3 millones). No les tomaría a los chinos más que unas decenas de meses más para tomar el liderazgo como nuevo centro mundial de producción y ventas.² En

¹ Investigador de El Colegio de Sonora.

² Lo sorprendente de China es que, *sensu contrario*, cuatro años antes no hacían ni la mitad de los vehículos producidos en Estados Unidos. Datos de INEGI, 2010: El Sector Automotriz en México; véa-

efecto, al cierre de 2010, China produjo 18.2647 millones de vehículos y vendió 18.0619; 32.4 y 32.4% más que el año previo, respectivamente. Estados Unidos, por su parte, colocaron 11.6 millones de autos, un incremento de 11.9% respecto a 2009.³

¿Hacia dónde se dirige la industria en el plazo mediano —ya no digamos en el largo plazo? Es una pregunta sin respuesta clara hoy día. Porque en lo inmediato hay grupos de preguntas más acuciantes en el ambiente sin que sus respuestas sean evidentes. El primer grupo de preguntas concierne a la manera como emergerán las tres grandes automotrices estadounidenses (sí es que emergerán) después del rescate,⁴ e intervención ordenada por el Presidente Barack Obama en marzo de 2009 (el llamado *Bailout*).⁵ Pero no sólo ellas. La crisis tomó a otros grandes iconos de la industria de bajada. Ninguno de ellos como Toyota, que a sus acumulados problemas financieros agregó en los últimos dos años la más larga cadena de desperfectos y fallas en

se cuadro 1 (anexo estadístico). Por cuanto a ventas, en Estados Unidos durante 2009 éstas se desplomaron en 27% respecto al año previo en tanto las chinas se elevaban constantemente.

³ Estos eventos fueron subrayados en conferencia de prensa organizada a principios de año por la mayor organización de manufactureros de China (la China Association of Automobile Manufacturers; CAAM) In China Economic Net http://en.ce.cn/Insight/201102/10/t20110210_22201313.shtml. China no tuvo problemas, por tanto, en superar el récord de ventas establecido por Estados Unidos en 2000 —cuando colocaron 17.4 millones de unidades. Así en 2011, los chinos podrán fabricar y vender más de 19 millones de unidades fácilmente. Cf. J.D. Power and Automotive News, números de Noviembre a Diciembre 2010. Para los Estados Unidos los datos pertenecen también a The National Automobile Dealers Association (NADA), 2011.

⁴ Rescate e intervención al que pudo resistirse Ford, pese a su enorme deuda, pero que no obstante ella misma promovió bajo la convicción que el derrumbe de General Motors y Chrysler sellaría su propia debacle. Un movimiento que dejó establecido cuán extraordinariamente interdependiente ha devenido la industria automotriz estadounidense entre y a lo largo de todos los componentes de su cadena —de productores a proveedores, de vendedores a consumidores, entre otros, al igual que dentro y a través de sus fronteras. Un multimillonario movimiento, en fin, que la administración Obama calificó como ‘una razón de Estado’, pues en la catástrofe de las ‘Big-Three’ se juega no sólo el destino de tres de las firmas más emblemáticas del capitalismo estadounidense, sino que en lo más inmediato se juega el destino de entre 1 y 3 millones de empleos. Sobre el particular y para una visión desde dentro, Cf. Rattner (2010), pues fue el primer jefe de la “Presidential Task Force on the Auto Industry” creada por Obama.

⁵ El plan final de rescate fue anunciado por Obama el 30 de marzo de 2009. El monto del rescate no tuvo paralelo en la historia de la industria. La administración Obama canalizó 60 mil millones de dólares estadounidenses en préstamos para General Motors y Chrysler. Sumados los recursos antes adelantados por la administración previa en 2008 cuando detonó la crisis (los 17.4 mil millones pedidos y otorgados en calidad de préstamos de emergencia por el gobierno de Bush Jr.), más los recursos dirigidos a las financieras del sector, la suma ascendió a tanto como 85 mil millones de dólares estadounidenses (*CNN-Expansión*, 2009; *The New Herald*, 2010).

seguridad en varios de sus carros, eventos que de inmediato hicieron disminuir la confianza del consumidor en la firma, otrora símbolo imbatible de calidad y confiabilidad. El retiro de productos, las demandas de consumidores y los llamados de reposición se hicieron patentes durante 2009, y aún se mantuvieron a lo largo de 2010. Por ello no extrañó que en las postrimerías de 2010, Consumer Reports revelara que en los últimos dos años, el puntaje de confianza en Toyota cayera 46 puntos a contrapelo del puntaje de Ford, que aumentó 35 puntos. ¿La consecuencia? Mientras en 2010 los mercados mundiales mostraron signos de recuperación y las firmas dominantes procedieron a relanzarse, Toyota fue la única de las grandes firmas que sufrió una caída en sus ventas en comparación con 2009 (<http://www.consumerreports.org/cro/cars/reliability/index.htm>; 25/05/2011).

De ahí que la pregunta sobre la suerte de las tres grandes firmas de Estados Unidos, se extiende al destino y trayectorias que habrán de seguir el conjunto de grandes corporativos del sector ¿Quiénes y cómo emergerán del momento de crisis y de reacomodos actuales? ¿Con que alianzas y cadenas de producción regionales, globales y locales? ¿Con qué tecnología motriz, modelos productivos y sistemas de empleo? Para un sector automotriz como el mexicano del que gravitan alrededor de un millón de los mejores empleos del país, y un cúmulo de plantas automotrices elevadamente dependientes del mercado estadounidense, los retos de las grandes firmas comportan consecuencias directas.

Relacionado con ello está el hecho que en medio de la crisis y recuperación del trienio 2008-2010, se aceleró el cambio en la geografía mundial de la producción y comercialización de autos. Para empezar, son los llamados BRIC (Brasil, Rusia, India y China), con este último a la cabeza y que han permitido la rápida recuperación de la producción en el último año. En 2009, la venta de autos en China alcanzó 13.5 millones, desplazando así a Estados Unidos como el primer mercado mundial. En 2010, las proyecciones indican que las ventas cerraron con un incremento de 25%, para alcanzar la colocación de 17 millones de unidades; en tanto, en Estados Unidos cerraron en 11.6 millones con un incremento de 11% respecto al año previo.⁶

Para continuar las proyecciones indican que en 2011, la producción combinada de los BRIC estará ya superando la producción combinada de los mercados tradicionales o maduros de Estados Unidos, Europa y Japón (*Weekly Newsletter*, 2010). Una

⁶ A ese paso en el 2011 China romperá el record de ventas de autos cobrado por Estados Unidos en 2000. Entonces se colocaron 17.4 millones de unidades. Pues así las cosas, el próximo año los chinos estarían comercializando tanto como entre 18.3 y 19 millones de vehículos (Power y *Automotive News*, varios números de noviembre y diciembre 2010). Para Estados Unidos, datos de la National Automobile Dealers Association (NADA) (2011).

realidad conexas es que es posible que adicionales economías emergentes ingresen al primer círculo de mercados estelares; por ejemplo, el círculo donde se encuentran los mayores comercializadores de autos. Tomemos el caso de Brasil como ejemplo. Para agosto de 2010, la venta de autos y vehículos comerciales ligeros llegó a 2.08 millones de unidades, convirtiéndolo en el cuarto mercado mundial —sitial poseído hasta ahí por Alemania.⁷

Este ensayo pretende aportar algunas respuestas básicas a estas preguntas desde y para el caso mexicano. Lo básico en nuestro concepto es situar la forma como se comportaron tanto el mercado de autos del país como los siete corporativos automotrices que aquí operan a lo largo de estos tres años críticos (2008-2010). Esto es, las tres firmas estadounidenses Ford, Chrysler y General Motors, la alemana Volkswagen y las japonesas Toyota, Honda y Nissan.⁸ En particular, haremos un acercamiento a los ajustes —reconfiguraciones— en las estrategias productivas y de mercado que ensayaron desde México estas transnacionales como reacción a la crisis global automotriz. Provisto que México ha cobrado importancia creciente dentro de la región de Norteamérica en la industria del auto, al observar las acciones y reacciones de estos corporativos desde el país, tendremos una ventana privilegiada para examinar sus estrategias de reacción.

Cuando detonó la crisis un grupo de especialistas pronosticaron que era previsible se frenaran las inversiones destinadas a México; en particular las provenientes de las tres grandes firmas estadounidenses. La lógica es que al haber recibido recursos federales públicos (el *Bailout*) para salvarlas de la bancarrota, estarían más sujetas a presiones políticas. Es decir, las presiones comunes en Estados Unidos de quien se

⁷ Y es que para el mismo periodo, mientras Brasil seguía creciendo, la venta de autos en Alemania cayó en 27.3% (*Automotive News, Weekly Newsletter*, 2010).

⁸ Nos referimos a los corporativos que manufacturan vehículos terminales. Desde 2004, cuando Toyota inició operaciones en Baja California, ningún otro corporativo de este tipo se ha establecido en México o abierto una ensambladora de autos. Entre 2007 y 2008 se especuló que el productor Chino First Auto Works (FAW) abriría una fábrica en Michoacán en alianza con alguno de sus aliados mayores en Estados Unidos. Es decir, General Motors o Volkswagen. En realidad el único acuerdo que FAW firmó para México fue con el Grupo Salinas (propietario de la cadena TV Azteca, entre otras) objeto de introducir los mini auto —extra-económicos— Xiali y Vita. Salinas vendería los autos a través de su cadena crediticia y de electrodomésticos Elektra y FAW abriría una fábrica en el país con una inversión mínima de 100 millones de dólares y una producción de 50 mil autos. Cumpliría así con los pisos mínimos de la normativa mexicana de la industria del auto, fijados para firmas cuyo origen nacional está fuera de la región norteamericana. FAW no siguió lo acordado y se retiró del acuerdo en 2009, a pesar de que Salinas-Elektra publicitó y empezó a vender autos con anterioridad. Al parecer FAW fue ahuyentado por la crisis e inestabilidad del mercado, decidiendo esperar para mejor momento lo que será el debut chino en Latinoamérica en esta industria. (http://www.faw.com/news/dzjy_jybj/jyzb/20090625160900044.htm).

sujeta a rendir cuentas y al escrutinio público por manejar recursos públicos. En palabras de Sturgeon, Gereffi, Rogers y Fernández: “With the current severe recession in the United States, the Big 3 at the brink of declaring bankruptcy, and many Japanese plants temporarily shut down to forestall the build up of additional excess inventory, the future of planned and even existing investments in Mexico must be called into question... investing further in Mexico may be a political impossibility for some time”.⁹

Aquí mostraremos que los eventos siguieron otra dirección. La mayoría de las corporaciones que operan en México no sólo no cancelaron sus planes de inversión anticipados, sino que con presteza pusieron sobre la mesa portafolios de proyectos nuevos y futuros. Más aún, han sido las empresas estadounidenses quienes por tales años colocaron recursos en México tanto para abrir nuevas fábricas como para reequipar y/o ampliar las existentes. Ello a pesar de que, al mismo tiempo, procedían a cerrar negocios o reducir proyectos en otras fronteras del mundo. El flujo de recursos ha sido de tal magnitud, y trascendido de plantas de ensamble a plantas de motores y transmisiones viejas y nuevas, que se han abierto nuevas reconfiguraciones de clústers industriales a lo largo de la geografía del país.

¿Cómo y por qué ha ocurrido esta evolución? Responderlo es el objetivo de nuestro estudio. La tesis que sostenemos es que los grandes corporativos —particularmente las tres Grandes de Estados Unidos— reafirmaron el lugar estratégico del país dentro de sus acciones productivas y de mercado enfocadas hacia la región norteamericana. Lo hicieron porque dentro de sus sistemas de producción y cadenas de valor, México creció en importancia ante la crisis, en virtud de sus operaciones probadas de bajo costo y especialización en el segmento de autos compactos premiados ahora por el mercado, a la par de su alta confiabilidad como plataforma de exportación.

La exposición consta de tres apartados, en adición a esta introducción. En el primero revisamos los indicadores más duros de la evolución de la industria automotriz en el país en dichos años. La segunda y central parte del trabajo semblantea una a una las siete firmas productoras de autos en el país, enfocando las estrategias que implementaron entre 2008 y 2010, si bien, cuando fue necesario o posible exhibimos datos y proyectos previos al igual que más actuales (a la fecha de entrega a imprenta de este ensayo, mediados de mayo del 2011). El último apartado resume evidencia y recapitula para ofrecer algunas conclusiones.

⁹ “Con la recesión severa actual en Estados Unidos, las Tres Grandes en el borde de la bancarrota y una cantidad de plantas japonesas cerradas temporalmente a fin de evitar engrosar inventarios de suyo saturados, el futuro de la inversión en México —aún de la ya planeada— debe de ser puesto en duda... invertir más en México puede ser imposible políticamente por un tiempo” (Sturgeon y otros, 2010: 18). En Actes du GERPISA núm. 42.

Este ensayo es parte de una investigación en progreso, dirigida a examinar la reconfiguración productiva, social y ambiental de la industria automotriz de Norteamérica. En esta etapa nos apoyamos en una primera ronda de entrevistas con funcionarios de Ford y General Motors así como con funcionario públicos encargados de promover el sector en el norte de México. Pero el mayor soporte que ahora utilizamos es documental. Se apoyó en información proporcionada por los corporativos en sus salas de prensa. Los datos relativos a las firmas que proporcionamos en el apartado II de la exposición —salvo indicación en contrario— provienen de estas fuentes. El resto de documentación utilizada proviene de bancos de datos, estudios y análisis efectuados por entidades y publicaciones especializadas de la industria automotriz.

Regionalización y comportamiento del mercado automotriz en México: de la caída al rebote

La industria automotriz, a diferencia de otras industrias, se encuentra organizada regionalmente. Incluso mientras la globalización arreció hasta llegar a ser el fenómeno económico dominante a través de fronteras, las corporaciones automotrices enfatizaron estrategias regionales dentro de sistemas de producción integrados en ese nivel territorial.¹⁰ Una buena cantidad de especialistas captó en turno estas tendencias (Lung, Tulder y Carrillo, 2004; De la Garza, 2006 y 2010; Carrillo, 1990, 1995 y 2004, Carrillo and Contreras, 2008; Covarrubias and Cardoso, 2006; Bensusán and Sanchez, 2006; Freyssenet, Shimizu and Volpato, 2003; Boyer and Freyssenet, 2002; Humphrey, Leclerc and Salerno, 2000; Covarrubias, 2000 y 2009; Arteaga, 1994 y 2007).

Las estrategias regionales no son algo nuevo en la historia de las firmas transnacionales. Han sido una metodología corporativa para formar un espacio 'regio-céntrico, dentro y a través de fronteras, objeto de enfocar líneas productivas y de mercado que eventualmente ganen y prevalezcan en la arena competitiva. Los especialistas en el diseño estratégico de las empresas transnacionales han demostrado cómo un abordaje regio-céntrico se ubica entre los extremos de una metodología etno-céntrica —volcada a lo local— y una geo-céntrica —volcada a lo transcontinental. Desde la perspectiva de las firmas transnacionales, el espacio regional es un territorio ideal para diseñar líneas de respuesta capaces de ensamblar lo global con lo local, empu-

¹⁰ Globalization opened up regional production systems to a number of dense value chains of interconnected linkages "consisting of flows of intermediate goods, information and instructions, and finance" (Sturgeon y otros, 2010: 12).

jando a la vez los procesos de posicionamiento y aprendizaje mundial (Bartlett, Ghoshal and Birkinshaw, 2003; Prahalad and Hart, 2002). En breve, regionalización, traducida en estrategias regio-céntricas, significa que las firmas determinan áreas geográficas para establecer redes integradas de productores y proveedores dirigidas a obtener competitividad económica y gobernanza de mercado dentro de ellas.

La regionalización se hizo evidente en los años noventa en México. La producción de autos por aquel entonces creció extraordinariamente impulsada por el lugar que las firmas dieron al país como sitio confiable y barato para relocalizar operaciones. Impulsada por el Tratado de Libre Comercio (NAFTA), el cual desde luego terminó de crear las zonas francas para las exportaciones e importaciones de partes y componentes, así como unidades terminadas que requería el sector.

Entre 1988 y 1998, la producción de vehículos terminados en México se incrementó en 130%, de 629 mil a 1 453 000 unidades.¹¹ Para 2000, las unidades producidas en México llegaron a 1 889 486 unidades. Para 2004, se desplomaron a 1.5 millones, pero a partir de ahí empezaron a remontar sostenidamente hasta alcanzar cifras históricas; para 2007 y aún para 2008, con 2 105 789 y 2 180 294 unidades, respectivamente. Pero he aquí que la crisis desplomó la producción en 28.3% para 2009, o 596 mil unidades para quedar la producción en 1 566 842 unidades (cuadros 3 y 4) (anexo estadístico).

La recuperación no tardó y fue considerablemente fuerte. Al cierre de 2010, la producción alcanzó 2 260 776 unidades (cuadro 4), de forma que para 2011 todos los pronósticos indican que se superarán todos los registros previos.¹²

En suma, lo que vimos en estos tres años es que, primero, la crisis del sector y el desplome de la producción de autos tardó un poco más en llegar a México, así como —*sensu contrario*— tardó mucho menos en resarcirse. Estas rápidas oscilaciones significan varias cosas que podremos ir asimilando. Descubren que el comportamiento del mercado del auto se ha vuelto más impredecible. Pero significa también que —como demostraremos en presente trabajo— los corporativos re-situaron rápidamente al alza el lugar de México dentro de sus estrategias de reestructura y sobrevivencia.

Por cuanto al mercado interno, la venta de unidades en el país (producidas internamente e importadas), 2010 cerró el con un incremento de 7.3% en vehículos ligeros, equivalente a casi 810 mil unidades, y de 13% en camiones pesados con una venta cercana a 26 mil vehículos. Comparado con las cifras de 2008, son menores en 21%

¹¹ Fue el mayor incremento entre los países de Norteamérica (Bensusán y Sánchez, 2006).

¹² El desplome pintó más complicado durante el primer semestre de 2009. El corte semestral registró entonces una caída de la producción de 42 por ciento.

en vehículos ligeros y 45% en camiones pesados. Por ello la Asociación Mexicana de Distribuidores de Automóviles reconoce que si estas tendencias de ‘lento crecimiento’ continúan en 2011 —como de hecho esperan— la venta de autos en el país “se encontraría en niveles similares al año 2000 y todavía lejos de los resultados previos a la crisis del 2008” (<http://www.amda.org.mx/Ultimas-noticias/pronostica-amda-lento-crecimiento-del-mercado-automotor-en-2011.html>).

Nissan afianzó la mayor porción del mercado doméstico. Por modelos, el *Tsuru* de Nissan tiene el primer lugar de ventas en el mercado mexicano con 7.6% de participación, seguido del *Jetta* de Volkswagen con 4.8 y el *Tiida* con 4.0 por ciento. Sigue el *Aveo* de General Motors 3.4; el *Bora* de Volkswagen con 3.1%; el *Sentra* de Nissan con 2.7%; el *Chevy* tres puertas de General Motors con 2.5%; el *Chasis largo* de Nissan con 2.3%; el *Chevy* cuatro puertas con 1.9% y el *Gol Sedán* de Volkswagen con 1.8% del mercado.

Al inicio de la crisis, durante el otoño de 2008, México continuaba dando cuenta de esta integración regional fabricando tanto como 24 modelos de automóviles, 80% para exportación principalmente al mercado de Estados Unidos. Las exportaciones General Motors, Ford y Chrysler respondían por 70%. El resto se repartió entre los otros cuatro corporativos automotrices instalados en el país: —los japoneses Nissan, Toyota y Honda, y la alemana Volkswagen.

Sumadas las ventas de autos y componentes al mercado exterior, el sector automotriz rondó los 45 mil millones de dólares estadounidenses en captación de divisas, para una industria automotriz instalada compuesta de 20 plantas de ensamble, alrededor de dos mil fábricas de partes y componentes, y una red de más de mil 400 distribuidores. Sumadas las actividades manufactureras, comerciales y de servicios conectadas a la industria automotriz, la generación de empleos alcanzó un millón de empleos directos formales y el sector representó 13.5% del empleo industrial en México, 4.0 % del Producto Interno Bruto (PIB) total y 16 % del PIB manufacturero (CEPAL, 2010).

Para 2009, mientras el PIB nacional se desplomó en 7%, el sector automotriz bajó a representar 2.7% del valor agregado bruto nacional y 15% del valor manufacturero (cuadro 4) (anexo estadístico). El cierre de plantas y el despido de personal redujo la plantilla laboral en 15 por ciento.

El empleo específico de obreros y empleados en las fábricas automotrices perdió alrededor de 35 mil puestos de trabajo de 2008 a 2009. Así, en este último año las fábricas automotrices reportaron un empleo de 159 989 trabajadores, contra 194 953 de un año antes. Este nivel de empleo, regreso el reloj a los primeros años de la década previa y si lo comparamos con 2007 —el año de mayor volumen de empleo de estas fábricas, con 209 876 puestos— la pérdida acumulada asciende a prácticamente 50 mil plazas.

Durante la crisis, Nissan aprovechó para desbancar a General Motors como el primer productor automotriz del país. No duró mucho en el puesto. A 2010, General Motors es de nuevo el primer productor, seguido muy de cerca por Nissan. Les continúan Volkswagen, Ford y Chrysler. Al final aparecen Honda y Toyota con producciones muy modestas en el mercado nacional: alrededor de 50 mil vehículos cada una (cuadro 3). ¿Cómo se comportaron específicamente las estrategias productivas y de mercado de las grandes transnacionales productoras del país? Es lo que responderemos a continuación.

Las firmas en la crisis: las estrategias productivas y de mercado

Ford

El único de los tres gigantes auto-productores de Norteamérica que puede presumir sostenerse en pie por sí mismo, no cesó sus planes e inversiones de expansión en el país por estos años. En parte porque su situación financiera fue menos crítica que la de General Motors y Chrysler, en parte porque los planes para fortalecerse en y desde México venían desde 2006, el hecho es que Ford mantuvo en medio de la crisis un flujo constante de inversiones. En estricto, desde la remodelación de la planta Ford Hermosillo en 2005 para lanzar el *Fusion* y una gama de variedades de modelos *Lincoln MKZ* y *Mercury Milán* figurando el proyecto CD3, Ford dejó ver que la planta Hermosillo (HSAP por sus siglas para Ford) y México eran centrales en la operación de su estrategia global *Way Forward*.¹³

En mayo de 2008 el corporativo reveló que destinaría 3 mil millones de dólares estadounidenses para México, a distribuirse en tres frentes: la reestructuración de la planta de Cuautitlán, la integración de una nueva planta de motores diesel en el complejo de Ford Chihuahua y la apertura de una nueva planta en Guanajuato —desarrollada en conjunto con la empresa Getrag— para fabricar transmisiones. En el inicio

¹³ Desde 2005, la planta Hermosillo (HSAP) vio acrecida su importancia por partida doble. Con el proyecto CD3 y la producción del *Fusion*, HSAP pasó a ser una planta de lanzamiento de un nuevo vehículo para el mercado mundial en el segmento de autos medios, a contrapelo de lo que hasta ahí había sido —por ejemplo, una planta de manufactura de autos compactos, fabricados y consolidados previamente por otras plantas en diversas fronteras. Pasó a ser también una planta toral en la reorientación de la gama de productos Ford hacia la manufactura de autos más eficientes en el consumo de combustibles (el *Fusion* y el *Lincoln* rinden 17 Km por litro) y tecnológicamente más avanzados. Así, uno y otro se diseñaron para empezar a llenar el segmento de autos híbridos y competir en él (Covarrubias, 2006 y 2008).

del 2011 publicaciones especializadas revelaron que el corporativo tiene en proceso el sucesor del CD3 (será el Proyecto CD4) y que el mismo ya fue asignado a Hermosillo. En él se invertirán 1.5 mil millones de dólares para lanzar la siguiente generación de autos Ford dirigidos al segmento medio; la convergencia del *Fusión-Mondeo*.¹⁴ Así:

- En Chihuahua, en noviembre de 2009 arrancó el nuevo proyecto en la Planta de Motores II, un año y medio después de iniciados los trabajos de lanzamiento. El proyecto trazó producir el motor diesel 6.7 litros Power Stroke V-8 turbo-cargado, bajo un diseño de máquina con énfasis en economía de combustible, presuntamente la más avanzada de su segmento. La meta pretendida fue ofrecer el primer motor diesel fabricado en Norteamérica con destino a los camiones Super Duty F-250, F-350, F-450 y F-550, versión 2011.¹⁵ Desde este ángulo, Chihuahua procedió a figurar como Hermosillo lo hizo poco antes con el CD3. Esto es como una planta modelo para el lanzamiento de innovaciones del corporativo. El proyecto en conjunto ha supuesto una inversión de 838 millones de dólares; generará 1 100 empleos directos y 3 300 empleos indirectos en su etapa final, con una capacidad anual de 200 mil motores.
- La apertura de una nueva planta en Guanajuato para manufacturar transmisiones fue otra meta alcanzada por Ford en 2010. Producirá el 6DCT250 empleando a 1 200 trabajadores para una capacidad anual de 350 mil unidades. Se trata de un proyecto conjunto con *Getrag Company*, con una inversión de 500 millones de dólares estadounidenses.
- En Cuautitlán, Estado de México, se procedió a inyectar vida a la prácticamente extinta planta primogénita de Ford en México.¹⁶ En una cirugía mayor que costó 1 200 millones de dólares estadounidenses se reacondicionó la

¹⁴ En una entrevista llevada a cabo en marzo de 2011 en México un directivo de Ford me confirmó que los trabajos de lanzamiento del CD4 en Hermosillo ya habían iniciado.

¹⁵ La Planta de Motores II, que ensamblaba motores bajo el proyecto *Zetec*, hubo pues de reconfigurarse desde 2008 para albergar este nuevo proyecto. Se sumó de esta manera a la producción de motores Ford en el complejo establecido en Chihuahua desde 1983. En el marco de esta reorganización local, la planta original, la de Motores I, mantendría la producción del *Duratec* I-4 (de 2.0 y 2.5 litros a gasolina) para el *Ford Escape*, *Ford Fusion*, *Ford EcoSport* y *Mercury Milan*, entre otros —con una capacidad instalada de 428 mil motores anuales.

¹⁶ Ford en Cuautitlán, recordemos, se remonta a 1964. En sus más de cuatro décadas ha producido motores, monoblocks y vehículos como el *Mustang*, *Cougar*, *Ikon*, *Thunderbird*, diferentes versiones de *LTD*, *Crown Victoria*, *Grand Marquis*, *Taurus*, *Mystique*, *Contour*, y camiones ligeros y medianos de

planta para iniciar en el primer cuarto de 2010 la producción de un rediseñado *Ford Fiesta*, buscando ganar el mercado de Norteamérica en una primer etapa, y el de Sudamérica en una etapa posterior, desde lo que vendrá a ser el *Ford Fiesta* 2011. Trabaja mediante una plataforma global e integrando diseños basados en la línea de *Kinetic Design* proveniente de Europa, suponiendo más ahorros en combustible. Tendrá una capacidad máxima de producción anual de hasta 324 mil vehículos, empleando a 2 mil obreros.¹⁷

- El diseño técnico y social de la nueva planta prevé llegar a representar uno de los complejos de manufactura flexible más avanzados en la región. Comprende una construcción adicional para la planta en procesos de manufactura de 25 800 metros cuadrados, una línea de cinco prensas de alta productividad, 270 robots, sistemas de medición en línea y plataformas ergonómicas ajustables en el área de vestiduras. En el área de pintura se incorporó un nuevo proceso conocido como *Wet*, el cual realiza la aplicación de primer, pintura base y transparente en húmedo. En el área de estampado, la remodelación fue total, acogiendo el concepto de que todos los sub-ensambles mayores de carrocería y ensamble final se producirán en la planta.
- En la planta Hermosillo, en 2008 se invirtieron 600 millones de dólares adicionales en instalaciones y equipo para crear las versiones 2010 de los modelos híbridos de *Fusion* y *Mercury*, mismos que entraron en línea a partir de febrero del siguiente año.¹⁸ En septiembre de 2009, el corporativo pudo pregonar que el *Ford Fusion* número un millón había salido de las líneas de producción de HSAP, representando dos cosas por igual ligadas e importantes. Por un lado, el éxito del proyecto CD3 operado desde México en tan sólo cuatro años. Por el otro, la demanda obtenida y sostenida en el mercado norteamericano de los productos del CD3.¹⁹

las Series F, F-600, entre otros. Al cierre de 2008, más de 2.2 millones de unidades habían salido de sus líneas de montaje.

¹⁷ Si bien, en 2010, el primer año de producción, la previsión era que alcanzarían 180 mil unidades.

¹⁸ Adicionales en el sentido de que se sumaron a los 1 200 millones que fluyeron desde 2004 para desplegar el proyecto CD3, incluyendo su campus conexo de 19 proveedores alojados en 14 edificios que en sistema de flujo continuo alimentan el proceso de estampado y ensamble, conectados con la planta por tres túneles que pasan por debajo de la carretera La Colorada (Contreras, 2006; Covarrubias, 2008).

¹⁹ El *Ford Fusion* y el *Mercury Milan* han obtenido consistentemente los premios *North American President's Quality Award*, y *Consumer Reports* los ha reconocido como los vehículos más eficientes de Norteamérica y etiquetado como *Best Buy*, incluyendo los *Lincoln MKZ* (<http://www.at.ford.com/news/cn/Pages; JD Power>).

- El proyecto y plataforma CD4 colocarán otra cantidad de recursos en HSAP; serán 1 500 millones para lanzar la nueva generación Ford de autos medios tan pronto como en 2012, para el modelo 2013. Ocupará 2 mil empleos más, con lo que la nómina sumará 5 mil empleos con los que se espera llegar a producir 500 mil unidades por año. Las ampliaciones de HSAP significarán extenderla a través de seis nuevas naves industriales en 43 000 m². La plataforma CD4 se espera que sea una piedra angular dentro de la línea de vehículos globales Ford.²⁰ La “convergencia” *Fusion/Mondeo* será la primera en emplear el chasis CD4, seguido por el *Taurus*, *MKZ*, el nuevo *Lincoln C. Concept*, y otros Ford más.²¹
- El convergente vendrá equipado con un sistema motriz desarrollado en Europa, el *EcoBoost* con sistema turbo-cargado 1.6-lt. y 2.0-lt. Motor 4 en línea y un *dual-clutch six-speed gearbox* para producir 180 HP y alcanzar 43 MPG. Representará también el llamado *Ford’s Kinetic Style*, una mezcla de el nuevo *Focus* y el *Taurus*.²²

En suma, la asignación del CD4 a Hermosillo es no sólo un reconocimiento a los logros alcanzados desde México con el CD3, sino también un respuesta al hecho indisputado a nivel del corporativo en el sentido que HSAP es su fábrica número uno tanto en términos de calidad como de costos.²³

General Motors

Por esos años, General Motors de México igual dejó un mensaje contundente del relieve de México para su planeación estratégica no sólo global, sino de sobrevivencia

²⁰ Al mismo tiempo, al cierre de 2010 Ford anunció que discontinuaría la producción del *Mercury*, un movimiento más en dirección de la venida del CD4 y en deshacerse de marcas, por emblemáticas que sean, menos redituables y consumidores de combustibles.

²¹ El CD4 se basará en una versión modificada de la plataforma EUCD; lo que indica también que se trata de una respuesta del corporativo al retiro de sus activos de *Mazda*, pues la plataforma CD3 se derivó del *Mazda 6* Sedán.

²² Por lo que el CD4 significará una mejora considerable sobre las 35-mpg del actual vehículo y podrá ser la base de ensamble en las nuevas generaciones de *Focus* y *Ford Fiesta* (<http://wot.motortrend.com/ford-moving-to-one-global-midsize-platform-4cyl-ecoboost-could-get-43-mpg-3329.html#ixzz1MBLIKjGu>).

²³ El respecto es de notarse que en 2010, HSAP produjo cerca de 312 mil unidades, 80 mil más que en 2009; un record para sus 24 años de operaciones basados en la manufactura de 54 unidades por hora.

que ensaya por ahora. Y es que para sorpresa de muchos, General Motors canalizó una buena cantidad de recursos frascos al país para abrir una nueva planta, el Complejo San Luis, así como una Pista de Pruebas en Clima Caliente Extremo. No sólo eso, desembolsó otra cantidad de recursos para modernizar y efectuar nuevos lanzamientos en Ramos Arizpe. Y en ambos complejos, más el de Silao, abrió plantas de transmisiones. No obstante, debe tomarse nota que varios proyectos de inversión venían programados desde años antes, al punto que las estimaciones indican que entre 2006 y 2009 General Motors destinó 2.8 mil millones de dólares estadounidenses a México. Más de este último año y hasta 2011 General Motors estima invertirá 1 200 millones de dólares estadounidenses más en el país. Un mejor detalle lo damos enseguida:

A inicios de 2007, en el municipio de Villa de Reyes, a 30 kilómetros de la ciudad de San Luis Potosí, General Motors empezó a edificar lo que vendrá a ser “una de las fábricas más importantes de General Motors a nivel mundial[...] una referencia para el resto del mundo” (Kevin Williams *Expansión*, 2008). El monto de la inversión cobró los 1 mil millones de dólares estadounidenses, originando lo que fue llamado el Proyecto Cactus. El objetivo subyacente pronto fue claro: se trataba de producir modelos *T250-Aveo* para competir en el segmento de autos sub-compactos enfrentando las alzas en los precios del combustible y las demandas de eficiencia tanto del gobierno de Estados Unidos como de los consumidores.

Uno y otro hecho significa que tras el Complejo San Luis General Motors estaba replicando al proyecto CD3 de Ford lanzado desde Hermosillo tres años antes.²⁴ Este el cuarto Complejo de General Motors en México, entró en operaciones a finales de julio de 2008, dando empleo a 2 mil obreros, más un estimado de otros 10 mil que se pasarían a emplearse en las 15 empresas proveedoras de primer y segundo *tier* vinculadas a él. Entre ellas, *Posco MPC*, *Valeo Transmissions*, *Lear* y *Dong Kwan*.

²⁴ La historia más fina indica que General Motors desde 2005 tomó la decisión de erigir un complejo de esta magnitud. Entonces, como es costumbre en estos casos, comenzó la búsqueda del país y la región más indicados. De acuerdo con directivos de General Motors, la opción México vino natural cuando se pensó que lo crucial era fortalecer la presencia en Norteamérica. San Luis Potosí emergió enseguida cuando los gobiernos estatal y federal aportaron alrededor de 100 millones de dólares estadounidenses para ofrecer a la firma los terrenos de instalación, accesos carreteros, dos pozos de agua, una subestación eléctrica y una conexión ferroviaria. A ello se sumaron los atributos locales: geografía céntrica y en camino a la frontera —lo que facilita la producción de doble propósito, tanto para el mercado nacional como para el extranjero—; infraestructura para transporte intermodal; dos recintos fiscalizados; una buena oferta de mano de obra calificada; y, por si algo faltara, el beneficio de exención de impuesto a la nomina que ofrece el gobierno local a las empresas durante su primer año de operaciones (*Expansión*, 2008).

El *Aveo* lleva tecnología coreana con un motor de 1.6L, I-4 y transmisión manual de 5-velocidades y 5.7 L/100 km de rendimiento de combustible. Ello en turno soporta la llamada Tecnología General Motors -DaeWoo de Tiempo de Válvulas Variables al lado de la *Double Continuous Variable Cam Phasing* (DCVCP) (http://media.gm.com/content/media/us/en/news/news_detail.globalnews.brand_chevrolet.html/content/Pages/news/global/Chevrolet/0208_aveo).²⁵ Su capacidad de arranque es de 75 mil unidades al año, para una productividad de 31 unidades por hora, con una sola plataforma de lanzamiento. La planta está habilitada para albergar plataformas múltiples oscilando producción ente autos compactos y sub-compactos, para una capacidad total anual de 360 mil unidades. El concepto técnico y organizacional pretende responder a estándares de una fábrica altamente flexible, moderna y tecnológicamente avanzada. Llegado ese punto la planta alcanzará la productividad prevista de 52 autos por hora. La producción del *Aveo* es de doble propósito. Por tanto, buscará competir tanto en el mercado mexicano como en el resto de Norteamérica y eventualmente Sudamérica.

- Un año después de iniciado San Luis, el complejo integró una planta de transmisiones con una inversión cercana a los 400 millones de dólares estadounidenses, empleo de 600 trabajadores y una capacidad anual de 300 mil unidades. Generará transmisiones automáticas que podrán utilizar todos los autos compactos de la gama General Motors incorporan cuatro velocidades con tracción delantera y tracción en las cuatro ruedas, cambio de velocidades de embrague a embrague y tecnología para una mayor eficiencia en el consumo de combustible.
- En el complejo de Ramos Arizpe, Coahuila, General Motors colocó la mayor porción de los recursos invertidos entre 2006 y 2009. El monto estimado es de 1 360 millones de dólares estadounidenses, 500 de ellos terminaron en el acondicionamiento de una línea de producción para manufacturar la versión híbrida de la camioneta *Captiva*. El ensamble y estampado de autos se completa con los Chevrolet *Chevy* (todas las versiones), *Chevrolet Captiva Sport*, *HHR* y *Cadillac SRX*.
- 469 millones de dólares estadounidenses se destinaron a una nueva planta de motores que producirá las versiones HVV6 3.5 L/HVV6 3.9 L/HFV6. Y el resto de recursos para otra planta de transmisiones de donde saldrán FWD de 6 velocidades/2-mode hybrid/ 4L60E y 4L70E *Heavy Duty*.

²⁵ Como es sabido, General Motors se alió con el Daewoo Group, siguiendo su bancarrota en 1999. El 2011, General Motors anunció que GM Daewoo sería llamado ahora GM Korea Co.

- Más recientemente en agosto de 2010, la firma anunció inversiones adicionales por 500 millones de dólares estadounidenses en esta localidad. 284 millones se destinarán a producir una nueva generación de motores de ocho cilindros incorporando 390 nuevos empleos directos. El resto de recursos será para habilitar una nueva plataforma para la producción de un nuevo vehículo (aún no revelado), ocupando a otros 400 obreros.
- En el complejo de Silao, Guanajuato —donde se manufacturan los Chevrolet *Avalanche*, Chevrolet *Silverado Crew Cab*, *Cadillac Escalade EXT*, *GMC Sierra Crew Cab* y *Cheyenne Crew Cab*— General Motors desembolsó 660 millones de dólares estadounidenses para erigir una planta más de transmisiones con 1 100 obreros y una capacidad anual de 500 mil unidades de las versiones 6L50/6L80 y 6L90.
- Agregando las plantas de San Luis, Ramos Arizpe y Silao, General Motors espera producir un millón de transmisiones por año.
- Otros 50 millones de dólares estadounidenses se destinaron para edificar la pista de pruebas para condiciones de alta temperatura ubicada en Cupuán del Río, Michoacán. Abierta en 2008, se presume como la más grande de su tipo en Latinoamérica, está equipada con una pista circular con cuatro carriles de prueba y carril de seguridad, pista de tráfico serpentino, pista de tráfico urbano, pista de grava, pista de polvo, y *soak & idle* para pruebas estáticas climáticas.
- En el complejo Toluca, en cambio, la firma dejó de producir el camión *Kodiak*, quedando su producción ceñida a la manufactura de motores L4 3.0L/L4 1.6L *Family One/V8* 5.0 y 5.7L, así como a la fundición de blocks, cabezas y cigüeñales.

Chrysler

Esta firma también hizo su esfuerzo por mantenerse y fortalecerse desde México. Y ello a pesar de que sus tribulaciones son de tal magnitud que, para algunos especialistas, su futuro es el más incierto de las tres grandes automotrices estadounidenses (MacDuffie, 2010). Entre enero y julio de 2009, la producción automotriz de todo el Grupo Chrysler incluyendo las plantas en Estados Unidos, Canadá y México cayó a 353 536 unidades contra 1 190 679 unidades producidas en el mismo periodo un año antes. Al mismo tiempo en Estados Unidos cerraron más de 300 agencias distribuidoras y entre 2008 y la primera mitad de 2009 recortó 30 mil puestos de trabajo.

En México los reflejos e impactos fueron claros. En verano de 2009, la producción de Chrysler se había desplomado a menos de la mitad. Particularmente, en el complejo de Toluca, los paros técnicos se sucedieron para frenar la producción de *PT Crusier* y *Journey*. Para 2010, las cosas pintaron críticas en la medida en que el *Crusier* fue descontinuada del portafolio de la firma. No mejor fue la suerte del complejo Ramos Arizpe-Derramadero, Coahuila. La producción de la camioneta *RAM* bajó en 65%, si bien, para noviembre de 2010 la planta operaba de nuevo a 90% de su capacidad con 2 200 trabajadores en dos turnos. No obstante, los planes de expansión e inversión se mantuvieron —aunque modestos comparados con lo que hicieron los otros gigantes de Estados Unidos—, evidenciando el lugar asignado al país por la firma. Cómo declararon Manuel Duarte y Dave Elshoff, voceros de Chrysler para México y la comunidad internacional, respectivamente: “mientras (la firma) cierra plantas en Estados Unidos y se retira de otros países, sostiene sus expectativas en México y Coahuila en particular” (*Zócalo Saltillo*, 2009).

- Dos proyectos se mantuvieron en pie. Uno fue el proyecto de una nueva planta para motores en el complejo Derramadero, con una inversión de 570 millones de dólares estadounidenses. Los trabajos de edificación iniciaron en junio de 2007, con diferentes retrasos y ajustes realizar el lanzamiento de operaciones a finales de octubre de 2010. Empleará hasta 700 obreros para producir 440 mil unidades. Fue presentada como la Planta de Motores Centenario de Chrysler.

Lo interesante de ella es que vino a constituir la primera Planta Verde de la industria automotriz en México, pues en su operación se utilizará energía solar generada por 1 900 celdas solares que evitan vayan a la atmósfera más de 7 mil 500 toneladas de emisiones CO_2 al año. Fabricará el motor *Pentastar V6*, que sustituirá los siete diferentes motores V6 que actualmente se utilizan en la línea de productos *Chrysler*, *Ram*, *Jeep* y *Dodge*. Se ensamblará en 13 vehículos, incluyendo camionetas y *SUV*, *Challenger Jeep Grand Cherokee*, *Town & Country*, 300 y 200, y *Dodge Charger*, *Avenger*, *Durango* y *Journey*. Aportará eficiencia del combustible en un rango promedio de 7 por ciento.

Con esta planta, Chrysler pasó a tener tres plantas en las inmediaciones de Saltillo: una de estampado y ensamble, y dos de motores. Un proyecto más específico consiste en ensamblar, para 2011, en la planta Derramadero el camión ligero *Titan* para Nissan.²⁶

²⁶ Recordemos que dentro de los movimientos críticos realizados por Chrysler para sobrevivir a la crisis está una alianza estratégica con *Fiat*, de quien recibió una fuerte inyección de recursos, y arreglos

- El segundo proyecto de relieve llegó en 2011 para inyectar nueva vida al complejo Toluca, si bien, desde 2010 se corrieron planes y planos para arrancar el proyecto. La inversión es 550 millones de dólares estadounidenses para habilitar una nueva línea de producción que manufacturará el sub-compacto *Premium Fiat 500* con metas de 130 mil unidades anuales, 400 empleos directos (que se sumarán a los 2 mil ya existentes) y 3 mil indirectos, así como un programa de exportación al mercado estadounidense y secundariamente al sudamericano. La previsión es que este proyecto se apoye a la vez que reactive el llamado Parque Industrial Estratégico de Proveedores de Chrysler de México, que fue abierto en 2007 bajo una arquitectura manufacturera de producción modular, puesto que las previsiones indican que el *Premium* requerirá una provisión de componentes adicionales por 500 millones de dólares.²⁷

El *Fiat 500 Premium* será el primer automóvil introducido por la armadora italiana en Estados Unidos desde hace dos décadas. Está llamado a penetrar el segmento de autos pequeños con un vehículo tipo mini altamente calificado en Europa tanto por su estilo tradicional como por su economía de combustible.²⁸ En espera de una respuesta positiva del mercado norteamericano, Fiat/Chrysler planea sacar una versión eléctrica del *500 Premium* en 2012.

Volkswagen

Volkswagen Puebla lejos de quedarse atrás siguió creciendo en el país, confirmando desde México la manera agresivamente expansiva como la firma ha tratado de tomar ventaja de la crisis de sus competidores. Y es que en realidad la firma por esos años se tomó en serio la meta de superar a Toyota como el primer auto productor del mundo; meta que precisamente está trazada obtener para 2018. Su visión es que este es el momento adecuado y que ello pasa necesariamente por fortalecerse en Norteamérica y conquistar el mercado estadounidense en el segmento de autos compactos y

de ensamble y producción compartida con Nissan y Volkswagen. Al primero le ensamblará camiones, al segundo minivans.

²⁷ El Parque industrial Toluca tuvo una inversión de 1 000 millones de dólares distribuidos en la expansión de la planta de Chrysler como en el complejo de ocho empresas proveedoras (entre las que aparecen *TRW*, *Hella Behr Plastic Omnium (HBPO)*, *Android*, *Brose*, *IPG*, *Intier* y *Seglo*). Inicialmente tuvo la misión de producir el *Crossover Journey* con una capacidad anual de 200 mil unidades y la contratación de 1 600 obreros.

²⁸ El *Fiat 500 Premium* incorpora *The Fire Engine (Full Integrated Robotized Engine)*, un Multi-Aire 1.4 litros, que representa un tren motriz más amigable con el medio ambiente.

medios. Tal fue citado en el diario financiero alemán *Handelsblatt* (reproducido por *El Universal*, 2010). Las consecuencias de esta meta para México han sido precisas. Dichos años serán registrados porque a lo largo de ellos Volkswagen salió por primera vez de Puebla para expandirse hacia otra localidad de México, “como parte de su estrategia de crecimiento a largo plazo en Norteamérica” (http://mx.volkswagen.com/vwcms/master_public/virtualmaster/es_mx.html). Se registrarán también por las inversiones y records de producción alcanzados. Así:

- El 2008 inició para Volkswagen festejando 10 años del lanzamiento del *New Beetle* a los mercados mundiales. Pero más significativo fue que al cierre del año, la planta Puebla alcanzó un nuevo récord de producción histórico, al fabricar 450 802 unidades. Para 2009, los números se enfriaron un poco y, no obstante, para julio Puebla pasó a tener la mayor producción de todas las plantas de Norteamérica.²⁹ Para el verano de 2009, cuando apretaba el desplome de los mercados internacionales y doméstico del auto, la firma ratificó que estaría invirtiendo en México mil millones de dólares para el desarrollo de un nuevo modelo (la sexta generación del *Jetta*) y la ampliación de Puebla con la construcción del Segmento de Producción Poniente. Con la ampliación la capacidad de producción de Puebla se eleva al medio millón de unidades anuales, empleando 2 mil trabajadores más.
- Los trabajos venían desde 2008, y se concluyeron para el verano de 2010. Del inaugurado nuevo segmento salió el nuevo *Jetta* llamado mexicanamente *Edición Especial Bicentenario*. Será la compañía de los *Golf*, *Bora SportWagen* y *Nuevo Beetle* generados aquí. Si bien, se prevé que parte de los mil millones de inversión será dirigido a preparar la sucesión del *Nuevo Beetle* en 2011.
- En septiembre de 2010, la firma reveló sus planes de crecer fuera de Puebla. Con una inversión estimada de 550 millones de dólares estadounidenses construirá una planta de motores en Silao, Guanajuato,³⁰ con capacidad de producción de 330 mil motores de nueva generación, ahorradores de energía y de emisiones. Programada para arrancar en 2013 proveerá a las plantas Puebla y Chattanooga, Tennessee, Estados Unidos. La capacidad anual de producción será de 330 mil

²⁹ Automotive News enlistó las 10 plantas con mayor producción en Norteamérica, situando a Volkswagen Puebla en el primer lugar por sus 42 400 unidades producidas en el mes de julio de 2010, cifra que la colocó por encima de las plantas de General Motors, Toyota, Hyundai, Honda y Ford en Estados Unidos y Nissan en Aguascalientes, México.

³⁰ Estará ubicada en el Parque Industrial Puerto Interior, donde Volkswagen acceso 60 hectáreas de terreno urbanizado.

motores, empleando 700 obreros. La planta Chattanooga comenzará a producir a partir de 2011 un nuevo Sedan mediano tipo *Passat*, diseñado específicamente para el mercado de Estados Unidos con el objetivo de competir con el *Corolla* de Toyota. En investigación y desarrollo de este modelo, más las plantas y modelos programados en México, se estima que Volkswagen estará erogando alrededor de 4 mil millones de dólares estadounidenses.³¹

- El año de 2010 cerró para Volkswagen con reconocimientos. Auto Show TV reconoció al modelo *Touareg TDI* como el “Mejor SUV Premium 2010” y otorgó al *Nuevo Jetta* la distinción de Auto del año 2010. Enseguida la revista *SuperCar* incluyó al vehículo *Nuevo Jetta* entre los mejores lanzamientos de 2010.

Las japonesas: Toyota, Honda y Nissan

Tratándose del mercado en Estados Unidos, Canadá y México, las firmas japonesas se han caracterizado por colocar el grueso de sus inversiones en Estados Unidos, primero, y en Canadá, después. Nissan es el único caso que escapa a esta tendencia —como se ha señalado por otros autores. Más aún, esta tendencia se origina desde que los primeros ‘trasplantes’ japoneses llegaron a Estados Unidos (Sturgeon y otros autores, 2010; Huelsemann, 2011; Byosiereand and Luethge 2010). Nosotros no encontramos ningún cambio en esta tendencia, al menos hasta el presente. Toyota y Honda continuaron manejando sus operaciones en México en niveles mínimos, mientras Nissan continuó expandiéndolas.

Toyota. La firma que aún continúa figurando como la primera automotriz del mundo, en el caso de México no hizo otra cosa que sobrellevar el vendaval de esos años. Y es que los acumulados problemas financieros con los que Toyota lidiaba previo a la crisis, al estallar ésta se sumaron otros tantos hasta poner a prueba su capacidad de subsistencia por sí misma, señaladamente, el cuestionamiento a la calidad y confiabilidad de sus vehículos como notamos temprano. Durante 2009 la planta Toyota en Tijuana, así como varias de sus contrapartes, realizó varios ‘paros técnicos’ para sortear los frenos en el mercado que procedían de Estados Unidos. Cerraría el año rebasando apenas la producción de 40 mil unidades contra cerca de 50 mil que cobró en 2008. Empero,

³¹ Un precio no muy alto habida cuenta de la pretensión de con ello sobrepasar a Toyota. La dimensión del reto puede verse mejor así: en 2009 Volkswagen colocó en el mercado estadounidense cerca de 300 mil autos. Ello representó una cuota de mercado de 2.9%, notablemente por debajo de 11.3% alcanzado en promedio por Volkswagen en todo el mundo y muy por debajo también de 17% de Toyota en Estados Unidos (<http://mx.volkswagen.com/vwcms/masterpublic/virtualmaster/esmx.html>).

para 2010, volvió a operar a 100% de su capacidad instalada y produjo 50 mil *Pick-Ups Tacoma* para su venta en Estados Unidos y México, el producto y la capacidad de origen de Tijuana desde 2004. Continuó empleando, así, alrededor de 800 personas en forma directa y 376 de manera indirecta en esta fábrica.

Honda. El segundo gran productor japonés continuó con una política cauta en sus operaciones desde México. En nuestro estudio dos cosas fueron destacables. La primera es que la planta El Salto, Jalisco, siguió adelante con los planes formulados desde 2007 para transformarla hasta llevarla a producir la *Crossover* Honda CR-V. La segunda es que, en 2010, estalló un conflicto laboral que dirigió los reflectores hacia el tipo de relaciones laborales que han mantenido por esos años.

- Honda planeó temprano tomar ventaja del cambio en la preferencia de un segmento de consumidores hacia *Crossovers*; más pequeños, eficientes y ahorradores de combustible. La planta El Salto producía el *Honda Accord* (con una modesta capacidad instalada de 30 mil unidades por año), motocicletas y autopartes para el mercado mexicano, y secundariamente de exportación. Bajo el nuevo plan se invirtieron cerca de 200 millones de dólares estadounidenses y se aumentó la capacidad de producción en dos tercios, incrementando la plantilla laboral de 1 400 a 2 100 obreros. Se redirigió la planta a producir 50 mil unidades del *CR-V* a partir de 2008 con un motor I-VTEC de 2.0 litros, potencia máxima de 166 Hp a 6200 rpm, velocidad máxima de 116 mph y de 0 a 60 mph en 10.3 segundos. La meta fue vender la mitad en México y el resto en Estados Unidos, y América latina.³²
- Los últimos datos confirman que no les fue mal en las previsiones. Para 2009 alcanzaron una producción de 48 mil unidades, y un año después rebasaron su capacidad instalada al producir más de 50 mil unidades en dos turnos de trabajo; 80% de ellas para exportación.
- En diciembre de 2010, alrededor de 40 obreros comparecieron ante medios de comunicación para denunciar que Honda los mantenía bajo relaciones de empleo inaceptables, con un contrato y un sindicato de protección, y sin aceptar la operación del sindicato que habían constituido: el Sindicato de Trabajadores Unidos de Honda de México (STUHM). Sorprendió que comparecieron con los rostros cubiertos por bolsas de papel. Asimismo, plantearon laborar

³² La expansión permitió también elevar la producción de autopartes para alcanzar la cifra de un millón de partes de plástico inyectado y 1.4 millones de partes de metal moldeado. Permitted también que se iniciará la producción del auto *Big Red*; una pequeña unidad de desplazamiento utilizada en actividades agropecuarias, campismo y cacería en Estados Unidos y otros países desarrollados.

bajo condiciones de empleo precarias. Refirieron bajos salarios “hay personas que llevan trabajando catorce años ahí y siguen ganando 160 pesos, pues un empleado de la planta ensambladora gana 132 pesos diarios al ingresar y puede aumentarlo hasta 160 pesos, en caso de obtener la planta”); rotación de personal para evadir antigüedad, sobrecarga laboral, cambios “arbitrarios” de horario y despidos injustificados, por asociación; escasas posibilidades de ascenso, educación, capacitación o aumento salarial (*Milenio*, 2010). Seguir esta problemática rebasa los objetivos del presente ensayo. Futuros estudios podrán verificar la probidad de estas denuncias en las que, por lo pronto, el hermetismo de Honda —como es común en otras firmas japonesas— no ayuda a despejar de inmediato estas realidades.³³

- Nissan. De las tres empresas japonesas operando en México, Nissan continuó siendo no sólo la de mayor presencia, sino que en esos años reafirmó su posición en el mercado mexicano hasta tomar el liderazgo en ventas. Invirtió 1 100 millones de dólares en lanzar desde el nuevo modelo *Micra* en Aguascalientes, expandir capacidades en sus diferentes instalaciones y en un Centro de Ingeniería en Diseño en Baja California. Por otra parte, en mayo de 2011, Nissan fue declarado ganador del concurso *Taxi of Tomorrow* en Nueva York, con el *Nissan NV200*, lo que le representará un contrato exclusivo por 10 años con valor de 1 100 millones de dólares, para fabricar y proveer los 13 mil *Yellow Cabs* de la ciudad. El punto es que los autos serán fabricados en México. En el mismo sentido, Nissan firmó un acuerdo con el gobierno del Distrito Federal, para introducir su 100% eléctrico *Leaf In* en esta metrópoli.
- En 2008, Nissan produjo 450 mil unidades para los mercados internos y de exportación. De ellas comercializó en México 212 mil vehículos para una participación de mercado de 20.7 por ciento. Inicialmente, en el primer trimestre de 2009, Nissan paró por un mes el Complejo Aguascalientes ante el enfriamiento de los mercados con la expectativa de conservar o tener que recortar la nómina de 6 mil obreros que fabrican los modelos *Sentra* y *Versa (Tiida)* para la exportación. También el Complejo CIVAC, Cautla, paró por quince días, donde produce el modelo *Tsuru*, *Tiida* y camiones NP300 para el mercado local, empleando a 1 700 obreros.³⁴ Por cuanto a vehículos, al cierre del año la pro-

³³ Habría que preguntarse por la representatividad de estas denuncias en una planta de obreros como las que tiene EL Salto de 2 100 personas.

³⁴ El complejo Aguascalientes en la planta de componentes cuenta con 1 500 trabajadores produciendo motores de la serie QR de 2.5 Lt. para el *Sentra SE-R* y la serie MR en versiones de 1.8 Lt y 2.0 Lt, para los autos *Tiida (Versa* en Estados Unidos y Canadá) y *Sentra*, respectivamente. Se exportan a

ducción total bajó a 355 414 unidades, de los cuales colocó en México 156 186 —números suficientes para ubicarse como líder de la industria automotriz en el país. Al cierre de 2010, la producción remontó y rebasó las 460 mil unidades y, si bien, General Motors recuperó el liderazgo de producción en el país, Nissan reafirmó su liderazgo en la comercialización nacional.³⁵

- El 2010, Nissan lo arrancó anunciando la apertura de su Centro de Modelado Automotriz en Mexicali, Baja California. Se presenta como equipado con la tecnología de modelado más avanzada el continente americano, con operaciones de diseño asistido por computadora capaz de crear modelos tri-dimensionales de espuma y arcilla, y puede cortar dos modelos a la vez. Puede, además, manipular partes pequeñas, autobuses de gran tamaño, camionetas y coches. Cuenta también con un taller de metal y madera. Este Centro se suma al Centro de Desarrollo Tecnológico de México de Nissan, el cual cuenta con instalaciones en México, Toluca, Aguascalientes y Manzanillo.³⁶
- En 2011 la empresa introducirá en México el Leaf y el Juke. El Leaf es hoy día presentado como líder ambiental para un vehículo de cero gas y cero emisiones.³⁷ Llegará primero a la Ciudad de México como parte de un acuerdo firmado con el gobierno de la ciudad para apoyar su Estrategia Verde. Nissan empezará introduciendo 500 autos en tanto el gobierno instalara estaciones de recarga eléctrica. Se utilizarán como taxis o en servicios públicos, mientras Nissan espera el 2012 para introducirlos al mercado privado (<http://www.automovilonline.autoplaza.com.mx/nota-2202--nissan-probara-500-unidades-del-leaf-en-la-ciudad-de-mexico-en-2011>).
- A mediados de 2010, Nissan anunció una inversión de 600 millones de dólares estadounidenses para producir en Aguascalientes el nuevo *Micra* que llevará el

60 países, además de su venta en México. Produce también transmisiones para camiones *D22* y *Tsuru*, así como los motores de ambos vehículos y el del *Tsuru* actual (B13).

³⁵ Nissan cobró 24% del mercado nacional y colocó exportaciones en 75 países.

³⁶ El Centro de Desarrollo de México es, de acuerdo con la firma, el tercero más grande de Nissan en el mundo, refiriendo la importancia que el mercado mexicano y la producción nacional tienen para la corporación. Trabaja prioritariamente en tecnologías para mejorar la calidad, la seguridad y el confort; reducir las emisiones y aumentar el rendimiento de combustible de los vehículos Nissan.

³⁷ El *Leaf* es la bandera de presentación y promoción mundial de Nissan como una firma preocupada e estar a la vanguardia en material de respuestas auto-motrices de vanguardia ambiental. Su introducción inició a finales de 2010 en Japón y Estados Unidos. El *Leaf* opera con baterías de iones de Litio y un sistema de desplazamiento de cero emisiones y cero gas; alcanza un rango de 117 kilómetros con un consumo de energía de 765 kJ/km (34kWh per 100 millas) y una economía combinada de combustible equivalente a 99 millas por galón de gasolina.

nombre de *March* para entrar en el mercado el primer cuatrimestre de 2011. Se basará en la plataforma V, cuya tecnología se dirige a reducir el peso y el número de componentes en modelos pequeños, reduce emisiones e incrementa la eficiencia en el uso de combustible.³⁸ El *Micra* (*March* X02A) será también producido en India y Tailandia para llegar a los mercados emergentes de China, África e India. La información indica que en una etapa inicial tendrán una producción de 50 mil unidades; 30% irá al mercado mexicano y el resto se dirigirá a los otros mercados de Latinoamérica, empezando con el mercado brasileño (*Milenio*, 2011).

- El éxito reciente de Nissan conquistando la competencia por el Taxi of Tomorrow de Nueva York, generará más trabajo para México puesto que el *Nissan NV200* será manufacturado aquí. Sin embargo, aún no se ha revelado cuál de sus complejos industriales tendrá la tarea de hacer los ‘taxis del mañana’, el contrato por 10 años que acompaña su asignación asegura un flujo adicional de recursos nada despreciable.³⁹
- Estos movimientos muestran que por cuanto a México, Nissan sigue una estrategia parecida a las de las firmas estadounidenses y europeas como Volkswagen, y contraria a la vez a la de sus coterráneas japonesas. Esto es, hacer de México todo un centro de regionalización estratégica para Norteamérica.

Recapitulación y Conclusiones

En pleno detonar de la crisis algunos especialistas pensaron que la inversión dirigida a México por las firmas automotrices sería puesta en duda y eventualmente frenada.

³⁸ Los modelos con la Plataforma V tendrán 18% menos partes. Un tablero de 28 componentes —contra los 56 comunes— y asientos de 50 piezas contra las 85 que son comunes. Sostendrá carros de hasta 1 600 Kg de peso y un torque máximo de 148lb ft. La mayoría de sus modelos trabajarán con tres cilindros, los que vendrán en capacidades de 0.9- y 1.2-litros (<http://www.autoincarn.com/nissan-v-platform-a-platform-original-named-cut-cost-and-cut-weight-50-kg-off/>).

³⁹ La historia que está en curso alrededor de los taxis del mañana es interesante. Nissan salió con la mano en alto, compitiendo y ganando a firmas como Ford (que propuso reeditar sus *Crown Victoria*) y la firma turca Karsan, quien propuso construir una armadora de autos en las afueras de Nueva York *ex profeso* para dichos taxis. El hecho es que Nissan venció con el *NV 200*, una minivan previamente construida para los mercados de Asia y Europa. El *NV 200* será reconfigurado de acuerdo con el medio ambiente neoyorquino: con conexiones de salida para computadoras y móviles tipo I-phones; cielo transparente; luces exteriores de advertencia para ciclistas y peatones; controles de clima por asiento a la mano del cliente; puerta deslizables para evitar “portazos” de ciclistas y otros vehículos tan comunes en la Gran Manzana; dentro de otros (<http://cityroom.blogs.nytimes.com/2011/05/03/nissan-chosen-as-the-taxi-of-tomorrow/?scp=1&sq=nissan&st=cse>).

Su suposición fue que mantener el flujo de inversiones al país sería particularmente crítico para las tres grandes firmas estadounidenses en la medida en que habían recibido dinero federal público para salvarlas de la bancarrota. Nosotros no encontramos evidencia que apoye su proposición. Al contrario, lo que localizamos es que los productores automotrices durante esos años oscilantes dirigieron a México recursos de inversión como nunca antes. En verdad, ni los pesares económicos ni las presiones políticas detuvieron el flujo de recursos en cuestión.

Sumando la inversión ya existente de dichos años, junto con la inversión planeada futura en proyectos ya comprometidos o en progreso, el país está recibiendo tanto como más de 13 mil millones de dólares. Con ellos se han creado 17 mil empleos adicionales en nueve plantas nuevas: una de vehículos terminados, cuatro de motores y cuatro más de transmisiones. Más aún, de dichos totales 9 mil millones corresponden a Ford, General Motors y Chrysler, al igual que ocho de las nuevas plantas abiertas —incluyendo la de ensamble final que es de General Motors—, por lo que entre ellas responden por 80% de los nuevos empleos creados en México en el sector terminal.

Con todo ello reaprendemos que cuando de sobrevivir se trata, y/o cuando se trata de permanecer competitivo en los mercados que importan, para las trasnacionales del auto no hay razones políticas que importen. En otras palabras, los negocios vienen primero; o —como dice el refrán sajón— *Bussinnes as Usual*.⁴⁰ Esta es la lección que se originó en México por esos años. Y en ello va el cúmulo de factores asociados que explican porque la industria automotriz mexicana no sólo sorteó la crisis con una rapidez inusitada, sino que transitó a un crecimiento igualmente inusual.

Una historia similar se desarrolla por estos días, de mayo de 2011.⁴¹ El mayor de Nueva York, M. Bloomberg, enfrenta una avalancha de críticas por haber otorgado el proyecto Taxi del Mañana (Taxi of Tomorrow) a Nissan, quien en turno hizo pública su intención de fabricarlo en alguna de sus plantas en México.⁴² El tema creció porque a

⁴⁰ En realidad no es sorprendente para nada. Lo que sí lo es, es que General Motors y Chrysler se hayan manejado como lo hicieron: mientras con una mano recibían dinero de las arcas públicas de la administración Obama, con la otra lo enviaban a México, sin que ningún evento político mayor las distrajera. Es decir, sin que hubiera ocurrido una rebelión de los contribuyentes estadounidenses o de los sindicatos de la UAW. No ignoramos que hubo protestas relacionadas con el *Bailout* (al respecto basta abrir la prensa del verano de 2008 a la primavera de 2009, en particular véase *The Wall Street Journal* y *The New York Times*). Pero no fue nada que trascendiera.

⁴¹ Estando en edición esta publicación, nuestras actualizaciones llegan hasta mediados de mayo de 2011.

⁴² (http://www.nytimes.com/2011/05/04/nyregion/nissan-minivan-chosen-as-new-york-citys-next-taxi.html?_r=1&scp=3&sq=nissan&st=cse) (<http://www.dailymail.co.uk/travel/article-1383773/New-York-taxis-Nissan-supply-Big-Apple-new-cabs.html>) (<http://www.businesswire.com/news/mfitech/20110503006507/en/Union-Unemployed-Calls-%E2%80%98Taxi-Tomorrow%E2%80%99-USA>).

Nissan se le levantó la mano por encima de Ford (quien proponía hacer *Crown Victoria*) y de la empresa turca Karsan que con su propuesta llevaba la promesa de construir una fábrica en los suburbios menos favorecidos de la gran Manzana. Pero al mayor no se le ha visto muy preocupado por los comentarios corrosivos. Incluso, en una conferencia de prensa fue irónico al subrayar que con el *NV200* (“they were catching the best offer”) ... looks romantic to me ... what can you do?” (<http://cityroom.blogs.nytimes.com/2011/05/03/nissan-chosen-as-the-taxi-of-tomorrow/?scp=1&sq=nissan&st=cse>).⁴³

Estos acontecimientos en el sector del automóvil que inciden en México se conectan con dos factores asociados: 1) los bajos costos de operación de México y 2) la confiabilidad adquirida por el país como plataforma de exportación hacia el norte. Pero éstos son sólo los factores de entrada. En turno ellos conectan con otros más: 3) la red densa y probada de proveedores de las firmas automotoras que se ha asentado a lo largo de la frontera norte y fronteras adentro y 4) el cambio en las preferencias de los consumidores hacia el segmento de autos pequeños, en particular, por los estadounidenses; segmento en el cual México se ha especializado mayormente.

Estos cuatro factores se potenciaron en aquellos años en la medida en que el incremento en los precios de las gasolinas y de las regulaciones ambientales de los gobiernos, coincide ahora con las presiones de la sociedad civil por los abusos al mismo entorno ambiental.⁴⁴ El significado para las firmas se plantea como necesidad inequívoca de buscar diseñar e innovar autos más eficientes. No es una eficiencia tradicional ni es cualquier eficiencia, sin embargo. Se trata de una eficiencia compleja pues el mercado demanda ahorros en el consumo de gas y control de las emisiones en general con aumentos probados en calidad, prestaciones y seguridad. Por si fuera poco, se demandan también mejores precios. En el cruce de estos factores, aquí exactamente, se ha creado el nuevo escenario en donde se dirime la competitividad de las firmas a la par de que se decide quiénes han de prevalecer.⁴⁵

⁴³ “Seleccionamos la mejor oferta [...] el (el *NV200*) luce romántico para mí [...] que se puede hacer”

⁴⁴ Para la historia quedó el tiempo en que —desbocados por los bajos precios del petróleo— el mercado del Norte ofrecía, y los consumidores pedían, autos panorámicos devoradores de combustible. La indulgencia de los productores y gobiernos estadounidenses al respecto, es parte de las penas que hoy les toca pagar, pues se aprende que en ello se les fueron años preciosos para re-organizar su industria que ahora les faltan Freyssent, 2009.

⁴⁵ Son los temas complejos y fascinantes que otorgan especial unicidad al momento presente de la industria automotriz. Estas exigencias de eficiencias complejas es lo que está conduciendo —verbigracias— a los replazos e innovaciones frenéticas que están ensayando las grandes firmas, propiciando las fallas en diseño y seguridad tan frecuentes que atestiguamos. Toyota conoce bien el dramatismo de las fallas de operación que acarrea semejante frenetismo.

Y, de nuevo, en el cruce de dichos factores, adquieren un mayor valor estratégico el agregado de capacidades y precios relativos que México ha desarrollado sobre las dos últimas décadas de la mano de la operación de los productores de autos. Colocado el manto lóbrego de la crisis de estos años, y la asfixia financiera de los productores, la historia termina de tejerse.

Por ello es que las firmas con mayor experiencia, recursos e intereses en operación en el país, le han otorgado un grado más de importancia dentro de sus cadenas de valor así como dentro de sus sistemas regionales de producción integrada. México, en suma, amplió en los últimos tres años su ventana para operar y ganar gobernanza dentro de Norteamérica. Es lo que denominamos su mayor influencia regio-céntrica en la industria del auto.

No todo cambió. Toyota y Honda continuaron sujetando sus operaciones en México en el sector de autos terminados, dentro de un piso mínimo. Es decir, el piso mínimo que les permiten las regulaciones mexicanas de la industria del auto, objeto de operar plataformas de importación y exportación de vehículos a otras latitudes regionales desde México. En tanto, una y otra mantuvieron el grueso de sus operaciones productivas, así como la dirección de sus recursos en suelo estadounidense, en primer lugar, y canadiense en segundo.⁴⁶

Las tres grandes firmas estadounidenses, al lado de Volkswagen y Nissan, en adición a compartir el hecho de responder por el flujo de recursos hacia el país de esos años, comparten elementos muy similares en sus estrategias productivas y de mercado:

- a) Todas ellas están usando México como plataforma de lanzamiento de proyectos que representan propuestas de novedad frente a las demandas del mercado; sea porque se trata de automóviles debutantes como el *Fusion*, sea porque se trata de productos consolidados pero reformulados con motores más eficientes, variantes híbridas y/o sistemas motrices ahorradores de energía y emisiones, como las variantes del *Jetta*. De forma que así como lo hizo Ford con el lanzamiento del proyecto CD3 desde Hermosillo, el 2005 —y ahora lo repite asignándole el desarrollo de su sucesor (el CD4) —, hoy día lo hace Chrysler con el *Premium Fiat 500*, General Motors con el Proyecto Cactus-Aveo, Volkswagen con el *Nuevo Jetta* y lo que vendrá a substituir el *Nuevo Beetle*, y Nissan con el *Micra-March*.
- b) Todas ellas están re-dirigiendo inversiones a México dentro de un enfoque ampliado de líneas de acción. Las tres firmas estadounidenses, la alemana Volkswagen y la japonesa Nissan están sumando plantas de transmisiones y motores

⁴⁶ Desde la época de los ‘transplantes japoneses’ de décadas atrás hasta el presente, se han hecho patentes las razones políticas que subyacen tras las decisiones tipo Toyota de ubicarse en Estados Unidos. (Kenney y Florida, 1993; Stugeart y otros, 2010).

a las plantas ensambladoras de vehículos finales. Son plantas de doble propósito; es decir, orientadas al mercado interno como al de exportación principalmente. Se pretende proveer sistemas de tren motriz de distintos modelos pero con una característica común. Ofrecer, una vez más, los requerimientos de eficiencia que el mercado está comandando. Por tanto, al re-equipar y abrir nuevas plantas de ensamble y estampado, motores y transmisiones, las firmas están tejiendo una red mayor de complementariedades y cadenas de valor para cubrir el segmento regional de autos compactos y amigables con el medio ambiente.

- c) No todo son actuantes comunes en estas firmas, sin embargo. Nissan y General Motors han dado pasos adicionales al colocar en México nuevos centros de desarrollo e ingeniería. Mientras que Volkswagen ha creado todo un parque de proveedores y desarrollo alrededor de Puebla, Ford y Chrysler-Fiat han seguido una aproximación más tradicional que deja en casa el grueso de actividades de desarrollo. En adelante esta última verá salir de Norteamérica el centro de sus procesos de desarrollo tecnológico; estarán en camino a Turín, Italia.
- d) Por otra parte, con las inversiones de estos años las firmas se desplazaron en la geografía nacional reconfigurando productiva y socialmente cinco clústeres de regionalización de la industria:

- El clúster de la frontera norte extendido de Tijuana a Ramos/Arizpe, donde se instalaron tres nuevas plantas de motores y una de transmisiones, más un nuevo centro de desarrollo tecnológico. En el sector de vehículos terminados se amplian y consolidan Hermosillo y Ramos/Arizpe con nuevas plataformas de lanzamiento.
- El clúster de la región centro norte. Iniciado en 1982 con la apertura del Complejo Aguas Calientes de Nissan, a partir de 2008 se extiende a San Luis Potosí con el Proyecto Cactus de General Motors. A ello agrega más recientemente una planta moderna de transmisiones.
- El clúster más antiguo del país, el de la región centro sur,⁴⁷ hoy se renueva con el *Nuevo Fiesta* de Ford que inyecta vida a Cuatitlán, el reacondicionamiento del Complejo CIVAC de Nissan para avanzar con firmeza hacia la manufactura de autos cero emisiones, y el Complejo Toluca que recibe otra direccionalidad con Fiat llevando de la mano a Chrysler con el *Premium 500*.

⁴⁷ El que data de 1932 con la apertura de Cuatitlán por Ford, se convierte en el centro de la industria automotriz mexicana en los años sesenta con la apertura de Cuautla por Nissan (1966) y de Toluca por Chrysler (1968).

- El clúster de oriente de México, donde Volkswagen desde 1954 por sí solo ha erigido todo un complejo industrial alrededor de Puebla.
- El clúster del bajío, el de configuración más reciente de todos. Iniciado en 1992 con la apertura de la Planta Silao de General Motors, luego con la llegada de Honda a El Salto tres años después, ahora se extiende para acoger una planta de transmisiones y una de motores en Silao, una más de motores en Irapuato, y un Centro de Desarrollo en Michoacán.

En estos clústers reconfigurados está surgiendo una nueva mezcla muy especial en donde antiguos *brown-fields* pasan a ser *green-fields* (ejemplos Cuautitlán y Toluca); *green-fields* que han devenido *brown-fields* (Hermosillo, Chihuahua y Ramos Arizpe), y/o que ahora se entrecruzan con *green-fields* aún dentro de un mismo complejo industrial (Hermosillo y Silao).⁴⁸ Otro es el caso de los sitios que pertenecen a una región virgen y que por tanto se abren como *green-fields* de nuevo cuño (San Luis Potosí); mientras que en el otro extremo quedan asentamientos industriales que a pesar del paso del tiempo y las reestructuraciones permanecen más claramente *brown-fields* (caso Puebla), *green-fields* (caso El Salto), o una mezcla entremedio de uno y otro (casos Aguascalientes y Cuautla).

La transformación en las relaciones y sistemas de empleo que significan dichas reconfiguraciones, al lado de los diferentes arreglos y desplazamientos técnicos y productivos de los sitios de trabajo locales,⁴⁹ merece estudios futuros mejor focalizados. He aquí líneas de investigación a seguir en lo inmediato.

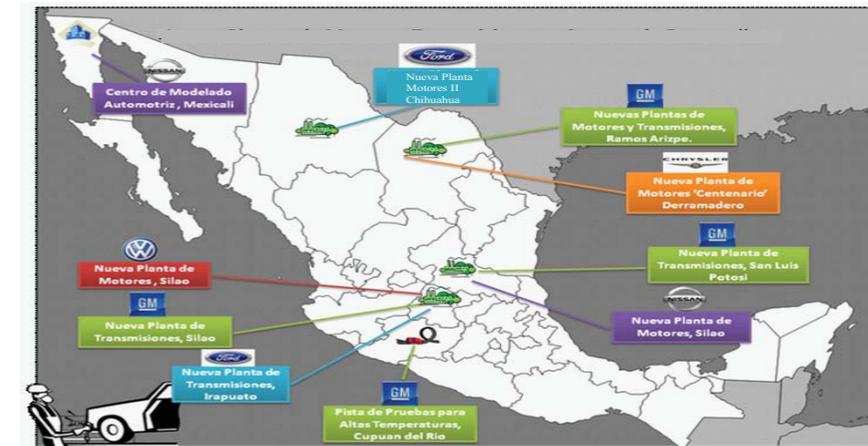
En fin, algunas de las razones por las que el mercado automotriz del país actuó como lo hizo en este último trienio de la crisis global. Es decir, cayendo y rebotando al alza con una rapidez inusual. Actuó así porque el comportamiento de las estrategias de producción y mercado de las firmas lo hizo tal cual. Ni más ni menos. Actuó así porque México cobró un acrecido significado dentro de sus geoestrategias de reestructura y cadenas de valor globales y locales. Ciertamente con ello el comportamiento de la industria y el mercado del auto han devenido en más y más impredecible, como es cierto que con este curso por igual México se hace más vulnerable frente al destino por ahora incierto de las otrora firmas líderes del vecino del norte. Por ello lo menos que podemos advertir es que nada asegura que la industria en México seguirá

⁴⁸ Sobre el caso de Hermosillo en particular, y lo que ocurre en el nivel de sobre-posición de relaciones de empleo viejas y nuevas, véase Covarrubias (2008).

⁴⁹ Estos últimos casos se identifican pensando en particular en las relaciones de empleo que mantienen —una de los dos ejes básicos en la distinción entre viejos (*brown*) y nuevos (*green*) sitios de trabajo; el otro eje siendo representado por la configuración tecno-productiva del lugar.

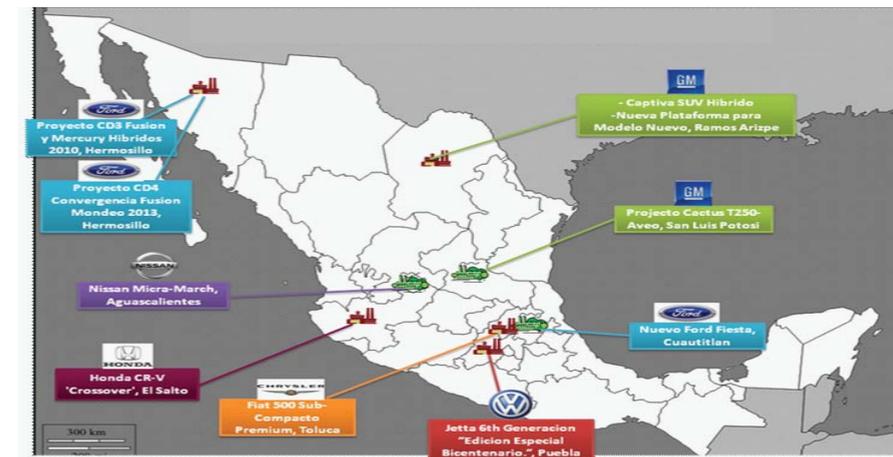
por el mismo camino. Pero seguir estos significados e implicaciones requerirá de investigaciones adicionales.

Gráfica 1. Industria Automotriz Mexicana 2008-1er Cuatrimestre 2011 Nuevas Plantas de Motores, Transmisiones y Centros de Desarrollo



Fuente: México Automotriz.

Gráfica 2. Industria Automotriz Mexicana 2008-1er Cuatrimestre 2011 Vehículos Terminales: Nuevos Proyectos



Fuente: México Automotriz.

Cuadro 1. México 2008-2010. Firmas y proyectos en la industria automotriz en plantas existentes

<i>Reacondicionamiento de Planta Kinetic</i>		<i>Rediseño Ford Fiesta 2011</i>		<i>Cuautlilan, Edo México</i>		<i>324 000</i>
<i>Desing'</i>		<i>1 200 millones</i>		<i>Dólares</i>		<i>Unidades</i>
FORD	CD3 Instalaciones y Equipo Adicionales	Fusion and Mercury Híbridos 2010	600 millones	Dólares	Hermosillo, Sonora	Se incrementa a 312 000 Unidades
	CD4 Generación Siguiente Autos Segmento Medio	Convergencia Fusion- Mondeo 2013	1 500 millones	Dólares	Hermosillo, Sonora	Se incrementa a 500 000 Unidades
	Instalaciones y Equipo Adicionales	Captiva SUV Híbrido	500 millones	Dólares	Ramos Arizpe, Coahuila	6 500 Unidades
GM	Nueva Generación de Motores V-8.	-	284 millones	Dólares	Ramos Arizpe, Coahuila	390
	Nueva Plataforma para Nuevo Automóvil	Aun no revelado	215 millones	Dólares	Ramos Arizpe, Coahuila	400
CHRYSLER	Nueva Línea de Producción	Fiat Sub- Compacto 500 Premium	550 millones	Dólares	Toluca, Edo México	100 000 Unidades
vw	Desarrollo del Nuevo Jetta	6th Generación "Edición Especial Bicentenario."	450 millones	Dólares	Puebla	Se incrementa a 500 000 Unidades
	Plataforma V	Micra-March Reacondicionamiento Planta / Micro-March Versión Eléctrica	600 millones	Dólares	Aguascalientes, Aguascalientes	50 000 Unidades
NISSAN	Nueva York 'Taxi of Tomorrow'	NV200	1 100 millones	Dólares (Contrato)	-	13 000 Unidades
	Cuidad de México 'Estrategia Verde'	Leaf	Aun no revelado	-	-	500 Unidades
HONDA	Reacondicionamiento de Planta	Honda CR-V 'Crossover'	200 millones	Dólares	El Salto, Jalisco	700 50 000 Unidades

EN NUEVAS PLANTAS

<i>PROYECTO</i>	<i>MODELOS</i>	<i>INVERSION</i>	<i>UBICACION</i>	<i>EMPLEOS GENERADOS</i>	<i>CAPACIDAD</i>	<i>INICIO/ LANZAMIENTO</i>
	Diesel Power Stroke 6.7-litros					
FORD	Nueva Planta de Motores II	838 millones	Chih., Chihuahua	1 100	200 000 Unidades	Noviembre 2009
	Nueva Planta de Transmisiones	500 millones	Dólares	1 200	350 000 Unidades	Junio 2010
	Nueva Planta 'Proyecto Cactus'	T250-AVEO	Dólares	1 000 millones	Villa de Reyes, San Luis Potosí	Plataforma 1er Año: 75 000 Uds. Subsiguientes: 360 000 Uds.
	Nueva Planta de Transmisiones	6T40/6T45	Dólares	400 millones	Reyes, San Luis Potosí	300 000 Unidades
GM	Nueva Planta de Motores	HVV6 3.5 L / HVV6 3.9 L / HFV6	Dólares	469 millones	Ramos Arizpe, Coahuila	350 000 Unidades
	Nueva Planta de Transmisiones	FWD 6T70/75	Dólares	391 millones	Ramos Arizpe, Coahuila	360 000 Unidades
	Nueva Planta de Transmisiones	6L50 / 6L80 / 6L90	Dólares	660 millones	Silao, Guanajuato	500 000 Unidades
	Pista de Prueba Para Condiciones de Alta Temperatura	-	Dólares	50 millones	Cuapan del Rto, Michoacán	Febrero 2008
HRYSLER	Nueva Planta de Motores 'Centenario'	Pentastar V-6	Dólares	570 millones	Derramadero, Coahuila	440 000 Unidades
vw	Nueva Planta de Motores	Motors Nueva Generación	Dólares	550 millones	Silao, Guanajuato	Inicio Oct 2010 Lanzamiento 2013
NISSAN	Centro de Modelado Automotriz	-	Dólares	10 millones	Mexicali, Baja California	Enero 2010

Fuente: elaboración propia a partir de Expansión.

Anexo estadístico

Cuadro 2. Volumen de la producción mundial de vehículos automotores por países seleccionados. Serie anual de 2004 a 2008 (miles de unidades)

País	2004	2005	2006	2007	2008
Total	65 132	67 248	70 129	74 149	71 259
Estados Unidos	11 989	11 981	11 264	10 781	8 705
Japón	10 512	10 800	11 484	11 596	11 564
Alemania	5 570	5 758	5 820	6 213	6 041
China	5 234	5 708	7 189	8 882	9 345
Francia	3 666	3 549	3 169	3 016	2 569
Corea del Sur	3 469	3 699	3 840	4 086	3 807
España	3 012	2 753	2 777	2 890	2 542
Canadá	2 712	2 688	2 572	2 578	2 078
Brasil	2 317	2 528	2 611	2 971	3 220
Reino Unido	1 857	1 803	1 648	1 750	1 650
México	1 509	1 688	2 069	2 106	2 180
India	1 511	1 627	2 020	2 307	2 315
Rusia	1 386	1 351	1 508	1 660	1 790
Italia	1 142	1 038	1 212	1 284	1 024
Otros	9 245	10 277	10 945	12 028	12 430

Fuente: México Automotriz.

Cuadro 3. Volumen de la producción automotriz por mercado y tipo de vehículo. Serie anual de 2004 a 2009

Volumen de la producción automotriz por mercado y tipo de vehículo Serie anual de 2004 a 2009 (Unidades)						
Mercado	2004	2005	2006	2007	2008	2009 ^P
Tipo de vehículo						
Total	1 509 134	1 688 177	2 068 929	2 105 789	2 180 294	1 566 842
Mercado nacional	466 898	495 327	512 331	481 826	515 161	340 329
Automóviles	323 693	320 209	310 874	288 833	284 877	199 307
Camiones ligeros	79 907	90 700	109 173	106 651	151 351	81 707
Camiones pesados	26 152	43 750	45 014	42 298	34 262	24 817
Tractocamiones quinta rueda y segmento construcción/otros	28 101	29 284	35 336	34 735	33 377	29 298
Autobuses foráneos	1 539	1 788	1 933	1 298	1 827	895
Chasis para pasaje	7 506	9 596	9 001	8 011	9 467	4 305
Mercado Internacional	1 042 236	1 192 850	1 556 598	1 623 963	1 665 133	1 226 513
Automóviles	520 298	732 614	1 060 019	1 127 832	1 103 036	810 607
Camiones	521 938	450 236	496 579	496 131	562 097	415 906

Fuente: México Automotriz.

Cuadro 4

Periodo	Chrysler	Ford Motor	General Motors	Honda	Nissan	Toyota	Volks wagen	Total
Ene	20.870	26826	45.806	4.584	38.023	4.354	24.595	165.058
Feb	20.766	25.780	43.005	4.200	37.086	4.354	32.101	167.292
Mar	25.156	29.763	49.558	4.830	38.508	5.188	37.088	190.091
Abr	19.771	25.338	45.159	4.067	37.449	4.496	33.997	170.277
May	20.250	31.264	51.412	4.822	39.107	4.387	27.496	178.738
Jun	23.408	39.484	50.212	4.971	45.966	4.730	37.424	206.195
Jul	16.268	24.786	43.119	4.442	45.419	3.697	42.352	180.083
Ago	23.989	39.662	52.416	5.148	39.946	4.844	39.735	205.740
Sep	24.653	39.943	47.098	4.649	45.293	4.763	31.019	197.418
Oct	25.222	43.171	46.872	4.612	52.278	4.710	43.843	220.708
Nov	19.555	39.971	45.497	4.809	48.304	4.943	44.481	207.560
Dic	17.411	27.661	39.196	3.867	39.115	3.812	40.554	171.616
Acum 2010	257.319	393.649	559.350	55.001	506.494	54.278	434.685	2.260.776
Ene	17.515	39.476	45.832	4.547	51.398	4.582	35.959	199.309
Feb	19.149	34.978	44.414	4.408	45.368	4.094	41.114	193.525
Mar	27.680	41.866	57.195	4.894	52.968	4.642	50.835	240.080
Abr	20.570	27.681	44.153	2.647	26.281	2.756	28.426	152.514
Acum 2011	84.914	144.001	191.594	16.496	176.015	16.074	156.334	785.428
Dif% acum	-1.9	33.7	4.4	-6.7	16.5	-12.6	22.3	13.4

Fuente: México Automotriz.

Cuadro 5

Concepto	2008	2009 ^a	Variación porcentual anual		
			2009/2008	2008/2007	2009/2006
1. Importancia económica *					
Participación % en el valor agregado bruto					
A precios corrientes					
Nacional	2.8	2.7	0.1 ^b	-0.1 ^b	-0.2 ^b
Manufacturero	15.3	15.0	0.5 ^b	-0.3 ^b	-0.4 ^b
A precios constantes de 2003					
Nacional	3.2	3.2	0.3 ^b	0.0 ^b	0.0 ^b
Manufacturero	17.3	17.5	1.3 ^b	0.2 ^b	0.2 ^b
Valor agregado bruto en valores básicos (Millones de pesos)					
A precios corrientes					
	306 838	316 783	10.4	5.5	3.2
A precios constantes de 2003					
	269 432	270 680	14.3	3.1	0.5
Producción bruta en valores básicos (Millones de pesos)					
A precios corrientes					
	901 667	904 175	17.5	5.0	2.3
A precios constantes de 2003					
	661 824	656 517	13.9	3.5	-0.4
Consumo Intermedio (millones de pesos)					
A precios corrientes					
	654 832	667 382	17.0	5.9	1.9
A precios constantes de 2003					
	592 362	587 857	13.7	3.7	-0.8
2. Estructura productiva					
Producción anual de vehículos (Unidades)					
Automóviles					
	284 877	196 307	-7.1	-1.4	-30.0
Camiones ligeros					
	151 351	81 707	-2.3	-41.9	-48.0
Camiones pesados					
	34 282	34 817	-8.1	-19.0	-27.6
Autobuses foráneos					
	1 827	895	-32.9	-40.8	-51.0
Chasis para pasaje					
	9 487	4 305	-11.0	18.2	-54.5
Tractocamiones					
	30 280	28 747	-4.8	-2.4	-5.1
Segmento construcción/otros					
	3 067	551	34.6	-16.6	-82.2
Automóviles para exportación					
	1 127 832	810 607	-4.1	2.2	-28.1
Camiones para exportación					
	582 067	415 906	-0.1	13.3	-26.0
3. Comercialización (Unidades)					
Ventas al mayoreo de vehículos					
Mercado nacional					
	1 022 289	744 880	-6.6	-9.2	-27.1
Automóviles					
	538 037	424 294	-9.9	-13.3	-21.1
Camiones ligeros					
	433 868	296 159	-3.1	-4.4	-31.1
Camiones pesados					
	23 873	12 127	1.8	4.0	-49.2
Autobuses foráneos					
	3 034	3 583	-26.3	47.6	76.0
Chasis para pasaje					
	9 080	3 115	-9.2	14.2	-97.6
Tractocamiones					
	14 400	855	28.2	-18.8	-94.1
Segmento construcción/otros					
	881	4 697	31.4	-52.5	433.1
Mercado Internacional					
	1 886 147	1 286 032	4.2	2.7	-25.4
Automóviles					
	1 106 040	809 139	4.7	-0.4	-25.8
Camiones					
	552 366	414 194	5.6	10.4	-25.4
Camiones pesados					
	16 372	15 986	-23.0	-26.5	-3.1
Tractocamiones					
	17 713	26 220	-23.1	14.2	48.0
Segmento construcción/otros					
	2 498	429	0.0	21.0	-82.8
Autobuses foráneos					
	0	73	NC	NC	NC
Chasis para pasaje					
	187	111	-18.7	120.0	-40.8
Índice nacional de precios al consumidor (Base 2a. Quincena de junio de 1992 = 100.0)					
Nacional					
	133.8	138.5	3.8	6.5	3.5
Automóviles					
	105.9	113.8	0.4	0.8	7.5
Partes y accesorios para automóviles					
	132.7	144.8	2.8	5.2	9.0
Productos de hule					
	141.4	151.1	4.7	11.5	8.9

Nota: Se recomienda consultar los cuadros de cada capítulo para precisar las fuentes de información y en su caso, las notas aclaratorias de pie de página.
^a La información corresponde a 2007 y 2008, respectivamente.
^b La variación corresponde a la diferencia en puntos porcentuales.

Fuente: ENESTYC.

Referencias

Alvarez, Lourdes, Julio Castellanos, María Antonieta Martín G. and Ma. Luisa González (2010), "Performance and perspective of the Automotive Industry in Mexico after the 2009 Economic Crisis, Paper presented in Gerpisa Colloquium.

Arteaga, Arnulfo (1994), "The Restructuring of the Automobile Industry in Mexico and the Repercussions for Labor", in Maria L. Cook and Harry C. Katz (eds.), *Regional Integrations and Industrial Relations in North America: Proceedings of a Conference Held at the New York State School of Industrial Relations*, Cornell University, ILR press.

Arteaga, Arnulfo (2007), "El performance de los actores en el cambiante escenario de la industria automotriz. De la estrategia de las ETA a la intervención sindical", en Alex Bartlett, Christopher, Ghosal, Sumantra and Julian Birkinshaw (2003), *Transnational Management: Text, Cases and Readings in Cross-Border Management*, Chicago, Irwin/McCraw-Hill, 4a.ed. 864 pp.

Bensusan, Graciela y Landy Sánchez (2006), "Respostas sindicais frente a restructuracao automobilistica. Principais tendencias e impactos no Mexico, nos Estados Unidos e no Canada", en Alex Covarrubias, y Adalberto Moreira (eds.) *A Industria Automobilistica nas Americas. A Reconfiguracao Estrategica e Social dos Atores Produtivos*. Brasil. IUPERJ-UCAM.

Boyer, R. and M. Freyssenet (2002), *The productive models. The conditions of profitability*. Palgrave, London, New York.

Byosiere, Philippe and Denise J. Luethge (2010), Honda: Weathering the Global Crisis or Stuck in Japanese Corporate Quicksand?", Paper presented in Gerpisa Colloquium.

Carrillo, Jorge (2007), *Maquiladoras fronterizas. Evolución y heterogeneidad en los sectores electrónico y automotriz*, Miguel Ángel Porrúa, El Colef.

Carrillo, Jorge (comp.) (1990), *La nueva era de la industria automotriz en México, cambio tecnológico, organizacional y en las estructuras de control*, El Colef.

Carrillo, Jorge y Oscar Contreras (2008), "The historical Evolution of United States Auto Firms in México: Two Models of Local Development", *International Journal of Automotive Technology and Management*, vol. 4.

CEPAL (2010), "La Inversión Extranjera Directa (IED) en América Latina y el Caribe", mayo.

Covarrubias, Alex (2009), "Mercados de trabajo y relaciones laborales en la industria automovilística de Sonora", *Revista Comercio Exterior*, vol. 59, núm. 1.

Covarrubias, Alex y Adalberto Moreira, (eds.) (2006), *A Industria Automobilistica nas Americas. A Reconfiguracao Estrategica e Social dos Atores Produtivos*, Brasil, IUPERJ-UCAM.

- Covarrubias, Alex (2000), Mercados de trabajo y subsistemas de empleo en México y Brasil: un modelo analítico y dos estudios de caso en la industria automotriz, México, El Colegio de Sonora.
- De la Garza, Enrique, (2010), *Trabajo y modelos productivos en América Latina*, Buenos Aires, Clacso, De la Garza, Enrique (2006), *Modelos de producción en la maquila de exportación*, México, Plaza y Valdés.
- Freyssenet, Michel (ed.) (2009), *The Second Automobile Revolution*, Palgrave, London, New York.
- Freyssenet, Michel, Koichi Shimizu and Giuseppe Volpato (2003), *Globalization or Regionalization of the American and Asian Car Industry*, London, New York, Palgrave MacMillan, .
- Humphrey, John Yveline Lecler; Mario Sergio Salerno (2000), *Global Strategies and Local Realities. The Auto Industry in Emerging Markets*, London, MacMillan.
- Huelsemann, Karsten (2011), “The Emergence of a New American Auto Industry”, How the South (Was) Won, Paper presented in Gerpisa Coloquim.
- INEGI (2010), La industria automotriz en México, Serie estadísticas sectoriales.
- Lacayo, Hortensia (2010), The Mexican Government’s Economic Measures to Limit the Crisis Effects in the Automotive Sector, Paper Presentado in Gerpisa Coloquium.
- Lung, Yannick, Rob Van Tulder and Jorge Carillo (eds.) (2004), *Cars, Carriers of Regionalism*, New York, Palgrave Macmillan.
- MacDuffie, John Paul (2010), “Can GM Stage a Comeback”, Knowledge Wharton, interview in <http://knowledge-wharton>.
- Prahalad, C. K. and Stuart L. Hart (2002), “The Fortune at the Bottom of the Pyramid”, *Strategy+Business* (26), pp. 2-14.
- Rattner, Steven (2010), *Overhaul. An Insider Account of the Obama Administration Emergency Rescue of the Auto Industry*, Houghton Mifflin Harcourt, Specialized.
- Sturgeon, Timothy, Gary Gereffi, Kimberly B. Rogers and Karina Fernández-Stark (2010), The Prospects for Mexico in the North American Automotive Industry: a Global Value Chain Perspective, *Actas de Gerpisa*, núm. 42.

Sitios web periódicos y revistas especializadas

- Automotive Business Review*, 13-14 december, 2010
- Automotive News, Weekly Newsletter*. octubre 13, 2010, y varios números de noviembre y diciembre 2010

- AMIA. www.amia.com.mx
- CNN-Expansión, 03-30-2009; The New Herald, 08-01-10).
- J.D. Power, varios números de noviembre y diciembre 2010
- Ford.com.mx
- chrysler.com.mx
- www.gm.com.mx/content_data/LAAM/MX/es/GMMGM/flash/
- www.honda.com.mx
- www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/.../abrepdf.asp?upc..
- <http://www.consumerreports.org/cro/cars/reliability/index.htm>).
- <http://www.amda.org.mx/Ultimas-noticias/pronostica-amda-lento-crecimiento-del-mercado-automotor-en-2011.html>).
- National Automobile Dealers Association (NADA), 2011.
- www.nissan.com.mx
- toyota.com.m
- www.vw.com.mx
- <http://www.cnnexpansion.com/expansion/2011/01/12/ford-pisa-el-acelerador-en-cuautitlan>
- <http://eleconomista.com.mx/industrias/2010/05/11/ford-invierte-us1000-millones-reinauguracion-planta>
- <http://www.eluniversal.com.mx/notas/631454.html>
- <http://movil.elsiglodetorreon.com.mx/noticia/255957.ford-confirma-interes-de-invertir-en-el-pais.html>
- <http://www.esmas.com/autos/industria/467693.html>
- <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/20185/Capitulo1.pdf>
- <http://special-reports.pickuptrucks.com/2009/04/with-or-without-chrysler-nissan-titan-production-will-continue.html>
- <http://www.zocalo.com.mx/seccion/articulo/cancelan-titan-a-saltillo-en-nuevo-reves-para-chrysler-derramadero>
- <http://www.autoblog.com/2008/04/14/breaking-chrysler-and-nissan-announce-major-supply-agreements/>
- <http://www.autonews.com/apps/pbcs.dll/article?AID=/20090824/GLOBAL02/308249869>
- <http://www.eluniversal.com.mx/notas/749780.html>
- <http://www.cnnexpansion.com/negocios/2009/12/17/chrysler-producira-el-fiat500-en-Toluca>
- <http://impreso.milenio.com/node/8716856>
- <http://eleconomista.com.mx/corporativos/2010/02/08/flat-500-mexico-toda-america>

<http://transporteinformativo.com/automotriz/ford-inauguro-su-planta-de-motores-ii-en-chihuahua-y-confirma-inversion-en-mexico>
<http://www.oem.com.mx/elheraldodechihuahua/notas/n1234097.htm>
<http://portaladm.chihuahua.gob.mx/atach2/competitividad/uploads/Chihuahua%20entre%20los%20estados%20lideres%20en%20la%20atracci%C3%B3n%20de%20Inversi%C3%B3n%20Extranjera%20Directa%20%28IED%29%20en%20M%C3%A9xico.pdf>
http://www.parqueindustriacastrodelrio.com.mx/html/body_getrag_company.html
<http://www.carnews.com.mx/?p=4277>
http://www.guanajuato.gob.mx/gto/detalle_noticia.php/13739
<http://www.empresaexterior.com/2009082424544/empresas/general-motors-inaugura-una-planta-de-transmisiones-en-san-luis-potosi.html>
<http://www.cnnexpansion.com/negocios/2009/08/11/gm-genera-600-empleos-en-mexico>
http://www.promexico.gob.mx/work/sites/Promexico/resources/LocalContent/1296/2/BP_09125_110809.pdf
http://www.quiminet.com/nt2/nt_AAAssbcBuadddsabcBuRsDFvcdarm-abre-general-motors-planta-en-mexico.htm
<http://www.autocosmos.com.mx/noticias/17329/gm-expande-sus-operaciones-en-ramos-arizpe-coahuila.aspx>
http://www.chevrolet.com.mx/content_data/LAAM/MX/es/GMMGM/flash/corporate/_informacion/conozca/planta_ramosarizpe.html
<http://www.elsiglodetorreon.com.mx/noticia/355786.arranca-gm-planta-de-transmisiones-en-ramos-a.html>
<http://www.cnnexpansion.com/negocios/2008/07/26/punta-de-lanza>
http://www.3ersector.org.mx/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=7549
http://sde.guanajuato.gob.mx/index.php?option=com_content&task=view&id=424&Itemid=
http://www.gm.com.mx/content_data/LAAM/MX/es/GMMGM/flash/corporate/_informacion/boletines/boletines/2008/enero_24.pdf
http://www.chryslerdemexicoonline.com/plantas/centenario_saltillo/index.htm
<http://chryslerdemexicoonline.com/boletines/archive/2010/10/27/sextaPlanta/index.htm>
<http://eleconomista.com.mx/industrias/2010/09/22/seguridad-motivo-vw-invertir-guanajuato>
<http://www.zocalo.com.mx/seccion/articulo/volkswagen-anuncia-construccion-de-nueva-planta-en-mexico/>

http://www.portalautomotriz.com/content/site/module/news/op/displaystory/story_id/27026/format/html/
<http://impreso.milenio.com/node/8795403>
<http://www.zocalo.com.mx/seccion/articulo/volkswagen-anuncia-construccion-de-nueva-planta-en-mexico/>
<http://impreso.milenio.com/node/7069288>
http://www.nytimes.com/2011/05/04/nyregion/nissan-minivan-chosen-as-new-york-citys-next-taxi.html?_r=1&scp=3&sq=nissan&st=cse
<http://www.dailymail.co.uk/travel/article-1383773/New-York-taxis-Nissan-supply-Big-Apple-new-cabs.html>
[http://www.businesswire.com/news/mfrtech/20110503006507/en/Union-Unemployed-Calls-%E2%80%98Taxi-Tomorrow%E2%80%99-USA\)](http://www.businesswire.com/news/mfrtech/20110503006507/en/Union-Unemployed-Calls-%E2%80%98Taxi-Tomorrow%E2%80%99-USA)
[http://cityroom.blogs.nytimes.com/2011/05/03/nissan-chosen-as-the-taxi-of-tomorrow/?scp=1&sq=nissan&st=cse\).](http://cityroom.blogs.nytimes.com/2011/05/03/nissan-chosen-as-the-taxi-of-tomorrow/?scp=1&sq=nissan&st=cse)

Los migrantes mexicanos en la crisis

Fernando Herrera Lima ¹

El decenio negro

La década que está por concluir (2000-2010), primera del presente siglo, marca la peor época en la historia de la migración mexicana a Estados Unidos, aun si se le compara con lo que se vivió entre 1929 y 1934, cuando se dieron las deportaciones masivas a raíz de la gran crisis que se inició con el *Octubre negro* del 29.

Al arranque del decenio, con el arribo de George Bush y de Vicente Fox a las presidencias de sus respectivos países, en el contexto de una larga fase expansiva de la economía estadounidense, que le permitía absorber cantidades crecientes de fuerza de trabajo importada, se abrió una ventana de esperanza con la apertura de un diálogo bilateral que el canciller mexicano Castañeda soñó que podía traducirse en la famosa *enchilada completa*; un ambicioso programa concertado que atacaría las causas de la migración masiva y que abriría los cauces para la regulación ordenada del proceso migratorio a partir del reconocimiento de la corresponsabilidad y del hecho ineludible, aparentemente, de la existencia de una mutua dependencia y la presencia de un mercado de trabajo estructurado transnacionalmente.²

Llegó entonces el 11 de septiembre de 2001 y se cancelaron de golpe todas las posibilidades de diálogo sobre el tema migratorio. El tránsito indocumentado de México a Estados Unidos pasó a ser un tema de seguridad nacional en este último país, dentro de su esquema del combate al terrorismo. Se criminalizó a los indocumentados, *ilegales* para las autoridades norteamericanas y para los extensos segmentos xenófobos de

¹ Profesor de la UAM-I.

² Fernando Herrera (2007) presenta un análisis más detallado de los años correspondientes a la presidencia de Vicente Fox; donde hace énfasis en los años de la crisis.

la sociedad estadounidense—, se militarizó la frontera y se aceleraron las barreras físicas (muros materiales) y virtuales (muros electrónicos) para obstaculizar los flujos; los grupos anti-inmigrantes más agresivos salieron de las sombras, en parte como respuesta a las movilizaciones de la primavera de 2006 que atendió a la consigna de: *No somos criminales, somos trabajadores* (Bada, Fox y Seele 2006; Martínez, 2006).

El resultado no fue, hasta antes del estallamiento de la crisis en 2007, el abatimiento de dichos flujos; sí lo fue la elevación significativa del costo humano y monetario de los cruces fronterizos. Las remesas, por supuesto, también crecieron de manera impresionante, hasta alcanzar niveles históricos. En la frontera sur de México, hasta hace muy poco extremadamente porosa, la potencia estadounidense asignó al gobierno mexicano (junto con los *Zetas* y otras caras del crimen organizado) el papel de guardián y controlador de los flujos migratorios que confieren a México la función de *frontera vertical*.

Un elemento que debe destacarse y que contribuyó al agravamiento de la situación para los migrantes mexicanos es que con los atentados el mundo cambió, y el equipo gobernante mexicano no pareció haberlo percibido. Ya no se trataba —como lo creyó el candidato Fox en su campaña para la presidencia de la República— de capacitar adecuadamente a los desempleados mexicanos para que fueran buenos jardineros en Estados Unidos. Tampoco se trató ya, desde el 11 de septiembre de 2001, de soñar con que el gobierno de George Bush estaría dispuesto a tener una interlocución directa y abierta con el nuevo presidente mexicano e incluir en la agenda bilateral el tema migratorio y sus vías de solución conjunta. La política de tolerancia estadounidense había terminado; la ilusión de que la *política de la no política*³ de México seguiría haciendo indefinidamente posible la recepción de crecientes cantidades de remesas, sin dar atención al problema, también llegaba a su fin. Fox *dejó hacer, dejó pasar*, mientras inundaba de palabras huecas los medios de comunicación masiva.

Lo que siguió firme fue la negativa estadounidense en reconocer que se trata de un problema común que sólo mediante la bilateralidad podrá ser abordado adecuadamente. Y surgió, además y con fuerza, como ya se ha dicho, la presión para que México se convierta en un eficiente y diligente guardián de los intereses estadounidenses en la frontera sur del país. La discusión en las cámaras estadounidenses sobre una posible reforma migratoria permanecieron atoradas durante los años electorales de 2006 y 2008, y el resto de la década. La crisis ha dejado claro, por lo demás, que el tema ocupa ya una prioridad muy baja en la agenda política y existen muy pobres posibilidades de que pueda prosperar alguna iniciativa favorable a los intereses de

³ Afortunada expresión de García y Griego que ya se ha incorporado al lenguaje común.

los migrantes mexicanos. En su lugar, emergió una gran cantidad de disposiciones legales estatales e incluso locales, sumamente contradictorias entre sí que dificultan todavía más la situación de la población migrante, y la posible defensa de sus derechos laborales y humanos.⁴

Así se llegó a la crisis actual de la economía mundial, con sus efectos demoledores sobre el empleo, tanto en Estados Unidos como en México,⁵ aunada a la militarización de la frontera entre ambos países, a la criminalización de la migración indocumentada y a la nueva ofensiva anti-inmigrante y anti-mexicana (y no sólo en Arizona), a la ausencia de cualquier avance significativo hacia una reforma migratoria que reconozca la existencia de un mercado de trabajo transnacional entre dichos países y a la patética inacción del gobierno mexicano en la defensa de los derechos laborales y humanos de los migrantes mexicanos; suma ésta de múltiples fenómenos que ha puesto a los casi 12 millones de compatriotas migrantes,⁶ en la peor situación de la historia migratoria de México frente a la Unión Americana, al menos desde la operación *Wet Back* correspondiente a la Crisis del 29.⁷

Caidas históricas en el empleo en ambos países, disminución sensible de los envíos de remesas hacia México, descenso del saldo neto migratorio hacia Estados Unidos debido no a un regreso masivo de migrantes hacia México, sino a una baja considerable en el flujo de migrantes hacia el norte, incremento significativo en el número de muertos en los intentos de cruce fronterizo y de las detenciones y deportaciones, encarecimiento considerable del costo del paso indocumentado, son elementos que impregnan de dramatismo la realidad del proceso migratorio México-Estados Unidos en los tres años recientes.

A ello se suma la necesidad ya ineludible de reconocer a México como un país no sólo de emigrantes —lo que tardó tanto en reconocer el gobierno mexicano—, sino como uno de inmigrantes, tanto de paso hacia Norteamérica, como de destino, planeado u obligado, de una creciente masa de personas provenientes de Centroamérica y de países sudamericanos como Ecuador; quienes reciben en México un trato aun peor que el que enfrentan los migrantes indocumentados en Estados Unidos, tanto a

⁴ Una clara y precisa síntesis de las discusiones al respecto en Estados Unidos puede encontrarse en Rodolfo Tuirán (2006).

⁵ Por supuesto, también en España y Grecia.

⁶ Mexicanos nacidos en México que trabajan en Estados Unidos.

⁷ Durand y Massey (2005) ofrecen un amplio panorama de este proceso.

manos de las autoridades mexicanas como de las bandas de secuestradores ligados a los narcotraficantes.⁸

Complementa el panorama migratorio, en México, la emergencia de un fenómeno de importancia cuantitativa creciente, que ya se había anticipado en varios análisis, pero que ahora es una realidad palpable. Se trata del arribo de una cantidad no despreciable de estadounidenses jubilados que han encontrado en México un lugar acorde con sus necesidades y con sus posibilidades económicas. Los hijos del *Baby Boom* de la Posguerra, éstos se suman a los antiguos pensionados de guerra y jubilados, que se habían asentado tradicionalmente en lugares como Ajijic, Jalisco y San Miguel Allende, Guanajuato, en nuevos asentamientos diseñados para ellos en estados del noroeste mexicano, sobre todo, en las bajacalifornias y en Sinaloa (Migration Policy Institute, 2006). Por último, cabe preguntarse: ¿qué tan numerosa puede ser la nueva corriente migratoria generada por la inseguridad y la violencia producidas por el crimen organizado y la equívoca respuesta dada por el calderonismo, a través de la llamada *guerra al narcotráfico*? Es temprano para dar una respuesta, pero en la frontera con seguridad debe tener una importancia más que simbólica.

En el presente capítulo que forma parte de un trabajo en elaboración más amplio sobre la migración mexicana en los diez años iniciales del milenio, se hará énfasis en las consecuencias que la crisis ha tenido en los trabajadores migrantes mexicanos en Estados Unidos. El resto de los temas sólo se abordarán tangencialmente. Para ello, se dará seguimiento a algunos indicadores básicos: el comportamiento de los flujos migratorios en ambos sentidos de la frontera norte de México y del correspondiente saldo migratorio; las características de la inserción laboral de la población trabajadora de México en Norteamérica; la evolución del binomio empleo/desempleo, tanto en México como en Estados Unidos, y, finalmente, la evolución de los flujos de remesas familiares hacia México y de su importancia relativa en el comportamiento de los flujos de divisas hacia y desde México; pero también algo novedoso: los flujos de remesas familiares hacia la Unión Americana.

⁸ Una importante cantidad de trabajos recientes se están dedicando a este fenómeno que por mucho tiempo permaneció en las sombras. Entre ellos, cabe revisar el informe de la CNDH (2009) sobre el inmenso número de secuestros de centroamericanos y sudamericanos dentro de México; y el de Amnistía Internacional (2010) sobre el proceso en general. Es importante señalar que, además de los trabajos académicos y periodísticos, se han producido recientemente películas y obras literarias que abordan el tema; lo que requiere urgentemente de un estudio particular.

Las dimensiones del fenómeno: los flujos de personas y dinero

Cuando estalla la crisis en Estados Unidos, la migración mexicana estaba inserta en un proceso caracterizado por el crecimiento históricamente más fuerte de los flujos tanto de personas como de remesas, así económicas como sociales y culturales (Rivera, 2007); por una cada vez mayor diversificación en sus orígenes sociales, laborales, genéricos y geográficos; por una correspondiente ampliación de la gama de formas de inserción geográfica y laboral de los migrantes en Estados Unidos. Sin embargo, como contrapartida, por un intensificado enclaustramiento en los empleos de menor calidad y peor pagados (la agricultura es el ejemplo paradigmático); por un ambiente de hostilidad abierta, tanto gubernamental como de muchos sectores sociales. Ahora bien, es preciso señalar que este periodo se cierra no sólo con el estallamiento de la crisis; del lado de los migrantes del amplísimo mosaico de orígenes existente en Estados Unidos, se cierra también con la visibilización de su existencia como trabajadores capaces de reclamar masivamente sus derechos, en las grandes movilizaciones de 2006. Ante el impacto de la crisis, algunas de estas tendencias se revierten, destacadamente la cuantía del saldo neto migratorio y el volumen de las remesas; pero otras, las más negativas para los migrantes, se agudizan, como la precariedad de las condiciones de vida y de trabajo de los migrantes; y un recrudecimiento de los ánimos y las acciones violentamente anti-inmigrantes.

En los primeros seis años de la década, la migración mexicana a Estados Unidos creció como nunca antes lo había hecho en su ya más que secular historia (Durand y Massey, 2003). Como puede observarse en el cuadro 1, el saldo migratorio neto de México (inmigración menos emigración totales), de acuerdo con las cifras oficiales, se ubicó anualmente a lo largo del sexenio de Fox en un nivel muy cercano a las 400 mil personas.

Cuadro 1. Saldo migratorio neto internacional (2000-2004)

<i>Años</i>	<i>Tasa anual</i>
2000	- 389 616
2001	- 392 003
2002	- 394 120
2003	- 396 129
2004	- 397 988

Fuente: estimaciones de la Conapo con base en las proyecciones de población de la institución (www.conapo.gob.mx).

Sin embargo, para Rodolfo Tuirán (2006), uno de los principales especialistas en el campo de la cuantificación de la migración México-norteamericana, la cantidad de mexicanos que ha migrado recientemente debe situarse en un promedio anual de 575 mil, para un total de 3 millones, 450 mil personas en el periodo, de las cuales un millón y medio fueron indocumentadas. Por su parte, Julio Boltvinik (2006), a partir del manejo de la información que arrojan los datos censales —el censo de 2000 y el conteo de población de 2005— llega a la conclusión de que la migración mexicana a Estados Unidos es mucho mayor de lo que muestran las cifras oficiales. Así, concluye:

En 5.67 años, de los cuales 4.9 años corresponden al gobierno de Fox, habrían emigrado al exterior (casi todos a Estados Unidos) 6.864 millones de personas, 1.2 millones anuales, cifra tres veces más alta que la que se había venido manejando de migración al exterior. El gobierno de Fox expulsó 1.2 millones al exterior cada año, cifra casi igual a los empleos que prometió generar, promesa que le hizo ganar muchos votos. Nunca aclaró que los empleos eran del otro lado y que los riesgos del cruce y de la estancia ilegal corrían por cuenta de cada migrante.

Como en el caso de las remesas, una cuantificación precisa será por mucho tiempo motivo de fuertes debates; pero no cabe duda de que se trata de un fenómeno cuya masividad y crecimiento debieran ser motivo de una atención y una respuesta mucho más comprometida e inteligente por parte del gobierno mexicano.

Lo que resulta claro es que la casi totalidad de esta migración, alrededor del 98%, se dirige a Estados Unidos y que en su inmensa mayoría es de carácter laboral. Sólo un reducido número de personas se dirige a otros destinos, como Canadá, dentro del programa bilateral para trabajadores agrícolas temporales que está vigente desde 1974 entre México y dicho país, y que en años recientes ha involucrado aproximadamente entre 12 y 13 mil personas cada año. Existen otros pequeños flujos de profesionales, de estudiantes de personas ligadas a los negocios o a la actividad pública, que son muy poco significativos.⁹

Como resultado acumulado del proceso migratorio, desde inicios de la década de los noventa, se inicia una intensificación notable de la cantidad de personas nacidas en México que residen en Estados Unidos, marcadamente en los que corresponden al gobierno foxista. Ello puede apreciarse en el siguiente cuadro:

⁹ En lo cuantitativo, no así en lo cualitativo.

Cuadro 2. Población nacida en México residente en Estados Unidos (1990-2004)

<i>Años</i>	<i>Residentes</i>
1990	5 413.083
1995	7 122.035
2000	8 780.482
2004	10 230.089

Fuente: estimaciones de Conapo con base en las proyecciones de población de la institución (www.conapo.gob.mx).

Por razones de espacio, no puede abordarse aquí una explicación amplia de la masividad de este proceso migratorio, pero sí es necesario señalar algunos aspectos básicos. Detrás de la masificación reciente de la migración mexicana a Estados Unidos, está un complejo proceso de tipo estructural. Existe hoy en la región norteamericana un mercado de trabajo transnacional, fenómeno que no es sólo coyuntural y que está en el centro del proceso de integración de las economías de la región; resulta evidente que las economías de Norteamérica, en particular las de México y Estados Unidos, no pueden funcionar actualmente al margen de los flujos masivos de trabajadores, baratos y desprotegidos, de México hacia el norte y de los salarios en forma de remesas de los <http://www.clacso.org.ar/institucional/1d.php> hacia el sur. Ahora bien, este mercado de trabajo se caracteriza por ser altamente inequitativo y asimétrico; al tiempo que pueden observarse en él límites que pueden desembocar en fuertes tensiones y en la inviabilidad de su pauta de funcionamiento, si no se introducen cambios sustanciales en el corto plazo. Esos límites son tanto económicos, como sociales y éticos. Existen elementos que sirven para intentar una explicación de dicha masificación y ellos se ubican básicamente en el terreno laboral y, generalmente, económico. Aunque no se pueda negar la presencia de múltiples razones no económicas —o no sólo económicas— que intervienen en las decisiones migratorias de las personas, éstas no serán abordadas en este trabajo.

Existen, por principio de cuentas, los elementos que pueden considerarse como estructurales e históricos. En primer lugar, se tiene que las reestructuraciones productivas recientes de México y Estados Unidos, así como las estructuras demográficas de ambos países son altamente complementarias y constituyen una sólida base estructural que posibilita —aunque no determina, claro está— dicha migración masiva.

En términos generales, como producto de las reestructuraciones se ha desarrollado un *sistema ampliado de manufactura estadounidense* (Delgado y Chipre, 2005), que está físicamente localizado tanto en Estados Unidos como en México; en ambos casos utilizando las ventajas que le reporta la precarización diferenciada del trabajo en cada país (con mayores grados relativos de precarización en México). En relación con el trabajo, las reestructuraciones productivas han tenido el carácter de un proceso de reasignación o redistribución espacial y sectorial de la fuerza de trabajo. En México, en el proceso de reestructuración se ha desarrollado una tendencia aguda de precarización del trabajo —trabajo de pésima calidad más que falta absoluta de trabajo, hasta antes de la presente crisis, que ha llevado a la combinación perversa de ambos elementos— y un estrechamiento en general del mercado de trabajo, tanto en el empleo formal como en el informal (Salas y Zepeda, 2003); situación que actúa como una importante fuerza expulsora de fuerza de trabajo.

Así, la migración laboral masiva de México a Estados Unidos en las dos últimas décadas es un componente central del modelo económico adoptado en México a partir de 1982. Dicho modelo tiene como algunos de sus pilares básicos:

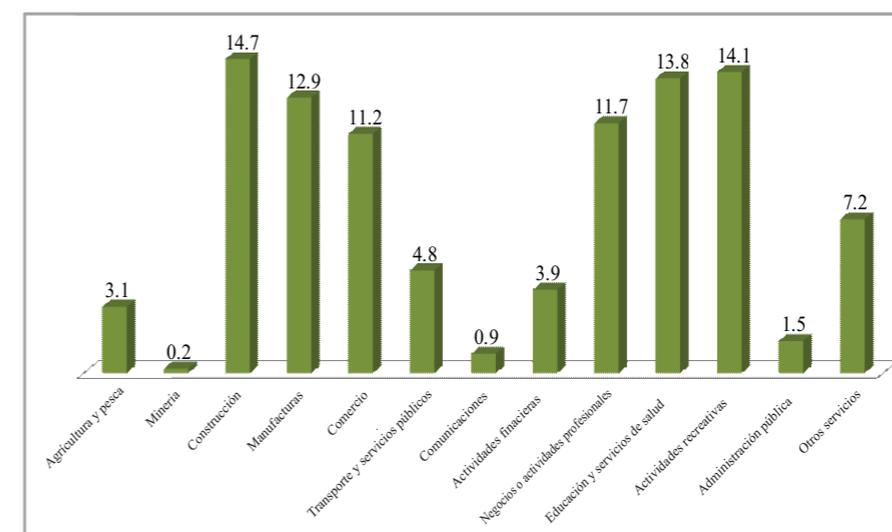
- a) La producción maquiladora, en sus vertientes formal y ampliada o encubierta (la industria automotriz tal vez sea el mejor ejemplo de esta última).
- b) El crecimiento desmedido de las actividades informales.
- c) La polarización del campo (un sector moderno, exportador, tecnificado, orientado al mercado y otro sector tradicional, de autoconsumo).
- d) La exportación masiva de mano de obra barata, tanto urbana como rural.

En Estados Unidos, como complemento, se ha generado una importante franja de nichos en el mercado laboral que son los principales puntos de absorción del trabajo migrante mexicano. Esos nichos son compuestos tanto por el segmento de trabajos de baja calidad que existían desde antes de la reestructuración, en la agricultura, la construcción, la manufactura y los servicios, como en el segmento de trabajos de baja calidad que han sido creados alrededor de los sectores de punta de la economía norteamericana en todos sus sectores.

La evolución de este proceso de segmentación precarizante puede observarse en varios trabajos, que han utilizado diversas fuentes y aproximaciones metodológicas, a lo largo de la última década, como, entre otros, los de Canales (2000), con datos del suplemento de marzo del Current Population Survey (CPS), para la economía estadounidense en su conjunto; Trigueros (2004), para el caso de la agricultura y con datos combinados de la EMIF y del CPS; Levine (2004), con

datos combinados del Mexican Migration Project (MMP), la oficina estadounidense del censo y una encuesta propia para el estado de California; Herrera (2005) y Pries (2000), con una encuesta propia para el caso de Nueva York y Giorguli y Gaspar (2009) con un manejo muy fino y preciso del CPS. La existencia y expansión de estos nichos de trabajo precario, en el contexto de un periodo prolongado de buen funcionamiento de la economía estadounidense, han hecho que la presencia laboral mexicana, como parte cada vez más importante de la fuerza de trabajo de la economía estadounidense, se distribuya y diversifique, geográfica y ocupacionalmente, en todo Estados Unidos. En las gráficas siguientes, puede observarse la forma en que la fuerza de trabajo mexicana y la denominada latina por el censo estadounidense se insertan en la economía de dicho país en el momento actual:

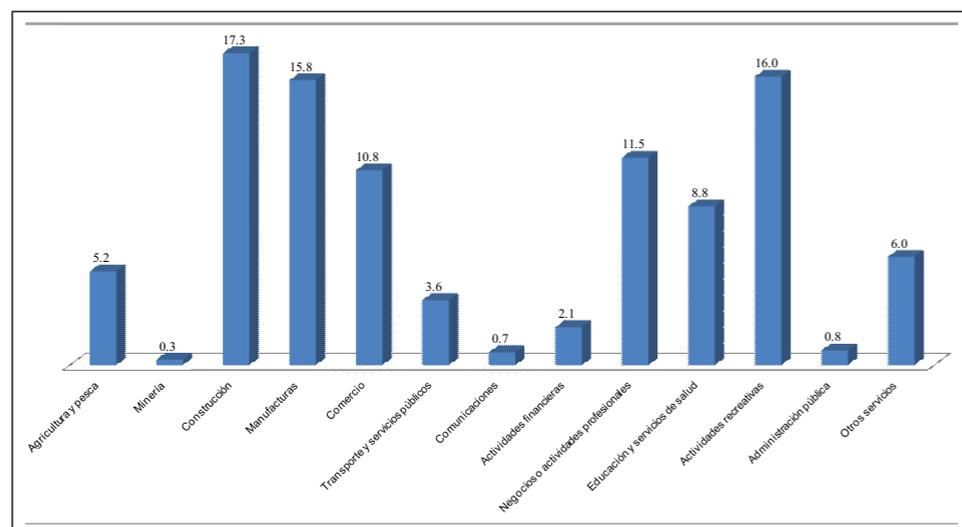
Gráfica 1. Inserción laboral de latinos en Estados Unidos (porcentajes población mayor de 16 años)



Fuente: elaboración propia con datos del *Suplemento* de marzo 2009 del Current Population Survey.

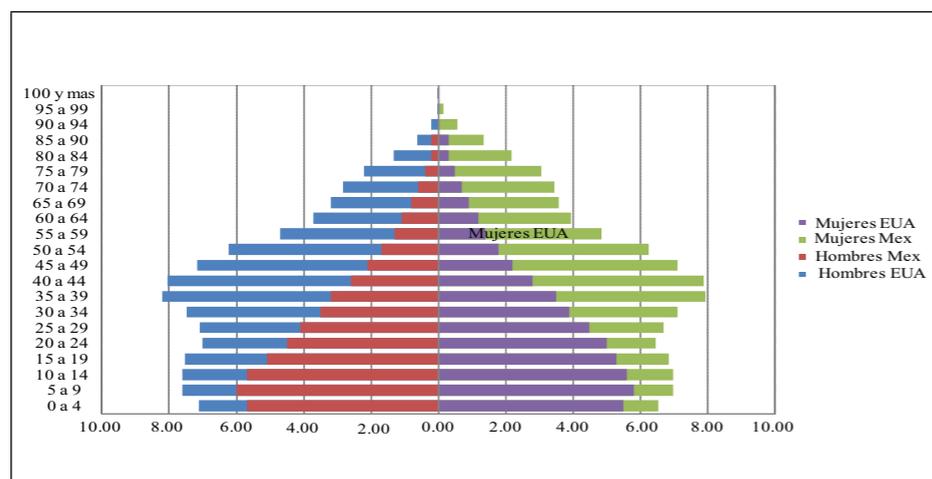
Las estructuras demográficas, por su parte, pese a que presentan tendencias similares en ambos países, han evolucionado con distintas temporalidades, como puede apreciarse en las gráficas siguientes:

Gráfica 2. Inserción laboral de mexicanos en Estados Unidos (porcentajes población mayor de 16 años)



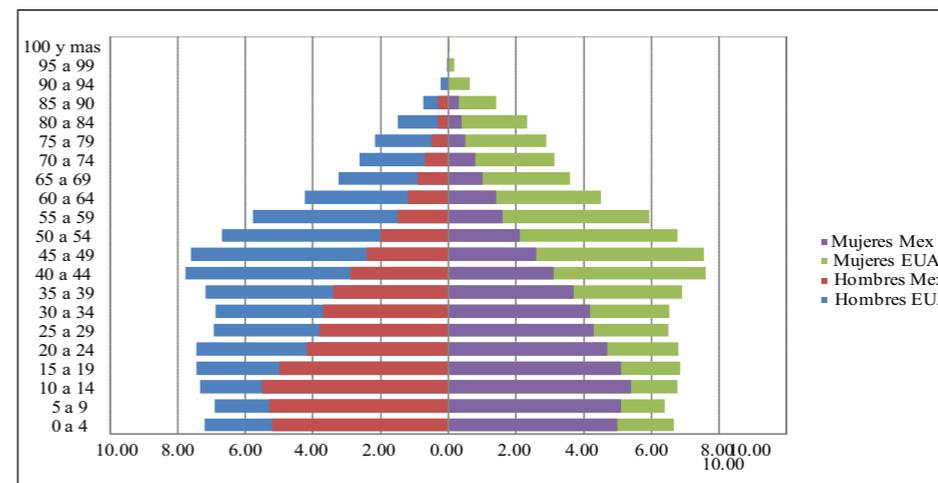
Fuente: elaboración propia con datos del *Suplemento* de marzo 2009 del Current Population Survey.

Gráfica 3. Pirámide poblacional de México y Estados Unidos año 2000



Fuente: elaboración propia con información de INEGI-Current Population Survey.

Gráfica 4. Pirámide poblacional de México y Estados Unidos año 2005



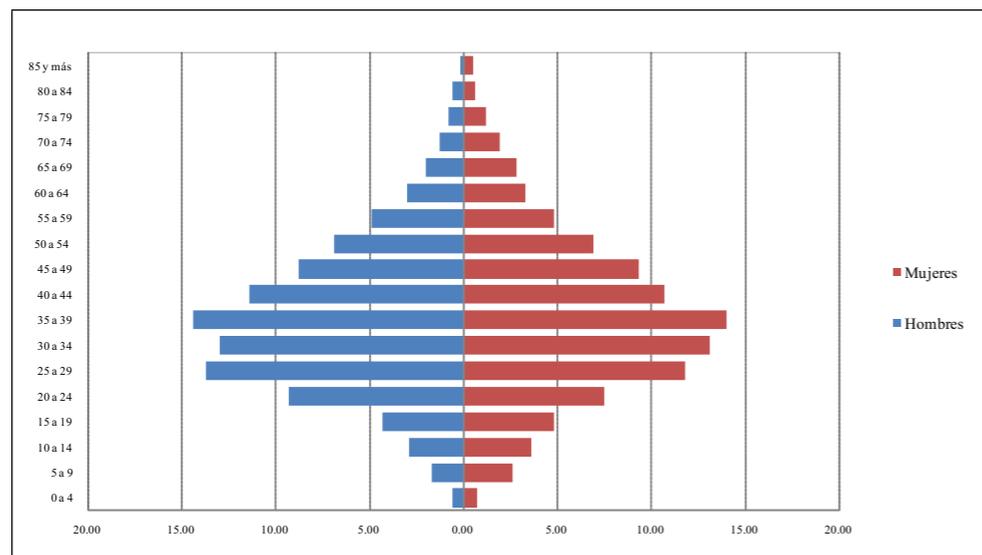
Fuente: elaboración propia con información de INEGI-Current Population Survey.

En Estados Unidos, la transición demográfica se inicia tempranamente en relación con México, inmediatamente después de la generación del *Baby Boom*, en la segunda mitad de los años cincuenta; lo que está teniendo como consecuencia un envejecimiento importante de la población y la aparición de déficits poblacionales en los grupos de edad más productivos. En México, el proceso de transición se inicia más tarde, en la primera mitad de los años setenta; por lo que en la actualidad ubica a la mayoría de su población dentro de los grupos de edad productivos; fenómeno que se mantendrá al menos durante los próximos 20 años.

Basta observar la pirámide de edades de la población nacida en México que reside en Estados Unidos, ubicada centralmente en los grupos de edad más productivos laboralmente, para tener una idea al respecto:

Junto con lo anterior, para explicar la masificación mencionada del flujo migratorio, se debe recordar la presencia de una tradición migratoria fuertemente arraigada, que se remonta a finales del siglo XIX y que tiene antecedentes aún más remotos en el proceso de pérdida por parte de México de los territorios norteños y fronterizos con Estados Unidos. De la misma forma, es imprescindible reconocer y dar cuenta de la existencia de importantes elementos culturales de carácter transnacional que se han ido creando y desarrollando a lo largo del mismo proceso migratorio. Historicidad, vecindad y masividad son, en palabras de Durand y Massey (2003) las características distintivas de la migración mexicana a Estados Unidos; y el pasado reciente así lo confirma.

Gráfica 5. Pirámide poblacional de mexicanos en Estados Unidos año 2009



Fuente: elaboración propia con información de INEGI-Current Population Survey.

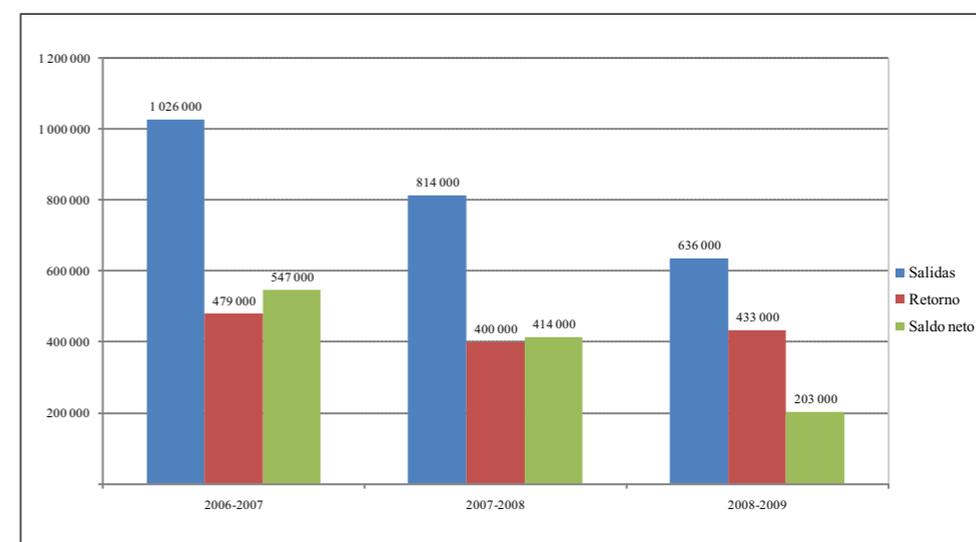
En ese sentido, a la par de lo anterior, es indispensable observar la existencia de una infraestructura migratoria fuertemente desarrollada y consolidada a lo largo de la ya prolongada historia del proceso (Durand y Massey, 2003), compuesta por las redes sociales, los polleros, los coyotes, los contratistas y subcontratistas, las organizaciones de apoyo a los migrantes, los conocimientos acumulados individual y colectivamente —acerca del proceso migratorio, de los mercados de trabajo y de las condiciones de vida en los lugares de destino— y, en fin, las redes de transporte y los equipos de comunicación que permiten con su accionar articulado tanto los intercambios sostenidos y casi permanentes como el fácil traslado de personas y bienes materiales y simbólicos entre localidades ubicadas en la totalidad de los estados de ambos países. Lo cual permite que la posibilidad y la necesidad abstracta de traslado de fuerza de trabajo mexicana a Estados Unidos —y de su consecuente absorción por la economía norteamericana— se concrete en desplazamientos masivos y constantes de personas hacia uno y otro lado de la frontera entre México y Estados Unidos; pese a la presencia creciente de muros, de fuerzas policíacas y militares.

Existen, además, junto a los anteriores elementos, fenómenos coyunturales que han contribuido de manera importante a la masificación del proceso migratorio hasta 2007. Sobre todo, cabe destacar la fase amplia de crecimiento de la economía estadounidense,

coincidente con la fase prolongada de estancamiento de la economía mexicana, que ha llevado a una precarización significativa y generalizada del empleo en México y a una necesidad agudizada de recursos para la sobrevivencia familiar en el contexto de un empobrecimiento significativo de las redes sociales que no tienen vínculos con Estados Unidos y no tienen posibilidades de captar directamente remesas familiares.

Con el estallamiento de la crisis y su fuerte impacto en el empleo, muy pronunciado en el principal nicho de mercado más importante para los mexicanos en Estados Unidos: el sector de la construcción, existe un cambio notorio en las tendencias migratorias, muy visible en los flujos internacionales de personas y dinero.

Gráfica 6. Migración México-Estados Unidos. Serie 2006-2009



Fuente: Passel y D’Vera con datos del Pew Hispanic Center.

En un reciente estudio del Pew Hispanic Center (Passel y D’Vera, 2009), se observa que de 2006 a 2007 salieron de México a Estados Unidos, un 1 026 000 personas y siguieron el camino inverso 479 mil, lo que da un saldo neto de 547 mil. Entre 2007 y 2008, las cifras correspondientes fueron de 814 mil y 400 mil, con un saldo neto de 414 mil. Pero de 2008 a 2009, sólo migraron 636 mil y 433 mil retornaron, lo que hace disminuir drásticamente el saldo neto a sólo 203 mil personas.

Esto es, mientras que la cifra de retorno es más o menos estable, e incluso disminuye, la que muestra una caída sensible es la de los nuevos migrantes. El retorno masivo hacia México, al que los medios de comunicación han visto con temor, está

lejos de ser una realidad. Debe señalarse, sin embargo, que en este campo es de gran importancia la escala de medición, porque lo que a nivel agregado nacional puede resultar muy poco significativo, en pequeñas poblaciones de mil o menos habitantes, el regreso de 100 personas, que además dejan de enviar remesas, puede ser una catástrofe local. Lo que sí está sucediendo claramente es que una cantidad cada vez menor de mexicanos se ha estado involucrando en la experiencia migratoria.

Ese comportamiento general por supuesto que no resulta extraño, sino muy explicable, por varias razones, tanto por el lado de quienes deciden no irse como por el de quienes deciden no regresar. Las personas que tal vez tenían ya en su proyecto de vida marcharse a Estados Unidos, pueden haber frenado o pospuesto esa decisión, al menos porque saben que el costo y el riesgo del cruce es cada vez mayor, pero por lo pronto eso no se compensa con la expectativa, antes existente, de conseguir trabajo y mejores ingresos al llegar. Los miembros de sus redes sociales en Estados Unidos seguramente les están enviando claros mensajes en ese sentido, tanto explícitamente como a través de la disminución del monto de los envíos de remesas, porque con seguridad están desempleados temporalmente o trabajando menos horas a la semana.

Quienes han decidido permanecer en Estados Unidos cuentan con varias razones también. La principal de ellas puede encontrarse en el comportamiento de la economía mexicana, como se verá a continuación; pero también, posiblemente, en otros factores tales como las características y la situación de las redes sociales transnacionales en uno y otro país (mucho más empobrecidas en el lado mexicano), en la expectativa de que la economía estadounidense mejore próximamente —y no así la mexicana—, en la creciente dificultad para intentar nuevos cruces de la frontera y en el conocimiento acumulado sobre el mundo del trabajo en Estados Unidos, entre otros elementos, como puede serlo la situación de creciente violencia e inseguridad al sur de la frontera.

Desde el lado mexicano pese a todo el discurso oficial, la situación del empleo es alarmante y todo indica que las cosas seguirán empeorando y no al revés. La crisis del empleo en México ya estaba presente desde antes del estallamiento de la crisis hipotecaria en Estados Unidos y su expansión ulterior; y una de sus más claras expresiones está precisamente en el dato duro de la expulsión anual, desde principios de la década, de aproximadamente medio millón de personas hacia Estados Unidos.¹⁰ El modelo económico prevaleciente en México en los últimos lustros ha sido depredador del trabajo. Pero en lo que va del presente sexenio, se presenta un importante cambio. Lo que caracterizó al empleo en México desde los años ochenta, fue un

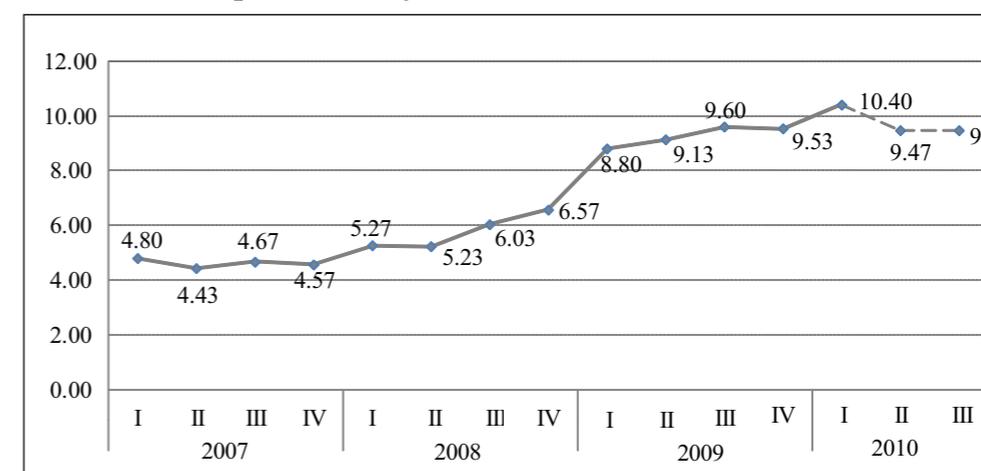
¹⁰ Existe, por supuesto, un importante debate acerca del volumen de este flujo. Una pequeña síntesis del mismo puede encontrarse en Fernando Herrera (2007).

proceso de grave y creciente precarización: muy bajos salarios, aumento en el número de trabajos eventuales y de corta duración; ausencia de prestaciones; unilateralidad patronal en las relaciones laborales; crecimiento impactante de diversas formas de subcontratación; proliferación de contratos colectivos de protección; disparo de las diversas formas de empleo informal y un largo etcétera; pero acompañado todo ello con una tasa de desempleo abierto atípicamente baja (Rojas y Salas, 2008). Ahora, aunado a lo anterior, se presentan tasas de desempleo abierto inéditas en el pasado reciente de la economía mexicana.

El empleo-desempleo en Estados Unidos

El impacto de la crisis en el mercado de trabajo estadounidense ha sido demoledor. De tasas de desempleo abierto fluctuantes consistentemente alrededor a 5%, en el último trimestre de 2007 (gráfica 7) la tendencia cambia sensiblemente y la desocupación se dispara hasta alcanzar un nivel de 10.4%, en el primer trimestre de 2010 y se mantiene cercana a ese nivel en el tercer trimestre del mismo año (9.47%), de acuerdo con la información que ofrece la oficina del censo con base en el CPS:

Gráfica 7. Tasa de desempleo trimestral en Estados Unidos (población mayor de 16 años). Serie 2007-2010



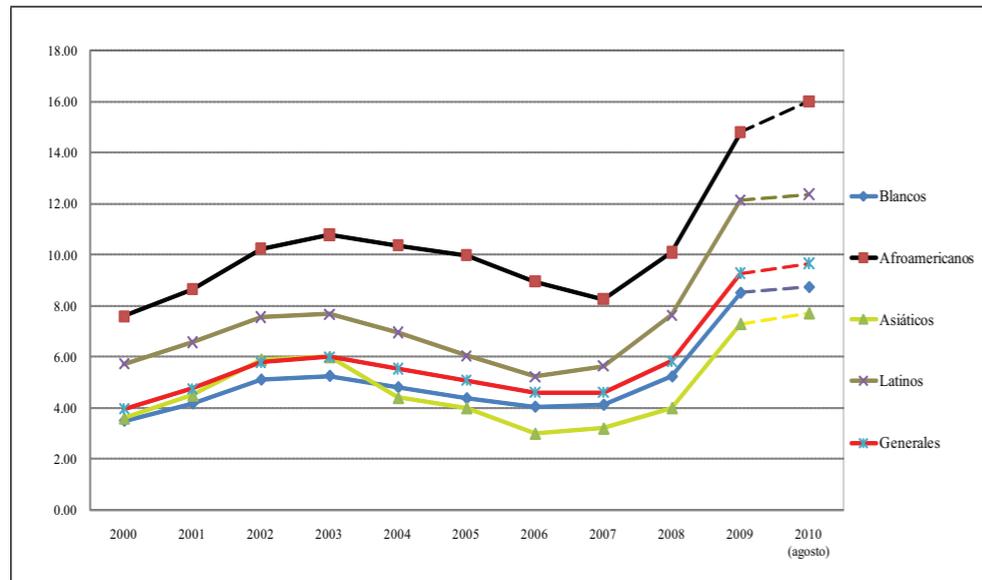
Fuente: elaboración propia con datos del Current Population Survey.

Como es lógico esperar, el comportamiento del desempleo ha sido considerablemente desigual de acuerdo con la ocupación y al grupo de pertenencia (raza, en el

lenguaje racista del censo estadounidense). Por grupo racial, conforme a los criterios del censo estadounidense, arriba del agregado general del mercado de trabajo se ubican, en primer lugar, los afroamericanos cuya tasa alcanza un elevado 16.1% en agosto de 2010; y en segundo los latinos,¹¹ grupo en el que los mexicanos son la franca mayoría, con un 12.38% en el mismo mes. Llama la atención que los asiáticos hayan tenido un desempeño mejor que el de los considerados blancos: mientras que estos últimos alcanzan una tasa máxima de 8.75% en agosto de 2010; en ese mes los primeros alcanzaban un 7.71 por ciento.

Por tipo de actividad ha sido claramente en el sector de la construcción en donde se ha disparado con mayor fuerza el índice de desempleo; precisamente en la actividad que mayor porcentaje de *latinos* concentra (14.7% del total de este agregado); y que en el caso de los mexicanos se incrementa hasta alcanzar un 17.3 por ciento.

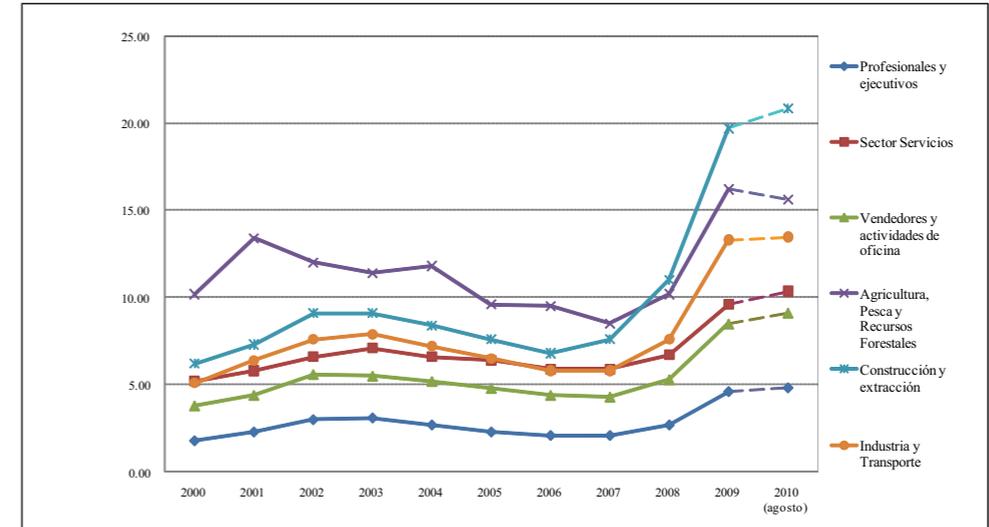
Gráfica 8. Tasa de desempleo anual por razas en Estados Unidos (población mayor de 16 años). Serie 2000-2010



Fuente: elaboración propia con datos del Current Population Survey.

¹¹ No confundir con romanos, porque ahora incluso en Italia se le llama latinos a los indígenas ecuatorianos, por ejemplo.

Gráfica 9. Tasa de desempleo anual por tipo de actividad en Estados Unidos (población mayor de 16 años. Serie 2000-2010)



Fuente: elaboración propia con datos del Current Population Survey.

Pero cabe señalar, conforme al análisis del CPS que hacen Giorguli y Gaspar (2008), que los mexicanos de reciente ingreso al mercado de trabajo estadounidense (de 1996 a 2006) presentan una concentración sumamente superior en la construcción (30.9%) que aquellos que se integraron al mismo antes de 1996 (16.1 por ciento). Esto es, los migrantes mexicanos más vulnerables (los de más reciente ingreso) se ubican mayoritariamente en esta actividad, en la que la tasa de desempleo se ha disparado hasta alcanzar un nivel de 20.83% en el primer trimestre de 2010, más elevadas que las de cualquier otra actividad económica. Las predicciones de que la recuperación de la economía de Estados Unidos tardaría en manifestarse en el empleo, parece estar ampliamente confirmada con las cifras que ofrece el CPS.

El empleo-desempleo en México

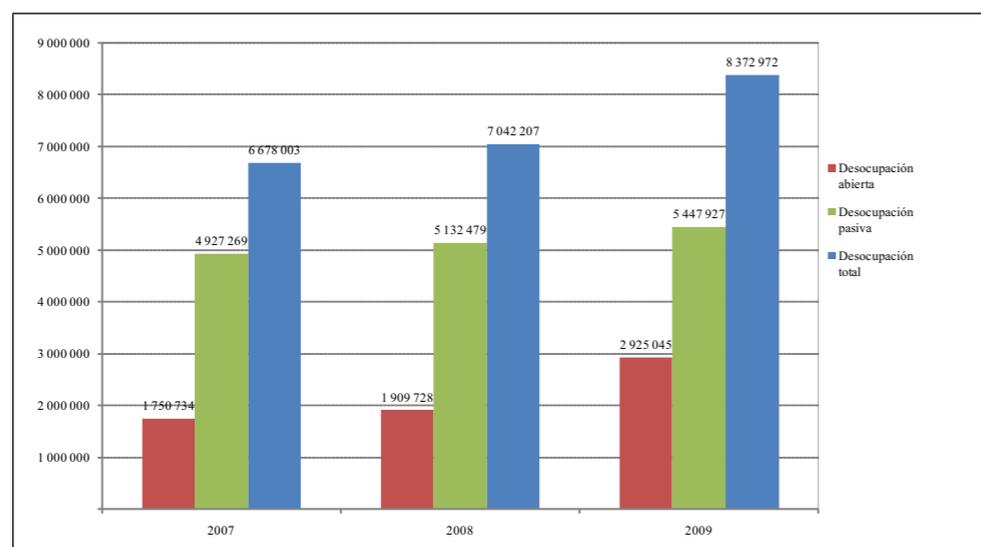
En el sexenio del “Presidente del empleo”, las tasas de desempleo se han disparado como nunca antes. De acuerdo con las cifras que proporciona el INEGI, el desempleo ha alcanzado niveles que nunca se habían visto en el mercado de trabajo mexicano:

Cuadro 3. Tasa de desempleo anual oficial en México (2000-2010)

Años	Tasa anual
2000	2.6
2001	2.8
2002	3.0
2003	3.4
2004	3.9
2005	3.6
2006	3.6
2007	3.7
2008	4.0
2009	5.5
2010 (II trimestre)	5.3

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Gráfica 10. Desocupación abierta, desocupación pasiva y desocupación total. Serie 2007-2009 (terceros trimestres)



Fuente: David Marquez Ayala, "Reporte económico", *La Jornada* (30 de noviembre de 2009).

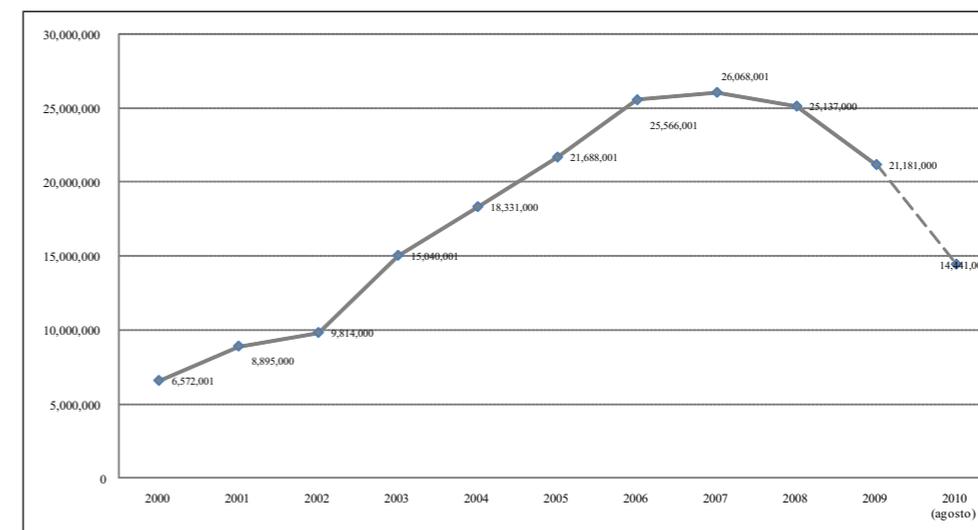
Sin embargo, el especialista David Márquez Ayala (2009) propone de manera muy sugerente la categoría de Desocupación real, que resulta de sumar la desocupación abierta

del INEGI con la Desocupación pasiva (*disponible*, en términos del INEGI), que es la conformada por quienes se han decepcionado de la búsqueda activa del empleo. El resultado del ejercicio arrojó una tasa de desempleo real sumamente elevada, pero que tal vez refleje mucho mejor la situación del mercado de trabajo mexicano. En 2009, representó una tasa de 15.6%, equivalente a casi 8 millones de personas. Sin que ello ofenda a la razón, habría que preguntarse si no sería pertinente agregar en esta contabilización a todos los nacidos en México que trabajan o están desempleados en Estados Unidos, en tanto son personas que se cansaron de buscar trabajo en su país por considerar que era inútil hacerlo.

Las remesas

Un indicador fundamental para observar el impacto de la crisis en los trabajadores migrantes de México a Estados Unidos está en el campo de las remesas familiares. En la siguiente gráfica se observa cómo, después de haber llegado a su máximo histórico en 2007 (alrededor de 26 millones de dólares), entre este año y 2009 se presenta un descenso sumamente pronunciado para alcanzar un total de alrededor de 21.1 millones de dólares en 2009. Aunque, de hecho, el declive se inició desde el último trimestre de 2007.

Gráfica 11. Remesas familiares (miles de dólares) Serie 2000-2010

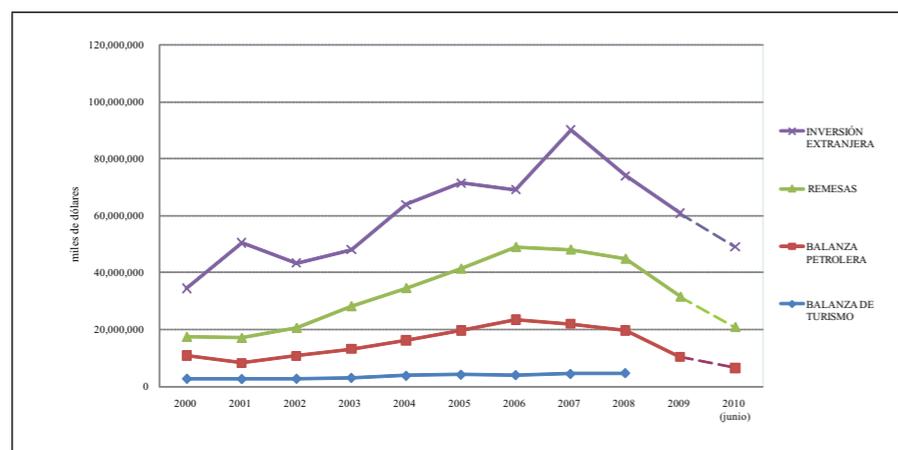


Fuente: elaboración propia con datos de Banxico.

Resulta conveniente comparar la cuantía de las remesas con otros indicadores de rubros productores de divisas para México, para poder ubicar la importancia relativa de éstas en la economía mexicana. A nivel mundial, México es el tercer país receptor de remesas, sólo debajo de China y la India que, sin embargo, tienen aproximadamente 10 veces más habitantes que México.

Antes de ello, cabe hacer la precisión de que, lejos de constituir una posible palanca para el desarrollo,¹² como lo quieren los discursos gubernamental y empresarial, las remesas son un ingreso salarial y como tal se consumen; no son un fondo de ahorro sino uno de consumo; a diferencia de los miles de millones de dólares que las empresas mexicanas exitosas invierten en el extranjero. Llegan al país en la forma de millones de pequeños envíos que tienen como origen a toda la Unión Americana y como destino a todas las entidades federativas de México; además de que se distribuyen a lo largo de todo el año. Nunca forman un fondo unificado ni siquiera para el consumo (Declaración de Cuernavaca, 2004).

Gráfica 12. Divisas en México. Serie 2000-2010



Fuente: elaboración propia con datos de Banxico e INEGI.

Las remesas presentan la importante característica de no tener contraparte, a diferencia de los ingresos por petróleo, turismo e inversión extranjera, que son las otras

¹² Aunque se ha generado ya una amplia literatura al respecto de esta discusión. Aquí quiere remitirse al lector a la declaración que se hizo en 2004 por parte de un amplio y representativo grupo de académicos dedicados al estudio de las migraciones (Declaración de Cuernavaca, 2004).

fuentes importantes en la generación de divisas y que generalmente, en los medios de comunicación masiva, son consideradas sólo en su calidad de generadoras de ingresos; pero a las que debe acotarse en el análisis considerando sus balanzas respectivas para no sobredimensionar su importancia positiva en la balanza general de pagos del país.

Conclusiones

Podría concluirse, como lo plantea el título del presente trabajo: repitiendo la pregunta ¿volver a México? ¿A qué? ¿Para qué? El buen sentido común (Gramsci) aconseja la cautela y esperar, no regresar de Estados Unidos, pero también postergar la decisión de irse para allá. En México, aguantar la caída de los envíos de ese fondo de consumo que son las remesas e incluso enviarle recursos —posiblemente ahorros o becas del gobierno— a familiares desempleados en estados. Porque no se necesita ser economista para saber que si las cosas mejoran lo harán mucho antes de aquel lado de la frontera que de éste, donde el “presidente del empleo” ha conseguido no sólo precarizar extremadamente el empleo, sino revertir además una constante de la economía mexicana que consistía en la persistencia de bajas tasas de desempleo abierto. En Estados Unidos, capotear la crisis, trabajando menos horas al día o menos horas a la semana, aceptando que es un periodo sumamente difícil, pero esperando que la recuperación llegue para seguir soportando las jornadas prolongadas, la falta de prestaciones, el temor a la deportación, las actitudes y las acciones xenofóbicas, sólo que, nuevamente, a cambio de trabajo, aunque sea en condiciones precarias; pero siempre superiores a las que se podrían conseguir en México.

Son éstos tiempos de crisis para el trabajo, en general, malos: precarización extrema, desempleo, mayor vulnerabilidad, son los signos distintivos del mundo del trabajo en la época del neoliberalismo. Un sector del trabajo, el que conforma lo que puede ser denominado como *ejército transnacional de reserva*, constituido por una enorme masa de trabajadores extremadamente vulnerables, es movilizadada por todo el mundo para ser insertada en los sectores más precarios del empleo; sobre todo si esta movilidad espacial, la migración, se da en condiciones de indocumentación como sucede con una enorme parte de la migración mexicana a Estados Unidos.

En la primera década del siglo hay dos momentos clave que rompen con las características del último periodo de los que históricamente ubican Durand y Massey (2003), a partir del siglo XIX, pasado en la migración de México a Estados Unidos: el 11 de septiembre del 2001 y el tercer trimestre de 2007. Termina un periodo bien definido y se inicia otro cuyas características no parece posible definir aún. A partir

del primero, la situación para los mexicanos migrantes empeora sensiblemente, al ser criminalizados y metidos en el mismo saco de todos los que considera el gobierno de Estado Unidos que potencialmente son un peligro para la seguridad nacional estadounidense. Pero hasta el tercer trimestre de 2007 existió un importante elemento compensatorio: la certeza de que con seguridad habría trabajo, tanto al llegar, como al permanecer o regresar, precario, pero lo habría y en cantidades crecientes.

La crisis acaba con esta compensación. Ahora, el desempleo ataca de manera con fuerza a los principales nichos del mercado de trabajo en los que se han insertado los migrantes mexicanos, destacadamente la construcción, sobre todo, para los de reciente ingreso a Estados Unidos, que son la mayoría.

¿Qué pasará después de la crisis, si la recuperación llega y ésta crisis fue una “V”,¹³ aunque sea con un lento crecimiento del empleo, y no será una “W”¹⁴ o una “-----”¹⁵? Seguramente, sin tener la bola de cristal a la mano: la migración mexicana a Estados Unidos volverá a crecer, así como las remesas. Coexisten, como se argumentó en el texto, razones históricas, sociales y estructurales que lo hacen predecible, pese a los muros y la militarización de la frontera. Ahora bien, ¿en qué condiciones? En unas cada vez más adversas para los migrantes mexicanos, sin una reforma migratoria que reconozca el carácter transnacional del mercado de trabajo entre México y Estados Unidos, con actitudes y acciones anti-mexicanas crecientes y sin que el gobierno mexicano opte por defender los derechos laborales y humanos de sus ciudadanos en el norte, y sin que cambie su política económica basada, entre otras cosas, pero de manera importante, en la exportación de mano de obra barata y vulnerable.

¿Otro mundo sería posible? Sí y deseable, ¿cómo? Un camino posible implicaría la actuación de varios actores en varios frentes, desde la sociedad civil para hacer que los actores políticos que toman las decisiones se convenzan al menos, en Estados Unidos, de la imperiosa necesidad de una reforma migratoria integral que responda al reconocimiento de la existencia estructural de un mercado de trabajo transnacional,¹⁶ de la complementariedad de las estructuras demográficas y productivas y del imperativo ético del respeto a los derechos laborales y humanos de todos los trabajadores.

Desde México, es necesario impulsar una política social desde el Ejecutivo y el Legislativo de la urgencia de asumir un papel verdaderamente activo en el tema migratorio; no hay que *desmigratizar* la relación bilateral, como absurdamente planteó la Secretaría de Relaciones Exteriores, Patricia Espinoza, sino que hay que trabajar

¹³ Recuperación después de la crisis.

¹⁴ Recuperación seguida de una nueva fase de crisis.

¹⁵ Estancamiento.

¹⁶ O binacional, o como cada quien prefiera llamarle.

activamente a través de los medios diplomáticos y extra-diplomáticos para que el tema migratorio, pese a que pertenece efectivamente al ámbito de la política interna, sea incluido tanto en la agenda bilateral como en los foros internacionales. Además, como atinadamente a dicho Jorge Bustamante, si bien, la política de inmigración es potestad de los estados nacionales, no lo es la de los derechos humanos y en este terreno la omisión del gobierno mexicano para actuar en la defensa de los de los migrantes es imperdonable. Por lo demás, es posible llegar a acuerdos en temas de política interna, como Calderón lo está haciendo en su *guerra contra el narcotráfico*. De hecho, en varios estados de la República, que tienen su propia política de relaciones internacionales, ha habido intercambios con gobernadores norteamericanos.

Pero, en México lo fundamental, es cambiar radicalmente el modelo económico en curso, productor de cientos de miles de migrantes y de un proceso de degradación brutal del mundo del trabajo. Mientras tanto; ¿regresar a México? ¿A qué? ¿Para qué?

Referencias

- Amnistía Internacional (2010), *Víctimas Invisibles. Migrantes en movimiento en México*, Madrid.
- Bada, X., J., Fox y A. Selee (2006), *Al fin visibles. La presencia cívica de los migrantes mexicanos en los Estados Unidos*, Washington, DC, Woodrow Wilson International Center for Scholars, Estados Unidos, México Institute.
- Boltvinik, J. (2006), “Economía Moral”, *La Jornada*, 26 de mayo.
- Canales, A. (2000), “Migración, trabajo y globalización. La segmentación laboral en la nueva economía de los Estados Unidos”, *Estudios Migratorios Latinoamericanos*, año 15, núm. 46, pp. 631-656.
- Delgado, W. y R. A. J. Cypher (2005), “The Strategic Role of Labor in México’s Subordinate Integration”, *NAFTA and Beyond Conference*, Princeton University, December 2-3.
- Durand, J. y D. Massey (2003), *Clandestinos, migración México-Estados Unidos en los albores del siglo XXI*, México, UAZ, Miguel Ángel Porrúa.
- Giorguli, S. y S. Gaspar (2008), *Inserción ocupacional, ingreso y prestaciones de los migrantes mexicanos en Estados Unidos*, México, Conapo, Segob, p. 191.
- Herrera, F. (2005), *Vidas itinerantes en un espacio laboral transnacional*, México, UAM.
- _____ (2007), “México y la migración internacional: el lamentable balance del sexenio foxista”, en L. Méndez y M. A. Leyva, *2000-2006. Reflexiones acerca de un sexenio conflictivo*, México, UAM, Eón, pp. 67-90.

- Levine, E. (2004), “La otra cara de la migración: inserción laboral y estatus social de los migrantes mexicanos y latinos en Estados Unidos”, en E. Levine, *Inserción laboral de migrantes mexicanos y latinos en Estados Unidos*, Cuadernos de América del Norte, núm. 2, México, CISAN-UNAM, pp. 87-104.
- Martínez, S. (2006), *Sí se puede. El movimiento de los hispanos que cambiará a Estados Unidos*, México, Grijalbo.
- Migration Policy Institute (2006), *América’s Emigrants. US Retirement Migration to Mexico and Panama*, EUA, MPI, New Global Initiatives.
- Passel, J. and C. D’Vera (2009), *A Portrait of Unauthorized Immigrants in the United States*, Washington, Pew Hispanic Center.
- Pries, L. (2000), “Una nueva cara de la migración globalizada: el surgimiento de nuevos Espacios Sociales Transnacionales”, *Trabajo*, año 2, núm. 3, segunda época, México, CAT-Plaza y Valdés, pp. 51-77.
- Rivera Sánchez, L. (2007), “La formación y dinámica del circuito migratorio Mixteca-Nueva York-Mixteca: los trayectos internos e internacionales”, *Norteamérica*, año 2, núm. 1, enero-junio, pp. 171-203.
- Rojas, G. y C. Salas, (2008), “La Precarización del Empleo en México, 1995-2004”, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, t/v segunda época, año 13, núm. 19, p. 39.
- Salas, C. y E. Zepeda (2003), “Empleo y salarios en el México contemporáneo”, en E. la Garza y C. Salas, *La situación del trabajo en México*, México, Plaza y Valdés, pp. 55-75.
- Trigueros, P. (2004), “Participación de los migrantes mexicanos en la agricultura estadounidense”, en E. Levine, *Inserción laboral de migrantes mexicanos y latinos en Estados Unidos*, Cuadernos de América del Norte, núm. 2, CISAN-UNAM, pp. 11-32.
- Tuirán, R. (2006), “La reforma migratoria pendiente”, *Migraciones Internacionales*, vol. 3, núm. 4, Colef, pp. 161-174.

El mercado de trabajo de los trabajadores de la educación

Juan Manuel Hernández
Nora Garro, Ignacio Llamas ¹

Introducción

El presente trabajo describe la estructura organizacional y operativa del sistema educativo mexicano; analiza la evolución de las principales variables constitutivas del sistema laboral en la educación pública y privada mexicana en el periodo 2000-2008/2009; asimismo, presenta un análisis comparado de la evolución de esas variables con el resto de las ocupaciones públicas y privadas en México.

El documento consta de seis apartados. En el primero se enmarca al sistema educativo en el contexto de la teoría general de sistemas; se concibe también un sistema de relaciones laborales al interior del sistema educativo; en esta concepción el funcionamiento de ambos sistemas, educativo y laboral, está regulado por disposiciones jurídicas y de política económica del Estado mexicano. En el segundo se describe la organización y operación del sistema educativo en México; presenta la forma en que se ha concebido la división del trabajo educativo entre sector público y privado. En el tercero se muestran para ambos sectores dos características de los trabajadores de la educación: género y nivel de escolaridad. En el cuarto se presenta un análisis empírico con resultados estadísticos de seis variables que se utilizan para caracterizar el funcionamiento de los sistemas laborales para el periodo 2000-2008; las variables analizadas son nivel de sindicalización, jornada laboral semanal, tamaño de establecimiento, estabilidad en el empleo, cobertura en seguridad social y salario real promedio por hora. En el quinto se analiza algunos de los efectos coyunturales de la

¹ Departamento de Economía, UAM-I

crisis 2008-2009; las variables analizadas son: jornada laboral semanal, estabilidad en el empleo, cobertura en seguridad social y salario real por hora. Finalmente, en el sexto apartado se presenta un resumen y las principales conclusiones del trabajo.

Sistema educativo y trabajadores de la educación

Los sistemas educativos intercambian, en todos sus niveles, con conjuntos de instituciones y actividades identificables e interrelacionadas, con el Congreso de la Unión, legislaturas estatales, juntas escolares, comisiones mixtas gobierno-sindicato magisterial. Estos intercambios retroalimentan e influyen el funcionamiento de los sistemas. La retroalimentación en un sistema educativo puede ser formal e informal (Swanson y King, 1997). La formal se provee por discusiones y aprobaciones presupuestales entre ejecutivo y legislativo, por evaluaciones del funcionamiento del sistema en sus diferentes niveles y por el análisis de políticas, realizadas por especialistas colaboradores en los poderes de la unión y de la sociedad civil. La informal ocurre por interacciones personales con los padres de familia, alumnos y ciudadanos en general.

Las relaciones laborales constituyen una parte esencial de los sistemas educativos públicos. Éstas se pueden concebir a su vez como un sistema² cuyo funcionamiento está regulado por el Estado y las resultantes de las interacciones entre éste y el sindicato magisterial. Los trabajadores de la educación, independientemente del nivel educativo, tienen un conjunto de normatividades y reglas de operación. Éstas incluyen acuerdos del gobierno con las organizaciones de los trabajadores; algunas pueden ser aprobadas en los recintos legislativos, las cuales se constituyen en políticas; por ejemplo, las reglas para la elaboración de políticas de contratación permanente y promoción de los trabajadores de la educación. También se consideran políticas a los reglamentos generados por organismos educativos del gobierno, como la Secretaría de Educación Pública Federal (SEP) y las Secretarías de Educación de las entidades federativas.

En México, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece las normas generales que rigen al sistema educativo (SE). El Artículo tercero, además de señalar la obligatoriedad de la educación básica, distingue los dos

²En la Teoría General de Sistemas los elementos que constituyen un sistema pueden organizarse en subconjuntos, en unidades más pequeñas, que a su vez forman sistemas; estos últimos pueden considerarse como elementos del sistema mayor. Así, se tiene que en un sistema se tienen elementos que a su vez se pueden describir como sistemas; es decir, un sistema puede estar constituido de sistemas (Skyttner, 2001: 61).

segmentos que componen el SE: público y privado; y su ley reglamentaria, la Ley General de Educación (LGE), promulgada en 1993 por el Congreso de la Unión, establece a mayor detalle los lineamientos sobre cómo deben operar. El conjunto de la reglamentación citada define a su vez los sistemas que componen a cada segmento o sector.³ Se establece así la existencia de los sistemas público y privado de educación básica y superior (Artículo tercero de la Constitución) y del sistema de educación media superior (Capítulo IV, LGE). Asimismo, define en términos generales aspectos centrales de las relaciones laborales en cada uno de dichos sistemas.

Ofrecer educación es una de las funciones del gobierno mexicano. En la actualidad, el gobierno posee y hace funcionar las escuelas públicas; desempeña un papel dominante en el financiamiento, regulación y provisión de la educación. Lo anterior significa que las decisiones que modelan el sistema educativo se resuelven en la esfera de la política en interacción, fundamentalmente, con las decisiones de los hogares. Los jefes de familia tienen algún grado de elección —entre escuela pública y privada, entre las diferentes opciones de escolaridad del sistema público— pero es indudable que el sector público ejerce el liderazgo en educación. Por su parte, la educación privada opera ofreciendo alternativas o complementos a la educación pública, pero, básicamente, ha operado a la sombra del sistema público. Esto es, el Estado mexicano es el que otorga y retira el reconocimiento de validez oficial a los estudios que se realizan en escuelas privadas. La reciente reforma fiscal de 2011 que establece la deducibilidad del pago de colegiaturas del impuesto sobre la renta sin duda reforzará la matrícula del sector educativo privado. Esta medida constituye un subsidio a los hogares con estudiantes en dicho sector desde preescolar hasta bachillerato o su equivalente. El subsidio es un impulso a la demanda por educación privada ya que facilita la permanencia de los estudiantes matriculados y estimula la entrada de nuevos estudiantes provenientes de hogares dispuesto a aprovechar esta oportunidad financiera.

³Hernández (2006) encuentra que los docentes de los sectores público y privado se comportan como grupos no competitivos (evidencia que apoya la conjetura de que existe segmentación entre dichos sectores) en la asignación de plazas en el sistema de educación básica; aunque la Ley General de Educación (Artículo 12 fracción VI, 21, 55 fracción I, y 57 fracción IV) garantiza cierta uniformidad en los criterios de formación, actualización, capacitación y superación profesional de los docentes adscritos a dicho sistema. Concluye que es: “posible sostener que existe un mercado de trabajo docente, internamente separado en dos grandes grupos de puestos, en función de la clase de empleador en los establecimientos educativos a los que se encuentran adscritos los maestros; y que dichos grupos dan lugar a dos mercados de trabajo con reglas propias de asignación y distribución de incentivos”.

En el sistema de educación básica pública el Estado constituye el lado de la oferta laboral, es el principal contratante de trabajadores de la educación; también determina las características laborales al definir los planes y programas de estudio para la formación de docentes de nivel básico obligatorio para todo el país. En los sistemas educativos medio y superior públicos las condiciones de mercado desempeñan un papel importante en las condiciones de empleo e ingreso de los trabajadores de la educación.

En la negociación de las condiciones de trabajo y en la contratación de trabajadores en el sistema público las políticas macroeconómicas del Estado mexicano cumplen un papel central, especialmente, la política de precios. Las instituciones de educación pública ofrecen a sus trabajadores condiciones de empleo e ingreso en función de la política de precios que determina el Estado. La oferta de ajuste de los ingresos laborales se fija en función de la tasa planeada de inflación, la cual es establecida por el Banco de México, institución responsable de controlar el crecimiento de los precios. Una vez establecida la tasa planeada de inflación, la Comisión Nacional de Salarios Mínimos la toma como guía para fijar los salarios mínimos en el país. A su vez, estos salarios constituyen un referente para los negociadores sobre qué pueden ofrecer las instituciones educativas y qué pueden esperar los trabajadores como resultado mínimo de la negociación.

La subordinación de las negociaciones salariales a metas macroeconómicas de los países no es algo nuevo. Varios investigadores señalan que este fenómeno se presenta en la mayoría de los países desde finales de los años setenta, cuando los gobiernos se volvieron más interesados en el control del gasto público y en los efectos inflacionarios de los aumentos salariales. También señalan que desde principios de los años ochenta los gobiernos se volvieron abiertamente hostiles hacia los sindicatos del sector público y hacia los derechos de negociación de los empleados públicos. En muchos casos, los gobiernos pudieron estrechar los controles sobre las negociaciones colectivas, contenido de los contratos y sobre las condiciones de empleo y salarios. Lo anterior ha forzado a los sindicatos de trabajadores de la educación a volverse más defensivos, enfocando sus esfuerzos en proteger (en la mayoría de los casos sin éxito) los logros alcanzados en el periodo previo (Torres y otros, 2006).

El sistema laboral en la educación pública mexicana

Educación básica pública

Las negociaciones que definen los niveles de ingreso laboral y las condiciones de trabajo en la educación pública se presentan a manera de *monopolio bilateral*. Este

caso se presenta cuando existe un solo contratante (monopsonista) de servicios laborales (el gobierno federal y estatal) y un solo negociador (monopolista) de esos servicios (el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación).⁴

Cuando se enfrentan dos fuerzas como las descritas, es difícil predecir el resultado de la negociación. La fuerza contractual de cada parte depende de muchos factores o circunstancias; por ejemplo: la dinámica política de los procesos de elección a cargos públicos, condiciones de las finanzas públicas, comportamiento de los precios. La oficina ejecutiva del gobierno federal que tiene la responsabilidad de la negociación es la Secretaría de Educación Pública, la cual para hacer su oferta salarial tiene como referente la política de ingresos del gobierno federal. Pero aún así el resultado final es difícil de prever.

En términos generales, la estructura sindical usualmente sigue la estructura del sistema educativo: a un sistema educativo centralizado le corresponde un sindicato centralizado. Por ello, la negociación nacional se encuentra más en los sistemas educativos centralizados. Este es el caso de México, donde se tiene un Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE); la negociación salarial inicia a nivel del gobierno federal con el SNTE, lo que determina la escala nacional de pagos, prestaciones, reglas laborales y procedimiento de contratación; posteriormente, se realizan negociaciones a nivel de los gobiernos estatales con las correspondientes secciones sindicales. En estas negociaciones locales los docentes pueden llegar a obtener beneficios adicionales, dependiendo de las circunstancias políticas y económicas específicas de cada entidad.

Educación media superior pública

Este sistema público se integra a su vez por tres sistemas: federal, estatal y autónomo:

El *sistema federal* está compuesto por los sistemas de educación tecnológica industrial, tecnológica agropecuaria, centros de bachillerato y tecnológicos del mar. Las relaciones laborales del sistema se rigen por el mismo procedimiento que el de educación básica: negociaciones SEP-SNTE.

- El *sistema estatal* comprende instituciones de educación general (bachilleratos y preparatorias), y de educación tecnológica (colegios de educación científica

⁴ El SNTE afilia a maestros de todos los niveles educativos, sin embargo, su fuerza principal se encuentra en el nivel básico. Su organización se compone de 56 secciones de las cuales 31 son federales, cinco únicas (con contraparte mixta: federal y estatal), 19 estatales y una de escuelas particulares o privadas (Fernández, 2010: cap.2.).

y tecnológica de los estados). En educación general, las condiciones de trabajo se determinan por medio de la negociación de las secretarías de educación de los estados con las secciones sindicales del SNTE. En educación tecnológica en la determinación de sus relaciones laborales, por la parte contratante, intervienen en forma conjunta los gobiernos federal y estatal. Los trabajadores de este sistema encuentran reglas de operación definidas por la parte contratante: tabuladores de ingreso y contratación por tiempo y obra determinada.

- El *sistema autónomo* comprende planteles pertenecientes a instituciones de educación superior (los casos más conspicuos son los CCH de la UNAM y los Cecyt del IPN). En este sistema las relaciones laborales son materia de negociación entre las autoridades y el sindicato de trabajadores de cada institución.

Educación superior pública

Este sistema público consiste al igual que el de educación media superior, de tres sistemas: federal, mixto (federal y estatal) y autónomo.

- El *sistema federal* está integrado por instituciones como el Instituto Politécnico Nacional (IPN) y la Universidad Pedagógica Nacional (UPN). Las relaciones laborales del sistema se rigen por el mismo procedimiento que en el sistema de educación básica: negociaciones SEP-SNTE.
- El *sistema mixto* se integra por instituciones como las universidades tecnológicas y los institutos tecnológicos de estudios superiores. Las condiciones laborales las determina la parte contratante, los gobiernos federal y estatal. Los docentes de este sistema encuentran las reglas de operación definidas por la parte contratante: tabuladores de ingreso y contratación por tiempo y obra determinada.
- El *sistema autónomo* está constituido por las universidades públicas estatales y federales que, de acuerdo con la normatividad, gozan de la concesión de autonomía. De acuerdo con el Artículo tercero constitucional: “Las universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas[...] fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico”.

La actividad docente se desarrolla en condiciones en las que es difícil establecer el pago por desempeño o pago al mérito. El producto del docente es difícil de medir;

sin embargo, algunas instituciones de educación superior públicas han establecido tabuladores para valorar y premiar el desempeño docente; por ejemplo, la Universidad Autónoma Metropolitana diseñó un tabulador para el Ingreso Promoción y Permanencia del Personal Académico que pretende cumplir con ese propósito. Se puede afirmar que el ingreso laboral de los docentes está típicamente asociado con la preparación formal y los años de experiencia.

El sistema laboral en la educación privada mexicana

El Estado mexicano tiene una posición dominante como proveedor y regulador del servicio educativo en todos sus niveles. El estado regula los requerimientos de los certificados, reclutamiento y selección de docentes del sistema educativo público (la excepción es el sistema de educación superior autónomo) y parcialmente del privado. Las contrataciones del sector público son de carácter indefinido, lo cual da seguridad en el empleo, mientras que los trabajadores del sector privado enfrentan mayor incertidumbre acerca de su ingreso laboral y permanencia en el empleo.

En el sistema privado la escuela es financiada por los jefes del hogar, y la selección del docente es realizada por el contratante: el director de la escuela o de la institución educativa. La negociación salarial se realiza con los trabajadores individuales porque no están representados por una organización colectiva. En este sistema, las reglas de asignación de plazas y los incentivos asociados a las mismas están reguladas por las fuerzas del mercado. Las condiciones de trabajo dependen de la clase de empleador y del establecimiento educativo. Por tales razones, es común la existencia de asimetrías entre los sectores público y privado, en cuanto a las condiciones laborales en general, y de contratación en particular.

Educación básica privada

En este sistema los docentes han de cubrir requisitos de escolaridad formal similares a los del sistema básico público. La Ley Federal de Educación (Artículo 12 fracción VI, 21, 55 fracción I y 57 fracción IV) garantiza cierta uniformidad en los criterios de formación, actualización, capacitación y superación profesional de los docentes adscritos al sistema de educación básica nacional. Los maestros adscritos al sistema de educación básica público encuentran reglas de ingreso, movilidad y condiciones de trabajo formalmente establecidas, reguladas por la negociación SEP-SNTE. En cambio, en el sistema privado los docentes no tienen

una representación colectiva formal mientras que sus empleadores tienen la posibilidad de afiliarse a asociaciones como la Confederación Nacional de Escuelas Particulares (CNEP), la cual representa alrededor de 50% del total de empleadores en servicios educativos en los niveles básico y medio superior. Asimismo, es probable que una parte significativa de dichos docentes sea remunerada bajo la modalidad de “pago por honorarios”, lo cual debilita la posibilidad de recibir prestaciones mínimas y de acceder a escalas de movilidad interna, con reglas claras de flexibilidad funcional (Hernández, 2006).

Educación media superior privada

La situación problemática para encontrar empleo en el país ha propiciado que las personas con niveles de educación superior encuentren atractivas las oportunidades de empleo como docentes en las instituciones de educación media superior. El temor al desempleo no es suficiente para buscar empleo de docente, esto dependerá de las características personales del individuo-género, habilidad académica, materia. Para las personas más calificadas, con problemas de colocación laboral, es probable que las condiciones de trabajo sean insatisfactorias porque las condiciones de trabajo y de ingreso laboral son inseguras; pero podrían constituir un espacio temporal para una búsqueda inteligente de mejores alternativas.

No existen estudios empíricos sobre el funcionamiento de este segmento del mercado laboral privado. La percepción indica, así como en los otros niveles educativos privados, las escuelas tienen un nivel heterogéneo de calidad, existen unas con alto nivel y otras con bajo nivel. Es probable que el nivel de calidad esté relacionado con el tipo de clientela; esto es, que las escuelas de alta calidad atiendan principalmente alumnos de familias de ingresos medios altos y altos, y que las escuelas de baja calidad atiendan a alumnos de familias de ingresos medios bajos y bajos. De ser cierta esta conjetura, el tipo de clientela le permitiría a las primeras cobrar colegiaturas suficientes para establecer políticas salariales para atraer y retener un pequeño núcleo de buenos maestros con contrataciones de medio tiempo o tiempo completo (salario asociado con la preparación formal y los años de experiencia) y contratar la mayor parte del personal por asignatura, por tiempo y obra determinada. Las segundas cobrarían colegiaturas más económicas y contratarían profesores de tiempo parcial con malas condiciones de trabajo, alta rotación y bajas remuneraciones. Dichas conjeturas muestran la necesidad de realizar estudios más detallados que generen evidencias sobre el funcionamiento real de este mercado.

Educación superior privada

El sistema de educación superior privada ha crecido fuertemente en las últimas décadas. Esto se explica parcialmente por la crisis fiscal del Estado mexicano, la cual ha impedido la apertura de nuevas instituciones de educación superior públicas al ritmo que aumenta la demanda potencial por dichos estudios. Un elemento clave de la crisis actual en las instituciones de educación superior públicas es la reducción de los recursos gubernamentales por alumno destinados a las mismas⁵ y la baja relativa de las plazas de académicos de tiempo completo. Otro factor que podría haber afectado negativamente la canalización de recursos al sistema superior público sería la presencia de sindicatos contestatarios, lo cual posiblemente induzca al Estado a evitar que se sigan fortaleciendo.⁶ Finalmente, el crecimiento del sistema de educación privado también se explica por el aumento del ingreso real y su relativa concentración en las clases media alta y alta, las cuales son las que alimentan al sistema educativo privado en todos sus niveles.⁷ Un resultado del crecimiento del ingreso real ha sido el aumento de la demanda en las instituciones de educación superior privada.

El control social de las instituciones privadas de educación superior parece recaer en el mercado. El aumento en la presencia del sector privado en el ámbito universitario se ha visto alimentado por las nuevas demandas y necesidades de los alumnos, la reducción presupuestal de las universidades públicas y la lentitud de los cambios en estas últimas, así como por la falta de monitoreo por parte de la SEP y de estadísticas básicas que impidan la proliferación de Instituciones de Educación Superior (IES) “patito” (Rodríguez, 2008). Por ejemplo, en México, en el ciclo 1980-1981 existían sólo 240 instituciones privadas y, según las estimaciones para 2009-2010, este número habría aumentado a 2 034 (Presidencia de la República, 2009).

Las instituciones de educación superior en el sector privado mexicano buscan estandarizar los currículos y los procesos de aprendizaje —en las asignaturas en las que esto es posible. También, los contenidos tienden a estar orientados por el mercado

⁵ En un estudio (Llamas y Minor, 2000) sobre la evolución del gasto por alumno por nivel educativo, entre 1971 y 1996, se mostró la existencia de una política de igualación del presupuesto educativo por alumno en todos los niveles. En dicho periodo el gasto por alumno de educación superior pasó de 9.9 veces el gasto por alumno de primaria, en 1971, a sólo 6.8 en 1996.

⁶ Esta hipótesis fue sugerida por uno de los dictaminadores anónimos del presente trabajo.

⁷ El porcentaje de hijos que estudian en el sector privado muestra que éste aumenta con el decil de ingreso del hogar. Así, de la ENIGH 2004, se tuvieron los porcentajes siguientes: 1, 2, 4, 6, 6, 12, 19, 24, 53, 64 para los hogares en los deciles del I al X, respectivamente.

laboral. Los profesores mejor preparados diseñan y elaboran junto, con los pedagogos —cuando la tecnología y las circunstancias lo permite— el contenido de cursos en software a utilizar en la impartición de las clases. Estos cursos están destinados a ser impartidos por profesionales con experiencia en el mercado de trabajo, en la aplicación práctica del material de enseñanza y que están dispuestos a ser contratados temporalmente (Llamas y Garro, 2006).

Asimismo en el sistema de educación media superior, se manifiesta la necesidad de realizar más estudios que ayuden a entender mejor el funcionamiento de este mercado laboral. Sin embargo, las instituciones de educación superior privadas tienen un nivel heterogéneo de calidad: existen unas con alto nivel y otras con bajo nivel. Las de alto nivel académico atienden principalmente alumnos de hogares de ingresos medios altos y altos, y las escuelas de baja calidad atiendan principalmente alumnos de familias de ingresos medios bajos y bajos, o alumnos que estudian y trabajan. Las primeras operan con un segmento estable de trabajadores —más adelante se verá que en los últimos años ha aumentado la estabilidad en el empleo en el sector educativo privado— y un gran número de profesores de tiempo parcial y determinado (profesores por asignatura). Las segundas probablemente recurren más a la contratación de profesores por tiempo y obra determinada; en éstas la rotación de profesores debe ser mayor que en las primeras.

Estructura del sistema educativo mexicano

Para ofrecer instrucción, el sistema educativo mexicano (SEM) se estructura en dos modalidades de servicio: la escolarizada (tabla 2.1) y la no escolarizada (tabla 2.2); la primera con más de 33.5 millones de estudiantes matriculados y la segunda con poco más de 5 millones al iniciar el ciclo 2008-2009. En la modalidad no escolarizada no se dispuso de información sobre el número de docentes pero, se presenta información de matrícula para ofrecer una idea de su importancia relativa. En los servicios escolarizados, los estudiantes pueden seguir trayectorias ininterrumpidas que duran de 16 a 20 años, luego de transitar por tres tipos educativos: básico, medio superior y superior. Estos tipos de educación, con excepción del segundo se descomponen en varios niveles de enseñanza articulados en una secuencia obligada de grados escolares, en los que se prepara el alumno para cursar el siguiente grado al cual sólo accede una vez que ha aprobado el que le precede. Cada grado de enseñanza dura un año, por lo que la escolaridad de la población, en su máxima desagregación, comúnmente se reporta en años cursados.

La educación básica escolarizada ofrece tres niveles educativos, cada uno con sus respectivos tipos de servicio, en los cuales se busca desarrollar *competencias para la*

vida (SEP, 2009: 11). El primero es el preescolar al cual asisten pequeños de tres a cinco años para desarrollar sus competencias cognitivas y socioafectivas (SEP, 2008a: 23). Este nivel forma parte de la educación básica a partir de la reforma al Artículo tercero constitucional en noviembre de 2002 (Poder Ejecutivo, 2002).

El segundo nivel corresponde a la educación primaria y tiene seis grados. En el primer año ingresan niños de 6 años cumplidos normalmente y, de seguir una trayectoria ininterrumpida, concluyen el sexto grado a los 12 años; sin embargo, se aceptan alumnos hasta de 15 años, puesto que algunos podrían haber ingresado con más de 6 años y haber tenido bajas temporales o repeticiones de grados en el trayecto.

El último nivel de educación básica obligatoria es la secundaria. En ella se ofrece instrucción más avanzada que permite a los egresados continuar estudiando en el nivel medio superior o incorporarse al sector productivo; se cursa en tres grados por jóvenes de entre 12 y 15 años generalmente.

La educación media superior comprende varios modelos educativos y los estudiantes pueden optar por una de dos alternativas: 1) estudiar el bachillerato general y el tecnológico para seguir estudiando —si así lo desean— en instituciones de educación superior; y, 2) estudiar para profesional técnico para capacitarse en ocupaciones diversas e integrarse al mercado laboral al concluir. A la educación media superior asisten jóvenes de 15 a 18 años que, generalmente, cursan planes de estudios de tres y dos años.

La educación superior comprende estudios de licenciatura y de posgrado, en los cuales se ofrecen distintas opciones de formación. A licenciatura ingresan jóvenes con alrededor de 18 años para cursar programas de tres a seis años, dependiendo del plan de estudios. Al concluir tienen la posibilidad de avanzar al posgrado, salvo los técnicos superiores universitarios. Quienes optan por estudiar posgrado, ingresan a programas que duran de 2 (maestría) a 4 (doctorado) años generalmente, donde adquieren conocimientos para desempeñarse de manera profesional con mayor pericia, o para realizar investigación científica y tecnológica.

Los docentes del SEM en el ciclo escolar 2008-2009

Al iniciar el ciclo escolar 2008-2009, el SEM en su forma escolarizada requirió los servicios de poco más de 1 760 mil docentes, la mayor parte de los cuales 65.7% laboraron en educación básica, 15.5% en media superior, 16.5% en superior, y 2.3% en escuelas de capacitación para el trabajo (tabla 2.1). Los docentes de educación básica se repartieron a su vez en tres niveles educativos; el nivel primaria absorbió la mayor parte del profesorado (49.2%), seguido por secundaria (31.9%) y preescolar (18.9%).

Para adecuarse a las necesidades y características demográficas de la población, el SEM ofrece diferentes tipos de servicios. En consecuencia, la mayor parte de los docentes de educación básica en el ciclo 2008-2009 trabajaron en planteles que ofrecen servicios generales. En preescolar representaron 83.9% de los docentes totales en el nivel; en primaria, 91.5%; en secundaria, 56.2 por ciento. Esta clase de servicios requiere de escuelas pensadas para atender simultáneamente a un número relativamente grande de estudiantes, y de una organización escolar y pedagógica basada en la asignación de sólo un grado a cada profesor, aunque existen escuelas de organización multigrado, con grupos donde uno o más docentes atienden de manera simultánea a varios grados en una misma aula. Esto último ocurre en preescolar y primaria particularmente; porque en secundaria, aunque un profesor puede atender a varios grados, no lo hace simultáneamente.

En preescolar y primaria los docentes que no están en escuelas generales se distribuyen en los servicios de educación indígena y en cursos comunitarios. Los primeros absorbieron 7.8 y 6.3% del total de contrataciones en preescolar y primaria, respectivamente, y los segundos a 8.3 y 2.2%, respectivamente. Los servicios indígenas toman en cuenta la diversidad étnico-cultural del país, por lo que requieren de profesores especializados que dominen tanto el castellano como la lengua indígena hablada por sus alumnos. Los cursos comunitarios surgieron como una forma de servicio emergente ante la urgencia de ofrecer educación básica a poblaciones con pocos niños y jóvenes, las cuales se asientan en localidades rurales dispersas y, en muchos casos, aisladas. Esta clase de servicios no utiliza personal con formación docente propiamente; el trabajo frente a grupo es realizado por jóvenes capacitados como instructores que ya completaron la secundaria o la educación media superior, tienen entre 14 y 27 años, y son hospedados y alimentados por la comunidad a la que sirven (Conafe, 2009). En estos servicios la organización escolar y pedagógica, por definición, es multigrado, pues los instructores enseñan simultáneamente a alumnos de varios grados, los cuales tienen edades y avances escolares diversos. Cabe resaltar que los materiales pedagógicos son expresamente diseñados para este modelo educativo.

En el caso de la secundaria, además del servicio en escuelas generales, existen otros espacios de contratación en secundaria técnica, telesecundaria, secundaria comunitaria y para trabajadores. Estos espacios representan 24.7, 17.4, 0.5 y 1.2% del personal docente de secundaria. Las secundarias técnicas responden a la necesidad del alumnado que busca conocimientos de rápida aplicación en el campo laboral. Su plan de estudios es similar al plan de la secundaria general pero con mayor énfasis en el desarrollo de habilidades tecnológicas. La telesecundaria y la secundaria comunitaria ofrecen instrucción en zonas alejadas de los centros urbanos, lugares donde el número de alumnos potenciales es insuficiente para establecer escuelas generales o

técnicas. El servicio comunitario de secundaria opera de manera similar al de preescolar y primaria, con grupos multigrado dirigidos por instructores comunitarios. La telesecundaria, a diferencia de las secundarias general y técnica, donde cada grupo es atendido por varios profesores que imparten la enseñanza en una materia específica, sólo cuenta con un docente por grupo (SEP, 2008b), el cual complementa la video-clase (herramienta didáctica central de este modelo educativo) y coordina el desarrollo de las propuestas de trabajo contempladas en los materiales didácticos, tanto impresos como televisivos, elaborados ex profeso para este tipo de servicio. Es de esperar que cada uno de los tres grados sea atendido por su respectivo profesor en aulas acondicionadas con televisión.

En educación media superior, como en educación secundaria, la mayor parte de los docentes se ocupan en el modelo general (63.8%), y en menor medida en opciones tecnológicas alternas: bachillerato tecnológico (25.6%) y profesional técnica (10.6 por ciento).

La educación superior emplea 16.5% de los de los docentes del sistema educativo escolarizado, el cual se distribuye en dos niveles: licenciatura (87.3%) y posgrado, especialidad, maestría y doctorado (12.7 por ciento). Este nivel ofrece tres formas de servicio: *universitaria*, *tecnológica* y *educación normal*. Las dos primeras concentran 93.9% del total de docentes del nivel y la licenciatura en normal labora 6.1 por ciento. Una parte no cuantificada de los docentes de licenciatura participa también en el posgrado.

Hasta aquí se ha descrito la distribución del trabajo docente del sistema educativo escolarizado. Pero, el SEM ofrece alternativas flexibles de formación en su sistema de educación extraescolar: educación abierta, formación para el trabajo, educación inicial. Como se señaló con anterioridad, sobre este sistema sólo se dispone de información del número de alumnos atendidos. Una descripción detallada de los tipos de servicio extraescolares que aparecen en la tabla 2.2 puede ser consultada en el apartado de Estructura y dimensión del panorama educativo de México publicado por el INEE (Robles y otros, 2009).

Algunas características de los trabajadores de la educación

Género

Una de las características de los trabajadores de la educación es la mayor presencia del género femenino. En los dos años de estudio, las mujeres representan cerca de 60% de los trabajadores en el sector público y alrededor de 70% en el

sector privado. Cabe destacar dos hechos: la segregación ocupacional⁸ en las actividades educativas y el crecimiento de este fenómeno en las actividades educativas, privadas. Las teorías sociológicas y psicológicas sugieren que son los propios valores de las mujeres, sus aspiraciones, actitudes, expectativas y conducta las causas de la segregación ocupacional (Strober, 1995: 248). En el caso de México, la formación de los docentes está organizada de tal manera que la elección ocupacional se realiza a temprana edad, lo cual apoya las sugerencias de las teorías mencionadas.

Algunos estudios muestran que la decisión de la mujer de estudiar para ser docente (por ejemplo, estudiar en una normal) está fuertemente relacionada con la decisión de trabajar; las mujeres que estudian carreras orientadas a actividades no docentes tienen menos probabilidades de incorporarse al mercado de trabajo (Dolton y Makepeace, 1993, citado en Dolton, 2006). Esto es, quienes eligen estudiar una carrera orientada a la docencia, lo hacen para trabajar en dicha actividad. Otros estudios (Dolton, 2006: 1147-8) muestran que una dimensión importante de la docencia para las mujeres es la flexibilidad del tiempo de trabajo. Resultados de investigación sugieren que la docencia ofrece una asignación más flexible del tiempo entre el trabajo remunerado y las labores domésticas; permite combinar dichas actividades sin los costos en que incurren las mujeres en ocupaciones no docentes cuando combinan las horas de trabajo con las labores domésticas.

La información disponible sugiere que en el periodo de estudio se mantuvo el mismo nivel de segregación ocupacional. Se observa un ligero aumento en el sector público (58.2% de mujeres trabajadoras en 2000 y 59.5% en 2008) mientras que decreció en el sector privado (71.5% y 68.4%, respectivamente). Dichas cifras adquieren su importancia relativa si se comparan con los porcentajes de trabajadoras en otras ocupaciones tanto del sector público (39.8 en 2000 y 41.8 en 2008) como del sector privado (31.1 y 32.0, respectivamente) (tablas 4.1 y 4.2).

En un estudio anterior (Garro y Llamas, 2006) se muestra que la segregación ocupacional a favor de la mujer se acentúa a medida que desciende en nivel del sistema educativo en el que se encuentran ocupadas; así, mientras en el nivel superior la proporción de profesoras (38.6%) es similar a la proporción de mujeres en la población ocupada urbana, en el nivel primaria, dicha cifra alcanza 71.6 por ciento. Asimismo, el patrón de segregación ocupacional por niveles educativos fue

⁸ Los hombres y las mujeres en la población ocupada no se encuentran igualmente distribuidos entre las ocupaciones. Esta desigualdad en la distribución se llama segregación ocupacional: el funcionamiento del mercado laboral segrega a las mujeres en forma desproporcional en ciertas ocupaciones y a los hombres en otras (Strober, 1995: 248).

similar en los sectores público y privado, aunque la intensidad fue mayor en el sector privado que en el público; en la primaria privada alcanzó el mayor nivel: 85.7%, en 2002.

Escolaridad

El sector educativo mexicano es intensivo en escolaridad⁹ comparado con el resto de las actividades públicas o privadas, aunque dicha intensidad relativa disminuye a través del tiempo. Por ejemplo, en 2000, en el sector público el nivel medio de escolaridad de los trabajadores de la educación fue cuatro años mayor que el de los trabajadores en otras ocupaciones; en el sector privado la diferencia en escolaridad entre ese tipo de trabajadores fue aún mayor: 6.7 años de escolaridad. En 2008, esos diferenciales se habían reducido en ambos sectores mostrando una declinación en la intensidad relativa en escolaridad del sector educativo; el diferencial entre trabajadores del sector público fue de 3.1 años y en el sector privado de 5.3.

En general, los trabajadores del sector público tienen mayores niveles de escolaridad que los del sector privado y que la brecha entre esos niveles tiende a cerrarse. Estos fenómenos se explican, por un lado, por la presencia de un sistema laboral formal y regulado en el sector público; por otro lado, porque el sistema laboral privado, que es una mezcla de sistemas formales e informales, puede seleccionar a sus docentes de entre un número creciente de aspirantes que se presentan cada vez con credenciales más altas. Ese crecimiento mayor en las credenciales de los docentes del sector privado se origina por el bajo crecimiento del sector formal de la economía en relación con el número de egresados del sistema educativo de nivel superior, lo que ocasiona que los buscadores de empleo y los potenciales docentes del sector privado cuenten, con el paso del tiempo, con más años de escolaridad.

En un estudio anterior (Garro y Llamas 2006), se muestra que en 2002 los años de escolaridad promedio de los docentes aumentan con el nivel educativo (20 años en el nivel superior, 19 en preparatoria y secundaria, y 17 en primaria), lo cual muestra

⁹ Los cálculos de escolaridad reportados en el presente documento fueron realizados con base en los microdatos de las encuestas ENE y ENOE, mismas que han sido comúnmente utilizadas por el Gobierno Federal para satisfacer las solicitudes de organismos internacionales, como la OCDE (2009), cuando requieren la estructura educativa de la población mexicana. No obstante, un reporte reciente señala que la escolaridad se subestima cuando se utiliza la ENOE como fuente de información, en comparación con los resultados arrojados por el II Censo de Población y Vivienda 2005 (Hernández y Jiménez, 2010).

que la gran mayoría de los docentes tienen estudios al menos nivel licenciatura. La escolaridad de los docentes en los extremos de la pirámide del sistema educativo es similar en las instituciones públicas y privadas. En el nivel superior esta similitud se explica por la competencia de las instituciones privadas con las públicas por atraer el mayor número posible de alumnos. Las credenciales de los docentes no pueden ser inferiores en un sector ya que éstas son un insumo clave de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje, y porque ello colocaría en desventaja al sector que descuidara este aspecto. En el nivel de primaria la similitud se debe en gran parte a las regulaciones de la SEP para ejercer la docencia, y los docentes deben acreditar las competencias respectivas con credenciales. En los niveles de educación media superior y secundaria, los docentes de las instituciones públicas tienen mayor escolaridad que los de las instituciones privadas.

Características del sistema laboral de la educación en México (2000-2008)

Sindicalización

Los sindicatos son organizaciones complejas pero entre otras cosas aumentan el poder de sus agremiados para negociar con el empleador mejores condiciones generales de trabajo y mejores remuneraciones. En el caso de los trabajadores de la educación pública, el SNTE afilia a docentes de todos los niveles educativos aunque su fuerza principal se encuentra en el nivel básico. Debido a su carácter nacional, la influencia del SNTE se extiende más allá del funcionamiento del sistema educativo; influye en la disponibilidad de recursos para la educación y en las políticas educativas nacionales y estatales. En el funcionamiento del sistema influye no sólo en la determinación de los ingresos, condiciones de trabajo y mecanismo para resolver conflictos de los trabajadores de la educación pública, sino también en las políticas de contratación y de asignación de plazas. En contraste, la negociación de los trabajadores del sistema de educación privada, generalmente, se realiza a nivel individual; el poder de negociación del trabajador depende de su habilidad para renunciar a, o rechazar, el puesto de trabajo cuando lo que le ofrecen no cubre el mínimo deseable o esperado, así como de sus cualificaciones; existen excepciones, ya que el SNTE representa algunas escuelas privadas del Distrito Federal agrupadas en la Sección 43 y los trabajadores de algunas instituciones de educación superior han organizado su propio sindicato (como es el caso de la Universidad Iberoamericana en el Distrito Federal).

En 2008, 84.4% de los trabajadores de la educación del sistema público estaban sindicalizados, mientras que en el sistema privado solamente estaba 6.9 por ciento. En México, es difícil pensar en la existencia de gremios con el mismo nivel de escolaridad y con la misma cohesión que los gremios de los trabajadores de la educación. Así, el resto de los trabajadores del sector público tuvo un nivel de sindicalización de sólo 47.2% mientras que los trabajadores del sector privado en otras ocupaciones fue de sólo 8.2 por ciento. Las diferencias en el tipo de negociación, colectiva e individual, se verán reflejadas en las condiciones generales de trabajo, tipo de contratación, acceso a seguridad social e ingresos laborales de los trabajadores.

Horas trabajadas

La jornada semanal de los trabajadores de la educación es de alrededor de 30 horas; es ligeramente superior, en una hora, para los trabajadores del sector privado en comparación con los del sector público. La dimensión de la jornada escolar está determinada por la organización del sistema educativo en turnos matutinos y vespertinos. Este hecho ocasiona que la jornada sea significativamente menor que la que tienen el resto de los trabajadores en actividades públicas y privadas. Así, los trabajadores del sector público en otras ocupaciones tienen una jornada semanal promedio mayor a las 40 horas y en el caso de los trabajadores del sector privado es alrededor de 45 horas.

En el caso de los trabajadores docentes la jornada semanal promedio, reportada en las encuestas de 2002 (Garro y Llamas, 2006), aumenta con el nivel educativo; es de 18.4 horas en la primaria y de 25.4 horas en el superior. Esa tendencia general también se observa en los docentes de las instituciones públicas pero no en los de las privadas. En los primeros, en 2002, los docentes de primaria tenían una jornada de 18 horas en promedio y los de educación superior de 26. En el caso de los docentes de las instituciones privadas, los de menor jornada promedio fueron los de preparatoria, 19 horas, y los de mayor jornada fueron los de educación superior, 24 horas. Las cifras también mostraron que las privadas recurren más a las contrataciones de medio tiempo y de tiempo parcial que las públicas como una forma de reducir los costos de los procesos de enseñanza, lo cual también les da flexibilidad para contratar y despedir docentes de acuerdo con las necesidades curriculares (Garro y Llamas, 2006).

Tamaño de establecimiento

En el sector privado se observa una declinación en el tamaño del establecimientos empleador ya que los pequeños y micros aumentaron su presencia, y pasaron de

68.6% del total en 2000, a 82% en el 2008; en consecuencia, se observa una disminución en los establecimientos grandes. Esta tendencia se ha observado, por lo menos, a partir de la década de los noventa. De acuerdo con la información disponible (Garro y Llamas, 2006), en 1996 el tamaño preponderantemente del establecimiento empleador en la actividad educativa del país era mediano o grande (más de 100 empleados) en todos los niveles y sectores educativos. Sin embargo, para 2002, se observó una gran caída en el tamaño mediano y grande. También se observó una fuerte tendencia a la polarización en los tamaños por sector: en el público casi no hay establecimientos pequeños; en el privado, por el contrario, en 2002, predominaban.

Contratación estable

La estabilidad en el empleo de los trabajadores de la educación aumentó de manera significativa en el periodo 2000-2008 en los sectores: público y privado. Esta tendencia es coherente con el aumento en la estabilidad en el empleo de los trabajadores en otras ocupaciones. Aunque debe notarse que en las otras ocupaciones del sector privado la mayoría de trabajadores (59%) no contaba con estabilidad en el empleo en 2008. En el caso de los docentes, en 2002, en todo el sector educativo se observó un alto porcentaje con contrato indefinido: en primaria (94%), en secundaria (94%), en preparatoria (80.4) y en educación superior (84 por ciento). Como era de esperarse, el porcentaje promedio fue superior en las instituciones públicas (91%) que en las privadas (62%), con un diferencial de casi 30% (Garro y Llamas, 2006).

Seguridad social

La cobertura en seguridad social de los trabajadores está correlacionada con su contratación estable. Así, el acceso a la seguridad social de los trabajadores de la educación aumentó significativamente en el periodo de estudio en ambos sectores. Esta tendencia es coherente con el aumento en el acceso a la seguridad social de los trabajadores en otras ocupaciones.

El acceso a la seguridad social de los trabajadores del sector público es muy superior a la de los trabajadores del sector privado. En 2008, el 91.2 de los trabajadores de la educación pública tenían seguridad social, mientras que sólo 62.5% de los trabajadores de la educación privada tenían acceso a dicho servicio. La mayoría de trabajadores en otras ocupaciones del sector público (85.3% en 2008) tienen acceso a la seguridad social, lo mismo sucede con los el sector privado (55.6%) en 2008.

En 2002, los docentes con mayor cobertura en seguridad social correspondió a las áreas urbanas; los que tuvieron mayor nivel de cobertura fueron los de primaria (90.5%) y secundaria (89.4%), seguidos por los de nivel superior (82.3) y preparatoria (78.8 por ciento). Dichos porcentajes son considerablemente superiores a 46% que detentó la población ocupada urbana (Garro y Llamas, 2006).

Salario por hora trabajada

En los años de estudio, el nivel de salario¹⁰ promedio por hora trabajada permaneció prácticamente constante en ambos sectores de la educación. En términos agregados, los trabajadores de la educación del sector público ganan más que los del sector privado: 33% más en 2000 y 26% más en 2008. Estas diferencias a favor de los trabajadores de la educación del sector público se explican, parcialmente, por el hecho de que éstos se encuentran en un mercado administrado y representados por un sindicato fuerte. El salario promedio por hora de los trabajadores de la educación del sector público es mayor que el de los trabajadores en otras ocupaciones del mismo sector —59% mayor en 2000 y 50% mayor en 2008— a pesar de que ambos tipos de trabajadores se encuentran en mercados administrados y se encuentran sindicalizados casi en su totalidad. Estos hechos sugieren que el diferencial de ingresos a favor de los trabajadores de la educación se explica, en buena parte, como un “premio” por estar en un sindicato fuerte con relativa independencia de los poderes del gobierno mexicano.

En términos agregados, también el salario promedio por hora de los trabajadores de la educación del sector privado es mayor que el de los trabajadores en otras ocupaciones del mismo sector (117% en 2000 y 100% en 2008). Estas diferencias se explican por los desiguales niveles de escolaridad a favor de los trabajadores de la educación; estos tuvieron un diferencial de escolaridad a su favor de 6.7 años en 2000, y de 5.3 en 2008. Los porcentajes de sindicalizados son casi los mismos para los trabajadores de estos dos segmentos del sector privado.

Un análisis de los cambios salariales por nivel educativo de los trabajadores en el periodo 2000-II/2008-II revela un decremento en la desigualdad en la distribución del ingreso salarial. Esto como consecuencia del mayor crecimiento de los salarios de quienes menos ganan por hora trabajada, los trabajadores con menores credenciales educativas

¹⁰ El nivel de ingreso (salario) disponible de las personas define en gran parte lo que pueden hacer y la medida en que pueden realizar sus proyectos o planes de vida; por ello, los economistas usan el ingreso como un medio más o menos adecuado para medir la calidad de vida y el bienestar de los receptores de ingreso y sus familias.

(educación básica y media superior), y una caída en el salario real por hora de quienes más ganan, los trabajadores con escolaridad de al menos licenciatura. Esta inferencia es válida considerando el conjunto de las cuatro categorías de trabajadoras estudiadas.

En el caso de los trabajadores de la educación, si se deja fuera del análisis a los trabajadores sin primaria y con primaria en el sistema público (representaban en conjunto 0.7% del total, 2008-II) y en el sistema privado (representaban 1.7% del total, 2008-II; tabla 4.4), se tiene que los trabajadores con menor nivel de escolaridad, con secundaria, son los que obtuvieron mayor aumento en el salario real mientras que los trabajadores con el mayor nivel, con al menos licenciatura, tuvieron un decremento en el mismo. Esta tendencia hacia una menor desigualdad en el ingreso laboral en el sistema educativo se reforzó por la caída neta en el salario real (-0.7%) de los trabajadores del sistema público —los que más ganan— y un aumento neto en el salario real (4.9%) de los trabajadores del sistema privado —los que menos ganan, por nivel de escolaridad. En el caso de los trabajadores en otras ocupaciones se observan aumentos decrecientes en el salario real por hora a medida que crece el nivel de escolaridad. Así, en la distribución de los ingresos salariales de los trabajadores en otras ocupaciones públicas y privadas se observa una atenuación hacia una menor desigualdad.

Crisis y ajuste en algunas variables del sistema laboral (2008-2009)

La crisis que se desencadenó a finales de 2008 generó una fuerte contracción en la actividad económica y el empleo en el primer semestre de 2009. Su dimensión fue de tal magnitud que, en este último año, el Producto Interno Bruto del país disminuyó 6.5%; el número total de trabajadores asegurados permanentes del Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS), julio 2008 a julio 2010, disminuyó en 572 mil (Banco de México, 2010; cuadro A 5 y A 12), caída que significó 4.5% de asegurados permanentes. ¿Cuáles fueron los efectos de esta crisis en las características laborales del sistema educativo mexicano? Durante la fase recesiva de la crisis disminuyó el nivel general de empleo (permanente y eventual) con la consecuente pérdida de poder de negociación de los trabajadores en las relaciones con los empleadores. En consecuencia, en esta fase se observó una baja en la contratación estable (empleados permanentes) y en el correspondiente porcentaje de trabajadores con seguridad social; un aumento en la jornada laboral de quienes conservan el empleo debido a que los empleadores, generalmente, ante el futuro incierto, cuando despiden aprovechan la oportunidad de ajustar su nómina un poco más de lo necesario para satisfacer la demanda de los bienes o servicios que generan; y, una baja en los ingresos laborales (salario) por hora trabajada.

Horas trabajadas

La evidencia señala un aumento en la jornada semanal de todos los trabajadores mexicanos en el periodo de análisis 2000-II/2009-IV. La información disponible muestra que los trabajadores del sistema de educación pública tienen una jornada laboral (entre 29 y 30 horas) menor que los que trabajan en el sistema privado (entre 30 y 31 horas por semana); también muestra que durante el periodo de análisis la jornada en ambos sistemas aumentó en alrededor de una hora. Las cifras también sugieren que durante la recesión (2008-2009), se extendió marginalmente la jornada laboral en ambos sistemas. Es probable que ello se deba a que durante las recesiones los empleadores detienen las nuevas contrataciones, despiden trabajadores y procuran optimizar el uso de los empleados aumentando, cuando es posible, la jornada. Los aumentos mayores en jornada laboral en el periodo de análisis y durante la recesión se observaron en otros trabajadores del sector público y en otras ocupaciones del sector privado. La evidencia sobre el aumento general en la jornada laboral sugiere que la crisis disciplinó a los trabajadores ocupados quienes aceptaron la extensión de sus jornadas. Este fenómeno resulta paradójico en una sociedad que tiene necesidad de compartir el trabajo remunerado disponible y no de concentrarlo en quienes ya lo tienen.

Contratación estable

Como se señaló con anterioridad, la estabilidad en el empleo de los trabajadores de la educación y de otros trabajadores en los sectores público y privado aumentó en el periodo 2000-2008. Pero durante el año de recesión se observó una baja en dicha estabilidad en ambos sistemas educativos: público y privado. En el sector público se pasó en 2008 de 86.7% de trabajadores con estabilidad en el empleo a 85.6% en 2009; en el sistema privado se presentó una mayor caída ya que pasó de 53.6% de trabajadores con contratación estable a 50.8% en los años citados, caída de más del doble que en el sistema público. Esta diferencia en la dimensión de la caída en la contratación estable de trabajadores es muy probable que se deba a diferencias en el tipo de relaciones laborales entre ambos sistemas; por ejemplo, la presencia de un mercado regulado y de un sindicato fuerte en el sistema público aminoró dicha caída.

Los resultados de contratación estable de trabajadores en otras ocupaciones públicas y privadas parecen contrarios a lo que se esperaría en una situación de recesión en la cual existió despido de trabajadores permanentes y eventuales. En las ocupaciones públicas el porcentaje de trabajadores con estabilidad en el empleo se mantiene prácticamente constante y en las ocupaciones privadas incluso aumenta. Esta

aparente paradoja tiene su explicación. Durante la recesión los empleadores despidieron proporcionalmente más trabajadores eventuales que permanentes, lo que ocasionó que aumentara el porcentaje de los ocupados permanentes.

Seguridad social

Durante la recesión 2008-2009, la cobertura en seguridad social de los trabajadores se redujo marginalmente en todas las categorías laborales analizadas. Esta caída es consistente con la baja en la contratación estable. Un análisis de los datos disponibles sugiere que la baja fue proporcionalmente menor en los trabajadores de ambos sistemas educativos (público y privado) que en los trabajadores en otras ocupaciones.

Salario por hora trabajada

La recesión afectó negativamente el salario real por hora trabajada de todo el vector laboral por nivel de escolaridad. La excepción fueron los trabajadores de la educación del sistema privado, los cuales tuvieron un aumento real en todas las categorías consideradas; este aumento se reflejará en un menor diferencial en salarios entre los trabajadores de ambos sistemas toda vez que los del sistema público ganan más, en promedio, que los del privado, por nivel de escolaridad (tabla 5.1). En la etapa recesiva, el salario real de los trabajadores con escolaridad de al menos licenciatura continuó su caída. Este hecho observado durante todo el periodo de análisis, probablemente, se deba a un exceso de oferta de trabajadores con ese nivel educativo. En efecto, el número de egresados de educación superior (licenciatura y posgrado) ha sido muy superior a la creación de puestos de trabajo en la economía que requieren sus competencias laborales, lo cual habría ocasionado una devaluación de dichas credenciales.

Resumen y Conclusiones

Un análisis comparativo de la situación laboral en los sistemas educativos público y privado revela un mayor grado de regulación y sindicalización en el público, lo cual se ha traducido en ventajas para sus trabajadores en relación con la posición de los del sistema privado. Específicamente, los trabajadores del sistema de educación pública se han beneficiado de su pertenencia a un mercado laboral regulado y a una organización sindical con gran poder de negociación en la definición de las relaciones laborales de sus agremiados. La información presentada muestra que los trabajadores de la educación pública gozan de mejores condiciones laborales que sus contrapartes privadas y que el resto de las ocupaciones.

En el análisis de las relaciones laborales del sistema educativo mexicano en el periodo 2000-2008-2009, se manifiestan algunas características y tendencias estructurales que se reseñan a continuación: 1) Permanece una marcada feminización de la actividad educativa a pesar del ligero descenso en el ámbito privado durante el periodo analizado; 2) el trabajo educativo público es más intensivo en escolaridad que el privado, pero la diferencia se ha venido acortando, debido en parte a la mayor flexibilidad contractual de este último sector, la cual permite mayor agilidad en la sustitución de las credenciales educativas menores por otras más elevadas cuando éstas se encuentran disponibles en el mercado laboral educativo; 3) en general, la extensión de la jornada laboral semanal aumentó en el sistema educativo durante el periodo de análisis, pero no tan marcadamente como en el resto de las ocupaciones; entre los trabajadores de la educación, los públicos continuaron con las jornadas más reducidas, alrededor de una hora menos a la semana que su contraparte privada; 4) el salario real por hora de los trabajadores de la educación continuó siendo mayor que el de los trabajadores en otras ocupaciones tanto del ámbito público como del privado; sin embargo, las brechas entre los dos sectores del trabajo educativo se redujeron considerablemente (de 9 a sólo 3 pesos por hora entre quienes tenían licenciatura) en virtud del constante descenso del salario real en el sector público acompañado de un ascenso salarial constante en el privado; 5) los trabajadores de la educación gozan de mayor estabilidad contractual que los trabajadores en otras ocupaciones.

Además, el análisis muestra que los trabajadores de la educación mejoraron significativamente su estabilidad, mientras que los del sector privado no lograron ganancias netas. Los logros que la parte privada había acumulado entre 2000 y 2008 se diluyeron con la crisis del periodo 2008-2009; 6) los trabajadores del sector público tienen mayores niveles de cobertura en seguridad social que los del sector privado y, entre aquéllos, son los trabajadores de la educación los que tienen el más alto nivel de cobertura, alrededor de siete puntos porcentuales respecto a los trabajadores en otras ocupaciones públicas.

Finalmente, el análisis del periodo de crisis 2008-2009 sugiere un deterioro de las condiciones de trabajo en los sistemas laborales público y privado. Ocurrió un aumento marginal generalizado en la extensión de la jornada laboral, sobre todo, en las ocupaciones distintas a las educativas. La proporción de contratación estable del trabajo educativo disminuyó sensiblemente durante la recesión, sobre todo en el ámbito privado (3% contra 1% en el público). Consistente con esta caída en la estabilidad contractual, el acceso a la seguridad social sufrió un deterioro marginal. La recesión también afectó negativamente el salario real por hora de todos los trabajadores, excepto los trabajadores de la educación en el sistema privado.

Tabla 2.1 Docentes en el sistema educativo escolarizado al inicio del ciclo escolar 2008-2009

Sistema educativo escolarizado	Tipo educativo	Alumnos* Docentes	Nivel educativo	Alumnos* Docentes	Tipo de servicio	Alumnos* Docentes
	Educación básica	Educación básica	25 603.6 1 156 506	Preescolar	4 634.4 218 206	General ¹
Indígena						383.0 17 035
Comunitaria						151.8 18 153
Primaria				14 815.7 568 752	General	13 865.4 520 178
					Indígena	841.2 36 105
					Comunitaria	109.1 12 469
Secundaria				6 153.5 369 548	General	3 105 207 887
					Técnica	1 741.4 91 211
					Telesecundaria	1 255.5 64 422
Educación media superior		3 923.8 272 817			Trabajadores	32.1 4 276
					Comunitaria	19.4 1 752
					Profesional técnico	366.96 28 962
Educación superior	2 705.2 291 268	Licenciatura	2 519.7 254 373	Bachillerato general	2 378.7 173 952	
				Bachillerato tecnológico	1 178.2 69 903	
		Posgrado	185.5 36 895	Educación normal	131.8 15 462	
				Universitaria y tecnológica ²	2 387.9 238 911	
				Especialidad	185.5 36 895	
		Capacitación para el trabajo ³				Maestría
Doctorado	40 695					
Total de alumnos docentes						1 761 286

* Datos en miles.

¹ Incluye preescolar de Cendi.

² Incluye estudios de técnico superior universitario.

³ No se puede clasificar dentro de ningún tipo o nivel educativo.

Fuente: INEE (2009), Panorama Educativo de México 2009.

Tabla 2.2 Alumnos en el sistema educativo extraescolar al inicio del ciclo escolar 2008-2009

Sistema educativo extraescolar (Educación abierta, no escolarizada y/o semiescolarizada)	Tipo de servicio	Alumnos	Subtipo de servicio	Alumnos
	Educación inicial	Educación inicial	690 925	Lactantes y maternas (Cendi)
Vía padres capacitados				445 910
Educación para adultos		2 676 314	Alfabetización	118 624
			Educación básica	2 060 920
			Capacitación no formal para el trabajo	375 004
			Misiones culturales	121 766
Educación especial ¹		404 432	Deficiencia mental, visual, de audición e impedimentos motores	128 984
			Aptitudes sobresalientes	2 863
			Sin discapacidad	272 585
Sistemas abiertos y semiescolarizados		1 155 897	Bachillerato	878 446
	Superior (Licenciatura y Posgrado)		277 451	
Educación extraescolar indígena	110 393			110 393
Total de alumnos				5 037 961

¹ No incluye programas de educación especial para atender problemas de conducta, aprendizaje y lenguaje, intervención temprana y autismo debido a que las fuentes de información no ofrecen los datos correspondientes
Fuente: INEE (2009).

Tabla 4.1 Caracterización de los trabajadores¹ de la educación y de otras ocupaciones (ENE II-2000)

Característica	Trabajadores de la educación				Trabajadores de otras ocupaciones			
	Pública	(ee)	Privada	(ee)	Públicas	(ee)	Privadas	(ee)
Mujeres (%)	58.2	-	71.5	-	39.8		32.1	-
Sindicalizados (%)	nd	-	nd	-	nd	-	nd	-
Porcentaje de trabajadores por nivel de escolaridad								
Sin primaria	0.3	-	0.3	-	6.2	-	20.3	-
Primaria	1.2	-	1.8	-	11.8	-	27.8	-
Secundaria	3.4	-	10.5	-	22.3	-	28.1	-
Media superior	26.1	-	36.2	-	31.4	-	16.1	-

Continúa...

...continuación

Al menos licenciatura	68.8	-	50.7	-	28.2	-	7.7	-
Escolaridad promedio (años)	16.2	0.07	15.0	0.15	12.1	0.06	8.3	0.02
Horas trabajadas por semana	28.6	0.25	29.9	0.62	42.5	0.19	45.0	0.07
Contratación estable ² (%)	80.7	-	51.0	-	73.7	-	39.7	-
<i>Salario horario real³ por nivel de escolaridad (Pesos a precios de la 2a qna. 2002)</i>								
Sin primaria	21.9	6.09	20.6	2.17	13.1	0.36	10.2	0.09
Primaria	22.9	3.57	22.7	3.92	17.0	0.37	12.1	0.13
Secundaria	25.0	2.43	22.7	2.45	19.9	0.36	13.9	0.16
Media superior	38.3	0.96	27.9	1.61	25.5	0.36	19.6	0.30
Al menos licenciatura	50.6	1.04	41.4	1.96	49.1	1.01	46.7	0.98
Total	46.1	0.79	34.7	1.43	29.0	0.35	16.0	0.12
Acceso a seguridad social ⁴ (%)	86.2	-	58.5	-	80.7	-	48.0	-
<i>Porcentaje de trabajadores por tamaño del establecimiento⁵</i>								
Pequeño y micro	na	-	68.6	-	na	-	68.4	-
Mediano	na	-	5.7	-	na	-	4.3	-
Grande	na	-	25.7	-	na	-	26.8	-

(ee) error estándar; nd: no disponible porque la fuente no lo considera; na: no aplica. ¹ Trabajadores asalariados subordinados, entre 14 y 98 años de edad. ² Contratados por escrito y por tiempo indefinido. ³ Pesos a precios de la 2a quincena de 2002. ⁴ Incluye IMSS e ISSSTE. No incluye hospital o clínica naval, militar o de Pemex ni SAR. ⁵ Clasificación según número de trabajadores: pequeño y micro ≤100; 100< mediano ≤250; grande >250. Fuente: cálculos propios a partir de la *Encuesta Nacional de Empleo* del 2º trimestre de 2000, del INEGI; y el INPC por estrato de ingreso y objeto del gasto, consulta: octubre de 2009 en <http://www.banxico.org.mx/polmoneinflacion/estadisticas/indicesPrecios/indicesPreciosConsumidor.html>

Tabla 4.2 Caracterización de los trabajadores¹ de la educación y de otras ocupaciones (ENOE II-2008)

Característica	Trabajadores de la educación				Trabajadores de otras ocupaciones			
	Pública	(ee)	Privada	(ee)	Públicas	(ee)	Privadas	(ee)
Mujeres (%)	59.5	-	68.4	-	41.8	-	32.0	-
Sindicalizados (%)	84.4	-	6.9	-	47.2	-	8.2	-
<i>Porcentaje de trabajadores por nivel de escolaridad</i>								

Sin primaria	0.1	-	0.1	-	4.4	-	10.2	-
Primaria	0.6	-	1.6	-	8.7	-	21.8	-
Secundaria	3.3	-	8.4	-	24.7	-	36.0	-
Media superior	21.4	-	24.3	-	29.1	-	20.5	-
Al menos licenciatura	74.5	-	65.7	-	33.1	-	11.5	-
Escolaridad promedio (años)	15.1	0.05	14.7	0.11	12.0	0.05	9.4	0.02
Horas trabajadas por semana	29.7	0.20	30.7	0.51	43.8	0.16	48.3	0.08
Contratación estable ² (%)	86.7	-	53.6	-	77.4	-	41.0	-
<i>Salario horario real³ por nivel de escolaridad (Pesos a precios de la segunda quincena 2002)</i>								
Sin primaria	16.5	3.36	ns	ns	15.5	0.85	13.3	0.14
Primaria	31.7	6.90	18.5	4.57	19.5	0.85	14.2	0.12
Secundaria	36.0	2.88	26.4	2.11	22.1	0.38	15.5	0.11
Media superior	41.5	0.86	30.6	2.12	26.9	0.36	19.3	0.22
Al menos licenciatura	47.6	0.58	40.4	1.82	45.7	0.75	38.4	0.67
Total	45.8	0.48	36.4	1.34	30.5	0.32	18.2	0.11
Acceso a seguridad social ⁴ (%)	88.2	-	60.3	-	81.2	-	54.4	-
<i>Porcentaje de trabajadores por tamaño del establecimiento⁵</i>								
Pequeño y micro	na	-	82.0	-	na	-	74.7	-
Mediano	na	-	5.5	-	na	-	7.4	-
Grande	na	-	8.7	-	na	-	14.3	-

(ee) error estándar; na: no aplica. ¹ Trabajadores asalariados subordinados, entre 14 y 98 años de edad. ² Contratados por escrito y por tiempo indefinido. ³ Pesos a precios de la segunda quincena de 2002. ⁴ Incluye IMSS, ISSSTE y hospital o clínica naval, militar o de Pemex. No incluye SAR. ⁵ Clasificación según número de trabajadores: pequeño y micro ≤100; 100< mediano ≤250; grande >250. Fuente: cálculos propios a partir de la *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo* del 2º trimestre de 2008, del INEGI; y el INPC por estrato de ingreso y objeto del gasto, consulta: octubre de 2009 en <http://www.banxico.org.mx/polmoneinflacion/estadisticas/indicesPrecios/indicesPreciosConsumidor.html>

Tabla 4.3 Caracterización de los trabajadores¹ de la educación y de otras ocupaciones (ENOE IV-2009)

Característica	Trabajadores de la educación				Trabajadores de otras ocupaciones			
	Pública	(ee)	Privada	(ee)	Públicas	(ee)	Privadas	(ee)
Mujeres (%)	59.7	-	70.1	-	42.6	-	31.9	-
Sindicalizados (%) ²	nd	-	nd	-	nd	-	nd	-
<i>Porcentaje de trabajadores por nivel de escolaridad</i>								
Sin primaria	0.0	-	0.0	-	3.9	-	9.1	-
Primaria	0.6	-	0.6	-	7.9	-	20.7	-
Secundaria	2.8	-	7.1	-	23.3	-	36.4	-
Media superior	20.5	-	26.2	-	29.9	-	22.0	-
Al menos licenciatura	76.2	-	66.1	-	34.9	-	11.7	-
Escolaridad promedio (años)	15.3	0.04	15.0	0.11	12.2	0.05	9.6	0.02
Horas trabajadas por semana	29.8	0.19	30.9	0.59	44.1	0.16	48.6	0.08
Contratación estable ³ (%)	85.6	-	50.8	-	77.5	-	42.2	-
<i>Salario horario real⁴ por nivel de escolaridad (Pesos a precios de la segunda quincena 2002)</i>								
Sin primaria	ns	ns	ns	ns	14.9	0.59	12.3	0.21
Primaria	23.0	3.08	ns	ns	17.5	0.77	13.2	0.13
Secundaria	27.4	2.16	29.7	4.69	20.5	0.37	13.9	0.10
Media superior	39.1	1.70	31.5	2.29	25.1	0.38	17.6	0.23
Al menos licenciatura	45.4	0.62	42.4	3.10	41.1	0.66	33.4	0.68
Total	43.5	0.60	38.4	2.17	28.2	0.30	16.5	0.11
Acceso a seguridad social ⁵ (%)	87.6	-	60.1	-	80.5	-	53.4	-
<i>Porcentaje de trabajadores por tamaño del establecimiento⁶</i>								

Pequeño y micro	na	-	82.1	-	na	-	76.4	-
Mediano	na	-	5.2	-	na	-	7.0	-
Grande	na	-	6.7	-	na	-	12.0	-

(ee) error estándar; nd: no disponible porque la fuente no lo considera; na: no aplica. ³ Contratados por escrito y por tiempo indefinido. ² El levantamiento del Cuestionario de Ocupación y Empleo básico no pregunta por la pertenencia a un sindicato. ³ Contratados por escrito y por tiempo indefinido. ⁴ Pesos a precios de la segunda quincena de 2002. ⁵ Incluye IMSS, ISSSTE y hospital o clínica naval, militar o de Pemex. No incluye SAR. ⁶ Clasificación según número de trabajadores: pequeño y micro ≤100; 100 < mediano ≤250; grande >250. Fuente: cálculos propios a partir de la *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo* del 4° trimestre de 2009, del INEGI; y el INPC por estrato de ingreso y objeto del gasto, consulta: octubre de 2009 en <http://www.banxico.org.mx/polmoneinflacion/estadisticas/indicesPrecios/indicesPreciosConsumidor.html>

Tabla 4.4 Cambio en el salario real por hora de los trabajadores (2000-II-2008-II) (%)

Nivel de escolaridad	Trabajadores de la educación		Trabajadores de otras ocupaciones	
	Pública	Privada	Públicas	Privadas
Sin primaria	-24.7	-	18.3	30.4
Primaria	38.4	-18.5	14.7	17.4
Secundaria	44.0	16.3	11.1	11.5
Media superior	8.4	9.7	5.5	-1.5
Al menos licenciatura	-5.9	-2.4	-6.9	-17.8
Total	-0.7	4.9	5.2	-13.8

Fuente: cálculos propios a partir de la *Encuesta Nacional de Empleo* del 2° trimestre de 2000, la *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo* del 2° trimestre de 2008, del INEGI, y el INPC por estrato de ingreso y objeto del gasto, consulta: octubre de 2009 en <http://www.banxico.org.mx/polmoneinflacion/estadisticas/indicesPrecios/indicesPreciosConsumidor.html>

Tabla 5.1 Cambio en el salario real por hora de los trabajadores (2008-II-2009-IV) (%)

Nivel de escolaridad	Trabajadores de la educación		Trabajadores de otras ocupaciones	
	Pública	Privada	Públicas	Privadas
Sin primaria	-	-	-3.9	-7.5
Primaria	-27.4	-	-10.3	-7.0
Secundaria	-23.9	12.5	-7.2	-10.3
Media superior	-5.8	2.9	-6.7	-8.8

Continúa...

...continuación

Al menos licenciatura	-4.6	5.0	-10.1	-13.0
Total	-5.0	5.5	-7.5	-9.3

Fuente: cálculos propios a partir de la *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo* del 2° trimestre de 2008 y 4° trimestre de 2009 del INEGI, y el INPC por estrato de ingreso y objeto del gasto, disponible en <http://www.banxico.org.mx/polmoneinflacion/estadisticas/indicesPrecios/indicesPreciosConsumidor.html>; consulta: octubre de 2009.

Referencias

- Banco de México (2010), *Informe Anual 2009*, México.
- Call Steven T. y William L. Holahan (1985), *Microeconomía*, México, Iberoamérica, pp. 484-485.
- Campbell, R. McConnell y Stanley L. Brue (1997), *Economía laboral contemporánea*, España, 4a. ed., pp. 199-203.
- Consejo Nacional de Fomento Educativo (2009), *Jóvenes Conafe. Jóvenes con identidad. Preguntas frecuentes*; disponible en <http://jovenes.conafe.gob.mx/preguntas.html>; consultado en junio.
- Dolton, P. J. (2006), "Teacher Supply", in Erick Hanushek and Finis Welch (eds.), *Handbook of Economics of Education*, vol. 2, King Down, North-Holland.
- Dolton, P. J. and G. H. Makepeace (1993), "Female Labor-Force Participation and the Choice of Occupation-the Supply of Teachers", *European Economic Review*, 37 (7).
- Fernández, M. S. K. (2010), "El juego del poder: los dirigentes del SNTE", tesis doctoral en Ciencias Sociales, UAM-X.
- Garro, N. e I. Llamas (2006), "Los trabajadores urbanos de la educación en los sectores público y privado, 1996-2002", en Enrique de la Garza y Carlos Salas (coords.), *La situación del trabajo en México, 2006*, México, Plaza y Valdés.
- Hernández V. J. M. (2006), "Inseguridad laboral en el mercado de trabajo: el caso de los maestros de primaria en México" en I. Llamas H. (coord.), *El mercado en educación y situación de los docentes*, México, Plaza y Valdés.
- Hernández V., J. M. y R. Jiménez (2010), *Estimaciones de la escolarización de la población. Un análisis comparado de la ENOE y la ENIGH como fuentes de información*, México, manuscrito no publicado.
- Llamas H., I. (2006), *El mercado en educación y situación de los docentes*, México, Plaza y Valdés.
- Llamas H., I. y N. Garro B. (2006), "El mercado laboral de los docentes en México", en I. Llamas H. *El mercado en educación y situación de los docentes*, México, Plaza y Valdés.

- Llamas H. y E. Minor Campa (2000), "Un modelo de determinación del gasto educativo por alumno en México", *Denarius, revista de economía y administración*, México, UAM-I.
- Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) (2009), *Education at a Glance. OECD indicators 2009*, París.
- Poder Ejecutivo Federal (2002), Decreto por el que se aprueba el diverso por el que se adiciona el artículo 3o., en su párrafo primero, fracciones III, V y VI, y el artículo 31 en su fracción I, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, *Diario Oficial de la Federación*, 12 de noviembre, México, Secretaría de Gobernación.
- Presidencia de la República (2009), *Anexo estadístico del Tercer Informe de Gobierno*, México, autor; disponible en http://www.informe.gob.mx/anexo_estadistico/pdf/2_3.pdf; consultado en marzo de 2010.
- Robles, V. H., Hernández, V. J., Escobar, T. M., Zendejas, F. L. y otros (2009), *Panorama Educativo de México 2009. Indicadores del Sistema Educativo Nacional*, México, Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación.
- Rodríguez, R. (2008), "Planeta Patito (tercera parte)", *Campus Milenio*, México, núm. 265, disponible en Milenio.<http://www.campusmilenio.com.mx/265/opinion/planeta.php>; consultado en marzo de 2010.
- Secretaría de Educación Pública (1993), *Artículo 3° Constitucional y Ley General de Educación*, México, SEP.
- SEP (2008^a), *Plan de estudios 2009. Educación básica primaria. Etapa de prueba*, México, Secretaría de Educación Pública.
- _____ (2008b), Acuerdo número 467 por el que se emiten las Reglas de Operación del Programa para el Fortalecimiento del Servicio de la Educación Telesecundaria, *Diario Oficial de la Federación*, 31 de diciembre, México, Secretaría de Gobernación.
- _____ (2009), *Programas de estudio 2009. Educación básica primaria. Primer grado*. México, Secretaría de Educación Pública.
- Skyttner, L. (2001), *General Systems Theory: Ideas and Applications*, Singapur, World Scientific Printers.
- Strober, M. M. (1995), "Gender and Occupational Segregation", en Martin Carnoy (ed.) *International Encyclopedia of Economics of Education*, 2a. ed., King Down, Pergamon.
- Swanson, A. y R. King (1997), *School finance. Itseconomics and politics*, 2a. ed., Nueva York, Longman.
- Torres, C. A., J. Thompson, J. Kachur, A. Nagao, S. Cho, A. Loyo y M. Mollis (2006), "Sindicatos de maestros y el Estado: conflictos de valores y estrategias de

elaboración en la reforma educativa en los Estados Unidos, Canadá, Japón, Corea, México y Argentina”, en I. Llamas H. (coord.), *El mercado en educación y situación de los docentes*, México, Plaza y Valdés.

Condiciones de trabajo y organización en algunas ocupaciones “atípicas”: *Call centers*, Walmart, Macdonald’s, extras de televisión, ambulantes del centro histórico, vagoneros, tianguistas, microbuseros, taxistas, metrobuseros

*Inés Montarcé, Juan Hernández,
Gustavo Garabito, Azucena Feregrino,
Miguel Ángel Olivo, Sandra Ruiz,
José Luis Gayosso, Carlos León,
Leticia Pogliaghi, Carlos Martínez*
(miembros del proyecto y grupo
de investigación sobre el trabajo atípico,
CESTA de la UAMI)

Ocupaciones no clásicas formales

La situación laboral de los Call Centers en México

Un *Call Centers* es una empresa (centro de llamadas o plataforma telefónica) constituida por un conjunto de recursos tecnológicos cuya principal actividad es lograr la interacción y vinculación con clientes y potenciales clientes a través de la telefonía. La actividad específica que realizan los operadores de *Call Centers* consiste en producir información a través de la realización o recepción de llamadas telefónicas con clientes y/o usuarios de un determinado servicio o producto, ya sea que se trate de asistencia técnica, consulta sobre productos o servicios, recepción de

quejas o sugerencias, promoción, comercialización y ventas de productos o servicios, gestión de cobranzas, atención integral al cliente, entre algunas de las actividades más relevantes. En cada uno de los casos, la recepción o realización de llamadas conlleva la interpretación y manipulación de datos por parte de los operadores telefónicos a través de herramientas tecnológicas que implican el uso integrado del teléfono y la computadora.

Estas plataformas telefónicas pueden ser gestionadas directamente por la empresa interesada en brindar atención a sus clientes (*in-shore*), o por terceras empresas en las que se subcontrata la gestión como un modo de reducir costos (*off-shore*), siendo esta última modalidad la predominante. Entre un *Call Centers in-shore* y uno *off-shore* se pueden encontrar diferencias importantes, fundamentalmente, en el carácter de las relaciones laborales, las formas de organización del trabajo y las condiciones laborales, tomando en cuenta que la subcontratación en el sector se realiza con el objetivo primordial de reducir los costos de operación a partir de mecanismos de flexibilización laboral.

Según datos aportados por Datamonitor y recuperados por Micheli (2006), se calcula que la fuerza de trabajo que labora en *Call Centers* es de 2.86 millones de personas en Estados Unidos y de 750 mil personas en el caso de Europa. Para América Latina, se estimaba que en 2008 se contaría con 730 mil “posiciones” de trabajo, donde Brasil y México son los países líderes en la industria por ofrecer fundamentalmente una oferta importante y sólida de servicios de *outsourcing* (IMT, 2004).¹ Actualmente, se estima que hasta 2012 el sector tendrá un crecimiento sostenido en los países líderes de más de 20% anual, principalmente los *Call Centers* que se encuentran bajo modalidad de *outsourcing* debido a la demanda de Estados Unidos y España. En México, de acuerdo con datos aportados por el Instituto Mexicano de Telemarketing (IMT), y recuperados en la revista *Contact Forum*, el mercado de centros de contacto o *Call Centers* genera 452 mil empleos directos en el país, con una infraestructura de 320 mil estaciones de trabajo distribuidas en 23 mil empresas, a través de las cuales se realizan 10.8 millones de interacciones diarias.² El mercado de *Call*

¹ Información obtenida del Portal Contact Forum, promovido por el Instituto Mexicano de Telemarketing <http://www.contactforum.com.mx/articulos/2352.html>

² Datos recuperados de la revista Contact Forum n° 38, nov-dic 2010: <http://www.imt.com.mx/revista/38/index.html> y de información de la industria proporcionada por el IMT: <http://www.imt.com.mx/pdf/infoIndustria/congresoMty09/1.Apertura%20CF%20Mty09.pdf>. Cabe destacar que existen algunas discrepancias en estos datos respecto a otras fuentes, pudiendo ser que los criterios de delimitación sean diferentes teniendo en cuenta que se trata de un sector muy heterogéneo y diverso, ya sea en cantidad de trabajadores empleados por empresa, pero también respecto a las actividades que se realizan,

Centers en el país representa casi el 30% del negocio en Latinoamérica, siendo la tasa de crecimiento del 21% interanual, un ritmo más dinámico que el promedio para América Latina, que es de 14.5%, y muy por encima del promedio mundial que es de 4 por ciento.³ Cabe destacar a su vez que los *Call Centers* bajo la modalidad de *outsourcing* tuvieron en 2008 un crecimiento aproximadamente de 35% anual, debido a la fuerte demanda de Estados Unidos y España.⁴

Por varias razones México es considerado un “paraíso laboral” para los *Call Centers*, y fundamentalmente para el mercado estadounidense: atracciones impositivas, bajos salarios, amplia flexibilidad y unilateralidad empresarial, contratos de protección patronal, existencia de fuerza de trabajo calificada y bilingüe, cercanía con Estados Unidos, existencia de una infraestructura tecnológica avanzada para el negocio y de incentivos para la contratación de personal bajo esquemas de subcontratación.⁵ Se considera que esto último ha sido la clave para el crecimiento del negocio, ya que ésta ha permitido la existencia de otro tipo de regulación laboral favorable a la rentabilidad empresarial, reduciendo así los costos de operación en un porcentaje significativo, teniendo en cuenta que los costos laborales constituyen 70% de los costos de un *Call Centers* (Sánchez, 2004). Las principales empresas que contratan en forma relevante servicios de *Call Centers* —llamadas por éstos como las “empresas clientes” o “el Cliente”— son empresas del sector bancario (como BBVA Bancomer, Banamex, Banorte, HSBC, Ixe Santander, American Express, Inbursa, Visa, Master Card); del sector de telecomunicaciones (Telmex, Telcel, Telefónica, Movistar, Nextel, Iusacell, Cablevisión), grandes empresas de servicios y comercio en general (Aeroméxico, U.S. Airways, United Airlines, Avianca, McDonald’s, Kellogs, Bimbo, Nestlé, Coca-Cola, Sabritas, Microsoft, Sony, Hewlett Packard, Dell, IBM, Siemens, Mabe, Philips, Ericsson, Ticket Master, CFE, entre otras), así como organismos de carácter estatal o público.

Entre las empresas de *Call Centers*, las más importantes en términos de trabajadores empleados y transacciones comerciales son: Atento, Tecmarketing, B-Connect, Telvista, Teleperformance, Teletech, Axtel, Telcel, entre otras. Si bien, entre las “empresas clientes” y los *Call Centers* media una relación jurídica de carácter comercial y no laboral, las primeras tienen un alto nivel de injerencia en la determinación de la actividad y de las relaciones laborales de los operadores

la tecnología ocupada, los procesos de trabajo, los productos y/o servicios que se ofrecen, los mercados en los que operan, entre otros aspectos.

³ Información obtenida de la Sección 187 (Atento) del STRM: www.seccionatento.com

⁴ Extraído del Portal Contact Forum <http://www.contactforum.com.mx/noticias/1136.html>

⁵ Extraído del Portal Contact Forum <http://www.contactforum.com.mx/noticias/1136.html>

de *Call Centers*, lo que permite pensar que se trata claramente de una relación de subcontratación laboral y no de una relación meramente comercial entre las mismas.

A esta relación de tercerización habría que sumar otras relaciones de intermediación que tornan la subcontratación más compleja. La mayoría de los *Call Centers* ubicados en la Ciudad de México, a excepción de Tecmarketing,⁶ no sólo son empresas subcontratadas sino que a su vez éstas tercerizan la provisión de mano de obra a través de agencias de colocación, como Manpower, Adecco, Secofac, Contratación Inmediata, Atel, Best People, American Chambers, entre otras. Lo que existe allí es un proceso doble de subcontratación: las empresas clientes contratan al *Call Center* para que de sus servicios, y a su vez éste contrata a empresas intermediarias —o a empresas con una razón social diferente al *Call Centers*— para que se encarguen de la provisión de mano de obra, evadiendo con ello las cargas impositivas que corresponden. La astucia de esta estrategia de doble subcontratación conlleva amplias desventajas en el plano contractual y jurídico para los trabajadores, a la vez que genera una cierta confusión acerca de quién es el verdadero empleador, desdibujándose la figura del mismo y con ello sus obligaciones para con los trabajadores.

Para ingresar a trabajar, en general no se requiere contar con experiencia laboral previa ni en *Call Centers* ni en otra actividad, lo cual resulta atractivo para muchos jóvenes que inician su vida laboral. Por las características de la actividad y por el tipo de flexibilidad horaria que se requiere, los trabajadores que más se adaptan al perfil son jóvenes estudiantes de prepa o universidad con edad entre 18 y 40 años —en su mayoría mujeres—, a quienes el trabajo en el *Call Centers* les permite solventar sus estudios y/o complementar los ingresos familiares y/o propios, contar con los beneficios del seguro social, y a su vez contar con cierta flexibilidad horaria que les permita realizar otras actividades.

La mayoría de los contratos existentes en los *Call Centers* en México son contratos individuales por obra determinada o contratos colectivos de simulación laboral y protección patronal, que se caracterizan por una escasa especificidad y por permitir una amplia flexibilidad a las gerencias para que tomen decisiones relativas a la regulación laboral y el proceso de trabajo de manera unilateral. Decisiones relativas al

⁶ El caso de Tecmarketing es paradigmático en el sector ya que se trata de una empresa filial del Grupo Carso que nace en 1997 como empresa subcontratada de Telmex y bajo la tutela de la CTM, y en 1999 los trabajadores lograron obtener la titularidad del contrato colectivo como Sección 159 del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM), obteniendo con ello diferencias sustanciales en términos de condiciones laborales y fundamentalmente accediendo a negociaciones bilaterales reales con la empresa que han aportado amplios beneficios a los trabajadores.

salario, los bonos o comisiones, la jornada laboral, los turnos, ritmos y condiciones de trabajo no están claramente reglamentadas, y se dan de palabra y por decisión unilateral en el centro de trabajo, siguiendo en muchos de los casos criterios estrictamente personales de las gerencias y jerarquías medias que no están exentos de favoritismos, arbitrariedades y discrecionalidades.

El ingreso (salario base más comisiones) de un trabajador o trabajadora de *Call Centers* oscila entre los 4 mil y 6 mil pesos mensuales aproximadamente, con jornadas de trabajo que pueden durar de 6 a 8 horas diarias, con la posibilidad de realizar horas extras y que ésta dure 10 ó 12 horas, haciendo ello que el ingreso sea más elevado, aunque no necesariamente se cumple con lo que establece la Ley Federal del Trabajo respecto al pago de las horas extras. La flexibilidad horaria se torna posible por el mismo contrato de trabajo que en general establece que los trabajadores laborarán 48 horas semanales, con la posibilidad de que los turnos y horarios se modifiquen según la demanda y los flujos de las llamadas.

Aún tomando en cuenta que existen muchas diferencias en cada una de las campañas según predominen criterios y lógicas cuantitativas o cualitativas en la atención al cliente, en general, se reconoce que la actividad de operación en los *Call Centers* es muy demandante, repetitiva y estresante, no sólo por los ritmos intensificados de trabajo, la carga continua de llamadas y la presión que conlleva la relación con los clientes, sino esencial por la amenaza continua de que si no se cumplen las metas establecidas se puede perder el empleo. La gran cantidad de despidos injustificados —ya sea por la caída de una campaña, el no cumplimiento de las metas establecidas, o por recorte de persona—, sumada a las altas deserciones por el desgaste que implica la propia actividad, generan que exista una alta y continua rotación externa de los operadores.

Este tipo de contratación es posible por la fuerte presencia del sindicalismo de protección patronal en los *Call Centers*, ya sean sindicatos pertenecientes a la Sección 10 y 15 de la CTM, a la CROC, o a la Federación Sindical Coordinadora Nacional de Trabajadores, como el Sindicato Progresista de Trabajadores de Comunicaciones y Transportes de la República Mexicana. Este tipo de sindicalismo es el que ha permitido y permite que se cometan irregularidades en el desempeño de la actividad laboral y que, sin embargo, ello se encuentre amparado en las cláusulas de un contrato colectivo de trabajo legalmente establecido, aunque sin ningún tipo de legitimidad ya que los trabajadores no están siendo representados. Este sindicalismo es a su vez el que evita que los trabajadores puedan organizarse sindicalmente de manera independiente y auténtica. No obstante, en este contexto la experiencia de Tecmarketing resulta interesante en tanto expresa cómo aún en un contexto adverso de subcontratación y sindicalismo de protección, se pudo lograr —con el apoyo del STRM— una sindicalización real que ha tenido repercusiones muy positivas para los trabajadores.

Referencias

- Martín Montero y Fernando Pedrero (2007), “Los *Call Centers* hacen la diferencia”, *El Universal* <http://www.eluniversal.com.mx/articulos/38682.html>, recuperado de la página web el día 10/12/2010.
- Micheli, Jordy (2006) “La industria del telemercado en la Ciudad de México (economía y trabajo en la sociedad de la información)”, Ponencia para Seminario Internacional: Globalización, Conocimiento y Desarrollo, marzo 2006.
- Sánchez, Paulina (2004), “Retos y oportunidades de los Contact Centers ante la globalización”, artículo recuperado de la página web Contact Forum México, <http://www.contactforum.com.mx/articulos/2352.html> el día 15-08-2010.

Páginas web

- Instituto Mexicano de Telemarketing (www.imt.com.mx)
- Portal Contact Forum (<http://www.contactforum.com.mx>)
- Blog de la Sección 187 (Atento) del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana: www.seccionatento.com

McDonald's

McDonald's es la empresa de comida rápida más famosa en todo el mundo. Para 2009, McDonald's contaba en México con 387 restaurantes y 113 puntos de venta, los llamados McCafé y Centros de postres. Si bien, la crisis del periodo 2008-2009 detuvo la apertura de nuevos restaurantes, mantuvieron números positivos mediante una estrategia que ofertaba sus productos a precios bajos como una respuesta “solidaria” con sus clientes ante dicha crisis. El 50% de los puntos de venta en el país son operados por la empresa Arcos Sercal Inmobiliaria Sociedad de Responsabilidad Limitada de Capital Variable (S.R. de C.V.), que pertenece a Arcos Dorados de Woods Staton y la otra mitad le pertenecen a 20 franquiciantes mexicanos distribuidos en el país. Entre las franquicias de la Ciudad de México que no pertenecen al corporativo encontramos principalmente a Qualifood, Negreca y EQCO, las tres bajo el régimen de Sociedad Anónima de Capital Variable (S.A. de C.V.). Entre los principales proveedores de McDonald's en México, se encuentran Bimbo, Coca Cola, Grupo Lala, Tyson, Café Blasón y Trosi de Carnes.

El corporativo cuenta con un sólo contrato (con renovaciones periódicas) bajo el nombre, primero de McDonald's Operaciones de México S. de R.L. de C.V.” (en 2005) y después cambiaría a Servicios y Alimentos Centralizados de México S. de R.L. de C.V.”, y convenido con el Sindicato Progresista Justo Sierra de Trabajadores de la República Mexicana. Este mismo sindicato se vincula al llamado Zar de los contratos de protección, Ramón Salvador Gámez Martínez, que cuenta actualmente con alrededor de 696 contratos con empresas como Telcel, Tv Azteca, Cosméticos Fuller, Cinemex y Atento Call Center, entre otros. En la actualidad McDonald's emplea a más de 12 mil jóvenes en México, bajo un esquema de trabajo por hora, con una jornada mínima de 4 horas y un máximo de 8 horas a la semana, aunque es común que trabajen horas extras sin paga. En promedio, un empleado de McDonald's gana alrededor de 3 a 4 600 pesos al mes según las horas trabajadas. Cuentan con seguro social y otras prestaciones de ley.

McDonald's, más que un restaurante, se ha constituido como una “fábrica de hamburguesas” con un diseño organizacional de pocos escaños jerárquicos, puestos de trabajo polivalentes, capacitación constante, comunicación horizontal y trabajo en equipo tipo toyotista. Así, McDonald's combina elementos de distintos modelos productivos típicos del sector fabril para desarrollarlos en una empresa del sector servicios. Con un perfil de la fuerza de trabajo constituido por adolescentes y jóvenes, en su mayoría estudiantes, entre los 16 y 21 años como edad límite para poder ingresar, McDonald's cuenta con diferentes tipos de tecnología que buscan producir más productos en el menor tiempo posible de la manera más sencilla, con altos niveles de estandarización y con el menor número de participantes. La rapidez de la preparación de los alimentos y del servicio así como la estandarización de los productos, y los procesos son relevantes para el corporativo y su desarrollo de tecnología así lo consta. Se ha observado tres tipos de tecnología utilizada en McDonald's: *a*) tecnología computarizada (computadoras registradoras *touch screen* conectadas a un sistema de red interno y proyectadas en el área de producción); *b*) tecnología automatizada (parrillas, freidoras, dispensadores, heladerías, entre otros) y *c*) herramientas manuales, tales como cucharones especiales y pistolas aderezadoras. El conjunto de esta tecnología cumple con varios propósitos: 1) aumentar la velocidad de los procesos de preparación y servicio logrando que los empleados trabajen más y a mayor rapidez; 2) flexibilizar los procesos productivos al cocinar distintos productos con las mismas máquinas de forma simultánea (máquinas polivalentes) obligando al trabajador ser también polivalente y 3) simplificar y estandarizar los diversos procesos productivos logrando tener un mayor control sobre la calidad de los productos y sobre el proceso mismo. La interacción entre los jóvenes y la maquinaria no sólo se da en el proceso productivo, sino también en la limpieza y mantenimiento de las máquinas; los mismos jóvenes, al cierre de las actividades, son

responsables de desarmar los artefactos, limpiar sus componentes (tornillos, piezas, hules, etcétera) y volverlos a armar.

Por otra parte, la división de tareas sencillas y de fácil aprendizaje; la estructuración precisa de las distintas etapas de la producción a manera de una cadena de montaje; la utilización de maquinaria que impone procedimientos y ritmos de trabajo de forma rápida y precisa, y una organización del trabajo que dicta paso a paso los procesos productivos sin dejar margen a la improvisación o innovación por parte de los empleados nos habla de un modelo productivo mixto que combina elementos de la tradición fabril clásica con estrategias de flexibilización más modernas. La división de trabajo es sumamente flexible en tanto que el empleado, siendo polivalente, está en función de la demanda de la producción en el caso particular de McDonald's. En periodos de demanda baja un solo empleado puede realizar todo el procedimiento de un menú regular (hamburguesa, papas y refresco); pero en periodos de mucha producción entre seis o nueve personas realizan todo el proceso. Encontramos que también se da una flexibilidad horaria en tanto que la asignación de turnos y horarios no es fijo y que puede variar de manera arbitraria. Así mismo, la existencia de una jerarquía de autoridad más que de funciones, en el sentido de que las diferencias de actividades y salarios entre los distintos escaños de la pirámide jerárquica son realmente pocas; pero la designación de supervisión, mando y autoridad son detonantes de problemas al interior. Por otra parte, al parecer no hay una vigilancia respecto a las políticas de ascenso, si bien, los requisitos para subir de puesto son muchos (la elaboración de manuales, cursos, exámenes) los empleados se quejan de políticas gerenciales caprichosas al momento de ascender a un empleado. Esta organización de los distintos turnos y horarios —los cuales los realiza los gerentes generales cada semana— además de ser parte fundamental de la planeación productiva sirve como forma de control y de castigo en tanto que los gerentes pueden asignar de manera arbitraria los turnos a los empleados entorpeciendo sus actividades escolares o designando aquellos horarios con más trabajo como una forma de castigo para los trabajadores. Una práctica recurrente es que no se respetan los días de descanso y llamen a los empleados a trabajar ese día con el argumento de que hay mucho trabajo y que los necesitan. Estas sanciones informales no sólo pueden darse de los gerentes a los empleados, sino también de los gerentes generales a los gerentes de turno.

La capacitación funge también como un sistema de supervisión no explícito. En un mismo restaurante, en el mismo turno, un entrenador puede estar preparando un aprendiz, un gerente *swing* capacitando a un entrenador y un gerente general entrenando a un gerente *swing* más o menos con los mismos métodos: explicación, práctica, observación y seguimiento. De esta manera, el entrenamiento permite la obser-

vación, supervisión y corrección constante de las distintas actividades, recordemos que hay de uno a dos entrenadores y dos gerentes por turno; es decir, tres supervisores latentes. Se suma a la supervisión implícita en el entrenamiento continuo, los cortes de caja “sorpresa” mediante los cuales los gerentes generales en cualquier momento piden al cajero realizar un corte de caja para asegurar que no se hayan realizado robos o transacciones incorrectas. También están las supervisiones generales de restaurante con personal enviado desde el corporativo quienes revisan la limpieza del lugar, el trato de los empleados con los clientes, la forma de llevar a cabo los procedimientos, la calidad de los productos y los expedientes de los empleados. Otro método de supervisión es el llamado *Mystery Shopper* o “cliente misterioso”: un supervisor del corporativo asiste a un restaurante y actúa como cualquier comensal pero evalúa el servicio que le prestan, la calidad de los alimentos que pide, la limpieza del *lobby* y los comportamientos de los empleados, entre otras cosas. Ningún empleado (eso incluye a los gerentes y entrenadores) sabe cuándo irá el cliente misterioso ni tampoco cómo es lo que ocasiona una constante y velada intimidación, pues nunca se sabe cuándo se está atendiendo a un supervisor. La sistematización productiva de McDonald's no se reduce a la organización y control del proceso de trabajo y el personal, sino que incorpora al cliente en la etapa final del proceso productivo (el servicio y consumo) a través de distintos mecanismos para lograr los objetivos de rapidez y eficiencia de esta empresa. Desde que el consumidor cruza la puerta es involucrado involuntariamente dentro del proceso productivo. Al ingresar se topa directamente con un grande, vistoso y luminoso menú colectivo (a diferencia del menú individual ordinario) y tiene que afrontar a oportunas y sonrientes cajeras quienes preguntan inmediatamente por los deseos del cliente. La reducción del menú y la pronta atención obliga al cliente a tomar su decisión de manera rápida. Los llamados paquetes o “combos” facilitan la decisión además de causar la impresión de que la compra es realmente barata. En menos de 90 segundos se le da al comensal una charola con los alimentos y él tendrá que elegir una mesa, comer, arrojar los restos en un contenedor especial, dejar la charola e irse. El diseño incómodo de las mesas y asientos evitan que los clientes se queden conversando después de comer sus alimentos. De la misma manera, el llamado Auto Mac también está organizado minuciosamente desde los parámetros de rapidez y eficiencia que maneja McDonald's. El cliente desde su automóvil hace su pedido en un primer interfono y para cuando pasa a la siguiente ventanilla ya tiene sus alimentos. El Auto Mac permite vender de manera simultánea sin que los clientes ocupen un espacio dentro del restaurante. Esta taylorización del cliente —si se permite la expresión—, el desarrollo de actividades altamente polivalentes, con horarios flexibles que se ajustan a planeaciones realizadas en función del análisis de la demanda, la estructura jerárquica con fronteras difusas y

con comunicación e interacción directa entre los distintos escaños pero con un ejercicio de poder arbitrario y con condiciones de trabajo que si bien son formales (en tanto que cuentan con seguro social, contrato permanente pero con un sindicato blanco y totalmente ausente) resultan precarias en cuanto a los salarios, la intensidad del trabajo, la prolongación caprichosa de la jornada laboral y de un constante acoso y chantaje de parte de los jóvenes gerentes.

Condiciones de trabajo en Walmart

En México la actividad del comercio formal, está representada por las corporaciones de distribución de mercancías al menudeo y, dentro de éstas, Walmart ocupa el primer lugar cubriendo más de 50% del mercado. Desde 2008 crece a razón de más de 250 tiendas por año, cerró en 2010 con 1 730 sucursales distribuidas en todo el territorio mexicano y 184 mil trabajadores.⁷ Más de la mitad de las tiendas se concentran en la zona centro, la Ciudad de México y su área metropolitana contienen 37% de las unidades. En los próximos años se espera un crecimiento en el resto de las ciudades de la República, considerando el crecimiento de los últimos dos años, podemos esperar que para 2015 alcance las 3 mil unidades y rebase los 200 mil trabajadores, consolidándose como una corporación que influye en la situación del trabajo hoy. Sin embargo, ¿qué podemos decir de la situación del trabajo en el autoservicio?

Generales de la ocupación

Provenientes principalmente de las zonas metropolitanas, de las ciudades donde se asientan las tiendas, los trabajadores de Walmart dan cuenta de trayectorias laborales definidas por empleos de baja remuneración, que acuden a Walmart buscando un mejor trabajo connotado por la formalidad y prestaciones, entre ellas, el seguro social que la empresa ofrece a sus asociados. Una muestra tomada en la Ciudad de México nos indica que de 50 a 60% son jóvenes de entre 18 a 23 años de edad, 30% se distribuye en el rango de 24 a 37 años y 20% se distribuye en el rango de 38 a 50 años; 70% de los trabajadores tienen responsabilidades económicas ya sea con algún familiar o por el hecho de ser casados; el nivel de estudios es básico en 60%, 20% sólo concluyó la secundaria y 20% restante posee estudios de secundaria trunca. En

⁷ Contando la adquisición de Walmart Centroamérica estaríamos hablando de 2 250 unidades y de 214 mil empleados.

otras palabras, el trabajador promedio es joven, normalmente sin experiencia previa en el autoservicio, con responsabilidades económicas y con educación básica. Adicionalmente, la relación contractual es temporal, la jornada de trabajo puede ser de mañana tarde o noche con duración de 8 horas regularmente con horas extra, el ingreso es de 1.7 salarios mínimos por día equivalente a 3 mil pesos mensuales.

Trabajo y control en Walmart

Para el caso de las tiendas de autoservicio, la estructura está determinada por el gerente de tienda, debajo se encuentran los diferentes subgerentes de departamento y bajo el mando de éstos, los diferentes jefes de piso de venta, bajo la dirección de los jefes están los vendedores de piso que representan la jerarquía más baja, pero la más importante pues abastecen los anaqueles del autoservicio manteniéndolo en funcionamiento. De entre ellos, el jefe de piso designa informalmente la jerarquía de encargado que desempeña el puesto de subjefe. Todos los puestos a partir del jefe de piso, representan la figura del capataz, administran el trabajo asegurándose de que se realicen las tareas adecuadas en tiempo y forma. A la par un sistema panóptico de guardias de seguridad, video cámaras, una clientela demandante y un rígido sistema de sanciones vigilan el buen comportamiento del trabajador.

El incentivo para realizar de manera adecuada el trabajo, que genera competencia y auto vigilancia entre los vendedores de piso, no es monetario sino basado en el acceso a una economía de recursos simbólicos que definen al vendedor de piso de venta dentro del autoservicio y que proporcionan la venia de los superiores, así como el reconocimiento/aversión de los pares. Estos recursos son: el poder de tomar ciertas decisiones y resolver problemas a partir del acceso, limitado, a herramientas de trabajo restringidas para los jefes (entre ellas, la checadora de precios e inventarios llamada telson, la impresora de precios y el radio que permite la comunicación con gerentes y jefes de piso).

De este modo, el trabajo consiste básicamente en acatar e interiorizar las órdenes de los jefes de piso, principalmente las de abastecer los anaqueles de los distintos departamentos del autoservicio, es decir, transportar producto de la bodega al piso de venta, esto es, ver qué producto hace falta, tomar un gato hidráulico, ir a la bodega a seleccionar el producto, llenarlo a su máxima capacidad, regresar al piso de venta arrastrando la plataforma, acomodar todo el producto, coger los empaques de las mercancías, llevarlos al tiradero de cartón, regresar a bodega por más producto, y repetir el proceso las veces que sea necesario para cada producto y pasillo del área asignada. Otras actividades son resolver las dudas de los clientes y llevar productos

específicos a las cajas cuando éste lo solicita; menos frecuente es resolver las diversas contingencias que se llegasen a presentar en el autoservicio, desde auxiliar a otros departamentos hasta limpiar bodegas o desempeñar el rol de cerillo, y en algunas ocasiones hasta de cajero. Todas las actividades requieren, en todo momento, de la actitud cordial y proactiva del trabajador, sobre todo cuando está en interacción con el cliente.

Es decir, el sistema de trabajo de Walmart es taylorista, con un ritmo monótono e intenso, con fuerte peso del grado jerárquico, controlado e interiorizado por distintos aparatos de vigilancia y castigo, y que en los momentos de interacción cara a cara invariablemente precisa del despliegue de sonrisas, amabilidad y actitud de servicio.

La relación laboral

A pesar de la existencia de sindicatos blancos y contratos colectivos de protección, desconocidos por el trabajador, y a pesar de un contrato de trabajo escueto que el trabajador firma al ser contratado, la relación laboral es ambigua por la ausencia de documentos formales que respalden derechos y obligaciones de empresa y trabajador, pero es bastante clara en términos prácticos por la implementación de un sistema discrecional de normas que el trabajador aprende y acepta como normales a lo largo de su trayectoria laboral dentro del autoservicio, y que en otros trabajos hemos definido como abuso corporativo laboral.⁸ Es decir, la relación laboral se resume en las siguientes prácticas, en relación con la remuneración existen prácticas de descuentos económicos por llegar tarde, atraso y restricción del pago de horas extra y no pago de incapacidades por accidente de trabajo; en la jornada laboral es común la coacción de mandos superiores para hacer que el trabajador cubra horas extra o amplíe la jornada laboral sin su respectivo pago, omitir el horario de comida, implementar el trabajo a destajo en el turno nocturno, laborar días de descanso obligatorio; con respecto a la estabilidad laboral, los trabajadores de piso pueden ser despedidos en cualquier instante sin responsabilidad para la empresa; con respecto a la seguridad y la salud laboral, se mantiene

⁸ Son tres los sindicatos pertenecientes a la Confederación de Trabajadores de México con los que opera Walmart: el Sindicato Nacional de Empleados y Trabajadores de Supermercados, Centros Comerciales, Similares y Conexos de la República Mexicana que es destinado a los auxiliares administrativos, capturistas, secretarías y mensajeros; el Sindicato Único de Trabajadores de la Industrial del Pan y Similares del Distrito Federal que es destinado a trabajadores de panadería sean maestros, segundos, oficiales, empleados o despachadores; y la Asociación Sindical de Trabajadores, Empleados y Agentes de las Casas Comerciales, Similares y Conexos del Distrito Federal que es destinado al personal de limpieza, pulidores, recibidores, rotulistas, tableros, vendedores de piso, vigilantes y reposteros.

una infraestructura que provoca accidentes, no se cuenta con el personal adecuado como médicos y enfermeras para atender emergencias y equipo de protección insuficiente; respecto a la equidad laboral, son comunes las agresiones verbales a los trabajadores, justificadas en un inadecuado desempeño laboral así como el desplazamiento de trabajadores incómodos al turno nocturno o a acomoda carritos. Estas normas que tienen grado de normalidad en el autoservicio, al aplicarse más intensa y frecuentemente, cumplen también el papel de sistema de castigo.

La construcción social de la ocupación

Es así que la idea de ser un trabajador del autoservicio, se va estructurando paulatinamente a lo largo de cuatro etapas que incluyen, la decisión de buscar un mejor empleo; la etapa de contratación y capacitación; la experiencia dentro del autoservicio en toda su extensión y la decisión de continuar con la experiencia Walmart, o decidir vivir la experiencia pos-Walmart; es decir, experimentar las prácticas que se dirigen a los trabajadores que han optado por salir voluntariamente o que han sido despedidos por la corporación.

A lo largo de este proceso, se decide acceder a un mejor trabajo del que se tiene y se acude al autoservicio como un medio para lograrlo; durante el proceso de selección y capacitación, el candidato comprueba, a través del discurso Walmart, que el autoservicio es un buen lugar para trabajar, con las mejores prestaciones y con oportunidades de desarrollo inigualables, oportunidad que se obtendrá al aplicar la filosofía de excelencia de Walmart y cumplir las normas resueltamente so pena de ser castigado; firmar el contrato es una señal de que se está en el camino correcto de lograr el objetivo de ese mejor trabajo, sin embargo, la experiencia Walmart va mostrando paulatinamente un rostro diferente, la estructura jerárquica que toma decisiones discrecionales para la realización de las labores de manera adecuada, junto con los dispositivos de vigilancia ampliamente distribuidos en el lugar de trabajo, generan un trabajo monótono, intenso y enajenante que se ve acompañado de irregularidades; no obstante, la buena disposición del trabajador debe ser siempre la misma, sonriente y dispuesto a resolver las demandas del consumidor. Frente a esta situación y frente a los incentivos simbólicos el trabajador se encuentra dividido, individualizado, con interacciones cara a cara superficiales con sus compañeros de trabajo, pero compitiendo con ellos por el acceso a esas herramientas que otorgan reconocimiento-aversión ante los pares, ante los consumidores y ante el resto de los actores del autoservicio, a final de cuentas poder, poder pírrico pero subjetivamente invaluable, sobre este tanto se mide el trabajador el autoservicio.

En este sentido, el trabajador del autoservicio puede optar por continuar con el empleo con base en una serie de razones, desde la simple sobrevivencia hasta la costumbre que supone la vida dentro del autoservicio, no sólo experimentando el sistema Walmart sino reproduciéndolo a los trabajadores de nuevo ingreso, o puede optar por salir del autoservicio, este es el caso de aquellos que llenan las estadísticas de alta rotación en el autoservicio cuyo promedio es duración es de tres meses, otra opción más es quedarse lo más que se pueda pero oponiendo resistencia en los pequeños espacios a donde el sistema de vigilancia no puede llegar. Eventualmente si no es por un acto de indisciplina, si será la antigüedad generada un motivo para despedir injustificadamente al trabajador. Es en ese momento cuando comienza la etapa pos-Walmart, el trabajador que no firme su finiquito representa siempre una posible demanda ante las autoridades laborales, por ello es que Walmart a través de su departamento jurídico o de cobro acosan al trabajador para conducirlo a la firma del finiquito, cuando la demanda por despido injustificado se presenta ante la Junta local de Conciliación y Arbitraje la experiencia es un mundo nuevo para el trabajador, asociada al sistema de impartición de justicia mexicano, el proceso se ve acompañado de actos de soborno y corrupción entre los abogados de ambas partes, cuando la suerte asiste al trabajador el conflicto puede resolverse en el corto plazo de un par de meses, en caso contrario pueden ser años y prolongarse de manera indefinida.

Finalmente, para terminar el esbozo de la situación del trabajo en el autoservicio, no podemos dejar de mencionar dos casos en que se han intentado articular las discrepancias del trabajador, uno es la Organización de Trabajadores de Walmart, que tratando de organizar a los trabajadores para la creación de su sindicato, comenzó a gestarse en 2007 en la Ciudad de México, que hoy parece estar en reposo; y un segundo esfuerzo fue la huelga que coordinó la Confederación Obrera Campesina en Los Cabos, Baja California Sur, logrando mejorar las condiciones de los trabajadores en 2008. Esta es la situación del trabajo en México hoy.

Referencias

- Hernández Castro, Juan José (2008) “Abuso corporativo laboral: el caso Wal-Mart”, Tesis de maestría, México, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa (UAM-I).
- Hernández Castro, Juan José (2009) “Identidad y acción colectiva en Wal-Mart: condiciones de factibilidad” *Revista Iztapalapa* año 30, núm. 66, enero-junio.
- Wal-Mart de México (2009), “Informe anual”, México.

La situación laboral de los extras del cine y la televisión

En México uno de los oficios de máxima precarización, dentro de los trabajos en el medio del espectáculo, es el de los extras. A pesar de que la Ley Federal del Trabajo (LFT) contempla un capítulo de trabajos especiales, surgidos por la especialización de sus actividades, en el cual se reconocen una serie de trabajos, como el de los actores y de los músicos, el trabajo del extra no se menciona tácitamente; y es que, a pesar de que este gremio es usualmente empleado para realizar pequeños papeles como actores, en nuestro país no son considerados como tales, por lo que no cuenta con una nominación expresa dentro de esta ley. A ello habría que agregarle que, si bien la LFT contempla a los trabajadores especiales dentro de una relación de naturaleza jurídica entre trabajadores y patrones, en la práctica la generalidad de las relaciones laborales de los trabajadores del espectáculo, especialmente la de los extras, se llevan a cabo fuera de la regulación de esta ley laboral, ya que la mayoría de patrones no consideran a este gremio como trabajadores subordinados, sino como cuentapropistas que, aparentemente, no podrían reclamar ninguno de los derechos laborales básicos contemplados en la LFT.

Los extras son aquellos trabajadores que participan como comparsas en diferentes producciones, principalmente de cine y televisión,⁹ en donde se requiera vestir la escena con gente que realice tareas escénicas circunstanciales, generalmente sin diálogo, para crear una ambientación que cumpla con el objetivo de la historia. La ocupación de extra pareciera no ser relevante dentro de la recaudación de datos de las estructuras gubernamentales, los datos estadísticos de este gremio son prácticamente nulos, por lo que no contamos con información oficial sobre el mismo. Este desinterés parece yacer en el hecho de referirnos a un trabajo atípico, o no-clásico, un trabajo de producción simbólica, que se desarrolla fuera de un centro de trabajo fijo y cerrado, en donde intervienen diversos agentes en su desarrollo y se involucran fuertemente los aspectos subjetivos (De la Garza, 1998; De la Garza y otros, 2008).

Los extras se ofertan principalmente a través de los sindicatos del gremio y de las llamadas agencias de extras y *castings*. En México, a diferencia de lo que pasa en otras partes del mundo, el principal sindicato de actores, la Asociación Nacional de Actores (ANDA) no los reconoce como actores y los excluye de su amparo.¹⁰ En el caso de los extras de cine, éstos tradicionalmente han conformado parte del Sindicato de

⁹ Como películas, telenovelas y diversos programas de televisión, publicidad en medios de comunicación masivos e incluso, en teatro o en producciones de ballet y de ópera.

¹⁰ Por ejemplo, en Estados Unidos las principales producciones televisivas y cinematográficas caen en la jurisdicción de la Screen Actors Guild (SAG), o de la American Federation of Television and Radio

Trabajadores, Técnicos y Manuales, de Estudios y Laboratorios, de la Producción Cinematográfica, Similares, y Conexos, de la República Mexicana (STYM) y del Sindicato de Trabajadores de la Industria Cinematográfica (STIC); aunque este último, en fechas recientes, ya no agremia más a los extras. En el caso de los extras de la televisión, en particular de Televisa, el sindicato que los agremia es el Sindicato Industrial de Trabajadores y Artistas de Televisión y Radio, Similares y Conexos de la República Mexicana (SITATYR). Por regla general, estos sindicatos son de difícil acceso y sólo se puede ingresar a ellos con calidad de eventuales. Paradójicamente, más allá de velar por los intereses del trabajador los sindicatos funcionan como agencias de intermediación, o subcontratación, que coloca a los extras en diversas producciones televisivas y cinematográficas.

La cantidad de trabajadores que comprende el gremio de los extras es imprecisa debido a que, como ya hemos establecido antes, no se cuenta con información oficial al respecto. Sin embargo, con datos obtenidos de diversas fuentes, y del trabajo de campo realizado para esta investigación, encontramos que es un grupo laboral mayoritariamente flotante, por lo que sufre altas variaciones que van de los 15 a los 30 mil extras. Por ejemplo, el SITATYR declara tener en su Sección 11 de extras una población flotante aproximada de 800 agremiados (López, 2010). Mientras el STYM, señala tener una población flotante de 2000 extras transitorios (Palacios, 2010). En cuanto a las agencias de extras y castings, su población es superior a la de los sindicatos. En primer lugar porque es la principal forma de contratación del medio y, en segundo lugar, porque los extras agremiados a un sindicato comúnmente forman parte también de alguna de estas agencias. Por ejemplo, tan sólo la agencia de Julio Toledo declara tener una cartera conformada por quince mil extras flotantes (Toledo, 2008).

Actualmente, los sindicatos que agrerian a los extras no les aseguran la obtención regular de empleo, ni condiciones laborales decorosas, ni mucho menos un trato digno. Las prácticas clientelares se mantienen en la concentración del poder que los líderes ostentan con la admisión o rechazo de afiliaciones, bajo circunstancias de conflictos internos, o incluso, ante situaciones laborales cotidianas, en donde se ejerce un fuerte control sobre los agremiados y discrecionalmente se toman decisiones que les pueden implicar favores o castigos a los extras. En el caso de las agencias de contratación de extras y castings, éstas funcionan como subcontratistas, que llevan a cabo los procesos de reclutamiento, selección y contratación de extras para las diversas productoras del medio, mayoritariamente no se encuentran reguladas bajo ninguna Ley, por lo que se desconoce el número preciso de éstas. En su conjunto, sindicatos

Artists (AFTRA), quienes protegen a los extras y les garantizan las mismas condiciones laborales que a los actores con roles hablados (SAG, 2010).

y agencias, se ubican en la Ciudad de México, ya que la mayor parte del trabajo del extra, como la de su colectivo laboral, se ubica en esta Ciudad.¹¹

Proceso de reclutamiento, selección y contratación de extras

Entre los extras existe una gran heterogeneidad en cuanto a su nivel de estudios académicos, que van desde los estudios básicos hasta los universitarios. Los estudios de actuación, previos a su ingreso en el oficio, no son comunes entre ellos. La profesionalización de este colectivo laboral ocurre en la práctica, con la experiencia que da el trabajo mismo. En su contexto laboral prácticamente nadie los considera actores y, al no ser apreciados como tales ni por sus contratantes, la formación actoral no representará un requisito de entrada para la obtención, ni la ejecución del trabajo como extra.

Los requisitos del empleo, representados en las cualificaciones nominales, no son muchos. De hecho, son más cuestiones administrativas como documentación personal, recibos de pago y firma de cesión de derechos, que meras cualificaciones. Como requisitos se les suelen pedir que cumplan con un perfil, o estereotipo, fotografías con características específicas, uno o varios cambios de vestuario, recibos de honorarios, y mucha disposición, ya que tendrán que participar en la selección, sin remuneración alguna, durante el tiempo y los *call backs*¹² que los contratantes consideren necesarios. Para que los extras sean contratados en una producción requieren ser aceptados previamente, ya sea por las agencias de extras y *castings*, por los sindicatos del medio, por las mismas producciones, o por los clientes de las producciones. Al menos uno de ellos tiene que avalar la contratación aunque, en ocasiones, son más de dos partes contratantes las que intervienen para autorizarla. Los procesos de reclutamiento y selección pueden iniciar de diferentes maneras, aunque dos de ellas son las más comunes. La primera es por medio de una convocatoria en la que se da a conocer un *casting* por diversos medios pagados o de boca en boca. La segunda forma de selección no comienza con una convocatoria abierta, sino con un filtro realizado por alguna de partes interesadas en la contratación, quienes previamente han conformado un

¹¹ Aunque en ocasiones las productoras trabajan en el interior de la República, los sindicatos o las agencias corren la voz de que se van a necesitar extras en determinada localidad para ahorrarse los gastos de transportación y hospedaje de los trabajadores. De esta manera, los extras absorben estos costos, al desplazarse y hospedarse por sus propios medios a otras localidades, con la esperanza de obtener empleo pero con muy pocas garantías.

¹² Sucesivas rondas de eliminatorias.

*book*¹³ de extras. A diferencia del primer caso, la mayoría de los requisitos han sido cubiertos por los candidatos antes de que exista la oferta de trabajo; durante en un proceso de reclutamiento anticipado, los candidatos cubrieron los principales requisitos, entregaron fotografías, documentos personales y han sido dados de alta en la Secretaría de Hacienda conforme lo dispuesto por la parte contratante. Cabe destacar que esta antelación no exime a los trabajadores de presentar pruebas de selección subsecuentes, sin goce de sueldo, en donde se evaluará si cubren con el perfil solicitado, ratificando así su contratación. En ambos casos, las condiciones de selección son precarias y de desventaja para los trabajadores. Los extras tienen que invertir largos periodos en los *castings*, que pueden durar más que una jornada laboral, y en los *call backs* que representan varias sesiones de eliminatorias, sin ninguna retribución monetaria o en especie. Las formas de contratación son diversas, éstas van desde la contratación meramente verbal, pasando por el contrato como prestadores de servicios profesionales, conocido también como honorarios, hasta la contratación por obra o tiempo determinado. La inexistencia de un contrato por escrito, la pobre especificación contractual de sus condiciones de trabajo y de sus jornadas laborales, así como ser parte de múltiples procesos de subcontratación, son condiciones que favorecen la precariedad laboral.

Condiciones de trabajo

Los extras, ya sean agremiados por un sindicato o contratados por agencias de extras y *castings*, carecen de prestaciones sociales que los protejan a ellos y a sus familias. El desarrollo de su trabajo se realiza bajo condiciones más o menos similares, en donde la constante son las largas jornadas laborales, que han llegado a representar hasta 24 horas de trabajo, los horarios nocturnos o mixtos, el trabajo en diferentes estudios o locaciones en el exterior, bajo las inclemencias del tiempo, con incertidumbre sobre los periodos correspondientes a la comida y a los descansos y, en general, con escasa higiene y seguridad en su trabajo.

En el contrato colectivo de trabajo celebrado entre el SITATYR y Televisa, los extras son considerados trabajadores eventuales, se contempla el pago por tabulador que va de 150 a 500 pesos por una jornada laboral máxima de ocho horas, se considera el pago de horas extras, aunque no se regulan los tiempos máximos de jornada laboral ni se otorgan prestaciones sociales, sólo hace mención de la responsabilidad del patrón

¹³ Catálogo en donde los extras son categorizados por estereotipos y con un rango dentro del tabulador de pagos.

ante enfermedades y accidentes de trabajo que ocurran mientras el trabajador esté prestando sus servicios. En caso de no tener servicio médico cercano, la empresa se compromete a hacerse cargo del transporte, atención médica, medicina y hospitalización del trabajador, siempre y cuando, el accidente no sea producto de una enfermedad preexistente o congénita (SITATYR, 2008). Asimismo, a los extras se les brinda un trato desigual, y hasta discriminatorio, en locaciones no se les permite comer con los demás miembros la producción, comen comida diferenciada, o lo que resta del buffet de alimentos, no se les ofrece un lugar para comer o descansar, por lo que generalmente lo hacen en el piso.

En el caso de las agencias de contratación de extras, las condiciones que ofrecen son similares a las de los sindicatos, aunque tienden a ser más precarias. Para los extras es difícil reconocer a un único patrón, debido a que frecuentemente son varios los intermediarios que participan en sus procesos de contratación y de trabajo. Además, la mayoría de las agencias de contratación de extras y castings cuentan con dudosa reputación, contratan a los extras bajo condiciones engañosas, y mediante simulaciones de contratos que establecen una serie de renuncia de derechos del trabajador, sin precisar ninguna obligación por parte de la agencia. Los extras subcontratados han llegado a trabajar jornadas de hasta 24 horas, sin descanso, sin alimentos, sin pago de horas extras y sin un tabulador que fije su pago mínimo, sin servicio médico y pagando incluso por el uso de instalaciones sanitarias. Los extras contratados por agencias cobran entre 150 y 350 pesos por jornada de trabajo cantidad que, bajo los términos no negociables de sus contratantes, les obligará a prestar sus servicios en el lugar que éstos designen, el tiempo que la producción considere necesario y, en muchas ocasiones, bajo condiciones degradantes.

En ambos casos, contratados por medio de agencias o sindicatos, los extras difícilmente cuentan con una forma de demostrar una relación laboral, ya que se les paga por medio de recibos de honorarios, en efectivo, o sin ningún comprobante fiscal. En suma, podemos advertir que los extras del cine y la televisión son un grupo laboral que cuenta con una serie de características que favorecen su máxima precarización, de entre las que se destacan la falta de reconocimiento como trabajadores subordinados al servicio de un patrón y la eventualidad en su trabajo, situaciones que promueven la supresión de derechos laborales básicos.

Referencias

De la Garza, Enrique (1998), “Trabajo y mundos de vida” en E. León y H. Zemelman (coords.), *Subjetividad: umbrales del pensamiento social*, Barcelona, Antropos.

De la Garza, Enrique, Gustavo Garabito, Hernández, J. J. Castro, J. Rodríguez Gutiérrez y M. Olivo (2008), *Hacia un concepto ampliado de trabajo, de control, de regulación y de control social de la ocupación: los otros trabajos*, UAM.

SITATYR (2008), Contrato colectivo de trabajo celebrado entre Producciones Nacionales Televisa S.C. y Televisa Talento S.A. de C.V. y por la otra el Sindicato Industrial de Trabajadores y Artistas de Televisión y Radio, Similares y Conexos de la República Mexicana (2008), celebrado para que tenga efecto en la Sección 11 de extras, modelos y artistas, México, Versión impresa.

Enlaces

SAG (2010), About us. < <http://www.sag.org/>>. 16 noviembre de 2009.

Entrevistas

López, A. (2010), Entrevista con Azucena Feregrino, México, 21 de enero de 2010.

Palacios, H. (2010), Entrevista con Azucena Feregrino, México, 12 de enero de 2010.

Toledo, J. (2008), Entrevista con Gabriela Morales. Día Siete 416, México, 10 de agosto de 2008.

Trabajo de venta en el espacio público

Los tianguistas de la Ciudad de México

Entre la amplia gama de actividades laborales agrupadas en el trabajo no clásico, el Trabajo tradicional de comercialización popular en espacios públicos en México asume características peculiares entre otras razones por su rápido crecimiento y diversificación.

Los vendedores callejeros representan a un sujeto laboral con amplia heterogeneidad, y pueden ser categorizados o agrupados de diversas formas, entre ellas, por la manera en que realizan su actividad, deambulando o en un puesto semifijo, o por el tipo de productos que venden, dónde venden y qué medio utilizan para vender, así como por su estatus de empleo, esto es, si son independientes o empleados. También, para la gran mayoría de comerciantes en la vía pública éste es un trabajo primario de tiempo completo, pero igual existe un sector de vendedores cuya actividad laboral representa un trabajo secundario de tiempo parcial.

El crecimiento exponencial de trabajadores en esta actividad en periodos de tiempo recientes demuestra que el comercio en la vía pública ha constituido una alternativa de ingresos y trabajo en vastos sectores de la población afectados de manera directa por la crisis económica y el desempleo. De esta manera, en el ámbito nacional de 1995 a 2003 se presentó uno de los incrementos más importantes en el número de vendedores ambulantes el cual aumentó en 53%, llegando a 1.6 millones de personas. Según el INEGI, en 2003, existían en el país 1 635 843 vendedores ambulantes, casi 53% más de los que existían en 1995. En los años subsecuentes el fenómeno de crecimiento del número de comerciantes en la vía pública lejos de disminuir ha mantenido su tendencia al alza.

A nivel nacional, este tipo de actores laborales, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Micronegocios 2008 (Enamin) representan 23% del total de personas que se dedican a la actividad comercial, incluyendo al comercio establecido. De este porcentaje de comerciantes ambulantes y semifijos (en la vía pública) 49% son mujeres y 51% hombres, cifra que para el caso particular de la zona metropolitana de la Ciudad de México (ZMCM) varía considerablemente debido a las condiciones económicas y a las causas socioculturales particulares de la región.

Sin embargo, el trabajo del comercio en las calles, como es el de los tianguis cuya existencia data desde la época prehispánica, puede ser considerado como una actividad laboral con múltiples problemáticas no sólo para las personas que son afectadas directamente por él, como transeúntes o vecinos de los lugares en los que se instalan, sino también para sus propios protagonistas sobre todo en relación a sus condiciones laborales caracterizadas por jornadas de trabajo extenuantes, la presencia del riesgo latente de enfermedades, accidentes o de su integridad física debido a la violencia social del medio, sin que cuenten con servicio de seguridad social, ni con ningún otro tipo de prestaciones. El comerciante, en suma, concreta su trabajo en un ambiente de total incertidumbre: jurídica, económica, laboral y social.

Por dar un ejemplo, en el caso de la seguridad social, 81% de los comerciantes de tianguis no cuenta con ningún tipo de servicio médico, 10% tiene acceso al IMSS a través de su inserción en otros empleos que sí cuentan con esta prestación o indirectamente a través de otros familiares y 8% se encuentra afiliado al seguro popular (ENAMIN, 2008).

Por otro lado, en cuanto al grado de instrucción, la mayoría de estos comerciantes, alrededor de 36% cuentan con educación primaria, 27% con secundaria y un porcentaje mínimo, 10%, con estudios de licenciatura o posgrado. Es decir, sigue prevaleciendo en estos trabajadores la educación básica y media básica aunque la presencia de profesionistas ha ido en aumento.

Cabe destacar que en la gran mayoría de los comerciantes de vía pública, de acuerdo con datos de la Enamin, la motivación principal para la inserción laboral a su

ocupación fue la de buscar un complemento o una fuente alternativa de ingreso familiar con la cual satisfacer sus necesidades económicas y las de sus familias, un porcentaje de 32.22 por ciento. Lo cual supera motivaciones de otra índole como la herencia ocupacional (8%) o por la intención de trabajar de forma independiente (7.44 por ciento). Es decir, la causa principal del aumento en el número de comerciantes en vía pública se atribuye a la carencia de ingresos suficientes en otro tipo de actividades laborales.

En el caso particular del Distrito Federal la gran mayoría de los comerciantes en tianguis laboran de cinco a siete días a la semana (73 por ciento). La jornada de trabajo que más prevalece entre este tipo de trabajadores oscila en periodos de tiempo entre 24 y 40 horas a la semana (28%), 42 y 59 horas (23%) y de 11 a 21 horas (22 por ciento).

Asimismo, los ingresos que obtienen este tipo de comerciantes. La mayoría de los comerciantes obtiene de cuatro a seis salarios mínimo mensuales, motivo por el cual se dedican de manera exclusiva a su actividad de la venta en la calle, lo cual representa 97% del total de trabajadores encuestados.

En la ZMCM, como ya se mencionó, existe una variación importante en los porcentajes de distribución por género con relación a los datos a nivel nacional: de acuerdo con información estadística de la ENOE (2008), 62% son mujeres y 38% restante son del sexo masculino con lo que es evidente la participación mayoritaria del género femenino debido, entre otras cosas, a la flexibilidad de la jornada de trabajo y a la cercanía de los espacios de trabajo con el hogar, lo que permite la dedicación paralela en diversas actividades de reproducción social o, incluso, la posibilidad de llevarlas a cabo dentro del mismo espacio de trabajo.

Las características, entonces, de las actividades laborales de comercialización popular en los espacios públicos de la Ciudad de México se distinguen por la diversidad de los actores que intervienen en su ejecución; por las múltiples relaciones sociales de trabajo que se concretan; por los procesos de trabajo que se basan, sobre todo, en la experiencia, espontaneidad y creatividad del vendedor en la interacción recurrente con el cliente, con tiempos intercalados de ocio y de trabajo; por la irregularidad en el cumplimiento de la normatividad mínima y por la utilización política del amplio contingente de vendedores a través de las estructuras corporativas de organizaciones gremiales y de partidos políticos. En este sentido, según información vertida por la Secretaría de Desarrollo Económico (Sedeco) la Delegación con el mayor número de Organizaciones de comerciantes en Vía pública es la Cuauhtémoc con 196 seguida de Iztapalapa con 103. Específicamente, en el caso de las organizaciones de tianguistas, se tienen contabilizadas en la capital a cerca de 120 asociaciones, prevaleciendo la Delegación Iztapalapa con 30.¹⁴

¹⁴ Dirección General de Abasto, Comercio y Distribución: Directorio de Tianguis, 2008.

En el Distrito Federal operan alrededor de 1 420 tianguis, reconocidos oficialmente, en los cuales laboran aproximadamente 46 676 comerciantes,¹⁵ cifras que son relativas debido a que no todos los comerciantes de tianguis se encuentran registrados en el Sistema de Información del Comercio en Vía Pública del gobierno capitalino (Siscovip) y a la flexibilidad en cuanto al ingreso y salida de trabajadores de esta ocupación. La Delegación Iztapalapa concentra el mayor número, alrededor de 29.3%, le sigue Gustavo A. Madero con 14.7%; en contraste, las delegaciones con menos tianguis son Cuajimalpa sólo se ubican 11 tianguis que representa .8% y en Milpa Alta seis, o es decir, .4% tianguis del total.

A continuación se exponen dos casos particulares de tianguis que aglutinan a una diversidad de trabajadores, cuya diferencia entre uno y otro es bastante marcada tanto en la extensión del espacio de trabajo, en el giro comercial predominante, en el tipo de organización gremial y en el número de comerciantes, pero que guardan cierto paralelismo sobre todo en cuanto a la forma en que han construido su ocupación, en la existencia de formas de control sobre su trabajo, así como en el tipo de relación que han mantenido con otros actores fundamentales para el ejercicio de su trabajo como son la clientela y las autoridades, así como la política instrumentada de parte de ésta última hacia estos centros de comercialización popular en el espacio público. Los casos referidos corresponden a lo que fue, por más de veinticinco años, el Tianguis de Artesanías del Centro Histórico de Coyoacán y el Tianguis de El Salado, en Iztapalapa, caracterizado por su amplitud y la gran cantidad de comerciantes reunidos en él.

El Tianguis de Artesanías de Coyoacán

En el caso específico de la delegación Coyoacán, se estima que existen cerca de 6 mil comerciantes de tianguis,¹⁶ de los cuales cerca de la mitad carecen de permiso para el desarrollo de sus actividades. Según datos proporcionados por la Oficina de Comunicación social de la delegación, en ésta operan alrededor de 122 tianguis durante toda la semana, de los cuales sólo una mínima parte se encuentra incorporado al programa de reordenamiento del comercio en vía pública. De manera particular, en el Tianguis de Artesanías del Centro Histórico de Coyoacán, formalmente se encontraban registrados, hasta inicios de 2008, alrededor de quinientos comerciantes y artesanos que ocupaban los Jardines Centenario y la Plaza Hidalgo de la delegación

¹⁵ Datos proporcionados por Laura Velázquez titular de la Secretaría de Desarrollo Económico del Distrito Federal (Sedeco) en diciembre de 2009.

¹⁶ El dato sobre el número de tianguistas en Coyoacán manejado por la Sedeco es de 5 861 en 109 tianguis, cifras que difieren mínimamente con las ofrecidas por el gobierno de la Delegación Coyoacán que es de 122 tianguis con más de 7 mil vendedores.

extendiéndose hacia las calles aledañas. El conjunto de comerciantes se encuentra organizado en cerca de 20 diferentes asociaciones gremiales y sólo una proporción menor se ha mantenido de forma independiente.

Actualmente, de la generalidad de personas que se dedican a la venta y fabricación de artesanías de lo que fuera el tianguis artesanal un 65% se encuentra entre una edad de 35 a 45 años; 20% son jóvenes entre 17 y 25 años; y alrededor de 15% se ubica dentro de la tercera edad (más de 50 años). Alrededor de 25% se mantiene como productor artesanal y comercializador de sus propios productos; en tanto que el resto, un 75%, se dedica a la reventa de artesanías, las cuales consumen tanto en el Centro histórico del Distrito Federal, como en algunos estados de la República, aún cuando dentro de este mismo porcentaje, cerca de 30%, sí poseen conocimientos y técnicas para la elaboración de artesanías.¹⁷

Las condiciones de trabajo en las que los comerciantes artesanos laboran no mejoraron a raíz de la extinción del tianguis y la reubicación de los vendedores a tres espacios cerrados y diferentes pues si bien parcialmente se modificaron, sobre todo, en lo referido a las desventajas de trabajar en un espacio abierto: las inclemencias del tiempo y el esfuerzo de colocar y dismantelar el puesto, los aspectos esenciales de su actividad laboral se continúan generando como la duración de la jornada de trabajo, la falta de seguridad social y de otras prestaciones, y la incertidumbre legal del espacio que ocupan los cuales, de hecho, se han agudizado.

Asimismo, los comerciantes padecen la intención de la delegación para controlar diversos aspectos de su trabajo, principalmente las jornadas de venta, el uso del espacio e incluso el tipo de mercancía que se expende. Aunado a ello, producto de la reubicación, los ingresos de los comerciantes disminuyeron debido a la escasez de la clientela lo que ha exacerbado la competencia comercial entre los tres distintos contingentes de artesanos ubicados en tres diferentes espacios, sin que hasta el momento hayan logrado construir una propuesta conjunta para mejorar sus condiciones de trabajo colectivamente, como gremio de artesanos urbanos.

El Tianguis de El Salado en Iztapalapa

Por su parte, en Iztapalapa, delegación que concentra al mayor número de tianguis de la Ciudad de México con 380 tianguis registrados oficialmente que operan en vías públicas, plazas y predios baldíos con un total de 30 organizaciones gremiales. Dentro

¹⁷ Información obtenida de la encuesta realizada a los comerciantes artesanos de noviembre de 2009 a marzo de 2010, como parte del proyecto de investigación de mi Tesis de doctorado.

de toda esta gama de tianguis y organizaciones de tianguistas en Iztapalapa, el tianguis de El Salado es considerado uno de los más grandes de México y de América Latina, pues abarca alrededor de cuatro colonias y en él laboran cerca de 12 mil comerciantes. Este tianguis fue creado en 1975 por 3 900 comerciantes (Velasco, 2008) quienes vendían cada miércoles “chácharas” y material práctico para el hogar como plásticos, utensilios diversos, entre otros. Su permiso de operación por parte de la Delegación Iztapalapa lo consiguen en enero de 1988, permiso que se estableció por ‘tiempo indefinido’.¹⁸ A mediados de los años noventa se incrementa considerablemente el número de comerciantes, así como se diversifica el tipo de mercancía ofrecida; se comienza a introducir mercancía robada, piratería y fayuca.

Este es uno de los centros de comercio itinerante catalogados por el Gobierno del Distrito Federal como de ‘alto riesgo’ debido al aumento desproporcionado de vendedores, pues, de 5 mil comerciantes considerados en el último censo de tianguis de la delegación Iztapalapa a finales de los años noventa, pasaron a ser cerca de 12 mil para 2007, organizados en diferentes agrupaciones, aunque la mayoría de comerciantes se encuentra afiliado a la Federación Nacional de Comerciantes e Industriales en Pequeño de la República Mexicana dirigida por Felipe Serralde Xolalpa.¹⁹ Asimismo, es uno de los tianguis en los que, según fuentes gubernamentales, se trafica con mercancía ilegal (piratería, fayuca, productos robados, armas de fuego y estupefacientes) siendo uno de los espacios en donde supuestamente operan alrededor de 10 grupos de delincuencia organizada, entre narcomenudistas y asaltantes.²⁰

De la generalidad de comerciantes que asisten a laborar a este tianguis, la mayoría 65% son del sexo masculino, en tanto que el resto, 35% corresponde comerciantes mujeres, de éstas 30% son madres solteras, 50% son madres de familia con pareja, y 20% son

¹⁸ Datos contenidos en el Permiso de Operación del Tianguis de Cárcel en Santa Martha, ahora conocido como el Tianguis el Salado, emitido por la Coordinación General de Abasto y Distribución de la Delegación Iztapalapa en 1988, en el cual se registraron un total de 3 560 comerciantes con permiso para vender en un terreno baldío ubicado sobre la avenida Zaragoza.

¹⁹ De acuerdo con los datos proporcionados por la Coordinación de Mercados y Tianguis de la Delegación Iztapalapa.

²⁰ Diversas bandas surten mercancías robadas a los tianguistas, entre éstas: Las Viudas Negras, Los Babys, Petacas, Los Canos y los K-49. Otras cobran una cuota de seguridad, de entre cinco y 20 pesos, a cambio de no asaltar a comerciantes y vecinos de la colonia Popular Ermita Zaragoza, según un documento sobre el Tianguis El Salado, elaborado por la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal (SSP-DF) y publicada en *El Economista* el 14 de mayo de 2008, con el título: “SSP-DF detecta 40 ‘focos rojos’ en ‘El Salado’”.

mujeres solteras jóvenes y mujeres de la tercera edad que viven solas.²¹ Asimismo, los comerciantes oscilan en una edad entre 19 y 45 años (60%), aunque también hay presencia de niños y adolescentes (25%) y personas de la tercera edad (15 por ciento).

La jornada de trabajo, en general, es de 9 a 10 horas al día, no obstante de que hay comerciantes que laboran sólo de 4 a 5 horas, y casos específicos de vendedores que permanecen hasta 12 horas en el espacio de trabajo. Una de las motivaciones para que este tianguis en particular sea un espacio codiciado por una gran cantidad de comerciantes es la aparente buena obtención de ingresos, sin embargo, de acuerdo con estudio realizado, la mayoría de los tianguistas encuestados, ganan en un día normal de venta de 300 a 600 pesos (75%) y una parte menor si percibe de mil a 2 mil pesos durante la jornada laboral de venta en el tianguis (25%); soslayando los casos excepcionales de aquellos vendedores que, por las dimensiones de sus puestos, el tipo de giro comercial y el volumen del capital invertido, sobrepasan por mucho las cifras anteriores, generando ingresos de 10 mil a 20 mil pesos durante el día que asisten a vender en El Salado.

Los comerciantes de este tianguis laboran en condiciones de trabajo menos favorables que el anterior caso de los artesanos de Coyoacán, debido a diversos factores, entre ellos, la gran saturación de vendedores que trae como consecuencia el recrudescimiento de la competencia, y por ello, la disminución de las ventas para cada comerciante; el ambiente insalubre provocado por las inclemencias del tiempo y el hecho de que el tianguis opere justo alrededor del vaso regulador de aguas negras de la región; los niveles de inseguridad y violencia propias de la zona en la cual opera una diversidad de bandas delictivas que asaltan y extorsionan a los comerciantes; y la falta de certeza en relación con su permanencia en el espacio de trabajo.

La venta ambulante en el Centro Histórico de la Ciudad de México

Desde que en octubre de 2007 el gobierno de la Ciudad de México pretendió erradicar el comercio en las calles del centro histórico, se iniciaron múltiples batallas. Si bien en un principio las condiciones de trabajo²² para los ambulantes en general

²¹ Información obtenida en el estudio realizado en el tianguis El Salado, como parte de mi proyecto de investigación para la realización de la Tesis de doctorado en el Posgrado en Estudios Laborales de la UAM-I.

²² En el presente trabajo, se enfatizará el análisis de las condiciones del trabajo externo (entendiendo por trabajo externo el que tiene como propósito central conservar el espacio de venta en la calle), ya que éste constituye una pieza clave para entender mejor las condiciones de trabajo más globales de los

empeoraron, un año después lograron cierta recuperación. Sin embargo, como se verá en las siguientes líneas, tanto antes como hoy la intensidad de la precariedad se ha dado de manera diferenciada según el lugar ocupado en las diferentes pirámides de poder y redes sociales prevaletentes en el ambiente. El rasgo más relevante de dicha precariedad diferenciada, es que para la gran mayoría de ambulantes la precariedad de sus condiciones de trabajo se ha intensificado.

En las últimas dos décadas y hasta antes de octubre del 2007, el centro histórico de la Ciudad de México se caracterizaba por albergar cotidianamente en sus calles a cerca de 25 mil vendedores ambulantes, mismos que solían vender en un puesto semifiijo mercancías baratas como ropa alimentos, discos de música y videos piratas, diferentes pequeños enseres y adornos domésticos, artículos de ferretería, dulces y bisutería. Sus ganancias oscilaban entre cinco mil y trece mil pesos al mes (Olivo, 2010b). En la actualidad dichas cifras se han reducido, pero siguen haciendo acto de presencia entre diez y quince mil trabajadores vendiendo en forma de toreros, es decir, a pie y con bolsas o mantas extendidas en el piso, o bien cargando, según sea la necesidad de correr cuando advierten la intención de las fuerzas públicas de detenerlos y confiscarles su mercancía. En la época en que existían acuerdos para la tolerancia de sus actividades sus ganancias netas promediaban los 8 500 pesos mensuales.²³ En cambio, en las nuevas condiciones de vigilancia y persecución, tal cantidad disminuyó drásticamente. No obstante, sus ingresos económicos se fueron recuperando paulatinamente conforme las batallas por defender la ocupación han devenido en más efectivas, tanto en lo que corresponde al acto de torear, como en cuanto a los diferentes tipos de negociaciones informales para lograr la tolerancia hacia su actividad, acción que tiene gran arraigo en sus organizaciones, mismas que no han dejado de funcionar bajo un esquema corporativista clientelar. Desde la asunción del Partido de la Revolución Democrática (PRD) al gobierno de la Ciudad de México en 1988, la gran mayoría de dichas organizaciones dejaron de pertenecer al Partido Revolucionario Institucional (PRI) y se convirtieron en perredistas (Esquivel, 2008: 215). Aunque desde entonces devinieron en más fragmentadas y autónomas a manera de que su número aumentó de 13 a 120 organizaciones (de las cuales las principales son 23), en esencia su estructura y funcionamiento corporativista-clientelar no cambiaron (Zaremborg, 2007),

ambulantes, así como las modificaciones que éstas han experimentado en los últimos años. Por esta razón, el trabajo interno (conseguir e instalarse con la mercancía, atraer a la clientela y vender), se da por sentado como decisivamente influido por cómo se realiza el trabajo externo y si lo posibilita o no.

²³ Cifra a la que por supuesto, según el rango que se mencionó antes, habría que tomar en cuenta su amplia variación estándar, que es un buen indicador de la gran desigualdad socioeconómica que impera en el ambiente.

ni tampoco después de la implementación del Programa del Reordenamiento de Comerciantes Informales en octubre de 2007, en el cual el gobierno de la ciudad invirtió 220 millones de pesos en la adquisición y remodelación o construcción de 47 predios e inmuebles en el Centro Histórico (DDF, 2008).

Sin contar a los líderes que siguen cobrando cuotas y los proveedores que funcionan como comisionistas, en la actualidad, el grupo de ambulantes toreros más beneficiados, siguen siendo básicamente las mismas personas que también antes eran las más privilegiadas entre los ambulantes cuando vendían en sus puestos semifijos, pues ellos son los que, aparte de ocupar los lugares más cercanos a las puntas de las pirámides de poder organizacional existentes en el ambiente, se encuentran insertos en los varios tipos de redes sociales que les brindan una cierta protección para no ser detenidos. Tales toreros, al igual que antes, suelen trabajar en los espacios de banqueta que arrojan las mayores ganancias en los mejores horarios, en medio de una protección más o menos cierta en comparación con los demás.²⁴

De tales toreros privilegiados se puede decir que forman una minoría y que su número es muy difícil de calcular debido al hermetismo y peligros que imperan en el ambiente.²⁵ Lo que sí puede afirmarse con mayor precisión, es que ellos se encuentran mucho menos expuestos que los demás a la confiscación de su mercancía,²⁶ logro que obtuvieron utilizando inicialmente a otros vendedores para no correr riesgos.²⁷ Con base en observaciones

²⁴ Es viable suponer que entre dichos vendedores la juventud, es decir, *la edad de joven, contribuye en mucho a obtener mayores ganancias* debido al indispensable requerimiento exigido en el ambiente de rápida movilidad en el tiempo y espacio, pero dadas las redes y el poder piramidal, es muy probable que en tales espacios privilegiados haya cabida también para mujeres y hombres relativamente maduros, y sólo en casos excepcionales, hasta niños y ancianos, fenómeno que para saberse con precisión se requerirían de mayores estudios.

²⁵ No obstante ser posible calcular de manera preliminar un número a partir de la cantidad de organizaciones de líderes y de las personas más allegadas que rodean a éstos para controlar el ambiente, tal objetivo rebasa a los establecidos para este trabajo.

²⁶ Razón por la cual más bien optaremos por llamar a éstos “*semi toreros privilegiados*”.

²⁷ Tales toreros privilegiados, habiendo recurrido a sus redes sociales y estructuras de poder, inicialmente organizaron como puntas de lanza a otros ambulantes más precarios e indefensos que antaño les servía como clientelas, mismos que fueron probando las diferentes posibilidades para volver a ocupar las calles y negociar con las fuerzas públicas (o con las autoridades), o bien, para huir exitosamente de ellas cuando fuese necesario. Ello sucedió hasta el momento en que los *toreros* privilegiados, que en realidad se evitan en lo posible el costo de torear, habiéndose asegurado de un más bajo riesgo de detención y confiscación de sus mercancías, regresaron a vender en el momento que consideraron apropiado, en los mejores espacios de banqueta y horarios, a manera de desplazar a los primeros toreros hacia otros espacios más difíciles de apropiar.

de campo, se puede calcular confiablemente que sus ganancias ascienden a más de 10 mil pesos mensuales.²⁸

Aunque hoy el centro histórico luce más vacío o menos invadido, ello no sólo obedece a que muchos vendedores callejeros fueron expulsados hacia otras actividades u otras zonas de la ciudad, sino más básicamente se debe a que los todavía numerosos toreros que hoy trabajan en el centro histórico, no parecen ser tantos porque han sabido volverse menos visibles y más discretos ante la mirada pública, y sobre todo, ante la vigilancia de las autoridades. Sin embargo, los vendedores que acuden al centro histórico a trabajar sigue siendo alto, y la posibilidad de que crezcan es potencial.

En varios sentidos, vender hoy en las calles del centro histórico es una experiencia diferente a cuando se realizaba bajo la forma de puestos semifijos. Sin embargo, el hecho de que ahora el ambulante se vea ante la necesidad de eludir a las autoridades mediante el acto del toreo, no debe de llevar al extremo de suponer que ha dejado de ser una práctica atractiva tanto en lo económico como en lo sociocultural. Después de todo, la necesidad de sobrevivir de decenas de miles de desempleados sigue imponiéndose, lo cual ocurre a partir de la arraigada disposición popular mexicana a construir con audacia una ocupación en los intersticios marginales de la sociedad. En efecto, desde octubre de 2007, muchos de ellos han sometido su actividad a un proceso de ensayo y error, es decir de aprendizaje (Olivo, 2010a). La venta ambulante en el centro histórico, siempre se ha caracterizado por realizarse en un ambiente de constantes huidas y negociaciones que en general, para diferentes sectores de ambulantes, resultan ser relativamente fáciles o difíciles según el lugar que ocupan en las jerarquías de poder derivadas del modo corporativista típico que tienen de organizarse desde hace más de veinte años. Así, los vendedores que a través de los años lograron consolidar un mayor poder, fueron los que se organizaron de modo más estrecho con los líderes de manera clientelar, y por lo tanto, en el reparto de los beneficios económicos y políticos, tienden a gozar de una mayor protección de diversos tipos con respecto a los demás vendedores que se encuentran más alejados de tales núcleos de poder. Se puede decir que conforme un vendedor callejero se encuentra más distanciado de los líderes y de las formas de organización que les son

²⁸ Cantidad que asciende mucho más para los líderes que siguen cobrando cuotas o los proveedores que, a cambio de prestar la mercancía, cobran comisión. Según los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) (INEGI, 2005), una sexta parte de los ambulantes en la delegación Cuauhtemoc tienen de dos a seis trabajadores a su cargo, siendo la gran mayoría de ellos la propia esposa e hijos. Muy diferente es el caso de los líderes o los proveedores, a quienes resulta difícil detectar e investigar, ya que el silencio es la regla de oro de las reglas informales pactadas entre ellos y los toreros en sus diversos rangos.

características a éstos, así como de la falta de redes sociales que le protejan, más se acentúa la precariedad de sus condiciones de trabajo.

A los semi toreros privilegiados y a los desplazados (inicialmente utilizados por los primeros como puntas de lanza), les siguen a ambos, en la parte media y baja de la pirámide de poder, el grueso del 80% de los vendedores ambulantes que suelen ocupar masivamente las calles ya sea en días y horarios de alta venta pero relativamente escasa vigilancia (caso en el cual invaden rápidamente dichas calles a la señal de un rápido aviso), o bien, en aquellos espacios y horarios que los funcionarios gubernamentales han tendido con el paso del tiempo a desdeñar o a no dar tanta prioridad.²⁹ Tales vendedores son los que conforman la parte principal de la gran clientela corporativista, mismos que a lo largo de tres años han mostrado una gran capacidad para, cuando son llamados, ocupar rápidamente las calles menos vigiladas. Las ganancias netas de sus ventas muy difícilmente rebasan los 8 mil pesos, siendo éstas muy variables no sólo de acuerdo al tiempo y esfuerzo dedicados a la actividad, sino también según la posición ocupada en la pirámide de poder corporativista y de su inserción al interior de las redes sociales protectoras. Las fronteras entre este grupo y los ambulantes más precarios en el ambiente, han dejado de estar determinadas por las características sociodemográficas (a manera de que antes los más vulnerables eran los adultos mayores, los niños y ciertos grupos de indígenas, mismos que han pasado a ser desposeídos y excluidos), y ahora los ambulantes con las condiciones de trabajo más precarias en el ambiente son los nuevos integrantes reclutados, quienes de no ser lo suficientemente fuertes y jóvenes como para poder movilizarse físicamente con rapidez, o bien lo bastante listos como para saber negociar con los policías e inspectores, corren con gran frecuencia el peligro de ser detenidos, confiscados de sus mercancías y hasta golpeados.

Estos dos últimos grupos de trabajadores, los que se encuentran en la base de la pirámide de poder, están mucho más expuestos que antes a las inclemencias del tiempo (sol, frío, esmog, riñas, etc.), al mismo tiempo ha aumentado la zozobra de ser detenidos en los operativos, así como las dificultades para ir al sanitario o para alimentarse adecuadamente. A diferencia de hace cinco años, cuando la mayoría de ellos (hasta el 70%) trabajaban de cinco a siete días a la semana (INEGI, 2005), ahora lo hacen en intervalos

²⁹ Tales espacios son sobre todo los que registran una casi nula afluencia de turismo o los que se dejan vacíos porque no habiendo recursos económicos para contratar a nuevos elementos, los policías o inspectores: *a*) son reasignados a cumplir funciones en otros lados por la prioridad de ocupar a las fuerzas públicas en otros menesteres que los funcionarios consideran más necesarios, *b*) simplemente terminan su jornada. En estos dos últimos casos simplemente no hay más elementos que los sustituyan.

mucho más breves e intermitentes, lo cual, como se señaló más arriba, ha repercutido en una disminución de sus ganancias económicas hasta en un 50%, a manera de que ahora sus ganancias han tendido a oscilar entre tres y seis mil pesos al mes. De la misma manera, sus horarios han dejado de ser escogidos por ellos mismos, encontrándose en gran medida sometidos a los vaivenes de la vigilancia policiaca, razón por la cual se han visto en la necesidad de combinar de manera flexible su ocupación de ambulante con otras fuentes de ingresos en zonas cercanas del centro histórico. Tales son en general, los saldos de la intolerancia hacia la ocupación de los vendedores ambulantes en el centro histórico de la Ciudad de México.

Referencias

- Departamento del Distrito Federal (2008), Programa de apoyo para la reubicación del comercio popular del centro histórico de la Ciudad de México, México, Subsecretaría de Programas Delegacionales y Reordenamiento de la vía pública del Departamento del Distrito Federal.
- Esquivel, Edgar (coord.) (2008), *La república informal. El ambulante en la Ciudad de México*, México, Porrúa-Tecnológico de Monterrey.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) (2005), *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, México, INEGI.
- Olivo Pérez, Miguel Ángel (2010a), “Persistir en el centro histórico: el ambulante como trabajo no clásico”, en *Trabajo, Identidad y Movimientos Sociales en Trabajadores no clásicos*, México, Plaza y Valdés-Universidad Autónoma Metropolitana (en edición).
- Olivo Pérez, Miguel Ángel (2010b), *Los vendedores ambulantes del Centro Histórico de la Ciudad de México. Estigma y aprendizaje en su ocupación*, México, Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa (en prensa).
- Zarembek, Gisela (2007), *¿Corporativismo informal? Organizaciones de ambulantes y partidos políticos a partir de la alternancia electoral en México, Distrito Federal (2000-2005)*, Informe final del concurso: Partidos, Movimientos y alternativas políticas en América Latina y el Caribe, Programa Regional de Becas Clacso, 2005.

El caso de los vagoneros del Metro de la Ciudad de México

El fenómeno de la venta ambulante en el Metro de la Ciudad de México es un problema de carácter social, económico y ocasionalmente político, que impacta a uno de

los transportes más utilizados en el Distrito Federal. La persistencia de estos vendedores ambulantes ha sido “permanente” a pesar de las circunstancias que implique, desde 1993 cuando el Diario Oficial de la Federación en la Asamblea de representantes emitió la prohibición del comercio informal para utilizar exclusivamente las instalaciones del Metro como un transporte seguro y eficiente³⁰, hasta hoy que fue aprobada la ley antipiratería, con penas de dos a seis años de cárcel a quien venda en vías o lugares públicos, los vagoneros han mostrado que a lo largo de estos años, el uso que le han dado al Metro es el de crear un lugar de trabajo. Desde su inicio de operaciones, el tren subterráneo ha venido fungiendo como un nicho de trabajo que según el censo y cifras oficiales del STC Metro suman 2 mil 856 vendedores, agrupados en 16 organizaciones de las 11 líneas del Metro, no obstante la ocupación de vagonero ha sido subsumida en la categoría de ambulante y la clandestinidad debido a las mercancías que comercializan, lo cual recusa a una población de trabajadores que oscila entre los 15 y 45 años, con nivel básico en escolaridad y que da una opción de trabajo a invidentes, migrantes del interior de la República mexicana, ex convictos, madres solteras y jóvenes que sostienen sus estudios a través de los ingresos obtenidos.

Las ganancias económicas que se obtienen de ser vendedor ambulante del Metro puede llegar a ser hasta de 800 pesos en un día de fin de semana, ingreso sobre evaluado por los vagoneros al compararlo con un salario de obrero de nivel medio, aunque dicho monto no se vea reflejado en condiciones óptimas de trabajo y la obtención de esos cuantiosos ingresos posean un alto costo para el vendedor: el de desencadenar una lucha constante por el control del lugar de trabajo y del trabajo mismo. Los llamados vagoneros, como comúnmente se les conoce, comercializan una variedad de artículos que no descansa exclusivamente en discos y videos pirata, sino también en productos de ocasión y temporada, cuyo precio fluctúa entre cinco y diez pesos con el objetivo de vender mucho, porque la consigna es comprar barato para vender caro, de ahí puede explicarse porque se obtienen altas ganancias económicas. Lo anterior se relaciona estrechamente con la consolidación de proveedores exclusivos o si el líder les proporciona la mercancía adecuada a precios accesibles ó en todo caso si recomienda a sus recién agremiados en qué lugar comprar.

Al interno del vagón los vendedores ambulantes caminan al centro del pasillo, de un extremo al otro exhibiendo la mercancía, anunciándola a través de sus instrumentos de trabajo que son la voz para convencer al comprador y el cuerpo para dirigirse a su clientela ó transitar con el reproductor de video ó audio, lo que asemeja un tianguis ambulante. Con gran persistencia aprovechan el espacio cerrado del convoy y por tres

³⁰ Realizar el comercio en el Metro es una actividad prohibida por la Asamblea Legislativa y es remitida al Juez Cívico en donde se paga una multa de 50 para quedar libres.

minutos comienza el proceso de seducción para la venta, en el que se reconoce y da prestigio un perfecto dominio de sus movimientos, los cuales van desde levantar su pantalla, subir el volumen de las bocinas de forma adecuada, caminar con elegancia, hasta el de corear y repetir atinadamente un discurso para vender sus productos.

Regularmente su jornada laboral comienza desde las seis de la mañana hasta las diez de la noche, en horario mixto a causa de las llamadas horas pico del Metro, aunque algunos vagoneros pueden comenzar desde el inicio y hasta el cierre del servicio, lo que es poco usual ya que por la mañana debido a la saturación de pasajeros en toda las líneas, pocos pueden entrar en el vagón y vender, mientras que en la noche la poca presencia del usuario desanima su estancia.

El mejor horario para la venta es entre las 12 y las 5 de la tarde, pues entre otras cosas los vagones transportan el número de usuarios que les es “suficiente” para intentar convencer, pueden exhibir mejor su mercancía y se puede tener mayor control del trabajo propio y colectivo, así como de su entorno. Los vagoneros más habilidosos, trascienden esta organización del trabajo y son capaces de imponerse a la gente con sus ingenios y humor, ya que en particular el ambiente del Metro puede llegar a ser de fastidio y estrés.

En lo superficial pareciera que la ocupación esta desordenada, sin embargo existen indicios para sustentar normas y principios, pero sobre todo disposiciones que en la organización del trabajo del vagonero están instituidas. Entre las más importantes destaca que para el ingreso a la venta del subterráneo existen tres formas de acceso, la primera es el pago de cuotas que dependerá de la línea, líder u organización a la que se aspire ingresar. La segunda es vía protecciones, en mujeres la posibilidad de cubrir este requisito es pagando favores sexuales al líder ó coordinador a cargo, para los hombres la opción es convertirse en un golpeador dispuesto a defender a la organización ó al líder, en ambos casos se les perdona una parte proporcional de la cuota de ingreso. La tercera vía es a través de los vínculos de parentesco familiares y extra familiares que sirven de aval ante el líder o al grupo de vendedores al que se afilia, en este caso disminuye considerablemente el monto de la cuota. Las regularidades en formas de venta y dinámicas de trabajo en el vagón son, no interrumpir la cadencia de la cadena, no quemar la mercancía que comercializan, hacer base, reconocer las rutas de trabajo de cada línea, y defender la ocupación ante cualquier contingencia. La cadena consiste en el mecanismo que sigue un recorrido de venta, en la cual se debe controlar la oferta y la demanda no repitiendo los productos ofrecidos, en ella puede incidir el líder al asignar el producto a vender, el vendedor que busca diversificarse para no perjudicar sus ganancias ni tener problemas con sus compañeros y el usuario-cliente que puede dejar de comprar productos ó solicitar en lo específico mercancía de su preferencia. Entre otras cosas, hacer base y respetar las rutas de

trabajo implica reglas para la sana convivencia, así que lejos de pensar que la organización de vagoneros funciona de manera vertical en cuanto a vigilancia, se puede afirmar que entre los propios vendedores existe gran control colectivo, jerarquías y procedimientos de seguridad expresadas en un gran hermetismo sobre información concerniente a la forma de organizar su trabajo, procedimientos formales e informales en la ocupación y en caso necesario utilizan un lenguaje no verbal como gestos, chiflidos que resumen estructuras y significados del ser vagonero. Sin embargo, la venta ambulante no siempre es sincronía y armonía, a pesar de la regularidad de tiempos y movimientos, en su rutina laboral se enfrentan a contingencias previsibles, no previsibles y constantes operativos en los que se llevan a cabo negociaciones-persuaciones para llegar a consensos, sobornos y en ocasiones desplegar algún tipo de agresividad como medida de resistencia para soportar más la venta ambulante en el Metro, que dentro de sus múltiples características se destaca por la diversidad de actores que convergen.

Es común suponer que los vagoneros todo lo que hacen es recorrer el vagón solos y acaso dar su cuota a su líder, pero las interacciones con la multiplicidad de actores son indispensables en la actividad de éste, ya que sin ellas no podría sobrevivir en su actividad. Algunos de los actores presentes son, compañeros vendedores, clientes, usuarios, líder (es), coordinadores, jefe de estación, conductores de tren, policía de estación y de operativos, ladrón y en ocasiones el juez cívico, entre una larga lista que no viene al caso mencionar más que de manera general, para señalar que de dichos actores pueden siempre provenir contingencias imprevistas para los vagoneros.

A sus 41 años de creación, el arraigo del trabajo de vendedor ambulante en los conveys del Metro, ha venido afianzando rutas de trabajo divididas en estaciones y líneas del Metro, que podrían parecer arbitrarias y poco coherentes, sin embargo detrás de dicha delimitación existe toda una historia y tradición del porqué se dividen de esa manera y no de otra, lo que en suma tiene que ver con la formación de liderazgos y la consolidación de organizaciones basada en: 1) la fuerza física para mantener las rutas; 2) por herencia familiar y tradición, así como por; 3) por contar con ciertos atributos personales, como el coraje, la convicción, el prestigio y la fuerza, lo que a su vez nos permite sostener que existen dos tipos organizativos que matizan de una u otra forma las estructuras que conforman la construcción social de su ocupación.

En el primer tipo existe una alta estructura jerárquica, debido al número de agremiados que aglomera –de 500 a 700-, afiliación a organizaciones ajenas a la venta ambulante del Metro como partidos políticos y otras organizaciones civiles. Se cuenta con gran capital social y recursos financieros necesarios para proteger a los agremiados y mantener el orden al interior de ellas. En algunos períodos la dirigencia se ha

ido delegando a grupos familiares que han ostentado el poder. En su conformación es imprescindible reconocer la importancia que tuvieron agentes externos como autoridades del Metro y partidos políticos. En ella se consolidó las formas de organización del trabajo, así como también las normas generales de la ocupación.

En el segundo tipo la organización proporciona información solo de operativos, debido al número de agremiados –de 300 a 500 afiliados- pocas veces el líder tiene los recursos necesarios para negociar con autoridades. Al interior de la organización el poder está repartido en dos figuras, el líder y sus coordinadores, de tal manera que para los vagoneros las lealtades no son siempre homogéneas, aunque el dirigente sigue contando con una presencia importante en regular, controlar la ocupación y hasta contribuir en la construcción social de la ocupación al permitir que sus agremiados propongan ideas para mejorar la organización del trabajo. La dirigencia se va delegando a sus miembros y casi cualquiera puede llegar a ser líder. La participación con otro tipo de gremios aumenta por la necesidad de buscar estrategias que los dejen vender sin contratiempos.

En conclusión, hasta antes de marzo del 2009, la ocupación de vendedor ambulante del Metro se regía por una serie de rutinas que hacían posible su permanencia en el Metro, sin embargo a partir del programa de reordenamiento de vagoneros comenzó un reacomodo en la ocupación que genera inquietud e incertidumbre a todos los que intervienen en la venta ambulante. En la actualidad y de acuerdo a cifras oficiales del Metro, de los 230 vagoneros invidentes registrados se les ha hecho la entrega de 120 muebles (tarimas) para vender en las 175 estaciones, mientras que en el caso de los vagoneros videntes hasta el momento solo han entregado 20 locales comerciales, logrando ubicar tan solo a 310 vagoneros de los 2 856, lo que significa un avance de poco más del 10% del programa (*El Reforma*/ 07/07/2010), situación que genera un ambiente de escisión entre colegas, ya que mientras los invidentes dicen estar contentos por ser tomados en cuenta, y trabajar sin el temor de caer a las vías, los vagoneros videntes manifiestan grandes desventajas al competir con franquicias de grandes cadenas de comida rápida —Domino’s Pizza— y locales establecidos que generalmente cuentan con publicidad y los mejores espacios asignados.

En ambos casos la transición de lo informal a lo formal les causa conflicto por dos razones, la primera refiere un horario de trabajo más extendido -10 horas aproximadamente-, para obtener los ingresos necesarios de manutención de las 4 o 5 familias adscritas a la cooperativa, y la segunda porque deben convivir en plena armonía con sus compañeros, lo cual es difícil ya que las necesidades y preferencias no siempre coinciden, así que lo observado hoy día es que los vagoneros han optado por alternar la venta en el vagón con la de la tarima ó el local comercial, según sea el caso.

Referencias

- Ruiz de los Santos, Sandra R. (2009), “Deambulando con los vagoneros del Metro. La jornada sobre rieles”, Tesis de maestría, México, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.
- Ruiz de los Santos, Sandra R. (2010), “La identidad y la acción colectiva en los vagoner@s del Metro”, en Trabajo, Identidad y Movimientos Sociales en Trabajadores No Clásicos, México, Plaza y Valdés-Universidad Autónoma Metropolitana (en edición).
- Ruiz de los Santos, Sandra R. (2010) Programa de radio Debate urbano con el tema “Reubicación de los vagoneros del Metro”, Periódico *Reforma* el 7 de Julio de 2010.

Transporte Urbano

Los microbuseros de la Ciudad de México

El servicio de transporte concesionado, conformado mayoritariamente por microbuses, permanece —desde hace ya varias décadas— como principal medio de movilidad de pasajeros en el Distrito Federal. Esta modalidad del servicio de transporte, desde 1981 —cuando la autoridad capitalina otorgó permisos individuales a propietarios particulares— arrastra una serie de particularidades, que configuran relaciones laborales y condiciones de trabajo desplegadas dentro de los amplios vacíos en los marcos normativos que regulan al transporte concesionado.

Aún cuando en un primer momento las concesiones fueron otorgadas a conductores de sus propios vehículos (primero autos sedán, que sucesivamente serían sustituidos por combis, luego por los microbuses, que actualmente se hallan en un lento proceso de sustitución por autobuses de gran capacidad), en el transcurso de los años en que ha operado esta modalidad de transporte se ha consolidado la figura del flotillero —propietario de varios vehículos y, al amparo de prestanombres, poseedor de la titularidad de las placas que avalan la prestación del servicio— que “da a trabajar” las unidades a choferes a cambio del pago de una “cuenta” o renta.

El transporte concesionado en la Ciudad de México tiene como entidades básicas a las Rutas. En su forma jurídica, las Rutas se constituyen como organizaciones de concesionarios, amparadas como Asociaciones Civiles sin fines de lucro y, por tanto, sin obligaciones para reportar movimientos financieros y sin ninguna responsabilidad laboral con sus agremiados, menos con los operadores de vehículos. En su carácter

técnico, las Rutas se conforman por ramales, es decir, por uno o varios recorridos autorizados por la Secretaría de Transporte y Vialidad (Setravi).

Actualmente, según datos vigentes a diciembre de 2009 proporcionados por la Oficina de Información Pública de la Setravi, un total de 104 Rutas mantienen permisos de operación. Sin embargo, algunas de ellas, como la Ruta 1, con 3 623 vehículos registrados; la Ruta 2, con 1 971; y la Ruta 18, con 1 546, han desplegando ramales en diversas áreas del Distrito Federal y hacia algunos municipios conurbados, ocupando las vialidades más importantes de la ciudad. Otras Rutas, en cambio, cuentan con pocos afiliados y su área de cobertura es muy limitada; tales son los casos, por ejemplo, de la Ruta 52, con apenas 22 vehículos autorizados y la Ruta 93, con 23.

La figura predominante en la operación de unidades de transporte colectivo es una relación “informal” entre el concesionario y los choferes a los que “se les dan a trabajar” los vehículos. Mediante un acuerdo verbal se establecen los montos de la renta o cuenta (según la capacidad del vehículo y la rentabilidad de la Ruta), la periodicidad de la entrega de los dineros convenidos (diario, semanal) y el tipo de jornada que cubrirá el operador del vehículo (medio turno, turno completo). La legislación que enmarca el servicio de transporte concesionado no prevé la existencia de una relación laboral entre los concesionarios y los choferes. Esto origina que los acuerdos entre concesionarios y operadores no contemplen el otorgamiento de prestaciones laborales (vacaciones, aguinaldo, pago de horas extras, etcétera) ni la posibilidad de acceso a la seguridad social para el operador.

Por otro lado, la normatividad en torno al transporte concesionario ha mantenido en reserva la facultad del gobierno para establecer la tarifa del servicio. La persistencia de un bajo costo del pasaje, durante ya varias décadas, ha eximido a las sucesivas autoridades capitalinas del “costo político” derivado de la prestación deficiente del servicio de transporte colectivo. Las valoraciones negativas por parte de los habitantes de la ciudad, hacia un servicio que se ha hecho cada vez más necesario en su cantidad tanto como cada vez más deficiente en su calidad, recaen exclusivamente sobre los operadores.

La combinación de la forma jurídica que ampara a las Rutas —sin generar ninguna responsabilidad laboral— con el modelo de “la cuenta” —determinante los ingresos del concesionario y del operador— y con las tarifas congeladas —como política pública—, ha fomentado la competencia por el pasaje como carácter que define al transporte concesionado en la Ciudad de México. “La batalla del centavo”, como se le conoce en el medio, se ha consolidado como única vía para obtener ingresos que garanticen al conductor, en primera instancia, el pago de la cuenta y, después, obtener para sí mismo “lo más que se pueda”.

Según datos de la Setravi, circulaban, en 2009, 30 035 unidades de transporte colectivo concesionado (incluyendo combis y vagonetas, microbuses y autobuses). Si bien este número representa apenas alrededor del uno por ciento del total del parque vehicular en el Distrito Federal, hasta 2007, esta modalidad de transporte movilizaba el 54.3% de los pasajeros cada día. El número de choferes acreditados por la Setravi para conducir transporte colectivo, es decir, que cuentan con licencia tarjetón tipo “C” vigente, hasta diciembre de 2009, es de 36 808.

Otros indicadores, elaborados a partir de datos en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del año 2006, pueden darnos nociones sobre las condiciones de trabajo de los operadores de transporte colectivo. Los números señalan que 77.44% de los choferes perciben ingresos por comisión, con lo que se confirma la mayoritaria presencia del modelo de “cuenta” como mecanismo que regula la relación entre operadores y concesionarios. Sólo 10.88% obtiene ingresos “por lo que deja el negocio”; es decir, el dato consigna a operadores que a la vez son titulares de la concesión del vehículo que manejan.

En lo concerniente a la duración de la jornada de trabajo, los datos disponibles demuestran una alta concentración en los rangos de duración más allá de las 48 horas a la semana. Un 40.95% se ubica en el rango de 49 a 83 horas a la semana y 18.08% trabajan más de 84 horas a la semana, es decir, más de 12 horas diarias durante los siete días de la semana.

Respecto a los ingresos de los choferes, 75.32% obtienen entre uno y cuatro salarios mínimos. Pero es importante destacar el carácter inestable de los ingresos que obtienen los choferes, ya que en ello intervienen varios factores fuera de las posibilidades de control de los choferes, tales como el día de la semana, la cercanía de los días en que los usuarios reciben pagos, las condiciones climatológicas, las épocas festivas del año, los periodos vacacionales, la competencia por el pasaje de otros medios de transporte, etcétera. El carácter de los ingresos de los operadores puede ser motivo de angustia permanente, ya que “viven al día”, en constante incertidumbre respecto a la permanencia en la conducción del vehículo; cualquier desperfecto que impida la circulación de la unidad o el eventual “despido” por parte del propietario del vehículo, implican para el operador la pérdida de su fuente de trabajo, no pudiendo recurrir, por la inexistencia de una relación contractual formal, a ningún mecanismo de defensa de su permanencia en el empleo.

Actualmente, el Gobierno capitalino ha impulsado la conformación de empresas, constituidas formalmente como Sociedades Mercantiles, para sustituir la figura de Asociaciones Civiles. A través del programa denominado “Corredores de Transporte Público de Pasajeros del Distrito Federal”, se busca atender la demanda de la población en esta materia, mejorar las condiciones del flujo vial, aminorar el deterioro de

la calidad del aire e incidir positivamente en la seguridad de los pasajeros y automovilistas. Para la conformación de los Corredores de Transporte se ha negociado con las Rutas que ocupan los derroteros, a fin de que los concesionarios individuales se constituyan como personas morales para la prestación del servicio. Entre las ventajas que, se asegura, puede tener esta nueva modalidad de transporte, está la operación regulada y controlada, el recaudo centralizado de los pagos de los pasajeros y la formalización de la relación laboral de los operadores con el concesionario (ahora persona moral) responsable del servicio.

No obstante, el programa gubernamental de reordenación ha sido acogido parcialmente por el gremio transportista. En algunos casos, los concesionarios se han incorporado con cierto entusiasmo a las Sociedades Anónimas que prestarán el servicio, tal como ha sucedido con la Ruta 2 y su participación en el corredor vial Reforma. Pero en los casos de las Rutas y Ramales con menos afluencia de pasaje, los concesionarios han expresado quejas y realizado movilizaciones pidiendo no ser desplazados de las vialidades en las que operarán los corredores. Adicionalmente, muchas son las voces que aseguran que el programa sólo pone atención en las avenidas “más visibles” de la ciudad, y que no resuelve el problema de fondo, al no considerar la problemática en ramales dispersos por el territorio urbano, con diferentes características viales y con heterogénea afluencia de usuarios.

Para los choferes de microbús el cambio en la modalidad del servicio de transporte colectivo ha representado incertidumbre respecto a su incorporación a las nuevas empresas; si una intención del programa es disminuir el número de vehículos que otorgan el servicio, un correlato de esto será la disminución de las fuentes de empleo. Pero no sólo eso; a poco tiempo de la entrada en circulación de vehículos de mayor capacidad en los “Corredores de Transporte Público”, se verifica una permanencia del modelo de “la cuenta” en la relación entre concesionario y chofer. De tal modo, es difícil un cambio generalizado en el carácter de las relaciones laborales y de las condiciones de trabajo de los operadores de transporte colectivo en la Ciudad de México, debido tanto a las reticencias de los choferes (que entrevén en la relación asalariada una disminución de sus ingresos diarios), como de los concesionarios (renuentes a asumir los costos del otorgamiento de prestaciones y de la seguridad social para los trabajadores).

Referencias

Instituto Nacional de Información Estadística y Geográfica (2006), Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

López Saldivar, I. (1997), *Nadie está satisfecho... Los derroteros del transporte público concesionado en el DF*, México, UTEHA-Acomex.

Zepeda, Mario (2005), Programa de Sustitución de autobuses, microbuses y taxis, disponible en [http://www.sma.df.gob.mx/sma/download/temporales/foroCACC/forocacc-07_programa_de_sustitucion_de_autobuses_microbuses_\(mario_zepeda\).pdf](http://www.sma.df.gob.mx/sma/download/temporales/foroCACC/forocacc-07_programa_de_sustitucion_de_autobuses_microbuses_(mario_zepeda).pdf) [10/08/2009]

El trabajo de los Taxistas

En la Ciudad de México, el servicio público de transporte individual de pasajeros, más conocido como taxi, consiste en el transporte de uno o más pasajeros en vehículos generalmente de tipo sedan, a través del pago de una tarifa que se determina, la mayoría de las veces por medio de un taxímetro. Éste calcula el costo del viaje al final del recorrido, en función de la distancia recorrida, los tiempos de espera, la demora del tránsito, el monto de bajada de bandera o banderazo.

Existen distintas modalidades de prestación del servicio habilitadas por el Gobierno de la Ciudad de México. La mayor parte de los taxistas trabajan de manera libre, es decir, se movilizan buscando pasaje y transportando sin un recorrido fijo ni una vinculación para el ejercicio de la actividad a alguna base. Luego, se encuentran los taxis de base o de sitio que prestan el servicio a través de espacios físicos autorizados donde el taxista recoge al pasajero. Dentro de esta categoría se encuentra un grupo especial, los taxis que se ofrecen en el Aeropuerto y centrales de ómnibus que fijan una tarifa fija por distancia que se abona en la base antes del viaje. Además, existen los radio taxis, que son aquellos que perteneciendo a una base, a una terminal o alguna otra área autorizada, cuentan con un sistema de comunicación a través de cual los usuarios pueden conectarse para solicitar el servicio y el taxista recoge al pasajero donde éste lo indique. Por último, los taxis turísticos son los que prestan servicio de manera exclusiva en centros de atracción turística previamente autorizados, como hoteles, restaurantes, museos y lugares recreativos. Estos últimos, también suelen no utilizar taxímetro y sus tarifas se ajustan según la distancia a recorrer, que por otro lado son sensiblemente más altas que las de las otras modalidades mencionadas. Además de la implicancia que tienen en la forma de prestar el servicio y la forma de trabajar para el taxista, cada uno tiene tarifas reguladas diferentes para los viajes a realizar. Las más bajas corresponden a los libres, las más altas, a los turísticos.

Según un informe de la Secretaría de Transportes y Vialidad (Setravi) de este año, el número de taxis con concesión vigente asciende a 130 000. Pero además de éstos, prestan servicio en la ciudad taxis que no cuentan con concesión oficial, llamados

coloquialmente, “piratas”. También existen empresas que ofrecen el servicio de “taxi ejecutivo” similar al de radio taxi, pero la tarifa se calcula en función de los kilómetros recorridos y no por medio de taxímetro. Además, los vehículos no cuentan con la cromática de taxi, sino que parecen ser particulares. A partir de la crisis de la década de 1970 y el ajuste económico realizado en el país, el taxi ha oficiado como receptor de desocupados del sector formal. Este mismo proceso, se da entre los años 1994 y 1997 cuando se incrementaron la destrucción de puestos de trabajo y los despidos de trabajadores. Desde el año 2008 se ha venido incrementando el número de taxis debido a la situación de desempleo de ex-trabajadores asalariados que destinaron su indemnización a la compra de un vehículo o de placas.

Es difícil saber con certeza el número exacto de personas cuya ocupación sea la de taxista, dado que no existe registro de la cantidad de taxis piratas ni de los ejecutivos, aunque tampoco de las modalidades oficiales —ya que de éstas pese a que los concesionarios deben registrar a los choferes asociados a cada vehículo, existe un alta rotación de trabajadores y los titulares de las placas no siempre cumplen con su obligación. Sin embargo, a través del cruce de distintas fuentes, podemos estimar que el número no sería menor a 300 000.

Quienes trabajan en el taxi son en su mayoría personas de sexo masculino. Según un cuestionario propio aplicado en el año 2009 a taxistas de la Ciudad, las mujeres que prestan el servicio son casos excepcionales. Resultados similares arroja la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), que establece que para el año 2006, el 99,5% de los taxistas pertenecían al sexo masculino. Según un informe de la Setravi en el año 2009, el 72% de los concesionarios³¹ son hombres y 28% mujeres. Es posible que la diferencia entre lo que nosotros hayamos y lo relevado por la ENOE, por un lado, y los datos de la Setravi, por el otro, se deba a que mujeres adquieran concesiones de taxi para luego rentarlas o prestarlas para que otro sujeto oficie de operador.

El rango etario de quienes respondieron nuestro cuestionario va desde los 18 hasta los 79 años, mostrando una concentración importante, más de la mitad, entre los 30 y 50 años de edad. Por otro lado, si analizamos el nivel de estudios que han alcanzado, resalta que es sumamente heterogéneo. Se encuentran casos que no cuentan con estudios formales, mientras otros tienen hasta universitarios completos. A pesar de ello, la mayor parte, ha culminado sus estudios secundarios, seguido por quienes han cursado la preparatoria.

³¹ Una persona que tiene a su nombre las placas es un concesionario. Un concesionario puede tener hasta cinco placas a su nombre, pero en la práctica puede tener más a través de prestanombres. Muchos de ellos rentan sus placas a operadores, con lo que quienes conducen el vehículo no son sus propietarios de las mismas, ni tienen la figura de concesionario.

Para comprender la forma de inserción laboral de los choferes, sus ingresos, formas y condiciones de trabajo es importante tener en cuenta el tipo de relación de propiedad o no que tienen con el vehículo que conducen. En ese sentido, los datos obtenidos de los cuestionarios muestran que más de la mitad de los operadores son dueños de su coche, mientras que el resto lo rentan. En términos generales, los taxistas realizan su trabajo como cuentapropistas. Sin embargo, la figura del concesionario y la relación de renta de vehículo y placas, hace pensar que podría tratarse de una relación comercial, una relación laboral encubierta o una figura híbrida, más que de cuentapropismo propiamente dicho.

La jornada laboral se extiende según lo defina el taxista, el propietario del vehículo o la base o sitio si estuviera adherido a ella, pero en general trabajan entre 10 y 12 horas por día, aunque no son pocos los que lo realizan por más tiempo, llegando a encontrar casos donde lo hacen por 16. Y trabajan en su mayoría 6 o 7 días a la semana.

Respecto de los ingresos de los choferes, los analizamos de dos maneras diferentes. Por un lado, como ingreso total (el dinero obtenido en calidad de pasaje en una jornada de trabajo). Por el otro, como ingreso neto (lo que le queda al chofer para él luego de pagar los costos de trabajar: gasolina, refacciones, impuestos, y en su caso, renta y/o cuota a la base). Tanto en los ingresos totales como en los netos, existe una gran dispersión, yendo desde quienes dicen obtener 100 y 80 hasta 1 000 y 800 pesos respectivamente. A pesar de estas diferencias, en el caso de ingresos totales se muestra una concentración entre 400 y 700 pesos diarios. Para los ingresos netos, la mayoría de los choferes dice obtener entre 100 y 300 pesos diarios. Más allá de la fuente y de los valores nominales exactos, se observan niveles más altos en los taxistas de sitio respecto de los libres. Dentro de los taxistas de sitio, también se reconocen variaciones importantes. En un sitio bien ubicado –“bien” a decir de los actores involucrados–, como en el Parque México en la Colonia Hipódromo, Delegación Cuauhtémoc, o en la zona de Santa Fe, Delegaciones Álvaro Obregón y Cuajimalpa de Morelos, los taxistas obtienen en promedio, unos 500 pesos diarios para ellos.

Queremos hacer en este punto una aclaración. Los ingresos se encuentran íntimamente ligados a la tarifa y a los viajes realizados. La tarifa vigente se encuentra congelada desde el año 2004, es decir, que por un mismo viaje se cobraba lo mismo en dicho año que en la actualidad. Sin embargo, los ingresos netos se ven mermados ante cada aumento constante del precio de la gasolina y refacciones. Entonces significa al taxista o bien que le quede menos o trabajar más horas para mantener el nivel anterior. La otra posibilidad, por supuesto de manera ilegal, es alterar el taxímetro para que corra más rápido o cobrar una tarifa fija que sería mayor a la que marcaría el reloj.

En cuanto a la protección social, no cuentan con ninguna cobertura asociada a su trabajo. Algunos, sin embargo, acceden a alguna cobertura médica universal como el Seguro Popular o como dependiente de algún familiar en el seguro (IMSS o ISSTE).

En otro orden, el hecho de que trabajen de manera relativamente autónoma como cuentapropistas, como mencionábamos, no implica que no existan organizaciones colectivas de taxistas. En efecto, en la Ciudad, existen más de 300 organizaciones³² de choferes de taxis de sitio o base, turísticos, radiotaxis o de montaña, que según la Setravi y dirigentes, las organizaciones agrupan entre el 20% y el 30% de los taxistas, que trabajan en las 1 943 bases y sitios habilitados (Secretaría de Transporte y Vialidad, 2010), aunque existen también otros no registrados. Es decir, la mayoría no se encuentra afiliada a ningún tipo de organización gremial. No hemos encontrado agrupaciones de choferes de taxis que circulan de manera libre, aunque un dirigente nos manifestó que entre sus miembros había algunos taxistas libres agremiados.

La figura jurídica usualmente escogida por ellas es la de Asociación o Sociedad Civil. Dentro de ellas pueden distinguirse aquéllas que se limitan a la representación gremial de taxistas de las que ofician además como organización social. Pero además es posible encontrar Cooperativas, Sociedades Mercantiles –lo que no implica que los taxistas sean trabajadores dependientes de ellas– y dos sindicatos –cuyo funcionamiento en relación con la representación de los taxistas es similar al de las asociaciones civiles y no al de los sindicatos tradicionales. Algunas organizaciones se nuclean en otras de oficio de nivel superior como en el Consejo Nacional del Transporte o forman parte de una organización o movimiento social más amplio, como del Frente Popular Francisco Villa o de la Confederación de Trabajadores de México. Por otro lado, algunas organizaciones se encuentran adheridas a partidos políticos; en otras los líderes pertenecen a algún partido, pero de manera individual y a título personal, no como organización; otras se declaran apartidarias, pero a veces pueden realizar actividades políticas hacia dentro y fuera de la agrupación; otras se manifiestan independientes sin ninguna participación o relación política –aunque en algunas declaradas independientes si algún “amigo” del dirigente se presenta como candidato, la organización puede apoyarlo.

Existen desde organizaciones pequeñas que agrupan entre 40 y 60 choferes, hasta otras que incluyen muchos más, 200, 500 y hasta más de 1 000. En general, las asociaciones nacen a partir de la necesidad de consolidar el espacio de trabajo o de

³² Según una base de datos propia elaborada a partir de aquéllas que cuentan con bases o sitios habilitados al año 2010, el número asciende a 344. Pero a este número deben sumarse las que agrupan a los taxis ejecutivos y es posible que otras estén en operación sin contar con bases o sitios con permiso vigente o que éste se encuentre en trámite.

gestionar determinadas garantías para choferes miembros de una organización más amplia. Otras nacen como agrupación de taxis irregulares para conseguir un amparo y así poder trabajar. Son sus principales actividades: habilitar y mantener las bases o sitios —lo que implica mantener relaciones con la Setravi y/o con las autoridades delegacionales—, asesorar a los choferes en temas de trámites vinculados al taxi (sustitución de vehículos, revista, licencia tarjetón, titularidad), revisar que los choferes lleven tarjetón, seguro y, en ocasiones, la vestimenta adecuada.

Para los taxistas, al menos al inicio, la decisión de asociarse en alguna organización suele ser una cuestión meramente instrumental. El hecho de pertenecer habilita al chofer a trabajar en alguna de las bases que posee la agrupación o, en épocas anteriores, el amparo de la organización permitía a un tolerado trabajar como si fueran regulares. En efecto, la mayoría busca en la adhesión o permanencia determinadas condiciones de trabajo que el chofer considera merecen ser tenidas a cambio de las obligaciones —especialmente el pago de cuota— que la organización impone.

Fuentes

Instituto Nacional de Información Estadística y Geográfica (2006), Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

Secretaría de Transporte y Vialidad. (2009). 3er Informe 2009. Recuperado el 27 de octubre de 2009, de la Web de la Secretaría de Transportes y Vialidad de la Ciudad de México, <http://www.setravi.df.gob.mx/informes/2009/presentacion.html>

Secretaría de Transporte y Vialidad (2010), 4to Informe 2010. Recuperado el 09 de noviembre de 2010, de la Web de la Secretaría de Transportes y Vialidad de la Ciudad de México, http://www.setravi.df.gob.mx/wb/stv/4o_informe_setravi

Relaciones de Trabajo de los Metrobuseros

El trabajo en el servicio de microbús se ha caracterizado como una forma de trabajo cuasi-artesanal, donde prevalecen fuertes relaciones de subordinación hacia los líderes, con una reproducción económica basada en el excedente de la llamada cuenta o renta diaria. Todo, articulado socialmente por la experiencia cotidiana del trabajo precario.³³ Tras la implantación de flujos de corredores con un sistema de transporte

³³ Para un acercamiento más en profundidad sobre la experiencia de los trabajadores del transporte concesionado y problemáticas socio laborales, puede consultarse: Martínez, Carlos Clemente (2010),

de unidades articuladas conocido como *Bus Rapid Transit* (BRT) y las formas de participación que promovió el gobierno de la ciudad, las organizaciones de transportistas enfrentaron un fuerte cambio organizacional al estructurarse en empresas. Actualmente, el sistema Metrobús está conformado por siete empresas de transporte encargadas de operar las unidades articuladas,³⁴ fideicomisos privados, empresas de recaudo, y por el organismo público descentralizado del Gobierno del Distrito Federal que administra, planea y controla el sistema de corredores. Así, los anteriores concesionarios del transporte del esquema microbús, pasaron a convertirse en accionistas de las nuevas empresas, y los conductores, caracterizados por la relación social y política de subordinación que los definía en las organizaciones, aparentemente se rompió en la inclusión al nuevo esquema de transporte que abogaba por una relación laboral formalmente definida. Este proceso ha sido interpretado, de acuerdo a sus características generales, como una rotunda transformación que va del cielo a la tierra, o como pasar de una alta edad media al capitalismo. Es decir, la transformación esencial en la explotación del servicio dejó de ser una relación simple (microbús), a una forma de explotación que implicó un montaje con una especializada logística informatizada y un fuerte proceso de cambio tecnológico (Metrobús). La relación laboral se configuró entorno a la cualificación de los trabajadores conductores y no con base en sus relaciones socio-políticas previas.

De acuerdo a los resultados de recientes investigaciones socio laborales, el proceso de cambio de una actividad laboral como la conductor de microbús a operador de unidad articulada, estuvo articulado por los siguientes elementos que a continuación mencionamos de manera resumida.

La ocupación del conductor de microbús, se caracterizó por ser un proceso de trabajo autoregulado, con amplios marcos de libertad y distintos traslapes del ámbito laboral con otros ámbitos de la vida, como la familia, la organización, la política, el ocio y el culto. Con un significado del trabajo configurado con altos grados de libertad y articulado en lo concreto desde la precariedad cotidiana, el conductor de microbús transitó a un esquema laboral caracterizado por un proceso de trabajo fuertemente re-

“El trabajo en la transición del microbús al Metrobús: identidad y movimiento social”, en Enrique de la Garza (coord.), *Trabajo, Identidad y Acción colectiva en trabajadores no clásicos*, México: UAM-I (En prensa).

³⁴ En sus dos líneas, el sistema de Metrobús está conformado por las empresas transportistas: Red de Transporte de pasajeros del Distrito Federal (RTP), Rey Cuauhtémoc S.A. (RECSA), Corredor Insurgentes S.A. (CISA), Corredor Oriente - Poniente S.A. (COPSA), Corredor Tacubaya-Tepalcates (CTT), Sánchez Armas José Juan (SAJJ) y Corredor Eje 4-17 de marzo (CE4-17M).

gulado y controlado.³⁵ Entre las operaciones más cotidianas sobresalen: 1) La conducción estandarizada sobre carriles confinados, respetando normas de velocidad, distancia, tiempo, flujo, acceso y desincorporación; 2) cumplimiento con la imagen institucional y pulcritud establecida por el organismo regulador y la empresa; 3) colaboración en las necesidades de ajustes al servicio, atención, solución de contingencias y flexibilidades que requiera; 4) respuesta inmediata de acuerdo a procedimientos establecidos; y 5) capacitación periódica que la empresa difunda para su profesionalización.

La experiencia construida de los trabajadores sobre el cambio en el proceso de trabajo, durante el tránsito de un esquema laboral (microbús) a otro (Metrobús), no fue fácil. Para explicar este proceso, mencionaremos las más relevantes características y dinámicas, a partir las condiciones actuales en que los operadores laboran. Primero, la conducción de los operadores en el sistema BRT actualmente no ha sido plenamente estandarizada. De acuerdo a los fines que persigue este sistema de transporte, la regulación estricta del trabajo y los procedimientos de ejecución, son fundamentales en el ejercicio de la actividad laboral. Sin embargo, no se ha socializado el proceso de trabajo como una actividad compartida y basada en elementos comunes de reconocimiento por los trabajadores. Se han filtrado las fuerzas políticas y diferencias sociolaborales que nacieron en las propias organizaciones de transportistas. Actualmente, en la composición del sistema de transporte, se siguen transmitiendo y reproduciendo, por conducto de las nuevas empresas, factores que impactan en las control y regulación del trabajo. La intrusión de estos factores ha contribuido a la interpretación de que existen en el trabajo, formas de evaluación y regulación injustas caracterizadas por favoritismos hacia ciertas empresas. Aunque se ha buscado estandarizar el proceso, las diferencias concretas de cómo y en qué condiciones se trabaja, están configurando grupos de trabajadores no afines meramente con la actividad en sí, sino con la afinidad de la empresa en la que se labora. Los efectos concretos son las resistencias en el trabajo, la confrontación entre trabajadores de distintas empresas durante la actividad laboral (es decir, durante la conducción en los carriles confinados), y conflictos con los distintos agentes reguladores del servicio como supervisores y controladores principalmente.

Segundo, la conducción especializada de unidades articuladas ha significado, para los conductores, profesionalización y cierta gratificación personal en el trabajo,

³⁵ Actualmente se estima que el número total de conductores de unidades articuladas es de alrededor de cuatrocientos trabajadores. El número es una estimación, ya que no existe una base de datos plena, que recupere de manera puntual, condiciones o datos sobre desempeño de los trabajadores. Debe sumarse a lo anterior, la reserva sobre la información que las empresas tienen de sí.

respecto a la actividad anterior de conducir microbuses. Sin embargo, la llamada profesionalización de la actividad basada en la capacitación constante, (de acuerdo al testimonio de diversos trabajadores), no está promoviendo el aprendizaje de nuevos conocimientos técnicos sobre la tecnología de las unidades, o sobre mantenimiento o reparación físico-mecánica alguna. Sino que simplemente, se están promoviendo habilidades que reproducen únicamente la sensibilidad del conducir y no la construcción de algún conocimiento o dominio especializado que pudiera promover para el conductor, desarrollo personal en alta cualificación o algún elemento que promueva el ascenso y promoción en su trabajo. La estructura actual no permite que los trabajadores lleguen a ser más que lo que son: conductores.³⁶

Por otra parte, de acuerdo a lo que se ha identificado como los beneficios dentro del nuevo esquema de transporte para los conductores, sobresalen los siguientes: 1) horarios definidos trabajo de ocho diarias bajo una programación regulada; 2) prestaciones de ley (Seguro social, SAR, Infonavit, prima vacacional y aguinaldo); 3) seguimiento de desempeño diario; 4) profesionalización mediante una capacitación constante y dedicada; y 5) procedimientos de trabajo definidos y establecidos. Respecto a los dos primeros incisos se pueden hacer las siguientes indicaciones.

Por una parte, la jornada de trabajo constituida por horarios fijos de ocho horas y un día de descanso a la semana, de acuerdo a las experiencias recuperadas de los operadores, sí ha marcado una gran diferencia respecto a la actividad laboral anterior en el microbús. Jornadas que podían extenderse hasta más de 18 horas, en el nuevo esquema se respetan de acuerdo a la ley. Sin embargo, de acuerdo a la empresa reguladora que se trate, los horarios de ingreso pueden no ser uniformes, ya que se programan de manera diferente cada semana de acuerdo a distintos factores que influyen en el servicio del transporte, como los horarios o temporadas de alta o baja demanda. Las jornadas establecidas han permitido organizar el tiempo personal de los trabajadores, delimitando los ámbitos de la vida en familia, el ocio, etc. respecto al trabajo. Tal delimitación entre ámbitos sociales, ha sido considerada por los trabajadores, altamente favorable. Tal condición ha permitido un mejor manejo del tiempo para la puesta en marcha de ciertos proyectos personales o familiares. Sin embargo, la asignación de las jornadas tiene la característica de ser aún mediada por el vínculo socio-político que existe entre el trabajador y la empresa u organización. Según testimonios, los mejores horarios son asignados a los trabajadores más afines, ya sea por lazos de amistad o parentesco.

Respecto al beneficio de las prestaciones laborales, la más altamente valorada es la seguridad social. La oportunidad de contar con el acceso a la salud, tanto personal

³⁶ Esto es parte de la razón (junto a la ausencia de incremento en los salarios) del porqué distintos conductores estén renunciado actualmente a su empleo.

como de su familia, ha significado para muchos operadores, una experiencia nueva que está contribuyendo concretamente, al bienestar familiar de los conductores. Esta prestación es muy valorada, porque los conductores nunca tuvieron experiencia alguna en apoyo a su salud, salvo aquella que de manera precaria, podían costear. En muchos casos se ha convertido en la razón principal y a veces única, de conservar aún el empleo cuando el trabajo no está siendo del todo gratificante.

Las características y relaciones laborales concretas que las empresas tienen con sus trabajadores, siguen aún estando articuladas por formas similares de ejercer el poder en el esquema concesionado. Dependiendo del tamaño de la empresa, el número de trabajadores, la participación en la explotación del corredor, entre otros factores, provocan fuertes diferencias que impactan en el monto del salario, diferencias en prestaciones y en regulaciones concretas de cómo hacer el trabajo. El salario de los conductores de unidades articuladas está ubicado en un rango que va, desde los seis mil pesos hasta alrededor de los diez mil, eso dependiendo de la empresa en la cual se trabaje. Un conocimiento que de inicio les fue comunicado antes de su contratación, fue que la ganancia real para los trabajadores se vería concretizada a lo largo del tiempo y no de manera inmediata. Por ejemplo, el monto del salario y el disfrute de nuevas prestaciones, se vería incrementado de acuerdo al grado de consolidación que la empresa tuviera y a la productividad que se lograra alcanzar. Sin embargo, desde el origen de la primera empresa de BRT hace ya más de cinco años, los incrementos en el salario y las prestaciones, de acuerdo al testimonio de los conductores, han sido escasas e incluso nulas. Como chóferes de microbús, el monto real que llegaban a conseguir en su ingreso, era superior al actual. Sin embargo, los conductores opinan que los horarios establecidos de trabajo y el goce de la prestación del seguro social, son elementos que compensan al bajo ingreso.

Entre los más importantes retos que a corto y mediano plazo tiene este esquema de transporte BRT para con sus trabajadores son los siguientes: 1) mejoras de procedimientos de ejecución y control en el proceso de trabajo. Debido a que la actividad laboral está enfocada a la producción del servicio de transporte, las complejidades que trae consigo (como la saturación en capacidades de traslado de usuarios, limitación del flujo de los corredores, etc.), la planeación del proceso de trabajo no debe basarse exclusivamente en normas o reglamentos de operación fuertemente regulados, sino que junto a ello, también debe articularse procesos sociales de integración entre los trabajadores, para que el sistema tanto sea eficiente como también sea un organismo vivo que esté articulado más por elementos comunes que por sus diferencias; 2) la promoción de salarios competitivos. Los operadores aún siguen esperando las mejoras concretas del cambio de esquema laboral. Los beneficios, en su opinión, deben verse traducidos fundamentalmente en el monto de sus salarios, como característica

básica del reconocimiento de su trabajo; 3) por último, uno de los retos más grandes, es la construcción y reproducción de la estabilidad laboral de los trabajadores. El origen social precario de donde provienen, no debe reproducirse en este nuevo esquema empresarial. Las diferencias concretas en el ejercicio del trabajo, el monto de los salarios, las prestaciones de ley y la representación sindical³⁷, son algunos de los más relevantes factores que están construyendo dentro del servicio de Metrobús, desigualdad social entre quienes laboran. El servicio de transporte BRT, tiene ante sí, la posibilidad de articularse como un sistema o entramado de correspondencias donde se promueva, tanto la productividad y eficiencia de su servicio, como el sentido y visión de futuro en sus trabajadores.

Características de Ocupaciones no Clásicas en el Distrito Federal

	No. de trabajadores	No. de empresas	Contratos	Sindicato u Organización	Salario	Mano de obra	Condiciones de trabajo
Call Centers	45 2000 2010	23 000 2010	Individuales + Protección	De protección	4 000 a 6 000 mensuales	Estudiantes, Jóvenes, Mujeres	Alta rotación, flexibilidad, SS
McDonald's	12 000	387 Restaurantes y 113 puntos de venta	Contrato colectivo de protección	De protección	3 000 A 4 000 al mes según horas trabajadas	Estudiantes Jóvenes entre 16 y 24 años	Alta rotación externa, SS
Wal-Mart	184 000	1750 Tiendas	Por tiempo determinado	De protección	3 000 pesos mensuales	Jóvenes Nivel educativo bajo	Alta rotación externa, Seguro Social
Extras de televisión	No existe una cifra oficial (diversas fuentes señalan entre 15 y 30 mil extras flotantes en el DF)	Productoras de TV, cine y comerciales	Colectivo en calidad de eventuales y transitorios; por obra, como prestador de servicios profesionales; o meramente verbales	Sitatyr, srym y agencias de colocación	Muy irregular (entre 100 y 350 pesos por jornada diaria eventual)	Muy diversa (hombres, mujeres y niños de edades indistintas, con un nivel educativo heterogéneo)	Sin ninguna prestación (sin estabilidad laboral, con jornadas superiores a las 12 hrs., sin tiempo de descanso o comida)

Continúa...

³⁷ De acuerdo a información de carácter público, de las siete empresas transportistas que dan servicio en sistema Metrobús, sólo existen cuatro sindicatos. Fuente: <http://www.juntalocal.df.gob.mx/contratos1/consulta_contratos_campo.html> Página consultada el 23 de agosto de 2010.

...continuación

Ambulantes del Centro Histórico	De 10 a 20 mil toreros	De 1 000 a 2 000 empleadores	Convenios con gobierno Distrito Federal, policías, empleadores	120 Organizaciones (25 las principales)	5 mil mensuales	50% mujeres, nivel primaria	Sin prestaciones, inestabilidad, flexibilidad en el horario
Tianguistas	46 700 en el D.F.	1 420 en el Distrito Federal	Convenios con gobierno Distrito Federal	20 en Coyoacán, 1 en Salado	200 a 600 por día	Primaria y secundaria 2/3 mujeres	Sin prestaciones
Vagoneros	2 856 más familias que trabajan los fines de semana	16 Organizaciones en las 11 líneas del Metro	Acuerdos entre autoridades y organizaciones	16 Organizaciones	8 000 pesos mensuales	15 a 25 años de edad Educación básica. Invidentes, madres solteras, estudiantes, migrantes	Sin prestaciones y alto grado de acosos por parte de las autoridades
Microbuse-ros	36 808 Con licencia (80 000 en total)	104 rutas	Concesiones otorgadas por la autoridad a propietarios de micros; acuerdos verbales entre concesionario y chofer, Ingresos por comisión	No sindicatos	1 a 4 salarios mínimos por mes	Choferes hombres, edades diversas, bajo nivel educativo	Jornada > 48 horas por semana sin prestaciones
Taxistas	180 000 Con licencia (300,000 en total)	50% son dueños del taxi	Concesiones, licencias, renta	300 Organizaciones	5 000 pesos mensuales	Hombres Edad y nivel educativo diversos	Jornada de 10 a 12 horas diarias sin seguridad social
Metrobuse-ros (conductores de Metrobús)	Alrededor de 400 conductores	7 Empresas transportistas	Contratos colectivos e individuales (según empresa)	4 Sindicatos	De 6 000 a 10 000 pesos mensuales (Según empresa)	99% Hombres, Edad de 25 a 45 años, educación mínima de secundaria	Jornada de 8 horas diarias. Prestaciones (Seguro social, Infonavit, prima vacacional y aguinaldo)

III. Relaciones Laborales y Conflictos Sindicales

Los proyectos de Reforma Laboral a mayo del 2011

Enrique de la Garza Toledo

Introducción

Históricamente, el Derecho Laboral en lo que concierne a los Códigos del Trabajo nació con plenitud a principios del siglo xx en un contexto capitalista escasamente regulado, aunque en siglos anteriores hubo antecedentes parciales. El derecho laboral fue consecuencia del desarrollo capitalista, específicamente del crecimiento en el número de asalariados del capital en condiciones fabriles (maquinismo) y de la conflictividad social y política que lo acompañó a raíz de la agudización de “la situación social” o precarización extrema de la clase obrera con amplia arbitrariedad empresarial. Estos fenómenos eran propios del capitalismo liberal, terreno en el que aparecieron los primeros sindicatos, partidos e intentos revolucionarios del naciente proletariado.

El Derecho Laboral no fue resultado de la iniciativa espontánea o humanitaria de los patronos, sino del empuje de ese naciente movimiento obrero. Su objetivo no fue equilibrar oferta y demanda de trabajo para que salario y empleo se fijaran por simples condiciones del mercado de trabajo, más bien atendió a los costos de reproducción de la mano de obra (distinción marxista entre precio de la fuerza de trabajo o salario, como costos de reproducción de la mano de obra, con respeto del valor del Trabajo como trabajo incorporado a las mercancías por la fuerza laboral durante la jornada de trabajo). La Teoría inspiradora del derecho laboral en sus orígenes no fue la Teoría Económica Neoclásica también naciente en el mismo período y que siempre ha sido crítica del Derecho Laboral, interpretado como una rigidez institucional que interferiría en la libre asignación de los factores de la producción por el mercado.

El objetivo principal del Derecho Laboral no fue el mercado de trabajo o el equilibrio entre oferta y demanda de trabajo¹ sino los derechos y obligaciones de los trabajadores ocupados y de sus patrones: condiciones de trabajo, los efectos de reestructuraciones productivas, formas de gestión de las disputas entre el capital y el trabajo, derechos colectivos de asociación, contratación y huelga. El fundamento de las demandas que llevaron a la codificación de derechos y deberes se basó en la cuestión vivencial de cuáles serían las condiciones mínimas legítimas de reproducción de los trabajadores junto al anhelo de mejorarlas. Otro supuesto fue que entre el capital y el trabajo había un conflicto estructurado, término acuñado por Edwards pero que le precedía, en cuanto a que los intereses entre estas dos partes de la relación capital-trabajo nunca podrían igualarse, por más que se acercaran a través de la negociación colectiva. En unas concepciones (Perlman) (esposos Webb), simplemente porque siempre habría la posibilidad de que entraran en contradicciones la mejoría de las condiciones de vida y de trabajo de los obreros con la búsqueda de ganancia del capital. En otras, porque la existencia de la ganancia presupondría estructuralmente a la explotación (marxismo). Las tres corrientes principales del movimiento obrero en la primera parte del siglo xx (*Business Unionism*, Socialdemocracia y Comunismo-Anarquismo) de una forma o de otra, partían en sus demandas y luchas con impactos diversos en el Derecho Laboral, en el que el conflicto entre el capital y el trabajo era estructural y no podría anularse durante la vigencia de las relaciones capitalistas de producción. De estas consideraciones quedaba fuera el socialcristianismo, para el que la lucha de clases era una anomalía que podría subsanarse moralmente. Aunque también en esta concepción, como en las otras, se negó que el Trabajo fuera un simple factor de producción y un costo más en el proceso de ésta. De ahí, el planteamiento impreciso que está en muchas legislaciones en cuanto a que el Trabajo no es una mercancía. Ciertamente lo es y, a la vez, es actor social, laboral, económico, que como actor interactúa con otros (en el trabajo con mandos medios y gerencia) y, sobre todo, tiene subjetividad. En otras palabras al Trabajar se interactúa no sólo con los medios de producción, sino con otros actores y como toda interacción, conlleva significados y unos actores y otros se guían por dichos significados. Es claro que el Trabajo es en parte una Mercancía, tienen un costo, se compra y se vende como Fuerza de Trabajo y logra generar valores que encarnan en mercancías, pero no es sólo esto, sino que está en una relación laboral al mismo tiempo que en la producción. El Derecho Laboral se refiere fundamentalmente a esta relación entre el capital y el Trabajo, específicamente dentro del proceso de trabajo, aunque incluya el proceso de emplear

¹ En general en este ensayo dejaremos de lado la distinción entre Trabajo y Fuerza de Trabajo y hablaremos simplemente del Trabajo, esto en aras de ser mejor entendidos.

y desemplear, así como a las instituciones que regulan el conflicto entre capital y trabajo. En cuanto a la relación laboral es básicamente entre dos partes con relación a la producción (también la circulación) que tienen diferentes funciones, pero cuyos intereses y formas de significar pueden diferir y entrar en conflicto. El Derecho Laboral tampoco parte del supuesto de actor racional y cultural y emocionalmente puede haber acciones ilegítimas que desencadenen el conflicto, además de cogniciones, valores morales y estéticos o cuando se violentan costumbres, tradiciones, mitos y ritos.

Actualmente el derecho laboral clásico ha sufrido fuertes embates de la visión economicista neoclásica del trabajo. El razonamiento de esta perspectiva no es complejo: economías abiertas requerirían del incremento en la competitividad (precios más bajos, mejor calidad, mejor oportunidad en los suministros del producto) y para esto habría que eliminar rigideces en la asignación del factor Trabajo. Habría que ir hacia la máxima flexibilidad en cantidad de trabajadores y su salario, de acuerdo con su propio mercado, pero sobre todo con el mercado del producto que hoy se supone más fluctuante e incierto que en el pasado anterior a los años ochenta. Lo anterior se traduciría en agilidad para achicar o expandir la planta laboral, pagar de acuerdo con productividad, se añadirían la movilidad interna dentro del proceso de trabajo y polivalencia. Una forma que sintetizaría estas formas de flexibilidad sería el *outsourcing*.

Se trata de la flexibilización del Trabajo, que, en términos de Derecho y contratación colectiva implica relación laboral menos rigurosa. Objetivos de la oleada de flexibilización, iniciada con amplitud en el mundo, hacia los años ochenta han sido: disminuir los costos laborales (salarios, prestaciones, gastos de seguridad social), pero también, en cuanto a la relación laboral, lograr mayor eficiencia de los ya empleados y minimizar la ingerencia de las organizaciones de los trabajadores que pueden “romper el equilibrio”.

En cuanto al tema de flexibilización de la relación laboral es pertinente la diferencia entre flexibilización neoclásica y la toyotista. La primera, pone el acento en el mercado de trabajo (empleo y desempleo en cantidad, precio y calidad de la mano de obra), en tanto que la segunda, mira más al interior del proceso de trabajo, sin acentuar aquella flexibilidad numérica vinculada con el empleo y desempleo. Esta introdujo en su momento las ideas de movilidad interna, polivalencia, recalcificación, identidad y nueva cultura laboral, trabajo en equipo y sindicato de la casa. La primera se enfoca en los costos laborales y cómo disminuirlos y la segunda, añade aspectos culturales y subjetivos que entran en las relaciones laborales con la empresa y con el trabajo.

Las dos concepciones parecieran coincidir en la práctica de las empresas, pero parten de principios diferentes. La neoclásica de una concepción individualista metodológica (el actor racional calcula y decide individualmente sus acciones) y

Racionalista (la forma de decidir es por cálculo del costo beneficio). Todos los actores, sean obreros o patrones, serían interesados y calculadores que buscarían maximizar sus beneficios. Para que estos actores individualistas y calculadores tuvieran su máxima expresión —condiciones que llevarían a un óptimo económico y social— habría que suprimir rigideces de tipo institucional. Para nuestro caso, se pueden leer como rigideces los contratos colectivos y leyes laborales, aunque también en comportamientos irracionales derivados de culturas, costumbres y tradiciones. Con seriedad a nadie se le ha ocurrido el retorno al desregulado siglo XIX y no porque falten los argumentos teóricos, sino por temor a la revuelta. Se han conformado con debilitar el Derecho Laboral, desregulando al máximo las relaciones laborales o bien incrementando las prerrogativas de las empresas para decidir asuntos del Trabajo. Dentro de esta concepción, la idea de que al trabajador ya se le ha pagado con el salario lo que vale su Trabajo. Por lo tanto, no es responsabilidad de la empresa hacerse cargo de sus necesidades de salud presentes o de supervivencia al jubilarse, sino que es tarea del trabajador formar sus propios fondos.

Por el contrario, la concepción toyotista miró al interior del proceso de trabajo e incorporó elementos no individualistas como el trabajo en equipo y, sobre todo, las partes “blandas” no reducibles a costos que influyen sobre la productividad como la identidad con el trabajo y la empresa. En general, la cultura laboral.

En síntesis, el Derecho Laboral clásico surgió de la presión estructural del desarrollo capitalista, pero también de los significados, decisiones y acciones de los de abajo, que muchas veces se tradujeron en graves conflictos de clases. Con el Estado Social, el Derecho Laboral adquirió plena institucionalidad, al grado de volverse parte del funcionamiento de esta forma de Estado y del modelo económico que lo acompañó, aunque a partir de la década de los ochenta ha cambiado así como la forma de articular a los actores del Trabajo.

El Derecho Laboral no ha seguido nunca en forma mecánica al desarrollo de la economía o del Estado, porque depende además de las relaciones de fuerzas entre las clases sociales. Y también de las concepciones que guían las acciones colectivas, dentro de las que se encuentran las Teorías Legítimas en cada época, sobre todo en los campos de la economía y del propio Derecho Laboral. En la época actual es la Teoría Económica Neoclásica la que presiona a lo jurídico laboral y trata de subordinarlo. En otros momentos, ha sido el Derecho el que presionó para que la Teoría Económica siguiera rumbos más amables hacia los trabajadores, e incluso orilló para que la reestructuración tecnológica, organizacional o en las relaciones laborales, siguieran ciertos rumbos de “vía alta”.

Aun reconociendo el dominio de los neoclásicos durante el período Neoliberal en teoría económica, no por esto tendríamos que aceptar todos sus supuestos:

1. El individualismo metodológico combinado con el actor racional, puesto que hay concepciones alternativas más complejas como las teorías de la agencia.
2. No tenemos por qué asumir los conceptos de externalidades o de errores de mercado para explicar las fallas de la Teoría Económica. En contraposición, podemos plantear que las instituciones no son males que hay que soportar por motivos políticos, sino parte constituyente de las sociedades, que no hay Sociedad (que incluye a la economía) sin instituciones. En fin, que una Teoría Económica que no incorpore el juego institucional es poco realista.
3. Que hay un nuevo contexto que la mayoría no escogimos (neoliberalismo + globalización) que ejerce presiones sobre las empresas para mantenerse en el mercado, pero que no hay un sólo camino para lograr dicha competitividad. Que las determinantes de la competitividad son complejas puesto que entran relaciones internas de la empresa (tecnología, organización, relaciones laborales, calificación, culturas del trabajo y gerenciales) y externas (encadenamientos productivos y de servicios, mercado de trabajo, relaciones industriales, entorno institucional y político), así como niveles *mezzo* y macro sobre los que el control de la empresa puede ser menor (macroeconomía, relaciones entre ramas de la producción, intercambios económicos internacionales, tasa de cambio, crédito y tasa de interés). En este panorama complejo de lo que puede influir sobre la competitividad y la productividad, resulta muy simplista poner el acento sólo en el costo laboral. Es cierto que en condiciones como las de México, éste pareciera ser el camino más viable para el capital —la “vía baja” del crecimiento— considerando la abundancia de mano de obra no calificada, su debilidad organizativa por el predominio del corporativismo sindical y al haber gobiernos autoritarios *pro empresa*. A estas alturas esta vía, sintetizable en los bajos costos laborales tampoco ha sido viable para sostener un modelo industrial: como el maquilador para nuestro caso, porque este pareciera haber llegado a su límite para incrementar la productividad desde el inicio de este siglo (De la Garza, 2005). Este es el modelo industrial y de producción principal que ha privado en México durante el neoliberalismo y no ha permitido un desarrollo económico aceptable —una tasa de incremento promedio anual del (Producto Interno Bruto) PIB y del empleo, muy bajas— durante los últimos 25 años, acompañado de un crecimiento poco satisfactorio del mercado interno. Insistir en este modelo o tratar de profundizarlo, puede llevar al desastre a este país porque a partir del año 2000 ya había entrado en estancamiento o franca crisis de productividad. Esto porque sobre la productividad no sólo influyen los costos laborales y habría que buscar nuevas formas compatibles con el crecimiento de los salarios y el empleo.

El Estado Social (interventor en la economía y benefactor) funcionó desde los años treinta hasta finales de los setenta y tuvo grandes logros. El Neoliberalismo con apenas 25 años de establecido ya muestra signos de agotamiento.

En síntesis, sobre el Derecho Laboral habría que reivindicar principios muy clásicos:

1. Que el Derecho Laboral no tiene por qué seguir a determinada concepción en Teoría Económica, sobre todo cuando ésta muestra cada vez más su impertinencia.
2. Que el Derecho Laboral puede ser un parámetro para probar “vías altas” de desarrollo
3. Que el objetivo central del Derecho Laboral es que los trabajadores laboren, vivan y mueran cada vez mejor.
4. Que el Derecho Laboral no se inspira en ninguna esencia humana cristiana, sino que es una construcción social e histórica en determinadas relaciones de fuerza.
5. Que el Derecho Laboral debe partir de que en el mercado de trabajo no hay igualdad, de que el eslabón más débil es normalmente el trabajador y que, por tanto, entre obreros y patrones puede haber contradicción de intereses, aunque pudieran llegar a acuerdos parciales. La posibilidad de conflictos de intereses es endémica. La relación laboral puede ser vista como espacio de lucha y de negociación, por tanto un tema central de dichas relaciones de trabajo es cómo se toman las decisiones sobre la producción.
6. Que el Derecho Laboral no debe estancarse en cuanto a cómo concebir las formas de representación, que la figura sindical fue históricamente muy relevante, pero que otras también aparecieron hace tiempo, como los Consejos de fábrica.
7. Que el antiguo problema de la democracia en los sindicatos sigue vigente, que no se resuelve solamente con el voto secreto, universal y directo.
8. Que resulta imperioso expandir el concepto de Trabajo y de Relación Laboral, de tal forma que del Derecho Laboral sean materia los trabajadores no asalariados, los familiares, propietarios que trabajan y la definición de derechos para las zonas cada vez más grandes de “relaciones oscuras de asalaramiento” (de confianza, por comisión y por honorarios). Entrando con esto al tema del trabajo informal, en el que hay asalariados y no asalariados o no reconocidos como tales.

Los fundamentos empresariales para la reforma laboral en México

El tema de la reforma laboral en México se inició públicamente en 1988 —cuando la flexibilización de los contratos colectivos ya comenzaba— con un pronunciamiento de

la Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio (Concanaco) y la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex) sobre la necesidad de flexibilizar las relaciones laborales frente a la Globalización, para lograr modernizar los procesos productivos y dar confianza a los inversionistas. En 1989, el Senado hizo un foro de consulta muy incipiente sobre el tema del que no se extrajeron conclusiones: la Confederación de Trabajadores de México (CTM) se opuso a la reforma, el Sindicato de Trabajadores de la República Mexicana (STRM) y el Frente Auténtico del Trabajo (FAT) estuvieron en favor. En 1994; la Coparmex con la Concanaco y la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación (Canacina), hicieron una propuesta pública de reforma al candidato del Partido Revolucionario Institucional (PRI), a la presidencia de la República. En 1995 entre la Coparmex y la CTM se firmó el acuerdo por una nueva cultura laboral. En 1997, el Partido de Acción Nacional (PAN) fue el primero en definir todo un proyecto de reforma de la Ley del Trabajo, redactado por el despacho De Buen. En 1998, el PRD contribuyó en la reforma. En 2002, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STYPS) convocó a organizaciones empresariales y sindicales, incluyendo a la Unión Sindical de Trabajadores (UNT), a la llamada mesa central de decisión, de donde salió un nuevo proyecto, presentado en 2003 solamente por las organizaciones empresariales y las sindicales corporativas ante la Cámara de Senadores. Otro tanto hizo el PRD con la UNT —previa salida de la mesa central de decisión— basada en el antiguo proyecto de ese partido político. Estos proyectos nunca llegaron a las comisiones de Trabajo de las respectivas cámaras, ni mucho menos a discutirse en sus plenos.

En 2006, con el nuevo gobierno panista se activó una propuesta de la STYPS con el apoyo de abogados patronales muy conocidos y que finalmente fue adoptado por el PAN. Más adelante el PRD retomó su último proyecto, lo amplió y detalló en 2010. Por primera vez, el PRI hizo algo al respecto y en diciembre del 2010 buscó consensarlo con empresarios, PAN y STYPS con el objetivo de presentarlo por la vía rápida para su aprobación ante las cámaras. La incomprensión empresarial de algunos de los signos corporativos añejos impidió que se llegara a puerto final en el 2010, sin embargo las partes empresariales, sindicales corporativas y gubernamentales llegaron a un consenso en marzo del 2011 que conformó el “proyecto del PRI”.

Está claro que en esta larga de historia de 22 años de discusión sobre la reforma laboral ha sido el sector empresarial o quienes juegan con éste, los más interesados en dicha reforma. Ésta es la línea empresarial de la reforma apoyada por el PAN y finalmente por el PRI y los sindicatos corporativos. La otra línea “reformista” viene sobre todo del STRM a la cabeza de la UNT —aunque hay diferencias entre sus sindicatos— vinculado con el PRD.

En esta larga historia, han cambiado contenidos específicos de los proyectos o demandas, pero sólo uno se ha mantenido en la línea empresarial, se ha detallado y precisado como su punto más importante: la flexibilidad de las relaciones laborales. La argumentación no ha cambiado, excepto cuando Javier Lozano Secretario del Trabajo del ex presidente Vicente Fox, trató de combinar los argumentos empresariales tradicionales con los de la doctrina social de la iglesia católica:² la globalización y la apertura económica requieren de flexibilidad laboral para tener costos laborales más bajos y mayor productividad, que sería la base de mayor competitividad.

Hemos sostenido que la argumentación empresarial es simplista en el debate actual sobre competitividad y productividad, al menos en los aspectos siguientes:

1. Que no es lo mismo la flexibilidad neoclásica que pone el acento en los costos de la mano de obra, en el mercado de trabajo y busca desregular las leyes laborales y de seguridad social, que la toyotista que mira al interior del proceso de trabajo con una perspectiva de relaciones sociales en el trabajo.
2. Que es motivo de debate del nivel de flexibilidad que permite óptima productividad, porque en la concepción toyotista de productividad influyen sobre ésta factores blandos como la identidad y la cultura laboral y, por lo tanto, no necesariamente a mayor flexibilidad tendríamos mayor productividad. Se discute en cuál de las formas de la flexibilidad (en el empleo, salarial, funcional, a través del *outsourcing*) habría que poner el acento. Por ejemplo, la Organización de Cooperación para el Desarrollo Económico (OCDE), señaló que se ha sobrevaluado la flexibilidad externa (poder emplear y despedir con facilidad) frente a los beneficios de la interna (movilidad interna, polivalencia con recalcificación).
3. Se argumenta en abstracto sobre globalización y productividad, olvidando las características concretas del mercado de trabajo en México: 60% de los ocupados en condiciones de informalidad, sea porque trabajan en unidades económicas informales o bien en empresas registradas que no respetan sus derechos laborales: El costo laboral/costos totales en las empresas mexicanas no

² El argumento católico empieza por la igualdad entre obreros y patrones, desde el punto de vista de su esencia divina, la misma alma. Por esto deben formar una comunidad de amor en la empresa, no hay justificación para la lucha de clases. Pero el realismo del mercado impone a las empresas ser competitivas, para lo que se adoptan las recetas toyotistas –trabajo en equipo, multihabilidades y sobre todo una nueva identidad con la empresa (De la Garza, 2006).

es particularmente elevado (en 1989 en la manufactura esta proporción representaba 24.7% y en 1994 bajó a 16.9%).

4. Que en las grandes empresas formales entre 1985 y 1995 ya hubo una primera etapa de flexibilización de los contratos colectivos de trabajo, especialmente en empresas que fueron privatizadas (Bancos, FFCC, Siderurgia, Aviación, Telmex), pero también en grandes empresas que nunca fueron del Estado como las automotrices terminales y también en paraestatales como Pemex y Comisión Federal de Electricidad (CFE). Permanecían como casos anómalos no flexibilizados la Comisión de Luz y Fuerza del Centro (CLYFC) y una parte de los Contratos de Ley, de estos unos desaparecieron y otra parte de las empresas se flexibilizaron a través de los contratos singulares. Una investigación con muestra representativa de contratos colectivos de Jurisdicción Federal concluyó en los noventa que la flexibilidad del trabajo en promedio era de nivel medio y no baja (De la Garza, 2006). Los proyectos de reforma han soslayado (excepto el del PRD) que además de la Ley Federal del Trabajo (LFT) hay al menos otro régimen de relaciones laborales, el llamado Aparatado B, que regula dichas relaciones en la burocracia del Estado y en donde se concentran alrededor de casi dos millones 200 mil trabajadores.
5. Que los trabajadores amparados por Contratos Colectivos de Trabajo (CCT) supuestamente serían los más protegidos, aunque algunos estudios (Bouzas, 2009) plantearon la extensión de los llamados contratos de protección y sólo 9.8% de la Población Económicamente Activa (PEA) se encontraba sindicalizada en el 2006.

El otro gran tema que apareció en el debate sobre la reforma hasta los noventa fue el de los derechos colectivos: asociación, contratación colectiva y huelga. La introducción de esos temas provocó una primera polarización entre los proyectos del PAN, con énfasis en bajar costos laborales flexibilizando y con el del PRD-UNT (con acento en democracia y libertad sindical). El proyecto reciente del PRI, como veremos, incluye flexibilización y deja de lado el tema sindical en general en aras de mantener las protecciones corporativas que da la actual Ley Federal del Trabajo.

El tema de derechos colectivos en México, muy vinculado con el de las protecciones jurídicas al corporativismo sindical, ha contaminado mucho el tema de flexibilidad-productividad. Actualmente, esta parte de la polémica tiene el nuevo componente de si sigue existiendo el corporativismo sindical, en un contexto de gobiernos panistas con sindicatos formalmente afiliados al PRI. Los que plantean la extinción del corporativismo por la apertura del sistema político, probablemente sobrevalúan el peso que tuvo el partido (PRI) como mediador entre sindicatos y Estado (subordinación

del los sindicatos al Estado). En realidad el corporativismo en México fue más de Estado que de partido, sin negar en el pasado la función electoral de estos sindicatos en el acarreo de votantes y las cuotas para los dirigentes sindicales de puestos de representación popular. Sin duda que esta función corporativa se ha debilitado. En cambio, los sindicatos (organizaciones civiles) se articularon históricamente en México con la sociedad política (Estado, en sentido restringido) principalmente como signantes de un gran pacto por el que los primeros apoyarían las políticas gubernamentales, principalmente económicas y laborales, como piezas clave para mantener la paz laboral y social, evitando que demandas obreras (salariales, en prestaciones, en empleo) rebasasen los límites establecidos por el Estado (gobierno y empresarios) que pudieran afectar la ganancia y la inversión, a cambio de garantías en el monopolio de la representación para los dirigentes corporativos. Los sindicatos corporativos actualmente siguen siendo muy importantes para garantizar la paz laboral, ahora sin la mediación del PRI y, por lo tanto, pieza clave del modelo neoliberal corporativo de relaciones de trabajo. Términos contradictorios de acuerdo con teorías dominantes, pero que han podido convivir por 25 años. De tal manera que las antiguas protecciones jurídicas para mantener el cuasimonopolio de la representación obrera en las organizaciones corporativas siguen jugando no sin contradicciones un papel importante. Es el caso del registro de los sindicatos por parte de la STYPS, que es supuestamente un asunto administrativo, pero que se ha prestado a muchos abusos en contra de sindicatos independientes. También lo es la no obligatoriedad legal en el voto universal, secreto y directo para elegir dirigentes sindicales. Lo es la falta de rendición de cuentas en las finanzas de los sindicatos por parte de los dirigentes, es el uso de la cláusulas de exclusión por separación para purgar a la oposición; es la afiliación masiva de sindicatos al PRI y es la ausencia de derechos de asociación de trabajadores de confianza, por honorarios, no asalariados, de familia, comisionistas.

Se trata, por tanto de un gran tema que el proyecto del PRI elude, lo que significa mantener las protecciones jurídicas al corporativismo. En cambio el PRD pone muchos candados a la discrecionalidad de los dirigentes sindicales y de la STYPS: derogación del Apartado B, no afiliación a partidos, registro público de sindicatos en lugar del actual registro de asociaciones de la STYPS, voto universal, secreto y directo para elegir dirigentes, anulación de la cláusula de exclusión por separación, certificación de los afiliados a los sindicatos para estallar la huelga, eliminación del tripartismo (juntas de conciliación) y su sustitución por jueces de lo laboral, derecho a la información de las finanzas de la empresa y de los sindicatos, sí al descuento de las cuotas sindicales por nómina.

El proyecto del PAN también contempla limitaciones al corporativismo, aunque en su radicalidad pudieran convertirse realmente en limitaciones a los derechos de

asociación, de contratación colectiva y de huelga, al aumentar en demasía los requisitos para estallar la huelga, en el recuento por titularidad de los CCT y al establecer el arbitraje obligatorio luego de seis meses de huelga. En cambio este proyecto coincide con el del PRD en cuanto al voto, universal, directo y secreto para elegir dirigentes, en la rendición de cuentas de los dirigentes a sus afiliados, en la información pública de los CCT, Reglamentos Internos de Trabajo (RIT), comités ejecutivos, estatutos de los sindicatos y en que no haya cláusula de exclusión por separación.

Los proyectos de reforma de la LFT al detalle

En el cuadro del apéndice de este capítulo puede verse la comparación detallada entre los tres proyectos de Ley hasta marzo del 2011.

Del análisis de los proyectos de Ley fue posible concluir que el eje principal de las reformas que plantearon el PAN y el PRI es el cómo apoyar a las empresas para disminuir sus costos laborales corrientes o aquellos derivados de conflictos obrero-patronales. En cambio, en el anteproyecto del PRI de diciembre del 2010, el eje era el trabajo de los ocupados y más apoyos a las empresas, sin muchas innovaciones, sin agresividad patronal y conservando o aumentando muchos de los derechos previos. Se trataba de un planteamiento menos empresarial que el primero, en el que también se daba importancia a la productividad, pero no se le vinculaba con flexibilidad. La propuesta definitiva del PRI de marzo del 2011, retomó aspectos proempresas importantes de la iniciativa panista que conforman un giro para acercar estos proyectos. En el del PRD el eje principal no es el mercado de trabajo o el mercado de las empresas, sino una visión clásica del Trabajo enfocada en los derechos de los asalariados. Como los otros dos anteproyectos reconoce que hay un nuevo contexto económico que conduce a la preocupación por la competitividad, pero no la vincula con la pérdida de derechos individuales como en los primeros. En cambio, lo relaciona con la necesidad de tener sindicatos más representativos con la libertad de asociación y la democracia interna en dichas organizaciones.

Las tres iniciativas plantean la formación de nuevas comisiones mixtas, que entre otras funciones estarían encargadas de fomentar el incremento de la productividad. Los anteproyectos del PAN y del PRD introducen un concepto amplio de productividad, la del PRI no la definía inicialmente, pero en su iniciativa de marzo del 2011 incluye la participación de dicha comisión mixta en el cambio de maquinaria y equipo, en la organización del trabajo y las relaciones laborales, así como en la distribución de los beneficios por aumento en la productividad a través de bonos. La propuesta fue muy similar a la del PAN. La definición del PRD es más completa porque, además de los

elementos anteriores, contempla la intervención de la comisión mixta en inversiones, tecnología, ambiente laboral, seguridad e higiene, calidad de vida y condiciones de trabajo.

En los proyectos de los tres partidos sigue la confusión entre productividad, flexibilidad y disminución del costo laboral. En la visión neoclásica, la productividad se puede definir en términos de precios:

Productividad laboral=Valor agregado en cierto periodo de tiempo/ costo laboral³

Si se mantiene constante el valor agregado, la única forma de incrementar la productividad sería disminuyendo el costo laboral, aunque la productividad también podría subir si aumenta el valor agregado. Cuando una teoría no define claramente los determinantes del valor agregado, como la tecnología, la organización, las relaciones laborales, la calificación de la mano de obra, las culturas laborales y gerenciales y los encadenamientos productivos, lo primero que puede ocurrir es que dicho valor se incremente por intensificación del desgaste físico y mental del trabajador. Lo que clásicamente se llamaría intensificación del trabajo, no equivale al concepto económico de proceso intensivo en trabajo. En la experiencia internacional a partir de la gran transformación productiva y económica iniciada en la década de los ochenta, en algunas ramas y países las empresas pueden ser competitivas basándose en el bajo costo laboral (maquila en México en los años noventa y manufactura China hasta hace pocos años), simplemente con bajos salarios, prestaciones y gastos de seguridad social se puede tener bajo costo laboral y de producción. Pero esto no se iguala a la flexibilidad del trabajo. Se puede también aumentar la productividad basándose en cambios en la organización, tecnología y con mano de obra muy calificada, como en los países nórdicos, que sin flexibilidad extremista, han conservado protecciones importantes para la mano de obra. La productividad puede aumentar sin ser incompatible con una “vía alta” que mantenga salarios, prestaciones y seguridad social elevados. El camino que cada país siga, “vías bajas” o “altas” para ganar en productividad y competitividad pueden ser exitosos desde el punto de vista de las empresas, pero no necesariamente para los trabajadores y el país en general.

En cuanto a la competitividad, el problema es todavía más complejo, porque puede mejorar a través de bajos salarios, pero también con mayor productividad sin bajar salarios, o bien por factores extraproductivos, desde macroeconómicos hasta políticos e institucionales (aranceles, subsidios, tasa de cambio). Puede haber mayor competitividad

³ Hay muchas formas equivalentes, por ejemplo, valor agregado dividido por cada hora-hombre trabajada.

sin mayor flexibilidad (una tasa de cambio favorable a las exportaciones), a través del simple costo laboral o bien tecnológicamente (en las industrias de proceso continuo ya muy automatizadas es difícil pensar que la clave fuera la flexibilización laboral siempre y que no la igualem al bajo costo del trabajo), también puede haber mayor productividad sin mayor flexibilidad (introducción de tecnología de punta). Todo depende de considerar competitividad, flexibilidad y productividad como variables complejas que tienen que ver con otras del interior de la empresa, pero también de muchas externas sobre las que el control puede no existir. El período de apertura de las economías y la globalización no se inicia si no se encuentra en una etapa madura, tan madura que ya da muestras de agotamiento y en este proceso de 25 años no a todos los países les ha dado los mismos resultados, ni en el nivel productivo han transitado por un sólo modelo (De la Garza y Neffa, 2010). Varios modelos productivos se acuñaron en México desde los años ochenta, pero sólo uno fue dominante: el modelo maquilador en la forma de manufacturas basadas en mano de obra barata, precarias protecciones laborales, baja calificación, tecnología no de punta y nuevas formas de organización del trabajo (De la Garza, 2006). Este modelo que hemos llamado Toyotista Precario⁴ durante los años noventa efectivamente hizo crecer la producción y las exportaciones, aunque su impacto en el empleo no fue tan notable. A partir del año 2000, hemos analizado (De la Garza, 2005), que es posible que el modelo maquilador haya llegado a un límite como para permitir el incremento de la productividad (crisis de productividad) debido a los raquíuticos incentivos para que la mano de obra fuera más productiva, la segmentación entre concepción y ejecución, la falta de carreras ocupacionales, los bajos salarios, las prestaciones reducidas a las de ley, la abundancia de sindicatos de protección patronal, las culturas gerenciales autoritarias, los bajos bonos por productividad. Además de la no introducción de tecnología de punta y el carácter de este sector como subcontratistas de corporaciones internacionales que establecen desde afuera del país el lugar y la forma que les corresponde en sus cadenas de producción. Dos indicadores clásicos muestran el desapego de la mano de obra con respecto de la empresa: las altísimas tasas de rotación voluntaria y externas de personal en periodo de no crisis y las elevadas demandas individuales de los trabajadores en contra de las empresas. Objetivamente,

⁴ El modelo maquilador o lo que en forma más analítica hemos denominado Toyotismo Precario comprende la mayoría de la maquila registrada ante la Secretaría de Economía, pero a manera de funcionar productivamente, se extiende afuera de dicho registro. A este proceso se le puede llamar la maquilización de la manufactura e incipientemente de los servicios, en donde maquilización no se reduce a crecimiento de la maquila registrada como tal, que con la crisis se encuentra en niveles bajos, sino a un modelo de producción más que a un régimen jurídico.

durante el presente siglo se ha traducido en tasas de crecimiento negativas o de bajo nivel en la productividad en este sector.

La propuesta del PAN y la iniciativa más reciente del PRI parecieran avalar la continuación de la “vía baja” del crecimiento para salir de la crisis actual, como si anteriormente nada hubiera pasado más que un accidente en la economía norteamericana, principal consumidor de los productos mexicanos en el extranjero. Lo anterior se muestra en las propuestas de nuevas formas de contratación y en la apuesta por el desarrollo del *outsourcing*, así como en la introducción de limitaciones a los instrumentos tradicionales de resistencia de los trabajadores. Esto último sobre todo en el proyecto panista.

En cuanto al primer aspecto, la propuesta del PAN fue la primera de las tres que introdujo las formas de contratación a prueba y por capacitación (la de temporada es compartida con el PRD). La última iniciativa del PRI se copió de la del PAN y se consideró la de jornada discontinua. Además, el PAN añade un límite a la indemnización por despido en un máximo de seis meses y limita el pago de salarios caídos. La última propuesta del PRI considera en el primer caso, un máximo de un año. La propuesta panista propone además el pago por hora, niega el escalafón ciego (sólo por antigüedad), explicita la polivalencia (el PRD también), los bonos por desempeño, el ajuste de los días de descanso obligatorios y de descanso semanales, de acuerdo con las necesidades de la producción. La última iniciativa del PRI se iguala a la del PAN en estos aspectos (polivalencia, cambio de horarios de trabajo y días de descanso según necesidades de la producción) y sólo deja de lado, con respecto de la del PAN, la anulación del escalafón ciego. El PAN no propone ninguna fórmula para la elevación de los salarios mínimos, a diferencia del PRD que sugiere que estos aumenten de acuerdo con la inflación, más la productividad de la economía en el año anterior. El PRI se concreta a decir que el salario mínimo debe aumentar tomando en cuenta la inflación, pero no dice en qué medida. Aunque enuncia que los bonos formarán parte del salario, lo que implica que se pierde el concepto de salario base, desde el momento en que se pondría a fluctuar con la productividad, aunque, esto podría abrir la posibilidad de que los bonos impactaran prestaciones, pensiones y jubilaciones.

Pero creemos que el plato fuerte de las reformas del PAN y del PRI referido a la flexibilización del trabajo, es la institucionalización de la subcontratación (*outsourcing*). Su introducción no es nueva su historia es anterior al propio capitalismo, sin embargo, las empresas modernas en México hasta mediados de esta década no la habían considerado como palanca central de su competitividad. No habría que confundir el problema con la situación de la maquila, porque este es un sector subcontratado por grandes corporaciones del exterior, pero la maquila tampoco ha extendido mucho la subcontratación a otras empresas dentro del país. En países como Colombia,

Brasil, Chile y Perú, desde los años noventa la subcontratación es pieza clave de la competitividad, al grado de que llevan la delantera en el desarrollo de formas de subcontratación que en México apenas se prueban. El tema a debate con la subcontratación no es el de las labores extraordinarias o circunstanciales subcontratadas, como pudiera ser la construcción de un edificio o una campaña publicitaria, el mantenimiento de maquinaria muy especializada o la capacitación en aspectos muy específicos. Se trata de la subcontratación de labores substantivas y regulares que caracterizan a una empresa como productora de bienes o servicios. El objetivo de este tipo de subcontratación es muy claro: reducir costos laborales, desde el momento en que se ha demostrado internacionalmente que las empresas subcontratadas pagan menos, tienen menos prestaciones y protecciones para sus trabajadores. Poner énfasis en el *outsourcing* como vía de crecimiento es apostar a una de las “vías bajas”. Habría que especificar que la subcontratación puede desarrollarse en forma más o menos clásica a través de empresas terceras que realizan una parte de la transformación o la circulación con sus trabajadores dentro de sus propias instalaciones o en las de la subcontratante. El control en el proceso productivo o circulatorio de la mano de obra estaría a cargo de jefes y supervisores de la empresa subcontratada. Es el caso de las labores de vigilancia de instalaciones de las empresas cuando son subcontratadas. Pero también hay que añadir las formas nuevas de subcontratación a través de agencias de contratación de personal que contratan a los trabajadores y, por lo tanto, legalmente trabajan para estas razones sociales, pero son puestos bajo el mando de personal de la subcontratante. De tal forma que la agencia, apareciendo legalmente como patrón, es sólo un intermediario en la selección, contratación y pago de la nómina. De esta manera la agencia es parapeto de la empresa que la subcontrata en el caso de cualquier demanda laboral. La última novedad son las cooperativas de trabajo. Una cooperativa es una asociación civil, en este caso que vende trabajo. Los propietarios son los propios trabajadores y la cooperativa no tiene responsabilidad laboral, pero tampoco la empresa que le compra el trabajo. Esto pareciera muy igualitario y sin implicar explotación, pero, las cooperativas de trabajo, de acuerdo con la experiencia internacional, son muchas veces promovidas por las propias empresas como condición para dar trabajo ¡sin generar relación laboral!

En los tres proyectos se institucionaliza la subcontratación con candados diferenciados que no resuelven plenamente los problemas mencionados que conducirían a la precarización de los trabajadores en estas condiciones. En el proyecto del PAN se plantea que la subcontratante será solidaria con el cumplimiento de las obligaciones laborales de la subcontratista. No suena mal, aunque es insuficiente. Por ejemplo, si la subcontratista paga el salario mínimo e incumple esta obligación, la subcontratante

es también responsable, lo que no dice nada de la comparación entre condiciones de trabajo entre subcontrada y subcontratante. La iniciativa panista da un paso adelante al condenar la simulación de una relación laboral haciéndola pasar como civil o mercantil, como en el caso de las cooperativas de trabajo. Un defecto de esta iniciativa es no diferenciar conceptualmente entre un verdadero *outsourcing* (cuando los trabajadores subcontratados estén la mando del personal de la empresa subcontratada) de los simples intermediarios que seleccionan personal como las agencias. Una agencia contrata personal y la relación aparece como laboral, de tal manera que no caería en la condición de simulación, según el proyecto del PAN. Con esta diferenciación entre subcontratista e intermediario (agencia de colocación) se podría establecer que en ese caso la responsabilidad laboral única es de la subcontratante donde trabajan los trabajadores seleccionados por la agencia.

El proyecto del PRD avanza un poco más que el del PAN, pero sin resolver tampoco el problema de fondo. Dice que los trabajadores subcontratados tendrán los mismos derechos que los trabajadores en actividades semejantes a los de la subcontratante. El problema es que muchos trabajadores subcontratados no desempeñan labores semejantes a los de los trabajadores regulares de la empresa que subcontrata, de tal manera que no habría punto de comparación. El proyecto priísta se plantea que cuando la subcontratada maneje el personal con sus propios medios la empresa que subcontrata no será solidaria en obligaciones laborales con la subcontratista; aunque condena, como en el proyecto del PAN, cuando se subcontrate y se “tengan simultáneamente” relaciones laborales con civiles o mercantiles o se haga para disminuir salarios y prestaciones. El pecado de la propuesta priísta es la ambigüedad: se disminuyen salarios con respecto de qué y que es tener simultáneamente relaciones laborales, civiles o mercantiles. Sin embargo, ninguno de los tres proyectos lograría contener lo que podría ser la forma principal de flexibilización precarizante de los próximos años: el *outsourcing*.⁵

En derechos colectivos, el proyecto panista incrementa los requisitos para declarar la huelga y los recuentos por titularidad de los CCT y establece el arbitraje obligatorio luego de seis meses de huelga. Los aspectos anteriores parecieran ver más hacia los posibles costos de las huelgas y el imponer más obstáculos a derechos colectivos que hacia el problema de la democracia sindical. Aunque hay que reconocer que establece el voto directo, universal y secreto para elegir dirigentes sindicales, exige la rendición de cuentas de estos ante sus afiliados y la información pública de CCT, RIT, estatutos del sindicatos y de miembros de la directiva y además condena la cláusula

⁵ En otros países las soluciones han sido más radicales: establecer que las labores sustantivas y regulares que realiza una empresa no serán sujeto de subcontratación.

de exclusión por separación. El proyecto priísta casi no toca el tema y se opone explícitamente, a la fiscalización de los sindicatos, planteando en el proyecto de diciembre la eliminación de la toma de nota ante el registro de asociaciones, que se logró en marzo del 2011. También se eliminó la obligación de que la declaración anual de la empresa ante la Secretaría de Hacienda sea conocida por el sindicato, además de la sindicalización del personal de confianza y ya no se anularon las cláusulas de exclusión por separación, en cambio se añadió el cotejo de los registrados en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), con la nómina patronal en el caso de un recuento por titularizada del Contrato Colectivo de Trabajo.

En la temática de derechos colectivos, la propuesta perredista es la más completa en favor de sindicatos y trabajadores. Establece la eliminación del Apartado B y con ello se ve obligado, prácticamente, a abrir un largo apartado dentro del la LFT para los trabajadores de la burocracia del Estado. Además, condena la afiliación de sindicatos a partidos y el registro de asociaciones lo substituye por otro de carácter público buscando limitar la intervención del gobierno en el reconocimiento de los sindicatos. Elimina la requisa, establece el voto directo, universal y secreto para elegir directivas sindicales, anula la cláusula de exclusión por separación, plantea la certificación de afiliados para estallar en huelga por revisión del CCT y estipula que todo convenio con la empresa sea sancionado por mayoría de los trabajadores, así como la firma de un nuevo contrato, la substitución de las Juntas de Conciliación por jueces de lo laboral y avala el descuento por nómina de la cuota sindical.

Conclusiones

1. En cuanto a derechos individuales de trabajo, aunque los tres proyectos adoptan la definición de trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las del PAN y del PRI podría ser consideradas como propuestas de flexibilización precarizante, aunque incluyen algunas protecciones para categorías específicas de trabajadores. En cambio la del PRD prevee mayores protecciones y prestaciones en general.
2. En cuanto a derechos colectivos, las reformas del PAN y del PRI se dirigen, más que a la libertad y la democracia sindical, al interés patronal por reducir los costos de los conflictos colectivos y, en especial, la propuesta del PAN en poner obstáculos a los derechos de huelga, contratación colectiva y sindicalización al aumentar los requisitos, aunque la propuesta perredista también plantea certificaciones. En cambio la del PRI no toca las protecciones jurídicas de la ley actual al corporativismo.

Lo cierto es que ninguno de los proyectos garantizaría la creación de empleos decentes, tal vez porque ésta no es función estricta de la ley laboral. Según el proyecto del PAN al flexibilizar se favorecería su creación, pero los empleos creados pudieran ser muy indecentes. La parte de protecciones y, no tanto la creación de empleos, está presente en el proyecto del PRD.

Tampoco los proyectos mencionados, a pesar de contener el tema en la forma de comisiones mixtas de productividad, pueden garantizar que ésta se incrementaría, porque dichas comisiones en manos de la burocracia sindical podrían fácilmente esterilizarse, como ha sucedido con los convenios por productividad.

3. Resulta exagerada la preocupación empresarial por restringir los derechos colectivos al introducir tantos candados. En el proyecto del PAN el tema del voto directo, universal y secreto pareciera más moneda de cambio en el momento de su aprobación como ley para un acuerdo con el PRI y lograr la aprobación de mayor flexibilidad laboral. Esto porque hemos conocidos las versiones previas del proyecto del PAN y en varias de éstas no se incluía el tema. Las propuestas del PAN y del PRI, más en la segunda que en la primera, no inciden en el corazón de la relación corporativa entre sindicatos y Estado, que actualmente se realizan a través de las Juntas de Conciliación, el Registro de Asociación y el concepto de tripartismo. Con algunas de las medidas planteadas por el PAN a lo sumo se podrían lograr limitaciones a la acción colectiva, pero como señalamos al inicio, el problema central del corporativismo es el del pacto político con el Estado.
4. Todos los proyectos ignoran a “los otros trabajadores”, los que los europeos llaman atípicos, pero que nuestro medio son muy típicos: los autoempleados, los trabajadores de la familia, los asalariados del sector informal, los comisionistas, los que trabajan por honorarios, los consultores. Aquellos que según la legislación actual, no tienen derechos laborales, sea porque no son trabajadores subordinados, pero principalmente porque la ley actual no es capaz de definir otras formas de subordinación que no sean las claramente salariales. En los proyectos no hay atrevimiento por entrar al tema de derechos mixtos, derechos laborales que se entrecruzan con los del cliente, usuario, derechohabiente o con los de la ciudadanía en general (sanitarios, uso del suelo, tránsito, etcétera).
5. Los proyectos del PAN y del PRI son proyectos empresariales, tanto en el tema de la flexibilidad como en el de derechos colectivos que mira sobre todo a la reducción de los costos laborales y la intensificación del trabajo. Tienen el supuesto que con dicha reducción, las empresas se volverían más competitivas, invertirían más y con ello emplearían más trabajadores. El circuito entre bajo costo laboral-competitividad-inversión-más empleo-modernización-mayor

calificación de la mano de obra-mayor salario, se quedaría, en el mejor de los casos, en la primera parte como efecto de la ley laboral. En la perspectiva panista, la segunda parte no sería resultado de la política gubernamental, sino sólo del mercado que obligaría a modernizarse. Nada garantiza que se pueda ser competitivo en México, luego de la crisis de productividad sufrida a partir del año 2000, basándose en el bajo salario. Tampoco se garantiza que, en el caso del éxito de la estrategia precarizadora, se pueda entrar en el círculo virtuoso hacia la modernización productiva (luego de 30 años esto no sucedió en 85% de las maquilas, por más que los agoreros del *upgrading* encuentren casos contrarios). En lugar de entrar en una espiral de escalamiento en modernización de empresas, se entra a un círculo vicioso de dependencia del bajo salario que llevaría a tener un mercado interno más deprimido y depender más de las exportaciones, así como de procesos productivos no de alta tecnología, tal como sucede en los países pobres del sureste asiático como filipinas, Vietnam, Indonesia, que serían nuestros competidores en una carrera por rebajar los costos salariales. Esta vía tiene como límites la resistencia física del trabajador, pero también la resistencia social, “¡Recordemos la China actual!”

La gran crisis que detonó, aunque no se inició en octubre del 2008 poco enseñó a los que toman las decisiones políticas y empresariales en México y en el mundo. En nuestro caso pareciera que la enseñanza se redujera a que la salida estaría en precarizar aún más a la mano de obra para ser competitivos. Esta pareciera la “vía fácil” y menos costosa en las condiciones mexicanas de un gobierno pro empresas y el control corporativo de la mayoría de los trabajadores, que no supone tampoco el desarrollo de nuevas capacidades gerenciales. Es la vía de la profundización y ampliación de la maquilización. Lo anterior es ocultar que a partir del 2001 ha habido una verdadera crisis de crecimiento de la productividad en el sector manufacturero y que ésta no fue resultado de los aumentos salariales ni mucho menos de la conflictividad obrera, sino de operar con tecnologías atrasadas, de haber introducido nuevas formas de organización del trabajo como simples técnicas con el descuido del aspecto blando de la identidad y la cultura laboral, que hubieran necesitado de mejores salarios, gastos en capacitación y real intervención de los trabajadores en decisiones de la producción. La esterilización de la mayor parte de los convenios de productividad es prueba de una formalización sin implicaciones prácticas. En la mayoría de éstos no se prevé la medición de la productividad, los incentivos son mínimos y su administración por la parte obrera se deja a una burocracia sindical corporativa, más interesada en aumentar sus privilegios y dejar hacer a la gerencia, que en oír el punto de vista obrero sobre cómo aumentar la productividad.

Siglas

CCT Contrato Colectivo de Trabajo
 RIT Reglamento Interior de Trabajo
 CTM Confederación de Trabajadores de México
 FAT Frente Auténtico del Trabajo
 STYPS Secretaría del Trabajo y Previsión Social
 STRM Sindicato de Trabajadores Telefonistas de la República Mexicana

Referencias

Bouzas, A. L. Oliver y M. Vega (2009), *Evaluación de la Contratación Colectiva en el D.F.*, México, Fundación Ebert.
 De la Garza, E. (2005), “Modelos de Producción en la Maquila de Exportación”, México, UAM-Plaza y Valdés.
 De la Garza, E. (2006), “Reestructuración Productiva, Empresas y Trabajadores en México”, México, Fondo de Cultura Económica.
 De la Garza, E. y C. Salas (coord.) (2006), “La Situación de Trabajo en México”, México, Plaza y Valdés-UAM-AFL-CIO.
 De la Garza, E. y J. C. Neffa (2010), “Trabajo y Modelos Productivos en América Latina”, Buenos Aires, Clacso.

Propuesta de reforma a la Ley Federal de Trabajo

Cuadro Comparativo

Secretaría de Trabajo y Previsión Social	Partido de la Revolución Democrática	Partido Revolucionario Institucional
Art.11. Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón, en sus áreas de responsabilidad , y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.	Art. 11. Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.	
Art.13. No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario, los patrones que utilicen en su empresa los servicios de trabajadores proporcionados por un intermediario, serán responsables solidarios en las obligaciones contraídas con aquellos.	Art. 13. No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. Los patrones que utilicen en su empresa los servicios de trabajadores proporcionados por otro patrón, son responsables solidarios en las obligaciones contraídas con aquellos.	Art. 13. No serán con En caso contrario los patrones que utilicen en sus empresas los servicios de trabajadores proporcionados por un intermediario serán responsables solidarios en las obligaciones contraídas por ellos.

Continúa...

...continuación

		El patrón que contrate personal por medio de un intermediario, verificará que se trate de una persona física o moral legalmente constituida y en cumplimiento de sus obligaciones fiscales.
<p>Art. 15-A. El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista o subcontratista ejecuta obras o presta servicios con trabajadores bajo su dependencia, a favor de otra persona física o moral que resulta beneficiaria de los servicios contratados, la cual fija las tareas a realizar y supervisa el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratados.</p> <p>Art.15-B. El contrato que se celebre entre la persona física o moral que resulte beneficiaria de los servicios y un contratista o subcontratista que ponga a su disposición trabajadores, deberá constar por escrito. La empresa beneficiaria deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista o subcontratista cuenta con elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que derivan de las relaciones con sus trabajadores.</p>	<p>Art. 14. Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados. Los trabajadores contratados conforme al párrafo anterior tendrán las mismas condiciones y derechos que correspondan a quienes ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento, y los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.</p>	<p>Art. 13. El patrón que contrate personal por medio de un intermediario, verificará que se trate de una persona física o moral legalmente constituida y en cumplimiento de sus obligaciones fiscales.</p> <p>Art. 15 Bis. Trabajo en régimen de subcontratación es aquel realizado por un trabajador para un patrón, denominado subcontratista, cuando éste en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta o riesgo y con trabajadores bajo su dirección, para una tercera persona denominada beneficiario, ya sea en el mismo lugar donde físicamente tiene sus actividades el beneficiario o en lugar distinto.</p>

<p>Art.15-C. La empresa beneficiaria de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista o subcontratista, cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, respecto de los trabajadores de esta última. Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables.</p> <p>Art. 15-D. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que se utiliza el régimen de subcontratación en forma dolosa, cuando con el objeto de simular salarios y prestaciones menores, las empresas prestadoras de servicios tengan simultáneas relaciones de trabajo o de carácter mercantil o civil con los trabajadores. Quienes incurran en la conducta señalada en el párrafo anterior, serán sancionados en términos del artículo 1004-C de esta Ley.</p>		<p>El trabajo en régimen de subcontratación deberá formalizarse por escrito en donde se señale expresamente la manera en que se garantizarán los derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores involucrados. Se presumirá que es doloso el trabajo en régimen de subcontratación cuando se utilice con el fin de simular salarios y prestaciones menores o cuando las empresas prestadoras de servicios tengan simultáneas relaciones de trabajo o de carácter mercantil o civil con los trabajadores. En este supuesto, se estará a lo dispuesto por los artículos 992 y siguientes de esta Ley</p>
<p>Art. 16. Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa. Los trabajadores del establecimiento de una empresa forman parte de ella para efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades.</p>	<p>Art. 16. Para los efectos de las normas de trabajo se entiende por empresa, independientemente de la forma o naturaleza jurídica que adopte, a la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento, la unidad técnica que de cualquier manera forme parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.</p>	<p>Art. 2. Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio, la justicia social y condiciones remuneradoras, la productividad y la armonía en las relaciones entre trabajadores y patrones.</p>

Continúa...

...continuación

	<p>Todos los elementos de una empresa serán considerados para los efectos de la responsabilidad de las obligaciones que deriven de todas las relaciones de trabajo que existan dentro de ella, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades. Las formas jurídicas que asuma el patrón, ya sea patrimonio individual, asociación, sociedad, conjunto de asociaciones o sociedades con personalidad autónoma, patrimonio afecto a un o cualesquiera otras, no impedirán que se tenga al conjunto por única empresa y a sus componentes como establecimientos, si participan en la realización de un fin común.</p>	<p>Art. 19. Todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo serán gratuitos y no causarán impuesto alguno. .</p>
<p>Art. 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.</p>	<p>Art. 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado. Art. 35 Bis. El trabajo por tiempo indeterminado puede ser continuo o discontinuo. Por trabajo por tiempo indeterminado discontinuo, debe entenderse aquel que se desarrolle de manera permanente por temporadas en ciertos periodos del año, mes, semana o por días en atención de la naturaleza de los trabajos o actividades.</p>	<p>Art. 15 Bis. Trabajo en régimen de subcontratación es aquel realizado por un trabajador para un patrón, denominado subcontratista, cuando éste en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta o riesgo y con trabajadores bajo su dirección, para una tercera persona denominada beneficiario, ya sea en el mismo lugar donde físicamente tiene sus actividades el beneficiario o en lugar distinto.</p>

	<p>Los trabajadores que presten sus servicios bajo esta modalidad, tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción del tiempo trabajado.</p>	
<p>Art. 36. Sin cambios.</p>	<p>Art. 36. El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.</p>	<p>Art. 25_III: El sindicato o los trabajadores podrán convenir con el patrón el desarrollo de labores conexas o complementarias a su labor principal, siempre y que reciban el ajuste salarial correspondiente. Se entiende por labores conexas o complementarias las relacionadas permanente y directamente con las señaladas en los contratos individuales y contratos colectivos y que no impliquen una modificación substancial del objeto de trabajo.</p>
<p>Art.39. Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia con la misma naturaleza. Art. 39-A. En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, se establecerá el periodo de prueba para verificar que el trabajador cumple con los conocimientos necesarios para el trabajo que se solicita.</p>	<p>Art. 39. Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.</p>	<p>Art. 35: Las relaciones de trabajo pueden ser por obra y tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado.</p>

Continúa...

...continuación

<p>El periodo de prueba podrá extenderse hasta ciento ochenta días, cuando se trate de puestos de dirección, gerenciales y administración en la empresa o establecimiento para desempeñar labores técnicas o especializadas. Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario del puesto que desempeñe. Al término del periodo de prueba, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.</p> <p>Art. 39-B. Se entiende por contrato de trabajo para capacitación inicial, aquél donde el trabajador presta sus servicios subordinados, durante un periodo determinado bajo el mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad que vaya a ser contratado. La vigencia del contrato tendrá una duración hasta de tres meses o hasta de seis meses cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y administración en la empresa o establecimiento para desempeñar labores técnicas o profesionales. Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario del puesto que desempeñe. Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.</p>		<p>Art 39-A. En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado, podrá establecerse un periodo de prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos para el desarrollo del trabajo que se solicita.</p> <p>Para puesto de Dirección y Gerenciales y en labores técnicas o profesionales el periodo de prueba podrá extenderse hasta ciento ochenta días. Durante el periodo de prueba el trabajador disfrutará de un salario según la categoría. De no acreditar competencia se dará por terminada la relación laboral sin responsabilidad para el patrón.</p> <p>Art 39-B. Un contrato de trabajo para capacitación inicial es con el fin de adquirir el trabajador conocimientos o habilidades para desempeñar un trabajo. Este tipo de contrato no excederá los tres meses para los trabajadores y seis para personal directivo o técnico.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Artículo 39-C. La relación de trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial, se hará constar por escrito; en caso contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado.</p> <p>Artículo 39-D. Los periodos a prueba y de capacitación inicial son improrrogables. Dentro de una misma empresa o establecimiento, no podrán aplicarse al mismo trabajador en forma simultánea o sucesiva periodos de prueba o de capacitación inicial, ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos, o de ascensos, aun cuando concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo patrón.</p> <p>Artículo 39-E. Cuando concluyan los periodos a prueba o de capacitación inicial y subsista la relación de trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado y el tiempo de vigencia de aquellos se computará para efectos del cálculo de la antigüedad.</p> <p>Art. 39-F. Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general, pero podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año.</p>		<p>De no acreditar competencia el trabajador se dará por terminada la relación laboral sin responsabilidad para el patrón</p> <p>Art 39-C. La contratación a prueba o por capacitación se hará por escrito</p> <p>Art. 39-D: Los periodos de prueba o capacitación inicial son improrrogables.</p> <p>Art 39-F: Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general, pero podrán pactarse labores discontinuas</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Continúa...

...continuación

<p>Los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo.</p>	<p>Art. 40. Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.</p>	<p>Art. 40. Sin cambios.</p>
<p>Art. 40. Sin cambios.</p> <p>Art.43. La suspensión a que se refiere el artículo anterior surtirá efectos: Las fracciones I, III, IV, quedan igual.</p> <p>II. Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva o termine el arresto.</p> <p>Si obtiene su libertad provisional, deberá presentarse a trabajar en un plazo de quince días siguientes a su liberación, salvo que se le siga proceso por delitos intencionales en contra del patrón o sus compañeros de trabajo;</p> <p>V. En el caso de la fracción VIII entre una temporada y otra.</p>	<p>Art. 43. La suspensión surtirá efectos:</p> <p>I. permanece sin cambios.</p> <p>II. Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto;</p> <p>III. En los casos de las fracciones V y VI, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un periodo de seis años; y</p> <p>IV. En el caso de la fracción VII, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses.</p>	<p>Art. 43. Sin cambios.</p>
<p>Art. 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:</p> <p>I. Permanece igual.</p> <p>II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;</p>	<p>Art. 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:</p> <p>Las fracciones I, II, III, IV, V, VI, VII, IX, X, XI, XII, XIII, XIV quedan igual.</p> <p>XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.</p>	<p>Art. 47. Fracción XV. .Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:</p> <p>X. Tener el trabajador cuatro faltas o más de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;</p>

<p>Las fracciones III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X, XI, XII, XIII, XIV, quedan igual.</p> <p>XIV Bis. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43; y</p> <p>XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere. El patrón deberá dar aviso en forma indistinta al trabajador o a la JCA competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la rescisión, proporcionando a ésta el domicilio y cualquier otro dato que permita su localización, solicitando su notificación al trabajador. En relación al párrafo que antecede, el patrón podrá dar aviso al trabajador de manera personal o por correo certificado. La JCA que reciba el aviso de rescisión deberá comunicarlo al trabajador por cualquier medio de comunicación que estime conveniente. El actuario de la Junta dará fe de la notificación correspondiente. La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado. El aviso a que se refiere este artículo no será exigible en los casos de los trabajadores domésticos.</p>	<p>El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión. El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento del juez respectivo, proporcionando a éste el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.</p> <p>La falta de aviso al trabajador o al juez, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.</p>	<p>XV: El aviso de rescisión deberá hacerse del conocimiento del trabajador, indistintamente a través de la Junta o en forma directa por el patrón</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Continúa...

...continuación

<p>Art. 48. El trabajador podrá solicitar ante la JCA, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago. Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de seis meses en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior. Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de nueve meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. En caso de muerte del trabajador, dejarán de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento.</p>	<p>Art. 48. El trabajador podrá solicitar ante el juez laboral, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente la sentencia.</p>	<p>Art. 48. Se pagarán salarios cados por despido como máximo por un año</p>
<p>Art. 59. Sin cambios.</p>	<p>Art. 59. El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales. Segundo párrafo se deroga.</p>	<p>Art. 59. El sindicato, la representación mayoritaria de los trabajadores o en su defecto los propios trabajadores, podrán convenir con el patrón la modificación del horario de trabajo en que se preste la jornada del trabajo, siempre que exista una causa justificada sin que exceda de los máximos legales.</p>

<p>Art. 69. Sin cambios.</p>	<p>Art. 69. Por cada cinco días de trabajo disfrutará el trabajador de dos días de descanso contiguos con goce de salario íntegro. De los días de descanso semanal, se procurará que uno de ellos sea domingo.</p>	<p>Art 85: En los salarios se tomarán en cuenta la productividad, así como la cantidad y calidad del trabajo. En el salario mínimo se tomará en cuenta el índice de precios al consumidor.</p> <p>Art 100: con el consentimiento del trabajador el pago al salario podrá hacerse por medios electrónicos</p>
<p>Art.75. En los casos del artículo anterior y de los días de descanso contractuales, los trabajadores y los patrones determinarán el número de los trabajadores que deban prestar sus servicios cuando así lo requieran las necesidades del trabajo y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponde por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado. Si no se llega a un convenio, resolverá la Junta competente.</p>	<p>Art.75. En los casos del artículo anterior los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá el juez laboral. Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.</p>	<p>Art. 71. Se procurará que los días de descanso semanal sean el sábado y/o el domingo. El sindicato, la representación de los trabajadores o en su defecto los propios trabajadores, podrán convenir con el patrón la modificación de los días de descanso semanal, siempre que exista una causa justificada. Los trabajadores que presten servicio en día sábado y/o domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.</p>

Continúa...

...continuación

		Art. 74. Son días de descanso obligatorio: Los trabajadores y el patrón podrán convenir que los días de descanso a que se refieren las fracciones I, V, VI y VIII de este artículo, se disfruten alternativamente en días diversos, a fin de ampliar los descansos semanales o mensuales.
Art.153-A. Los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores.	Art.153-A. Toda persona que trabaja tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores, adoptando medidas de acción afirmativa para garantizar la igualdad sustantiva entre el hombre y la mujer en el ejercicio de este derecho. Los planes y programas deberán ser registrados ante la STPS. Los programas deberán determinar además la creación de oportunidades de capacitación y adiestramiento para los trabajadores por tiempo u obra determinada, garantizando la igualdad de oportunidades.	Art. 153-A. Toda empresa cualquiera que sea su actividad esta obligada a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la STPS. Se enviden por productividad al sistema que permite optimizar los recursos materiales financieros y tecnológicos para ser más competitivos, más sustentable, conservar y ampliar el empleo e incrementar el ingreso de los trabajadores

	.En áreas laborales en donde la cuota de empleo de mujeres sea inequitativa, los planes y programas de capacitación y adiestramiento les posibilitarán el acceso a una cuota equitativa de participación para lograr las mismas oportunidades de empleo a determinados puestos de trabajo.	
Art. 153-B. Los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan.	Art.153-B. Los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la STPS. Quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas.	Art. 153-M. En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación del patrón de proporcionar aquellos elementos necesarios para elevar la productividad e impartir la capacitación y adiestramiento , conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en este capítulo. Además, deberá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará profesionalmente a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión.
Art. 153-C. Las instituciones, escuelas u organismos especializados, así como los instructores independientes que deseen impartir formación, capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizadas y registradas por STPS	Art.153-C. Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizados y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.	Art. 153-O. Las empresas en que no rija un contrato colectivo de trabajo, deberán someter a la aprobación de la STPS, dentro de los primeros sesenta días de los años im

Continúa...

...continuación

		pares, los planes y programas de capacitación, adiestramiento y productividad que, de común acuerdo con los trabajadores, hayan decidido implantar; igualmente, deberán informar respecto a la constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad.
Art. 153-D. Sin cambios.	Art. 153-D. Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.	Art 153-D. Los cursos y programas de capacitación y adiestramiento, así como los programas para elevar la productividad de la empresa , podrán formularse respecta a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.
Art. 153- E. Sin cambios.	Art. 153-E. La capacitación o adiestramiento a que se refiere el artículo 154-A, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.	Art. 153-N. Dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisen o prórroga del contrato colectivo, los patrones deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento así como los programas en materia de productividad que se haya acordado establecer, o

		en su caso, las modificaciones que se hayan convenido con el sindicato, acerca de planes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral.
Art.153-F. La capacitación tendrá por objeto preparar a los trabajadores de nueva contratación y a los demás interesados en ocupar las vacantes o puestos de nueva creación. Podrá formar parte de los programas de capacitación el apoyo que el patrón preste a los trabajadores para iniciar, continuar o completar ciclos escolares de los niveles básico, medio o superior.	Art. 153-F. La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto: I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; Así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella; II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación; III. Prevenir riesgos de trabajo; IV. Incrementar la productividad; y, V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.	Art. 153-F-Bis Los programas para elevar la productividad en la empresa deben tener por objeto Hacer un diagnóstico objetivo con los trabajadores de la situación en la empresa de la productividad Acordar los cambios en las condiciones materiales, organizativas y técnicas que permitan aumentar la productividad Mejorar condiciones de trabajo, seguridad e higiene Mejorar y evaluar la coordinación entre trabajadores y empresa Pagar incentivos y bonos por incremento de la productividad.
Artículo 153-F Bis. El adiestramiento tendrá por objeto: I. Actualizar, perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y proporcionarles información para aplicar nuevas tecnologías en sus actividades; II. Hacer del conocimiento de los trabajadores sobre el riesgo y peligros a que están expuestos durante el desempeño de sus labores, así como las disposiciones contenidas en el reglamento y las NOM en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo que les son aplicables. III. Incrementar la productividad; y IV. Mejorar el nivel educativo, la competencia laboral y las habilidades de los trabajadores.		

Continúa...

...continuación

<p>Art.153-G. Se entiende por productividad el resultado cuantitativo y cualitativo de la producción de bienes o servicios en una empresa, rama o sector de la actividad económica, en relación a los factores invertidos para generarla y las condiciones que determinan ese resultado.</p>	<p>Art. 153. G. Durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso que requiera capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar, reciba ésta, prestará sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rijan en la empresa o a lo que se estipule respecto a ella en los contratos colectivos.</p>	<p>Art. 153-Q BIS. Los programas de productividad deberán cumplir, entre otros, los siguientes requisitos:</p>
<p>Los patrones y los trabajadores, establecen los acuerdos para determinar los factores necesarios para medir e incrementar la productividad, y la forma de distribuir equitativamente sus beneficios. El derecho de los trabajadores a participar en los acuerdos de productividad no implica la facultad de intervenir en la administración de las empresas.</p>		<p>I. Señalar la metodología que se ha de seguir para diagnosticar y medir la productividad en la empresa. II. La manera como se evaluarán periódicamente los avances en el cumplimiento de los programas, III. Las acciones específicas que se adoptarían en la empresa para aumentar la productividad. IV. Establecer los procedimientos para determinar los beneficios a los trabajadores con el aumento de la productividad, Dichos planes y programas deberán ser aplicados de inmediato por las empresas.</p>
<p>Art. 153-H. Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a: I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;</p>	<p>Art. 153-H. Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a: I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;</p>	<p>Art. 153-H. Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a: I a II....</p>

<p>II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud o de competencia laboral que sean requeridos.</p>	<p>II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y, III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos.</p>	<p>III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y aptitud de competencia laboral que sean requeridos.</p>
<p>Art.153-I. En las empresas que tengan más de 50 trabajadores se constituirán Comisiones Mixtas de Productividad, Capacitación y Adiestramiento integradas por igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones, y serán las encargadas de: I. Vigilar, instrumentar, operar y mejorar los programas de capacitación y adiestramiento; II. Proponer los cambios necesarios en la maquinaria, los equipos, la organización del trabajo y las relaciones laborales, de conformidad con las necesidades de los trabajadores y de los patrones; III. Proponer las medidas acordadas por los Comités Sectoriales a que se refiere el artículo 153-K, con el propósito de impulsar la capacitación, medir y elevar la productividad, así como garantizar el reparto equitativo de sus beneficios; IV. Vigilar el cumplimiento de los acuerdos de productividad; y V. Resolver las objeciones que presenten los trabajadores con motivo de la distribución de los beneficios de la productividad.</p>	<p>Art.153-I. En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Productividad y Capacitación, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas. En atención a las normas de esta ley, se garantizará la participación proporcional a su número, de las trabajadoras para la integración de la Comisión a que se refiere el párrafo que antecede.</p>	<p>Art. 153-I. En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que implanten para mejorar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y sugerirán medidas tendientes a perfeccionarlos, todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas. Estas Comisiones Mixtas estarán a cargo de las acciones que a nivel de cada empresa deban realizarse en materia de productividad de conformidad con el presente capítulo.</p>

Continúa...

...continuación

		Si la empresa y los trabajadores lo consideran conveniente podrán constituir una comisión mixta de capacitación y adiestramiento, y una comisión mixta de productividad por separado.
Art. 153-J. Se deroga.	Art. 153-J. Las autoridades laborales cuidarán que las Comisiones Mixtas se integren y funcionen oportuna y normalmente, vigilando el cumplimiento de la obligación empresarial de capacitar y adiestrar a los trabajadores.	Art. 153-J. Sin cambios.
Art. 153-K. La STPS podrá convocar a los patrones, sindicatos y trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales, para que constituyan Comités Nacionales de Productividad y Capacitación de esas ramas industriales, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la propia STPS. Estos Comités tendrán facultades en las respectivas ramas de industria o actividades para: I. Realizar el diagnóstico nacional e internacional de los requerimientos necesarios para elevar la productividad y la competitividad, impulsar la capacitación y el adiestramiento, proponiendo planes por rama, y vincular los salarios a la calificación y competencias adquiridas así como a la evolución de la productividad de la empresa;	Art. 153-K. La STPS convocará a los patrones, sindicatos y trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales, para constituir Comités Nacionales de Productividad y Capacitación por Rama, de tales ramas industriales. Estos Comités tendrán facultades para: I. Participar en la determinación de los requerimientos de productividad, capacitación y del adiestramiento, de las ramas o actividades respectivas; II. Colaborar en la elaboración del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en la de estudios sobre las características de la maquinaria y equipo en existencia y uso en las ramas o actividades correspondientes;	Art. 153-K. La STPS podrá convocar a los patrones, sindicatos y trabajadores libres que conformen parte de las mismas ramas industriales para constituir Comités Nacionales de Capacitación, Adiestramiento y Productividad tales ramas industriales o actividades, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la propia STPS. Estos comités tendrán las facultades para: I. Realizar diagnósticos sobre los requerimientos para elevar la productividad, así como proponer planes por rama en este tema.

II. Colaborar en la elaboración y actualización permanente del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en los estudios sobre las características de la tecnología , maquinaria y equipo en existencia y uso, así como de las competencias laborales requeridas en las actividades correspondientes a las ramas industriales o de servicios; III. Sugerir alternativas tecnológicas y de organización del trabajo para elevar la productividad; IV. Formular recomendaciones de planes y programas de capacitación y adiestramiento que permitan elevar la productividad; V. Estudiar mecanismos y nuevas formas de remuneración que vinculen los salarios y, en general el ingreso de los trabajadores, a los beneficios de la productividad; VI. Sin cambios. VII. Proponer a la STPS la expedición de normas técnicas de competencia laboral y los procedimientos para su evaluación, acreditación y certificación, respecto que aquellas actividades productivas en las que no exista una norma determinada; y VIII. Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas a conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal efecto.	III. Proponer sistemas de productividad, capacitación y adiestramiento para y en el trabajo, en relación con las ramas industriales o actividades correspondientes; IV. Formular recomendaciones específicas de planes y programas de productividad, capacitación y adiestramiento; V. Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento en la productividad dentro de las ramas industriales o actividades específicas de que se trate; y, VIII. Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas a conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal efecto.	Participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas o actividades respectivas. II. Colaborar en la elaboración y actualización permanente del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en los estudios sobre las características de la tecnología, maquinaria y equipo en existencia, así como la nuevas competencias de los trabajadores, respecto a los conocimientos, habilidades y competencias laborales requeridas en las actividades correspondientes a las ramas industriales y de servicios. III. Sugerir alternativas tecnológicas y de organización del trabajo para elevar la productividad. IV. Proponer sistemas de capacitación o adiestramiento para el trabajo en relación con las ramas industriales, productivas y de servicios correspondientes;
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Continúa...

...continuación

		<p>V. Formular recomendaciones de planes y programas de capacitación y adiestramiento en competencias laborales que permitan elevar la productividad.</p> <p>VII. Estudiar y proponer mecanismos y nuevas formas de remuneración que vinculen los salarios a los beneficios de la productividad.</p> <p>VIII. Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias oficiales relativas a conocimientos, habilidades o competencias que los trabajadores hubieran adquirido en los cursos de capacitación y adiestramiento, que hayan cubierto los requisitos legales exigidos para tal efecto.</p>
<p>Art. 154. Los patrones estarán obligados a preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia, a los que hayan terminado su educación básica obligatoria, a los capacitados respecto de los que no lo sean, a los que tengan mayor aptitud y conocimientos para realizar un trabajo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.</p>	<p>Art.154. Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén y a quienes tengan alguna discapacidad.</p>	<p>Art. 154. Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia o a los que tengan constancia de capacitación</p>

<p>Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical. Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida.</p>	<p>Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical. Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida.</p>	<p>y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.</p>
<p>Art. 159. Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos por el trabajador que acredite mayor capacitación, de acuerdo con el lugar que le corresponda en el cuadro de los trabajadores capacitados. En igualdad de condiciones se preferirá al trabajador que en el último año haya mostrado la mayor productividad; al más asiduo y puntual, en ese orden y, en igualdad de circunstancias, al de más antigüedad en la especialidad o área de trabajo. Si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación de capacitar o no existe algún trabajador capacitado para el puesto, la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad en la especialidad o rama.</p>	<p>Art.159. Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión. Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquélla en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que, previo examen, acredite mayor aptitud. Si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación que le impone el artículo 132, fracción XV, la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad y, en igualdad de esta circunstancia, al que tenga a su cargo una familia. Tratándose de puestos de nueva creación para los cuales, por su natura</p>	<p>Art. 132. XI. Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse; mediante boletines escritos, que se fijen en lugares visibles de la empresa, en los que se precise la vacante definitiva o el puesto de nueva creación existentes; el perfil de trabajo necesario para éstos; el salario correspondiente y forma, vía y tiempo, para aplicar la solicitud correspondiente;</p>

Continúa...

...continuación

	leza o especialidad, no existan en la empresa trabajadores con aptitud para desempeñarlos y no se haya establecido un procedimiento para tal efecto en el contrato colectivo, el patrón podrá cubrirlos libremente.	
	En los propios contratos colectivos y conforme a lo dispuesto en esta Ley, se establecerá la forma en que deberán acreditarse la aptitud y otorgarse los ascensos, buscando que los criterios sean objetivos. Los requisitos de un puesto deberán ser uniformes frente a puestos iguales y adecuados a la función por realizar.	
Art. 357. Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa. Cualquier injerencia indebida será sancionada en los términos que disponga la ley.	Art. 357. Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa. Las autoridades deben abstenerse de cualquier intervención que tienda a limitar el derecho de organización, el libre funcionamiento de los sindicatos o a entorpecer su ejercicio legal. Cualquier injerencia indebida será sancionada en los términos que dispone esta ley.	Art. 357. Queda prohibido toda intervención externa que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.
Art. 358. Sin cambios.	Art.358. A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. II. Se ejerza cualquier tipo de presión sobre los trabajadores para que ingresen o no a una organización sindical o durante los procedimientos de recuento. La aplicación de la cláusula de exclusión por admisión, contenida en un contrato colectivo no se considerará un acto de presión;	Art. 133. Queda prohibido a los patrones o a sus representantes: V. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato, así como inhibir de manera directa o indirecta el libre ejercicio de la libertad sindical e impedir el desarrollo de la gestión sindical.

	III. Se amenace a los trabajadores con el cierre de la empresa, o con la pérdida del empleo o el despido; se prometan beneficios o trabajo; se ejerza cualquier tipo de violencia sobre éstos encaminada a impedir, desalentar o influir en el proceso de formación de un sindicato, en la sindicalización o en la determinación de la titularidad de un CCT; IV. Se despida a los miembros de la directiva o demás representantes sindicales durante sus funciones o en un plazo de seis meses contado a partir de la terminación dV. Se discrimine a los trabajadores por motivos sindicales, sea mediante despidos u otra forma.	
Art. 360. Los sindicatos de trabajadores pueden ser: I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad; II. De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa; III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial; y IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas. V. Se deroga.	Art.360. Los sindicatos de trabajadores podrán decidir libremente el criterio organizativo, el radio de acción y el ámbito de representación territorial o gremial que más convenga a sus intereses, en función de las especialidades o actividades laborales de sus integrantes. Entre otras posibilidades de agremiación, los sindicatos de trabajadores podrán constituirse de alguna de las formas siguientes: I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;	Artículos 170-173: contemplan derechos de la trabajadoras madres, menores y trabajadores agrícolas

Continúa...

...continuación

	<p>II. De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;</p> <p>III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial o cadena productiva;</p> <p>IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial o cadena productiva, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y</p> <p>V. De especialidades o profesiones diversas, en el municipio, estado o región en que se constituyan.</p>	
<p>Art. 361. Los sindicatos de patronos pueden ser:</p> <p>I. Los formados por patronos de una o varias ramas de actividades;</p> <p>II. Nacionales, los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas; y</p> <p>III. Industriales, los formados por patronos de la misma rama industrial en una o varias entidades federativas.</p>	<p>Art. 361. Los sindicatos de patronos pueden ser:</p> <p>I. Los formados por patronos de una o varias ramas de actividades; y</p> <p>II. Nacionales, los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.</p>	<p>Art. 361. Sin cambios.</p>
<p>Art. 365. Los sindicatos deben registrarse en la STPS en los casos de competencia federal y en las JCA en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado bajo protesta de decir verdad, los documentos siguientes:</p>	<p>Art.365. Los sindicatos deben inscribirse en el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y CCT. Para la inscripción los solicitantes, bajo protesta de decir verdad, deberán presentar por duplicado:</p> <p>I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;</p>	<p>Art. 368. El registro del sindicato y el aviso de actualización o cambio de directiva, realizado en términos de la presente Ley, producen efectos ante todas las autoridades y ante terceros.</p>

<p>I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;</p> <p>II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patronos, empresas en los que se prestan los servicios;</p> <p>III. Copia autorizada de los estatutos; y</p> <p>IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva. Todos los documentos deberán estar autorizados por las personas facultadas en los estatutos. A falta de alguno de los documentos el registrador requerirá al solicitante a fin de que subsane dicha omisión en un término no mayor a treinta días. Transcurrido dicho término sin que se exhiban los documentos requeridos, se ordenará el archivo de la solicitud de registro, por falta de interés.</p>	<p>II. Listado que contenga número, nombres, domicilios y firma de sus miembros;</p> <p>III. Copia autorizada de los estatutos; y</p> <p>IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.</p> <p>Todas las copias deberán estar autorizadas por la persona facultada en los estatutos sindicales. No podrán exigirse requisitos distintos a los que anteceden, para la inscripción.</p> <p>Artículo 365 Bis. En caso de que exista controversia fundada en relación a la elección de la directiva, se tomará en cuenta la voluntad de los trabajadores mediante una consulta con voto directo, universal y secreto, bajo la supervisión del propio Registro Público Nacional de Organizaciones sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo.</p>	
<p>Art. 365 Bis. Las autoridades a que se refiere el artículo anterior, publicarán en sus sitios de Internet para consulta de cualquier persona, al menos índices actualizados en los que consten los registros de los sindicatos; asimismo, deberán expedir copias de los documentos que obren en los expedientes de registro que se les soliciten, en términos de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y de las leyes federativas, según corresponda.</p>	<p>Art. 365 Bis. En caso de que exista controversia fundada en relación a la elección de la directiva, se tomará en cuenta la voluntad de los trabajadores mediante una consulta con voto directo, universal y secreto, bajo la supervisión del propio Registro Público Nacional de Organizaciones sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo.</p>	<p>Art. 373. La directiva de los sindicatos, en los términos que establezcan sus estatutos, deberá rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical.</p>

Continúa...

...continuación

<p>De preferencia, el texto íntegro de las versiones públicas de los estatutos de los sindicatos deberá estar disponible en los sitios de internet de las JCA. Los índices de los registros de los sindicatos deberán contener, cuando menos, los siguientes datos: I. Domicilio; II. Número de registro; III. Nombre del sindicato; IV. Nombre de los integrantes del Comité Ejecutivo; V. Fecha de vigencia de Comité Ejecutivo; VI. Número de socios, y VII. Central obrera a la que pertenecen, en su caso. La actualización de los índices se deberá hacer cada tres meses.</p>		
<p>Art. 369. Sin cambios.</p>	<p>Art. 369. El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente: I. En caso de disolución; y II. Por dejar de tener los requisitos legales. El juez laboral resolverá acerca de la cancelación del registro. Artículo 369 Bis. El juez laboral conocerá de la cancelación de registro a solicitud de: I. El Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo; y II. Persona con interés jurídico.</p>	<p>Art. 369. Sin cambios.</p>

<p>Art. 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán: I. Denominación que los distinga de los demás; II. Domicilio; III. Objeto; IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado; V. Condiciones de admisión de miembros; VI. Obligaciones y derechos de los asociados; VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes: a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el sólo efecto de conocer de la expulsión. b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato. c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos. d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado. e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.</p>	<p>Art. 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán: I. Denominación que le distinga de los demás; II. domicilio; III. Objeto; III Bis. Radio de acción; IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado; V. Condiciones de admisión de miembros; VI. Obligaciones y derechos de las asociadas y los asociados. A efecto de garantizar la igualdad sustantiva entre ellos, deberán incluirse los siguientes principios: a) La no discriminación por razones de sexo y género; b) La persecución de una vida laboral libre de violencia de género; c) Una secretaría de Igualdad de Género, que impulse planes y políticas laborales, para lograr la igualdad sustantiva entre trabajadoras y trabajadores. d) El principio de la paridad, para asegurar la representatividad de las mujeres en los sindicatos; y e) El establecimiento de instancias internas para promover las quejas en materia de violencia laboral y hostigamiento sexual o moral, con personal capacitado y también para recibirlas y atenderlas.</p>	<p>Art. 371. Sin cambios.</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------

Continúa...

...continuación

<p>f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.</p> <p>g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso; La propuesta de reforma es en la fracción:</p> <p>VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección;</p> <p>IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de miembros, que podrá ser mediante voto secreto o votación pública;</p> <p>X. Período de duración de la directiva;</p> <p>XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;</p>	<p>Además de los derechos derivados de ésta Ley y del estatuto, los asociados tendrán derecho a recibir copia de la constancia de registro, del estatuto y sus reformas, de la constancia de actualización de la directiva y del texto del contrato colectivo vigente, si el sindicato ejerce la titularidad de éste, caso en el que además deberá fijarlo en el centro de trabajo en que laboren los afiliados.</p> <p>Fracción VII, queda igual.</p> <p>VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las asambleas ordinarias que tendrán lugar por lo menos cada tres meses y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección. Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos;</p>	
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

<p>XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;</p> <p>XIII. Época de presentación de cuentas y sanciones a sus directivos en caso de incumplimiento;</p> <p>XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y</p> <p>XV. Las demás normas que apruebe la asamblea.</p>	<p>IX Procedimiento para la elección de la directiva y número de miembros. Tratándose de la directiva del sindicato, la elección deberá realizarse mediante voto libre, universal, directo y secreto; Fracciones X y XI permanecen igual.</p> <p>XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales. En concepto de recuperación de gastos de administración del contrato colectivo de trabajo, podrán establecerse cuotas a cargo de los trabajadores no sindicalizados. Estas cuotas no serán mayores a las ordinarias a cargo de los afiliados.</p> <p>XIII. Época de presentación de cuentas, así como procedimiento expedito ante las instancias internas de justicia sindical para que los afiliados consigan, ante la omisión de esta obligación, su debido cumplimiento.</p>	
<p>Art. 376. Sin cambios.</p>	<p>Art. 376. La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que encabece la directiva de acuerdo a la denominación estatutaria o por la persona que designe ésta, salvo disposición especial de los estatutos. Los miembros de la directiva que sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a éste, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos.</p>	<p>Art. 376. Sin cambios.</p>

Continúa...

...continuación

<p>Art. 380. Los bienes del sindicato son los que integran su patrimonio. En caso de disolución, si no hay disposición expresa en los estatutos, aquéllos pasarán al patrimonio de la federación a la que pertenezca y a falta de ésta, a la confederación a la cual estén agremiados, y a falta de ambas, al IMSS. Si los estatutos determinan que los bienes se repartirán entre los agremiados, se entiende por éstos a quienes estén en activo hasta un año antes de la disolución. La representación del sindicato subsistirá para el solo efecto de entrega, reparto, liquidación o venta de los bienes, sin embargo podrá revocarse si así lo determina la mayoría de los agremiados con derecho a reparto.</p>	<p>Art. 380. Los bienes del sindicato son los que integran su patrimonio. En caso de disolución del sindicato el activo se aplicará en la forma que determinen sus estatutos. A falta de disposición expresa, pasará a la Federación o forma de organización de nivel superior a que pertenezca y, si no existen, al IMSS Si los estatutos determinan que los bienes se repartirán entre los agremiados, se entiende por éstos a quienes estén afiliados hasta el día de la disolución. La representación del sindicato subsiste para el solo efecto de entrega, reparto, liquidación o venta de los bienes; sin embargo, podrá revocarse si así lo determina la mayoría de los ex-trabajadores con derecho al reparto.</p>	<p>Art. 380. Los bienes del sindicato son los que integran su patrimonio. En caso de disolución, si no hay disposición expresa en los estatutos, aquéllos pasarán al patrimonio de la federación a la que pertenezca, a la falta de ésta, a la confederación a la cual estén agremiados, y a falta de ambas, al IMSS. Si los estatutos determinan que los bienes se repartirán entre los agremiados, se entiende por éstos a quienes estén en activo un año antes de la disolución.</p>
<p>Art. 388. Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes: I. Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa; II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y</p>	<p>Art. 387. El patrón estará obligado a celebrar un CCT cuando la tercera parte o más de los trabajadores a su servicio en la empresa representados por un sindicato y previo el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 388 Bis, esté de acuerdo con esta forma de determinación de las condiciones de trabajo. Todos los trabajadores en activo tendrán derecho a expresar libremente su voluntad al respecto, con la sola excepción de los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 9º de esta Ley.</p>	<p>Art. 390. El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará de él tantas copias como sean necesarias, mínimo tres, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje Federal o Local, según el caso la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.</p>

<p>III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria. Celebrado un contrato colectivo de trabajo que aglutine a todas las profesiones y oficios de los trabajadores sindicalizados de la empresa o establecimiento, no podrá dividirse éste en contratos colectivos para cada gremio, ya que la titularidad del contrato colectivo de trabajo corresponderá a la mayoría de todos los trabajadores.</p>	<p>El CCT que se firme sin previamente haberse realizado la consulta de los trabajadores a que se refiere el artículo 388 Bis, será nulo de pleno derecho. El patrón y el sindicato firmantes serán sancionados de conformidad con lo previsto en el artículo 1002. Art. 387 Bis. El patrón deberá celebrar el CCT con el sindicato que determinen los trabajadores a su servicio, en los términos de ésta Ley. Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450.</p>	<p>Art. 391. El contrato colectivo contendrá: I a VI. ... VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda; así como las disposiciones relativas a la productividad y al reparto de sus beneficios; Art 393: No producirá efectos el contrato que no contenga disposiciones con respecto de la productividad</p>
<p>Art. 689. Son partes en el proceso del trabajo las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones y defensas. La legitimación consiste en la idoneidad para ser sujeto activo o pasivo de la acción.</p>	<p>Art. 689. Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones.</p>	<p>Art. 513: Salen de la Ley las tablas de enfermedades del trabajo y de evaluación de incapacidades permanentes, la STyPS la modificará periódicamente y serán publicadas en el diario oficial</p>
<p>Art. 784. La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador cuando, por otros medios, esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos; y, para tal efecto, requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que, de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:</p>	<p>Art. 784. El juez laboral eximirá de la carga de la prueba a la trabajadora o al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.</p>	<p>Art. 784. Sin cambios.</p>

Continúa...

...continuación

<p>I. Fecha de ingreso del trabajador; II. Antigüedad del trabajador; III. Faltas de asistencia del trabajador; IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo; V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos de los artículos 37, fracción I, y 53, fracción III de esta ley. VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador o a la JCA de la fecha y la causa de su despido; VII. El contrato de trabajo; VIII. Jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria, cuando ésta no exceda de nueve horas semanales; IX. Pagos de días de descanso y obligatorios, así como del aguinaldo; X. Disfrute y pago de las vacaciones; XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad; XII. Monto y pago del salario; XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; XIV. Incorporación y aportaciones al IMSS; al Fondo Nacional de la Vivienda y al Sistema de Ahorro para el Retiro. La pérdida o destrucción de los documentos señalados en este artículo, por caso fortuito o fuerza mayor, no releva al patrón de probar su dicho por otros medios.</p>	<p>En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre: I. Fecha de ingreso del trabajador; II. Antigüedad del trabajador; III. Faltas de asistencia del trabajador; IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo; V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III, de esta ley. VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido; VII. El contrato de trabajo; VIII. Duración de la jornada de trabajo; IX. Pagos de días de descanso y obligatorios; X. Disfrute y pago de las vacaciones; XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad; XII. Monto y pago del salario; XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; XIII Bis. Incorporación y aportación de los trabajadores a los institutos de seguridad social; y XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.</p>	
<p>Art. 893-A. Sin cambios.</p>	<p>Art. 893-A. Sin cambios.</p>	<p>Art. 893-A. Sin cambios.</p>

<p>Art. 920. El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes: I. Se dirigirán por escrito las peticiones al patrón, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán el objeto de la misma y, en su caso, de manera precisa, las violaciones al CCT o al contrato-ley que corresponda, así como el día y la hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga; II. Se presentará por duplicado a la JCA más cercana, la que procederá a emplazar de inmediato; en caso de que se declare incompetente, la remitirá inmediatamente a la que considere competente; III. Permanece igual. IV. Si el objeto de la huelga es la firma del CCT, se deberá cumplir con los siguientes requisitos: 1. Se presentará por escrito dirigido al patrón con la firma de los representantes del sindicato; y 2. Las constancias vigentes expedidas por la autoridad registradora correspondiente, relativas a la inscripción de: a) La directiva del sindicato; b) Los estatutos, en la parte relativa a su objeto, que comprendan la rama de industria o la actividad de la empresa o establecimiento con el que pretende celebrarlo; y c) El padrón de los afiliados del sindicato que laboren en la empresa o establecimiento.</p>	<p>Art. 920. El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes: Las fracciones I, II, III quedan iguales. Si el objeto legal de la huelga es la celebración del CCT, se estará a las modalidades que se establecen en el artículo 920 Bis, de ésta Ley. Artículo 920 Bis.. Si el objeto de la huelga es obtener del patrón la celebración del CCT, se observarán las siguientes modalidades: se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones que deberá reunir los requisitos siguientes: I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones adjuntando copia certificada del expediente en que se dictó la resolución que acredite la determinación de los trabajadores respecto del sindicato que hubieren facultado para firmar el CCT, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no accede a su celebración, expresarán el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga. Se observarán las disposiciones de las fracciones II y III del artículo 920.</p>	<p>Art. 920. Sin cambios.</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------

Continúa...

...continuación

<p>Satisfechos los requisitos, si no existe otro CCT legalmente depositado, la Junta dará trámite al procedimiento respectivo, y se procederá en los términos del artículo siguiente.</p>		
<p>Art. 921. El Presidente de la JCA, bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las 48 horas siguientes a la de su recibo. La notificación producirá el efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo.</p>	<p>Art. 921. El juez laboral o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo 920, bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo. La notificación producirá el efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo.</p>	<p>Art. 921. Sin cambios.</p>
<p>Art. 922. Sin cambios.</p>	<p>Art. 922. El patrón, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante el juez laboral.</p>	<p>Art. 922. Sin cambios.</p>
<p>Art. 931. Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las reglas siguientes: Se presenta una síntesis del artículo debido su extensión. La propuesta de modificación plante que la JFCA requerirá a la STPS para que le remita el padrón del sindicato al servicio de la empresa para conocer que trabajadores tienen derecho a voto.</p>	<p>Art. 931. Para la prueba de recuento de los trabajadores, el juez o en su caso el RPNOS y CC**, cuidará que se cumpla con las garantías democráticas de transparencia y equidad que permitan conocer fehacientemente la voluntad de los trabajadores, emitida sin coacción. Para ello la autoridad garantizará la observancia de las siguientes reglas:</p>	<p>Art. 931. En juicios por titularizada del contrato colectivo el recuento de trabajadores se hará con base en los registrados en el IMSS más la nómina del patrón</p>

<p>La Junta elaborará el padrón definitivo de trabajadores con derecho a voto con base en el cual se desahogará la prueba de recuento. Frac. VI. La Junta señalará el lugar, el día y la hora en que deba efectuarse el recuento, así como los documentos oficiales con los que se identificarán los votantes, proveerá lo conducente para su desahogo; de considerarlo necesario, podrá solicitar el auxilio de la fuerza pública para llevar a cabo la diligencia; Frac. VII. El voto será libre, directo y secreto. IX. Al término de la votación, se levantará acta circunstanciada en que se asiente el número de votos y el resultado del recuento, con la que se dará cuenta a la Junta.</p>	<p>I. Señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse. II. Tendrán derecho a votar únicamente los trabajadores de la empresa o establecimiento que concurran al recuento. V. Para efectos de la integración del padrón de votación, el juez o en su caso el Registro Público, requerirá al patrón que exhiba dentro de los tres días hábiles siguientes a su notificación, bajo protesta de decir verdad, un listado de los trabajadores a su servicio. VII. Los votantes deberán identificarse antes de emitir el voto con documento oficial, de preferencia con la credencial de elector, y deberán imprimir su huella digital seguida por su firma en el padrón. VIII. El voto será libre, directo y secreto IX. Las cédulas de votación deberán emitirse en un número igual al de los trabajadores, debiendo aparecer en ellas los nombres de los sindicatos.</p>	
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Notas:

* Las propuestas de modificación a la LFT-2009 que plantean la STPS, el PRD y el PRI se resaltan en negritas.

** Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos.

*** Cuadro elaborado por Genaro Godínez González, Sociólogo y pasante de Maestría en Estudios Latinoamericanos UNAM.

La polémica acerca de la tasa de afiliación sindical revisada al 2010

Enrique de la Garza Toledo¹

La medición de la afiliación sindical en México siempre ha sido un problema difícil de resolver y hasta la fecha a pesar de las nuevas investigaciones, no es posible conocer con exactitud la tasa de afiliación. La medición de la tasa depende del problema que se quiere destacar: si el interés fuera el peso de los sindicalizados en el total de población que tiene o puede tener alguna actividad económica, entonces la tasa sería *sindicalizados/PEA*. Si fuera sólo la importancia en los ocupados, tomando en cuenta que los desempleados no forman parte de los sindicatos, entonces sería *sindicalizados/Población Total Ocupada*. Si el interés fuera con respecto de los asalariados –dejando fuera a otros dependientes como trabajadores sin pago y de la familia que en México no pueden formar sindicatos– sería *sindicalizados/asalariados*. Si se quisiera ser más estricto y se considerara sólo la población sindicalizable, que en México es la asalariada de más de 14 años, sería *sindicalizados/ocupados de más de 14 años asalariados* y para formarlo se requeriría como mínimo 20 trabajadores. Esta cantidad en los llamados sindicatos gremiales o bien de oficios varios pueden completarse entre diferentes establecimientos y, por lo tanto, el límite de 20 no sería absoluto. En otros países se prefiere medir la razón de *sindicalizados/ocupados urbanos*, considerando que la sindicalización en el campo puede ser muy baja.

De una manera o de otra, algunos de los problemas más importantes a los que se enfrenta la medición de la afiliación son:

¹ Profesor de la UAM.

1. El registro de sindicatos y sus afiliados no está centralizado en el nivel nacional, sino que hay un registro federal a cargo del Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo, en el que se reportan los sindicatos que están presentes en más de dos estados de la república o en ramas definidas expresamente por la ley como las federales. Por otro lado, las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje en cada uno de los estados registran los sindicatos de jurisdicción local. Esto significa que no hay un ente que centralice la información nacional sobre afiliación sindical y que el nivel de organización de la información en cada oficina estatal, con respecto de la federal, puede ser muy diferenciado.
2. La Ley Federal del Trabajo obliga a los sindicatos a proporcionar por escrito la lista de afiliados y actualizar sus padrones, pero las oficinas encargadas del registro de los sindicatos (Registro de Asociaciones en el nivel federal y Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje en los estados) no verifican la autenticidad de los padrones que entregan los gremios sindicales. Además, la actualización de dichos padrones puede no estar al día. Las organizaciones sindicales podrían inflar el número de afiliados con el fin de mostrar una fuerza superior a la que realmente tienen. Por esta razón las cifras de afiliados del Registro de Asociaciones o de Juntas Locales no son confiables.
3. Otros investigadores han tratado de subsanar la incertidumbre en las cifras oficiales de afiliación a partir de la Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto en los Hogares (ENIGH), que es representativa de los hogares a nivel nacional y ofrece datos cada dos años pares. En esta encuesta, se encuentra una pregunta acerca de la afiliación sindical, “*En cada ocupación reportada ¿pertenece usted a un sindicato?*”. Los datos de una encuesta de este tipo no están contaminados por el interés de los líderes sindicales por inflar su número de afiliados, ni tampoco por la morosidad o interés de los sindicatos de actualizar sus datos de afiliación ante las oficinas del gobierno. La forma de preguntar puede sesgar los resultados, puesto que se pregunta en el hogar y responde quien esté presente, el que responde puede no estar enterado si el trabajador ausente forma parte de un sindicato. Otro sesgo puede provenir de que el trabajador pertenezca a un sindicato, pero no esté enterado por la existencia de los llamados “sindicatos de protección”.

Los “sindicatos de protección” se registran a espaldas de los trabajadores en beneficio de los líderes y para protección de las empresas. Así, en caso de que los obreros busquen por cuenta propia formar su sindicato, se encontrarían con uno ya

registrado. Además de que son conocidas las dificultades que hay en México para formar otro paralelo. Tal vez haya dos consecuencias en las mediciones de afiliación sindical cuando haya “sindicatos de protección”: la primera sería la de haber formalmente mayor cantidad de afiliados que la detectada por la ENIGH. Este es el caso de sindicatos clandestinos para los trabajadores en los que éstos ignoran de manera absoluta que exista el sindicato, quién es su líder y por supuesto que haya un contrato colectivo registrado ante alguna junta de conciliación. Nunca hay elecciones, ni los trabajadores saben de la revisión del contrato colectivo. En esta situación la ENIGH no es capaz de captar a todos los formalmente afiliados y las cifras provenientes de esta encuesta estarían subvaluadas. En la segunda, puede haber una situación menos secreta en la que los trabajadores sospechan que sí hay un sindicato porque les descuentan cuotas, aunque no hay elecciones ni se enteran del contenido o de alguna revisión del contrato. En este caso la ENIGH pudiera reportar a una parte de los trabajadores que creyeran que los tienen afiliados, pero no necesariamente a todos. La encuesta permite captar afiliados que saben que están en un sindicato, aunque no conozcan a su líder, no haya elecciones ni sepan del contenido del contrato, y en general los trabajadores de los “sindicatos de protección” quedarían excluidos en la contabilidad.

4. Una forma alternativa de medición de la afiliación ha sido a través de los contratos colectivos que se revisan cada dos años o las revisiones anuales de salarios. Al sumar revisiones de contrato, que incluyen al salario con las de sólo salario, se obtendrían cada año las revisiones totales, como en éstas se incluye el número de trabajadores afectados, se tendría la afiliación total. La cifra total de trabajadores afiliados podría estar subvaluada porque no incluirían aquellos “sindicatos de protección” que no depositan en las juntas la documentación resultante de revisión de contrato o de salario, así como las de sindicatos que no revisaran en los plazos que permite la ley. Habría que aclarar que no todos los “sindicatos de protección” no “revisan” contrato o salario, pueden hacerlo a espaldas de los trabajadores y, en esta medida, las cifras de revisiones pueden incluir a una parte de “sindicatos de protección”, pero seguramente no a todos. El número de trabajadores que revisan contratos o salario tiene una subvaluación.
5. La Encuesta Nacional de Empleo, Salarios, Tecnología y Capacitación (ENESTYC), proporciona datos de sindicatos y trabajadores manufactureros afiliados para los años de 1992, 1994 y 1998, 2003 y 2004. La forma como se recaba la información no es por individuo, sino por establecimiento manufacturero y quien responde en última instancia es la gerencia del mismo. Los datos que la

gerencia proporcione sobre los sindicalizados pueden también estar subvaluados cuando haya “sindicatos de protección”, no porque lo ignore la gerencia, sino por temor de ésta a las consecuencias. Los datos de afiliación a partir de la ENESTYC son normalmente más elevados que los obtenidos de las otras fuentes.

6. A partir de 2005 se levanta en los hogares, al igual que la ENIGH, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), que en su cuestionario ampliado incluye una pregunta de si se pertenece a un sindicato. Ésta es una nueva fuente que no ha sido utilizada hasta la fecha. Al final de estas notas veremos lo sucedido con la tasa de sindicalización a partir de la ENOE durante la última crisis.

Los datos de afiliación sindical:

1. La primera estimación rigurosa en la que se midió la afiliación sindical y la tasa de sindicalización fue el de Zazueta y de la Peña (1984). En este trabajo se consideró como población potencialmente sindicalizable a la *urbana de más de 14 años y ocupada*. Otra medida más cercana a la potencialidad de la sindicalización sería la *ocupada sindicalizada obrera de más de 14 años*, porque la ley no permite sindicalizarse a no asalariados y a la fecha casi no hay sindicatos de trabajadores de confianza. En el estudio de De la Peña y Zazueta en el total de sindicatos y trabajadores sindicalizados se incluyeron a los sindicatos registrados y a los no registrados. Esto significa que en esos años cuando todavía estaba presente la llamada “insurgencia sindical de los setenta” había sindicatos organizados con afiliados a los que la Secretaría del Trabajo les negaba el registro, por lo tanto legalmente no lo eran, aunque en la realidad actuaban como tales.

Este famoso estudio llegó a la conclusión de que el número de sindicatos registrados y no registrados era de 15 mil 942 y de trabajadores en sindicatos de 3 millones 429 mil 813. La tasa de sindicalización en 1978 (sindicatos registrados y no registrados) era de 16.3% de la Población Económicamente Activa de 14 y más años; 18.1% de la población ocupada de 14 y más años y 31% de la población potencialmente sindicalizable.

Al descontar los sindicatos no registrados las cifras cambian, como se ve en el Cuadro 1: 23.1% de los sindicatos eran de jurisdicción federal y el resto de la local; 28.9% de los trabajadores agremiados lo eran en la jurisdicción local. El Congreso del Trabajo agrupaba al 73.1% de los sindicatos y al 81.8% de los trabajadores sindicalizados. Además, en jurisdicción local la mayoría de los sindicatos registrados (58.7%) y de los trabajadores afiliados (50.8%) eran de tipo gremial.

Cuadro 1. Sindicatos registrados y sindicalizados en 1978

Jurisdicción	Sindicatos	Porcentaje	Sindicalizados	Porcentaje
Federal, ap. A	2 395	22.6	1 061 263	39.8
Federal ap. B	69	0.7	836 347	31.3
Local	8 146	76.7	769 448	28.9
Total	10 610	100.0	2 667 058	100.0

Fuente: César Zazueta y R. de la Peña (1984) La Estructura del Congreso del Trabajo. México, D.F.: Fondo de Cultura Económica, Cuadro II.7.

Cuadro 2. Sindicatos registrados y número de trabajadores por centrales en 1978

Tipo de Central	Sindicatos	Porcentaje	Trabajadores	Porcentaje
Congreso del Trabajo	11 639	73.1	2 580 230	81.8
Independientes	1 461	9.2	282 786	9.0
Otras	2 712	17.7	291	9.2
Total	15 912	100.0	3 154 277	100.0

Fuente: Zazueta, C. y R. de la Peña (1984) La Estructura del Congreso del Trabajo. México, D.F.: Fondo de Cultura Económica, cuadro III.1.

2. A partir de 1978 y hasta la segunda mitad de la década de los noventa, los estudios no obtuvieron datos de afiliación sindical. Una excepción fue el cuadro acerca de número de sindicatos elaborado por un centro empresarial en 1989. Estos datos fueron obtenidos del registro de asociaciones de la Secretaría del Trabajo y al parecer se refieren solamente a los de jurisdicción federal.

Cuadro 3. Número de Sindicatos por corriente sindical (1989)

Corriente	Número de sindicatos	Porcentaje
Congreso del Trabajo	672	78.9
Autónomos	74	8.7
Independientes	106	12.4

Fuente: Hugo Esteve Díaz (1990), *Las Corrientes Sindicales en México*, México, Instituto de Proposiciones Estratégicas.

3. En el 2001, apareció el extenso estudio de Javier Aguilar (2001) acerca de la sindicalización entre 1978 y 1997. El trabajo se basó, como sus predecesores, en los registros de asociaciones de la Secretaría del Trabajo y aparentemente permitió tener una serie muy extensa de tasas de sindicalización para concluir si estas han disminuido como en muchos países. Aguilar calculó las tasas de sindicalización con respecto de la PEA y de los ocupados, como se ve en el cuadro 4. El comportamiento es de campana, se incrementó hasta 1993 y disminuyó, aunque arriba de la cifra de 1978, hacia 1997. En forma abusiva este autor, consideró potencialmente sindicalizables a los trabajadores afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y al Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), pero este supuesto no es procedente porque en México el patrón está legalmente obligado a afiliarse al trabajador al IMSS esté o no sindicalizado. Además, se puede estar en un sindicato y violando la ley no estar los trabajadores afiliados al IMSS, además de que personal de confianza no sindicalizado puede pertenecer al IMSS o al ISSSTE. En el caso del ISSSTE, el personal de confianza está afiliado sin pertenecer a un sindicato, aunque efectivamente los trabajadores de base están obligados a ser parte de los sindicatos de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE) (situación que cambió hace pocos años). Este estudio pierde relevancia en la medición de la sindicalización porque, además de los problemas comunes en cuanto a confiabilidad de los registros de la Secretaría del Trabajo, comete un supuesto inadmisibles porque el autor reconoce que no pudo tener los datos de afiliación en la jurisdicción local que en 1978 representaban más del 75% de los sindicatos y casi 30% de los trabajadores agremiados. Ante la falta de estos datos, supone que los afiliados en jurisdicción local son los mismos en 1978 que para 1986, 1993 y 1999, con lo que esteriliza la confiabilidad de los datos totales de sindicatos y sindicalizados y con ésta el cálculo de cualquiera de sus tasas de sindicalización.

Cuadro 4. Tasas de Sindicalización

Año	Sindicalizados/PEA	Sindicalizados/ocupados
1978	10.48	11.59
1986	12.39	15.05
1993	13.01	13.33
1997	11.61	11.92

Fuente: Aguilar, Javier (2001), *La Población Trabajadora y Sindicalizada en México en el Período de la Globalización*, México, Fondo de Cultura Económica, cuadro IV-5.

4. El cálculo a partir de los contratos colectivos y aumentos salariales pactados

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social posee registros administrativos de contratos colectivos federales a los que ha sumado los de carácter local, así como las revisiones salariales anuales. De estos datos, sumando los trabajadores que cada año revisan contrato con los de sólo salario, se pueden estimar el número de trabajadores sindicalizados que efectivamente revisan. Esta suma no corresponde a la suma total de sindicalizados porque puede haber sindicatos que no revisen anualmente contrato o salario. Alguien podría suponer que se trataría de los sindicatos reales en la práctica, lo que tampoco se podría asegurar porque puede haber revisiones a espaldas de los trabajadores. Además, habría que sumar a los trabajadores al servicio del Estado que no están considerados en estas estadísticas porque no tienen contratos colectivos de trabajo.

Cuadro 5. Revisiones Contractuales y Salariales de Jurisdicción Federal y Local

Año	No. de revisiones	No. de trabajadores	Porcentaje de la población dependiente que revisa excepto trabajadores del Estado
1994	26 489	2 127 791	
1997	34 220	2 213 335	
2000	38 611	2 924 640	11.7
2001	37 946	2 788 999	11.2
2002	36 871	2 790 621	11.1
2003	37 232	2 785 103	11.0
2004	40 237	2 916 771	11.0
2005	44 150	2 890 565	11.1
2006	48 887	2 714 140	9.8
2008	52 004	nd	nd
2009 (primer trimestre)	24 180	nd	

Fuente: STPS (2009), Estadísticas Laborales.

En el 2000 hubo 38 mil 611 revisiones de contratos y salariales que teóricamente deberían de corresponder al total de sindicatos en el país. Estas revisiones involucraron a 2 millones 875 mil 108 trabajadores correspondientes al apartado A, mientras que los del apartado B, que forman también sindicatos no pueden por ley firmar contratos colectivos de trabajo, eran 2 millones 337 mil 814. Un total de 5 millones 212 mil 922 trabajadores sindicalizados en el país. En 1994 los trabajadores que firmaron contratos o revisaron salarios eran 2 millones 127 mil 801 y en el gobierno (apartado B) 2 millones 149 mil 850 que da un total de 4 millones 277 mil 651. Es decir según esta fuente, el número de sindicalizados habría aumentado entre 1994 y el 2000 en 22.1%. A partir del año 2000, el número de trabajadores que revisaron disminuyó, aunque alcanzó otro máximo en 2004 para luego decaer.

- La ENESTYC empezó a levantarse en 1988 (los resultados no fueron publicados), 1992, 1994, 1998, 2001 y 2004. Se trata de una encuesta representativa del sector manufacturero, levantada por establecimiento de tal manera que la dirección de la empresa es la responsable de la información.

Cuadro 6. Sindicalización en la manufactura

Tamaño	Porcentaje de establecimientos con sindicato	Porcentaje de trabajadores con sindicato
1992		
Grandes	87.1	Nd
Medianos	84.0	Nd
Pequeños	66.0	Nd
1998		
Grandes	90.1	68.2
Medianos	79.9	56.4
Pequeños	42.7	34.9
2001		
Grandes	89.7	65.6
Medianos	78.2	56.2
Pequeños	51.7	40.8
2004*	4.52	37.8
Grandes	70.5	59.3
Medianos	62.6	49.9
Pequeños	35.9	33.0

*Sólo manufactura no maquiladora.
Fuente: INEGI (1993, 1999, 2002, 2005) ENESTYC.

Las cifras altas de sindicalización entre trabajadores manufactureros en 1998 obtenidas de la ENESTYC muestran un total de 46% de trabajadores sindicalizados en el sector, cifra que se eleva entre más grande sea el tamaño de establecimiento. En los grandes la cifra llega al 68.2 por ciento.

Cuadro 7. Porcentaje de establecimientos con sindicato en 1998 en la manufactura

Tamaño	Total	Grande	Mediana	Pequeña	Micro
Porcentaje establecimientos con sindicato	-----	90.1	79.9	42.7	4.2
Porcentaje trabajadores sindicalizados	46.0	68.2	56.4	34.9	8.6

Fuente: INEGI (1999) ENESTYC.

Cuadro 8. Porcentaje de contratos colectivos federales por tipo de sindicato

Year	Congreso del Trabajo	Independientes ¹³	No especificado
2000	85.4	11.1	3.5
2001	84.7	12.3	3.0
2002	82.2	15.3	2.5
2003	84.7	11.9	3.4
2004	80.0	19.2	0.8
2005	81.5	14.4	4.1
2006	79.8	19.1	1.1
2008	81.7	18.1	0.2
2009 (Primer trimestre)	79.8	18.3	1.9

Fuente: STPS (2009) Estadísticas Laborales.

- Herrera y Melgoza (2003) han explorado otra vía de cálculo de las tasas de sindicalización por medio de las encuestas de ENIGH para 1992, 1994, 1996, 1998 y 2000 puesto que las anteriores, especialmente la de 1984 no es comparable con las primeras por la metodología de la encuesta (Bensunsan, 2000). La ventaja de este estudio con respecto de los anteriores es que permite cruzar más variables de características del trabajador que aquellas obtenidas de registros de la Secretaría del Trabajo o de las gerencias de las empresas.

Cuadro 9. Poblacion sindicalizada 1992-2000; absolutos y tasas

	1992	1994	1996	1998	2000
PEA	30.261,606	35.037,931	34.759,617	40.114,143	41.026,994
Población sindicalizable del sector industrial (PSSI)	6.523,233	6.761,930	7.041,156	7.376,209	8.028,614
Sindicalizados	4.116,919	3.632,266	3.151,614	3.713,877	4.025,878
Tasa de sindicalización de la PEA	13.6	10.37	9.07	9.26	9.81
Tasa de sindicalización de la PSSI	22.1	14.9	15.4	15.5	15.0
(1) Población sindicalizable del sector industrial					

Fuente: elaboración de Fernando Herrera y Javier Melgoza con datos expandidos de la ENIGH 1992, 1994, 1996, 1998 y 2000.

Según estos cálculos, la cantidad absoluta de sindicalizados disminuyó un poco entre 1992 y el 2000, pero las tasas de sindicalización medidas con relación de la PEA bajó de 13.6 a 9.81% y la sindicalizada en el sector industrial con relación a la potencialmente sindicalizable (PSSI) de 22.1 bajó al 15% en ese periodo

Melgoza y Esquinca posteriormente presentaron cálculos más detallados de las tasas de sindicalización en *La Situación del Trabajo en México, 2006*

Cuadro 10. Población sindicalizada 1992, 2000 y 2002

	1992	2000	2002
PEA	30,261,606	41,026,994	41,983,675
Empleo industrial	8,119,017	10,085,329	12,542,175
PSSI ¹	6,523,233	8,028,614	9,661,375
Sindicalizados	4,116,919	4,025,878	4,199,320
Sindicalizados de la PSSI	1,444,995	1,208,164	1,453,460
Tasa de sindicalización de la PEA	13.6	9.8	10.0
Tasa de sindicalización de la PSSI	22.1	15.0	11.6
¹ Población sindicalizable del sector industrial			

Fuente: elaboración propia con datos expandidos de la ENIGH 1992, 2000 y 2002.

Cuadro 11. Porcentaje de sindicalización en la industria

Rama de actividad	1994	1996	1998
Total Industria	28.54	31.36	31.16

Fuente: elaboración de Fernando Herrera y Javier Melgoza con datos de ENIGH 1992, 1994, 1996, 1998 y 2000.

Aunque los sindicalizados en los servicios predominan entre 1994 y 2000 su importancia tiende a disminuir al pasar de 71.46% en 1994 a 68.84% del total de sindicalizados en el 2000. Todo esto en beneficio de la sindicalización en el sector industrial.

Cuadro 12. Sindicalización por tamaño de establecimiento (Porcentajes)

Tamaño de establecimiento	1996	1998	2000
Grande	30.95	28.38	34.89
Mediano	12.58	13.27	10.79
Pequeño	35.54	36.00	33.05
Microestablecimiento	20.93	22.24	21.27
Total	100.00	100.00	100.00

Fuente: elaboración de Fernando Herrera y Javier Melgoza con datos de ENIGH 1992, 1994, 1996, 1998, 2000.

Destaca que el porcentaje de sindicalizados en los establecimientos pequeños en 1996 y 1998 rebasó a los grandes llegando casi a igualarse en el 2000, así como el porcentaje de alrededor del 20% de sindicalizados en los establecimientos micro.

Cuadro 13. Población sindicalizada de la PEA por actividad económica

	1992		2002	
	Porcentaje de sindicalizados	Distribución de sindicalizados	Porcentaje de sindicalizados	Distribución de sindicalizados
Agropecuario	0.57	0.87	0.29	0.50
Minería, electricidad, agua y suministro de gas	42.17	3.95	52.95	3.74
Manufacturera	21.57	28.39	15.02	26.03
Construcción	4.36	2.38	1.42	1.07

Continúa...

...continuación

Comercio	4.24	5.16	1.37	2.77
Transporte, comunicación y almacenamiento	25.34	6.22	8.73	3.78
Restaurantes y hoteles	7.54	2.13	3.00	1.41
Servicios financieros y de administración	18.46	1.89	9.96	1.76
Servicios comunales y sociales	28.23	49.00	22.47	58.94
Total	14.54	100	10.00	100

Fuente: Cálculos propios con información de ENIGH, 1992 y 2002, INEGI.

Cuadro 14. Población sindicalizada en el sector industrial por región

	1992		2002	
	Porcentaje de sindicalizados	Distribución de sindicalizados	Porcentaje de sindicalizados	Distribución de sindicalizados
Noroeste	14.00	3.74	9.64	5.61
Norte	22.02	6.83	14.54	9.07
Noreste	42.47	16.58	35.97	23.30
Centro Norte	12.26	6.36	14.86	10.32
Occidente	22.16	10.77	7.90	5.61
Centro	16.14	5.98	12.12	7.28
Centro Golfo	36.14	15.85	17.53	8.56
Pacífico Sur	3.63	0.72	3.51	1.04
Peninsular	15.50	2.11	13.82	2.78
Capital	25.22	31.05	14.72	26.43
Total	23	100	15.06	100

Fuente: Cálculos propios con información de ENIGH, 1992 y 2002, INEGI.

Nótese que utilizando la ENIGH para el 2000, la cifra total de sindicalizados es menor en más de un millón, con respecto de las estimaciones a partir de la contratación colectiva, lo que tal vez nos hable de que la primera fuente es menos confiable que la segunda que también subvalúa el número total de sindicalizados. Además, las tendencias que arrojan una y otra fuente no son compatibles, a partir de la primera habría una desindicalización, pero no en la segunda. Al respecto habría que retomarla

consideración de Francisco Zapata (2005) de que la ENIGH no necesariamente es representativa por afiliación sindical.

Para el sector industrial contrastan los datos de la ENIGH con respecto de las cifras elevadas derivadas de la ENESTYC.

Un supuesto podría ser que las cifras más elevadas de sindicalización a partir de la ENESTYC con respecto de la ENIGH se deberían a la presencia de los sindicatos de protección (el trabajador desconoce que está sindicalizado). La primera la responde la empresa y la segunda el trabajador en su hogar o algún miembro de su familia. El patrón sabe cuando hay un “sindicato de protección”, aunque podría declarar que hay sindicato en la empresa para evitar que los trabajadores se pudieran organizar. Un problema adicional de las respuestas recabadas en el hogar, cuando no es el propio trabajador el que contesta, es que en un medio en el que en general el tema sindical no es un tema cotidiano de conversación, no necesariamente la familia estaría enterada de que el trabajador está afiliado a un sindicato. Del cuadro 14 alguien podría calcular el número de trabajadores en “sindicatos de protección” en la manufactura, así como el porcentaje de trabajadores de la manufactura en estos sindicatos en 1992 y 2002. Estas cifras contrastan mucho con las de otros estudios sobre la materia.

Cuadro 15. Población sindicalizada en la manufactura a partir de la ENIGH y de la ENESTYC

	1992	2002	Porcentaje de diferencia
ENIGH*	1 168 793	1 093 083	-6.4
ENESTYC**	1 512 357	1 357 612	-10.2
Sindicalizados en sindicatos de protección	343 564	264 529	-9.4
Porcentaje de sindicalizados en sindicatos de protección	22.7%	19.5%	

*encuesta a los hogares.

**encuesta a los establecimientos.

Fuentes: ENIGH y ENESTYC.

- Francisco Zapata (2005) intentó avanzar más allá de donde los autores mencionados se habían quedado en la medición de la tasa de sindicalización. Desgraciadamente comete varios errores, el primero es suponer que el total de población sindicalizada corresponde a los asalariados afiliados al IMSS y al ISSSTE. Este supuesto es erróneo, porque la ley del IMSS sólo obliga al patrón a afiliarse a los trabajadores independientemente de que pertenezcan o no a un

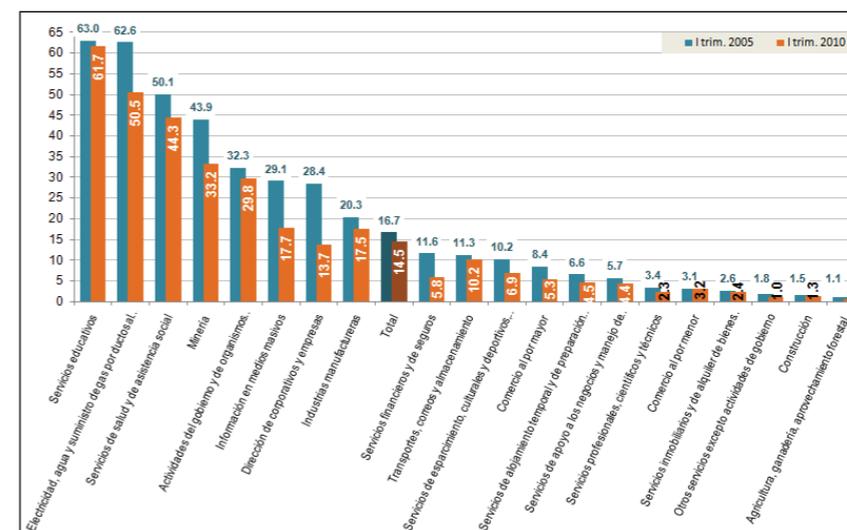
sindicato. En las condiciones mexicanas puede haber afiliados a “sindicatos de protección” que ayuden a los patrones a eludir el registro en el IMSS. En cuanto al ISSSTE, el supuesto deja de lado que el personal de confianza está afiliado al organismo mencionado y no pertenece a los sindicatos de la FSTSE. Habría que añadir que el autor comete otro error al considerar que los trabajadores que laboran en el IMSS forman parte de la FSTSE, cuando todo mundo sabe que estaban integrados directamente al Congreso del Trabajo antes de pasar a la UNT para posteriormente salir de esta organización y nunca fueron parte de la FSTSE (p. 122). Sus relaciones laborales están regidas por el Apartado A del artículo 123. En el tercer error -tratando de resolver un problema importante para los que calculan tasas de sindicalización, que es la estimación de cuantos afiliados a sindicatos son de jurisdicción local- el autor creyó (en contradicción con lo que dice unas páginas adelante) que la población asalariada que cotiza en el IMSS es automáticamente de jurisdicción local (p. 116) lo que es falso porque una parte es de jurisdicción local y otra es de jurisdicción federal. Los cotizantes asalariados al IMSS están mezclados entre locales y federales y la estimación de que 71% de los cotizantes son de jurisdicción local como resultado de restar al 100% de afiliados a los que son patrones y a los que trabajan por su cuenta, es equivocada. En el cuadro II.8 del mencionado libro, el autor trató de calcular la tasa de sindicalización, pero incurrió en las faltas mencionadas: por entidad federativa consideró a los afiliados de jurisdicción federal del Apartado A y los dividió entre cotizantes asalariados al IMSS en cada entidad, pero ese cociente no es la tasa de sindicalización, sino el porcentaje que los sindicalizados del Apartado A federales representan entre los cotizantes asalariados al IMSS. De esa manera calculó una tasa de sindicalización total para el D.F., tan irreal del 72% que hubiera resultado muy inferior si se dividiese simplemente entre la población ocupada asalariada. En contradicción con su primera estimación de 6.9 millones de sindicalizados de jurisdicción local intentó de “recalcular” nuevamente esta población, repitiendo el error de considerar a la población sindicalizada nacional igual a la asalariada que cotiza en el IMSS y el ISSSTE. Más grave aún, el autor no justificó la estimación de que del total nacional sindicalizado, 15% es de jurisdicción local. Al suponer que la población afiliada a sindicatos se reduce a la asalariada que cotiza al IMSS y al ISSSTE, el autor podría haberse evitado tantos errores complementarios al sumar simplemente las dos poblaciones aseguradas, como lo hizo en el cuadro III.10. En este cuadro, el autor al dividir entre población ocupada y población total sacó dos tasas de sindicalización. Habría que hacer notar que dejó de lado su consideración al inicio del capítulo mencionado de

que en el denominador sólo debería entrar la población asalariada y no la ocupada y, específicamente, la que labora en establecimiento de más de 20 trabajadores.

- En 2005, empezaron a publicarse los datos de la ENOE² que substituyó a la antigua ENE. Tanto la ENE, la ENOE como la ENIGH son encuestas de hogares con las implicaciones ya analizadas. La ENE no incluía preguntas sobre sindicalización la ENOE incluye la pregunta “*Usted pertenece a un sindicato*” que es semejante a la de la ENIGH que pregunta las diversas ocupaciones del trabajador en el hogar y para cada una si “*En esta ocupación pertenece a un sindicato*”. Puede haber diferencias entre las dos encuestas en cuanto a marco muestral, organización del levantamiento y experiencia y capacidad del personal que interviene. En cuestiones de empleo la ENE y la ENOE son consideradas las encuestas más confiables que se levantan en el país.

A partir los datos proporcionados por el INEGI, se pueden hacer estimaciones importantes entre 2005 (antes de la actual crisis) y 2009.

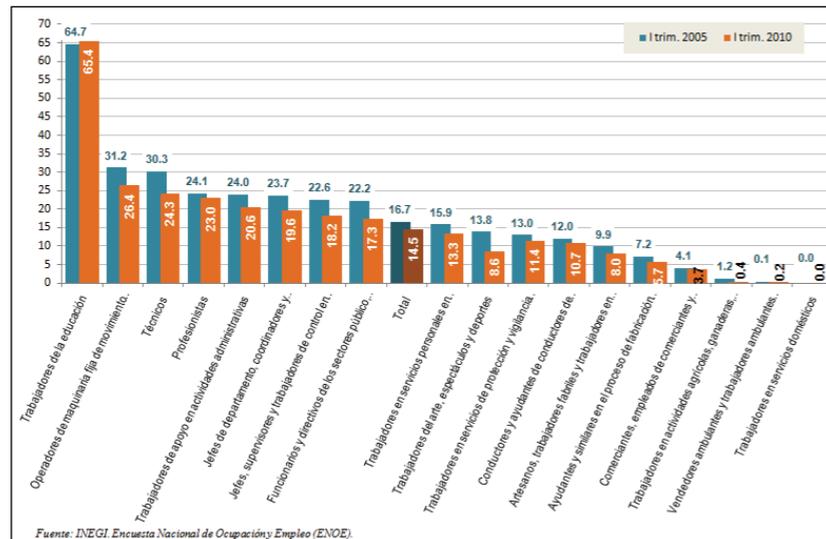
Gráfica 1a. Porcentaje de sindicalización según sector de actividad



Fuente: INEGI Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

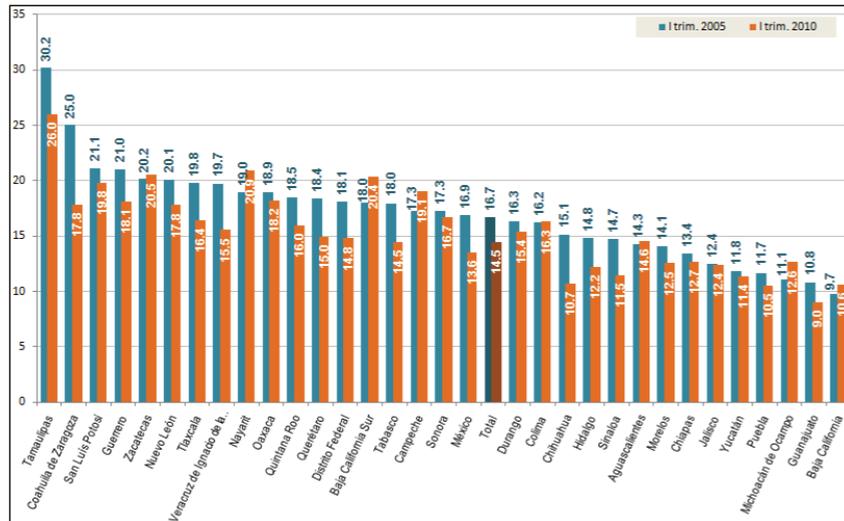
² Agradezco al INEGI la información proporcionada para elaborar este apartado

Gráfica 1b. Porcentaje de sindicalizados por grupos de ocupación



Fuente: INEGI Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

Gráfica 2. Porcentaje de sindicalización por Entidad Federativa

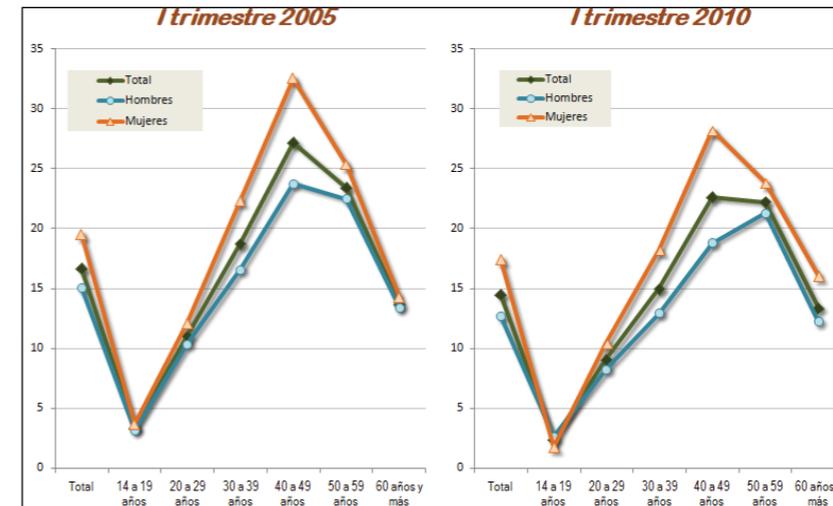


Fuente: INEGI Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

Entidad	I trimestre de 2005			I trimestre de 2010		
	Total	Sindicalizados	% de sindicalizados	Total	Sindicalizados	% de sindicalizados
Total	26 165 241	4 360 855	16.7	28 967 915	4 192 541	14.5
Aguascalientes	285 122	40 666	14.3	329 076	47 882	14.6
Baja California	865 438	84 238	9.7	995 922	105 578	10.6
Baja California Sur	153 059	27 511	18.0	180 949	36 847	20.4
Campeche	191 478	33 126	17.3	213 284	40 714	19.1
Coahuila	690 661	172 787	25.0	754 976	134 503	17.8
Colima	179 128	29 080	16.2	196 186	31 985	16.3
Chiapas	678 228	90 927	13.4	810 516	102 712	12.7
Chihuahua	868 588	131 494	15.1	924 223	99 047	10.7
Distrito Federal	2 784 210	503 034	18.1	2 898 397	428 898	14.8
Durango	348 315	56 914	16.3	377 387	58 273	15.4
Guanajuato	1 169 667	126 870	10.8	1 307 289	117 676	9.0
Guerrero	500 526	105 320	21.0	572 186	103 597	18.1
Hidalgo	509 404	75 343	14.8	564 349	68 801	12.2
Jalisco	1 866 944	232 309	12.4	2 103 385	260 718	12.4
México	3 810 712	644 443	16.9	4 272 550	579 488	13.6
Michoacán	891 384	98 552	11.1	954 053	120 556	12.6
Morelos	426 346	60 077	14.1	475 149	59 575	12.5
Nayarit	242 467	46 002	19.0	259 261	54 154	20.9
Nuevo León	1 348 029	271 281	20.1	1 465 986	260 796	17.8
Oaxaca	524 297	99 335	18.9	611 555	111 337	18.2
Puebla	1 221 916	142 609	11.7	1 333 019	140 147	10.5
Querétaro	411 834	75 629	18.4	461 895	69 066	15.0
Quintana Roo	338 219	62 590	18.5	449 859	71 839	16.0
San Luis Potosí	552 992	116 926	21.1	607 447	120 190	19.8
Sinaloa	763 635	112 314	14.7	789 660	90 706	11.5
Sonora	701 253	120 980	17.3	747 168	124 774	16.7
Tabasco	477 117	85 700	18.0	543 917	78 779	14.5
Tamaulipas	847 247	255 815	30.2	907 918	236 128	26.0
Tlaxcala	247 467	49 046	19.8	268 808	44 208	16.4
Veracruz	1 513 822	298 760	19.7	1 727 799	268 592	15.5
Yucatán	495 291	58 600	11.8	570 836	64 890	11.4
Zacatecas	260 445	52 577	20.2	292 910	60 085	20.5

Fuente: INEGI Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

Gráfica 3. Porcentaje de trabajadores remunerados sindicalizados por edad y sexo



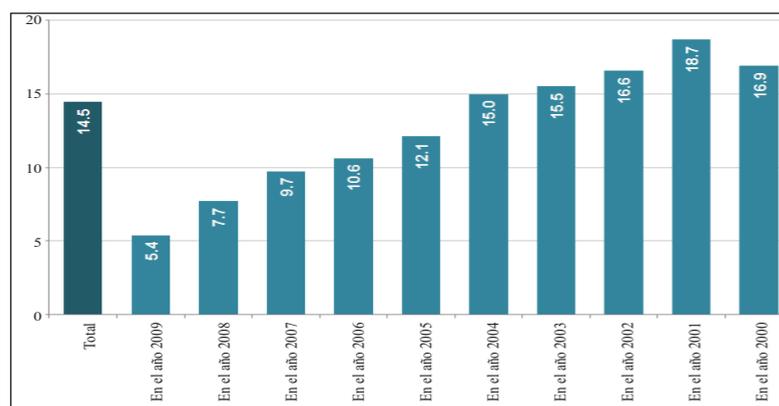
Fuente: INEGI Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

Cuadro 17. Trabajadores subordinados remunerados por edad y sexo, según condición de sindicalización

Entidad	I trimestre de 2005			I trimestre de 2010		
	Total	Sindicalizados	% de sindicalizados	Total	Sindicalizados	% de sindicalizados
TOTAL						
Total	26 165 241	4 360 855	16.7	28 967 915	4 192 541	14.5
14 a 19 años	2 693 766	90 141	3.3	2 474 547	58 246	2.4
20 a 29 años	7 940 622	872 840	11.0	8 473 238	767 185	9.1
30 a 39 años	6 987 241	1 306 288	18.7	7 591 387	1 135 362	15.0
40 a 49 años	5 073 215	1 377 016	27.1	5 998 376	1 355 631	22.6
50 a 59 años	2 468 330	577 806	23.4	3 221 157	714 990	22.2
60 años y más	997 024	135 893	13.6	1 196 250	159 407	13.3
No especificado	5 043	871	17.3	12 960	1 720	13.3
HOMBRES						
Total	16 718 198	2 520 363	15.1	18 129 772	2 302 160	12.7
14 a 19 años	1 771 735	56 258	3.2	1 663 813	44 001	2.6
20 a 29 años	5 026 996	521 521	10.4	5 295 152	436 035	8.2
30 a 39 años	4 407 427	730 679	16.6	4 666 099	603 309	12.9
40 a 49 años	3 112 664	739 544	23.8	3 572 200	671 528	18.8
50 a 59 años	1 658 564	372 777	22.5	2 074 072	441 902	21.3
60 años y más	737 038	98 826	13.4	850 793	104 028	12.2
No especificado	3 774	758	20.1	7 643	1 357	17.8
MUJERES						
Total	9 447 043	1 840 492	19.5	10 838 143	1 890 381	17.4
14 a 19 años	922 031	33 883	3.7	810 734	14 245	1.8
20 a 29 años	2 913 626	351 319	12.1	3 178 086	331 150	10.4
30 a 39 años	2 579 814	575 609	22.3	2 925 288	532 053	18.2
40 a 49 años	1 960 551	637 472	32.5	2 426 176	684 103	28.2
50 a 59 años	809 766	205 029	25.3	1 147 085	273 088	23.8
60 años y más	259 986	37 067	14.3	345 457	55 379	16.0
No especificado	1 269	113	8.9	5 317	363	6.8

Fuente: INEGI Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

Gráfica 4. Porcentaje de sindicalizados según el año en el que los trabajadores remunerados captados por la ENOE comenzaron su actual trabajo



Fuente: INEGI Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

1. Entre el primer trimestre del 2005 y el del 2009, la tasa de sindicalización cayó del 16.7 al 14.5%.
2. Por sector de actividad, la tasa de sindicalización cayó en prácticamente todos los sectores en ese periodo. Los sectores más sindicalizados son educación, electricidad, gas y agua, servicios de salud y asistencia social, minería y gobierno, en ese orden. Los que más decrecieron fueron electricidad, gas y agua, minería y medios masivos de comunicación.
3. Por grupos de ocupación, los más sindicalizados en porcentaje fueron educación, operadores de máquina fija en movimiento y técnicos.
4. Por entidad federativa, las más sindicalizadas fueron Tamaulipas, Coahuila, San Luis Potosí, Guerrero, Zacatecas y Nuevo León. Las que más cayeron en la crisis fueron Tamaulipas y Coahuila.
5. Por edad de los trabajadores, los más sindicalizados están entre los 40 y los 49 años.
6. En años de inicio como trabajador, los más sindicalizados serían los que empezaron en el 2001.

En conclusión, se ha avanzado en la medición de la sindicalización, pero todavía las cifras no coinciden dependiendo de la fuente. Sobre de la desindicalización, los argumentos en favor provenientes de los países desarrollados, hablarían del alejamiento de las nuevas generaciones de obreros hacia los sindicatos y también el rechazo de las gerencias a la existencia de éstos, en contra estaría la tesis de la garantía corporativa de la paz laboral. A la desindicalización contrarrestaría la práctica mexicana de la mayoría de los sindicatos de pactar con la gerencia la paz laboral y el reparto político de la sindicalización por centrales, previo a la instalación de las nuevas plantas. La desindicalización se debería más al cierre de empresas en los años de crisis y a la extensión de las “zonas de penumbra de asalaramiento”. Es decir, la extensión del número de trabajadores que no son considerados como asalariados, aunque tienen algún grado de dependencia con un patrón, como los pagados por honorarios, por comisión, los que pagan una “renta” para usar un taxi al dueño y por servicios profesionales.

Referencias

- Alcalde, A. y otros (2000), *Trabajo y trabajadores en el México contemporáneo*, México, Miguel Ángel Porrúa.
- Aguilar, Javier (2001), *La Población Trabajadora y la Sindicalizada en México en el Periodo de la Globalización*, México, Fondo de Cultura Económica.

Herrera, Fernando y Javier Melgoza (2003), “Evolución reciente de la Afiliación Sindical”, en E. de la Garza y C. Salas (coords.), *La situación del trabajo en México*, México, Plaza y Valdés.

Zapata, Francisco (2005), *Tiempos Neoliberales en México*, México, El Colegio de México.

Zazueta, César y Ricardo de la Peña (1984), *La estructura del congreso del trabajo*, México, Fondo de Cultura Económica.

(Footnotes)

1³ Para las estadísticas de la STYPS un sindicato independiente es simplemente el que no pertenece al Congreso del Trabajo. De tal manera que en la categoría de independientes entrarían tanto los sindicatos de oposición como los de la Unión Nacional de trabajadores y el Frente Sindical Mexicano como los llamados sindicatos blancos controlados por las gerencias.

La Contratación Colectiva de Protección Patronal (CCPP)

Alfonzo Bouzas, Oliver Reyes y Mario Vega

Hace tiempo hemos venido haciendo estudios en los que identificamos a los “líderes” sindicales, a quienes atribuimos la responsabilidad de firmar Contratos Colectivos de Protección Patronal (CCPP)¹ e incluso, hemos hablado de la existencia de verdaderas empresas dedicadas a esta actividad poco decorosa. Aun cuando lo tenemos señalado, reiteramos que la responsabilidad no es tan sólo de una de las partes de la relación colectiva de trabajo. Para que exista un seudo líder que ofrezca Contratación Colectiva de Protección Patronal, tiene que existir un empresario interesado en firmar un contrato de estas características y resulta importante saber: ¿quiénes son los empresarios que se prestan a esta simulación contractual?, ¿cuáles son las razones que les llevan a ello?, ¿cuánto les cuesta optar por esta vía? y ¿cómo hacer para que, en beneficio de una sanidad social, enfrentemos juntos esta pandemia del tejido social?.

Nos ha resultado por demás ilustrativo constatar que en la actualidad muchos empresarios de la mediana y grande empresa son los que optan por la simulación contractual. Entendiendo el argumento que décadas atrás los llevó a instrumentar este mecanismo para evitar los emplazamientos a huelgas, de todas maneras deberá existir un sindicato y un Contrato Colectivo de Trabajo, antes que lo demande un sindicato con el que “*me cueste trabajo entenderme*”, “*me acerco a uno con el que tengo antecedentes de entendimiento y con él firmo*”. Pero también es el propio aparato de gobierno el que promueve esta conducta consistente en adelantarse a los trabajadores y recomendar a las empresas, sobre todo las que llegan en el contexto del Tratado de

¹ Al respecto consúltese: Diversos autores, “Contratación Colectiva de Protección en México”, Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores, 2a. reimp., marzo 2008.

Libre Comercio, a que incluso antes de instalarse, firmen una simulación contractual colectiva de trabajo. No son pocas las empresas instaladas con anterioridad a la apertura comercial, las que instrumentaron en años recientes contrataciones de estas características, recordando a Bancomer y Serfin, hoy Santander.

Por las anteriores razones, nos propusimos realizar un estudio enfocado a la parte empresarial y optamos por incluir a aquellos empresarios que más poder tienen en el país y que se encuentran incrustados en un sector estratégico, con la finalidad de evaluar su conducta en las relaciones laborales.

Hicimos, referencia a su contraparte la “representación sindical” con la que “acuerda”, pero pusimos énfasis en el empresario, para entender los motivos que lo llevan a contratar en estos términos, la forma cómo liquida una importante institución, la contratación colectiva y los resultados que la empresa y la sociedad alcanzan.

Corporativismo y CCPP

Los CCPP son expresiones perversas del corporativismo, concepto acuñado en la teoría política que a decir de Jorge Mario Audelo Cruz² es polisémico y se ha estudiado desde diferentes perspectivas: forma de intermediación de intereses, modelo de elaboración de políticas públicas, forma de organización de la economía, sistema específico de relaciones industriales y sistema de control capitalista sobre la clase obrera. La cuestión más importante es que si en sus orígenes o primeras expresiones en el fascismo de Musolini, era censurable o, si en casos como el de China en tránsito franco a la incorporación global y tomando distancia de sus fundamentos socialistas, resulta también grave por las consecuencias nefastas que tiene en el presente la incorporación de la representación de los trabajadores en el buró político. No menos grave lo es en nuestro país se convirtió que en el contexto en el que se gesta la contratación colectiva de protección patronal, y resulta ser doblemente preocupante porque liquida principios y valores de la democracia occidental, como manifestación de la voluntad de los trabajadores y la legítima representación de sus intereses. Aun en la hipótesis de que quien los represente sea altamente calificado y obtenga para los representados los mejores resultados en la negociación.

El líder ejerce el poder que implica la representación de un colectivo y de sus intereses y, de forma fatal en algún momento entrecruza los intereses que representa con los propios, es en ese momento, en el que una democracia liberal como la que

² Audelo Cruz Jorge Mario, Sobre el concepto de corporativismo, Una revisión en el contexto político mexicano actual. en www.bibliojuridica.org/libros/4/1627/5 p 2.

hemos construido debe poner frenos a las determinaciones personales. Los CCPP son determinaciones personales que lamentablemente han crecido a tal grado que hoy se encuentran en buena parte de la contratación colectiva.³

Para los teóricos que han desarrollado ampliamente el concepto corporativismo, resulta original la experiencia que representó la llegada del Partido Acción Nacional al poder y el hecho de que no se hayan dado cambios significativos en los esquemas de relación entre gobierno, empresas, trabajadores y sindicatos. Fue una experiencia en donde el cambio del aparato de gobierno pareciera no modificar los términos de representación o intermediación de intereses.

Si el esquema corporativo garantizó la paz social en México durante muchos años fue porque brindo a todos los sectores sociales de una u otra forma satisfacción a sus requerimientos. Del esquema corporativo quedan los personajes más negativos y las evidencias como los CCPP que, de continuar la construcción del proyecto neoliberal, se convertirán en grandes empresas que sustituyan a los sindicatos y su quehacer y barrerán con toda expresión de libertad y democracia en las relaciones laborales y en el trabajo, que son factores de los que ya tenemos significativas evidencias.

Definición e historia jurídica de los CCPP

A los CCPP Graciela Bensusán los definió como “los instrumentos acordados entre el secretario general de un sindicato sin vida real, pero con registro ante la autoridad y el empleador, con el propósito de permitirle a éste eludir la bilateralidad en la determinación de las condiciones de trabajo”.⁴

Graciela optó por la denominación Contratos Colectivos de Protección Empresarial, pero es lo de menos. Empresario o patrón es el mismo sujeto de la relación laboral, en todo caso la figura patrón tiene una mayor carga ideológica. El concepto empresario responde a una serie de justificaciones adoptadas en lustros recientes por la Organización Internacional del Trabajo, con la finalidad de responder más al

³ Al respecto consúltese, entre otros José Alfonso Bouzas Ortiz y otros, Evaluación de la Contratación Colectiva en el Distrito Federal, México, D.F.: Fundación Friedrich Ebert S. 2009. Bouzas Ortiz José Alfonso y otros, Perspectivas del trabajo en México, Instituto de Investigaciones Económicas, México, D.F.; UNAM. 2009. Diversos autores, Auge y perspectivas de los contratos de protección, México, D.F., FES, 2007. Diversos autores, Contratación Colectiva de Protección en México, Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores, Segunda reimpresión, México, D.F.: ORIT-UNAM, marzo 2008.

⁴ Graciela Bensusán, Las determinantes institucionales de los contratos de protección en diversos autores, “Contratación Colectiva de Protección en México”, Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores, 2a. reimp., marzo 2008, p. 14.

presente, mientras que el concepto CCPP estimamos que ha adquirido mayor comprensión del significado en la sociedad. Con anterioridad se denominaron Contratos Colectivos de Protección y no se expresaba con claridad a quién protegen. Por eso nos quedamos con el concepto de CCPP.

Los elementos importantes de análisis se inician bajo la hipótesis que es un secretario general de un sindicato, el que acuerda el documento contractual (podría ser también el Reglamento Interior de Trabajo) sin el conocimiento de los trabajadores sobre los que regirá el contrato colectivo. Lo hace a espaldas de éstos o lo realiza incluso, con anterioridad a la contratación de los trabajadores.

Un segundo elemento es que el secretario general del sindicato, ejerce la función de contratación sin consulta a los trabajadores porque cuenta con el registro de la organización sindical y dentro del mismo, con el reconocimiento de su carácter como secretario general del sindicato. La autoridad laboral es quien le reconoce el carácter de representante sindical y como tal, esta facultado para firmar el contrato colectivo en nombre y representación de los trabajadores.

Un tercer elemento es que el empleador reconoce también la representación y facultad del mencionado secretario general del sindicato para celebrar el contrato y diríamos, que a diferencia de la autoridad laboral, le otorga un reconocimiento explícito al darle “la toma de nota” y con base en ésta admite el emplazamiento a firma o revisión de contrato colectivo. En el caso del empleador, empresario o patrón, el reconocimiento es implícito, ya que no tiene facultades para reconocerle, pero sí tiene derecho para objetarlo, desconociendo al sindicato o su representante legal y negándose a firmar o revisar el documento contractual con él. En tanto que no cuestiona al sindicato, al secretario general o la representación, acepta la firma del contrato.

El cuarto elemento y más importante, son las razones por las que el empleador toma esta determinación y eludir la bilateralidad de las condiciones colectivas de trabajo en el establecimiento y diremos con ello, cercenar el principal objetivo del derecho colectivo de trabajo: la contratación colectiva. El derecho de asociación en sindicato y la forma de lucha principal en la huelga, son medios para obtener la firma de un contrato colectivo y, por lo tanto, no son fines en si mismos.

El origen y fundamento de estas prácticas lo encontramos en las reglas que se establecieron desde la Ley Laboral de 1931, principalmente en sindicatos de rama o sector, de jurisdicción local y con representantes (secretarios generales con filiación de todas las centrales) que apreciaron no considerar la voluntad de los trabajadores al servicio de una empresa para reclamarle a ésta la firma de un contrato colectivo. Percibieron también que podían —porque la ley lo hacía posible una vez realizado el emplazamiento a huelga— acercarse a los trabajadores, convencer a algunos de expresar su voluntad de ser representados por la organización e incluso, presentar ante la autoridad a personas que sostenían

que también prestaban servicios al patrón. En este escenario, en pláticas conciliatorias previas a la fecha en que debía estallar la huelga, podían proponer una contratación colectiva que obviamente no respondía a la realidad de la empresa, sino en el mejor de los casos, al conocimiento que el secretario general del sindicato tenía del sector o rama, y así extorsionar al patrón, sacándole dinero para desistirse del emplazamiento, desistimiento que permitía la autoridad.

Los patrones identificaron estas prácticas como “emplazamientos a huelgas locas”. Las autoridades no sólo no las evitaron, sino que llegaron a coligar con estos “sindicatos”. Los patrones llegaron a la conclusión de instrumentar los CCPP como forma de evitarlas y nunca faltó un “líder” que se los permitiera.

Hasta la fecha las prácticas de simulación contractual se siguen instrumentando y en las condiciones actuales han propiciado que muchas empresas extranjeras que han llegado a México celebren CCPP.

Jorge Robles nos dice⁵ que los sindicatos de protección y los contratos correspondientes, nacen cuando la legislación laboral convierte a los sindicatos en “marcas registradas” y a sus secretarios generales en representantes jurídicos únicos, dando origen a una especie de “sindicalismo imperial” en el que nada se ve sin el consentimiento de “mi secretario general”, que es visto como sujeto jurídico único reconocido por el Estado y el único que puede entablar o no una huelga, con el gran riesgo de convertir la lucha sindical y la huelga, en una forma de lucro. La paz laboral y “la no-huelga” se convirtieron en una mercancía muy codiciada por empresarios, transformando a la organización sindical en una mercancía y en un mecanismo de control a través de los Contratos de Protección al servicio del desarrollo económico de los empresarios.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, primera ley reglamentaria del Artículo 123 de la Constitución, establecía:

- Artículo 44. Los representantes del sindicato justificarán su personalidad para celebrar el contrato colectivo, por medio de sus estatutos o por el acta de la asamblea que así lo haya acordado...
- Artículo 242. Para que se consideren legalmente constituidos los sindicatos, deberán registrarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda y en los casos de competencia federal, ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Para este efecto, deberán remitir por duplicado a dichas autoridades:

⁵ Jorge Robles, Los contratos colectivos de protección: Un producto de la Ley Federal del Trabajo en diversos autores, “Contratación Colectiva de Protección en México”, Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores, 2a. reimp., marzo 2008.

- El acta de la asamblea constitutiva o copia de ella, autorizada por la mesa directiva de la misma agrupación.
 - Los estatutos.
 - El acta de la sesión en que se haya elegido la directiva o copia autorizada de la misma.
 - El número de miembros de que se componga.
 - El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, produce también efectos ante las autoridades locales del trabajo.
- Artículo 245. Serán nulos los actos ejecutados por el sindicato que no reúna los requisitos que establece esta ley. La autoridad que registre un sindicato en tales condiciones, incurrirá en la pena establecida en el Artículo 683.
 - Artículo 247. Los sindicatos legalmente registrados gozan de personalidad jurídica...
 - Artículo 259. Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores.
 - Artículo 260. La huelga deberá tener por objeto:
 - Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.
 - Obtener del patrón la celebración o el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo.
 - Exigir la revisión, en su caso, del contrato colectivo, al terminar el periodo de su vigencia, en los términos y casos que esta ley establece.
 - Artículo 264. Para declarar una huelga se requiere:
 - Que tenga por objeto exclusivo alguno o algunos de los que señala el Artículo 260 de esta ley...⁶

Como se apreciará, las afirmaciones de Jorge Robles se corresponden con la realidad, aun cuando el Artículo 44 establece que los sindicatos justificarán su personalidad con sus estatutos o con el acta de asamblea de los trabajadores. Esta disposición resulta ser absolutamente declarativa ante la contundencia de las otras disposiciones de la ley que establecen el registro del sindicato ante la autoridad y la nulidad de los

⁶ Diario Oficial de la Federación, 1 abril 1931.

actos que realice una organización sindical sin contar con el mismo y, en consecuencia, desde 1931 se liquidó la coalición y se puso en manos de la dirección sindical la acción para obtener la celebración o revisión del contrato colectivo. El terreno propicio para que se diera el entendimiento entre patrones y trabajadores, mediado por el gobierno prescindiendo de la voluntad de quienes detentan los derechos colectivos de asociación, contratación colectiva y huelga.

En la Ley Federal de 1970 se mantuvieron estas disposiciones e incluso se perfeccionó el mecanismo de control sindical por parte de las autoridades.

Indicadores de CCPP

Es evidente que ningún contrato colectivo de trabajo va a contener manifestación alguna en el sentido de que fue celebrado por un “líder sindical” sin consultar a sus bases o de que fue celebrado a petición del patrón e incorporando las cláusulas que él pidió o que se celebró antes de haber contratado al primer trabajador. Y menos que se requiere a los trabajadores para que firmen su afiliación al sindicato a la vez que son contratados, razón por la cual debemos recurrir a indicadores indirectos que nos los evidencien, bajo los siguientes supuestos:

1. Revisión textual. Si el contrato colectivo se encuentra impreso y es “machote” la organización sindical y lo utiliza en varias contrataciones sólo cambiándole información básica como el nombre y domicilio de la empresa, nos encontramos ante una representación sindical con un contrato tipo y que no tiene interés en mejorarlo lo que presumiblemente nos habla de un contrato de protección. Los contratos de “machote” actualmente se utilizan en grandes consorcios como Wal Mart que los firma por establecimiento con diversos sindicatos, pero todos son iguales. De fuentes testimoniales se sabe que el texto es preparado por la gerencia de personal y relaciones humanas y que se firma sin objeción alguna por las representaciones sindicales que se disputan entre ellas los nuevos almacenes.
2. Prestaciones en el piso de la LFT. Si el contrato colectivo únicamente reproduce las prestaciones que la LFT establece, y renuncia a mejorarlas, que es una de las principales finalidades de la contratación colectiva, presumiblemente nos encontramos ante un contrato de protección. Por muy generalizables que sean las condiciones de trabajo dentro de un sector, no es posible pensar que la contratación colectiva tenga características como las referidas en el punto 1 y 2 sin recoger un mínimo rasgo de las particularidades de la empresa.

3. En una empresa, con más de un establecimiento, se celebran contratos iguales con diversos sindicatos por establecimiento. Es el caso extremo que hemos ejemplificado en el punto primero: el contrato se firma por establecimiento y no por empresa, siendo el mismo contrato para todos los establecimientos de la misma empresa. Su contenido presumiblemente lo define la empresa y lo suscriben todos los sindicatos que se reparten o disputan los establecimientos y, en caso de conflictividad laboral por la titularidad en un establecimiento, no repercutirá en los otros. La empresa podrá deshacerse de la organización sindical que le cree el conflicto, apoyándose en las otras organizaciones sindicales que siempre estarán anuentes a disputarle la titularidad con la conformidad y a promoción del patrón.
4. Dirigentes sindicales de múltiples capacidades laborales. Partimos de la idea de que el dirigente sindical, como cualquier otro dirigente de un colectivo surge de las bases de trabajadores y entre las razones que lleva a sus compañeros a nombrarlo como su dirigente se encuentran también sus capacidades laborales y conocimiento de la empresa, pero nos encontramos con que hay dirigentes sindicales de varios sindicatos de radios de acción diversos. Estamos frente a un “líder sindical” de profesión como tal y que carece de un origen como trabajador, que ha generado sus propios intereses y que más que servir al sindicato se sirve del sindicato, caso en el que es presumible también la existencia de un CCPP en tanto que el líder ve primero por sus intereses y para ello subordina los de sus representados.
5. El contrato colectivo se firma antes de que la empresa se instale. Esta es la modalidad extendida en los años del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), en la que las empresas llegan invitadas por un gobierno que les ofrece un paraíso laboral y que como forma de cumplirles, les instrumenta una firma de contrato colectivo en los términos que las políticas empresariales lo quieren teniendo cuidado de traer a la mesa, como “líder sindical”, a aquel que les garantiza que así se realizará. Este tipo de contratación es posible detectarla por las fechas de instalación de la empresa, posteriores a la fecha de la contratación colectiva y porque todos los trabajadores son obligados a firmar su afiliación al sindicato que ya detenta la titularidad del contrato. Lo firman motivados por la necesidad de trabajar en un país con altos índices de desempleo y bajos salarios.
6. Presencia de la Cláusula de exclusión por expulsión. Históricamente la cláusula de exclusión por expulsión ha sido un expediente corporativo en perjuicio de la libertad y democracia sindical. En el caso de los sindicatos que otorgan contratos de protección, resulta ser el blindaje ideal tanto para la empresa que

- solicita a la organización sindical la existencia de esta cláusula y el sindicato no duda en hacerla valer contra de aquellos trabajadores que cuestionen su carácter de representantes de sus intereses y sean disidentes.
7. Derecho de la empresa a contratar trabajadores. En los CCPP las empresas se reservan el derecho de contratar trabajadores con absoluta libertad, seleccionarlos, someterlos a exámenes y cuantos mecanismos de selección determinan establecer incluyendo, por supuesto, criterios de discriminación sobre los que no puede existir ningún tipo de control. La organización sindical sólo reclama el que, a la vez que los trabajadores firman su contrato, firmen su afiliación a la organización sindical y de esta manera quedan garantizados los intereses de ambos.
 8. Contrato a prueba. En los CCPP de la actualidad se encuentra establecido el derecho de la empresa para contratar trabajadores a prueba lo que, aún cuando lo prohíbe la LFT, se posibilita su establecimiento, en algunos casos bordado de un sinnúmero de explicaciones por medio del contrato colectivo. La contratación colectiva no sólo se coloca en el piso de la ley, sino que incluso establece este tipo de cláusulas atentatorias del marco mínimo y en el caso particular del derecho a la estabilidad en el empleo.
 9. Terciarización. También es factible encontrar en los actuales contratos colectivos de trabajo que la organización sindical firma contratos aceptando que actividades substantivas de las que se realizan sean prestadas por empresas terceras.
 10. Rotación de puestos, jornadas y establecimientos. Los modernos CCPP consignan también la polivalencia, las jornadas flexibles e incluso la posibilidad de que el trabajador sea cambiado de jornada o establecimiento siendo, finalmente estas formas de flexibilidad establecida desde el contrato colectivo, una manera de garantizar que el trabajador pueda ser separado y obligado a renunciar ante la imposibilidad de discutir sobre las condiciones en que presta sus servicios.

El personaje Carlos Slim Helú⁷

En 1965 fundó “Inversora Bursátil” (Inbursa), adquirió las empresas “Jarritos del Sur” y Galas de México, que se convirtió en “Inmobiliaria Carso”, y después en Grupo Carso (Carso Global Telecom, Grupo Carso e Invercorporación), Carso Infraestructura y Construcción, S. A. (CICSA).

⁷ <http://www.carlosslim.com>

A la fecha Grupo Carso genera 209 mil 483 empleos directos y más de 500 mil empleos indirectos en México, colocándolo como uno de los patrones, si no es que el patrón, con más trabajadores a su servicio en México.

Slim como empleador, se ha caracterizado por ser un empresario que ha adquirido, invertido y vendido diversas empresas o acciones de grupos de lo más diversificado dentro de las ramas económicas e incluso fuera del país como son: Pedregales del Sur, S.A., la mina el “Volcán SSG Inmobiliaria, S.A.” Bienes Raíces Mexicanos, S.A., Nacional de Arrendamientos, Invest Mentor Mexicana Grupo Financiero Inbursa (Banco Inbursa, Seguros Inbursa, Inbursa música y Casa de Bolsa Inbursa), Condu-mex, Grupo Aluminio Frisco, Techtel, Metrored, Sears Roebuck, Reynolds Aluminio, Grupo Sanborns, Dennys, Pamosa, Hershey’s, el Globo S. A. de C. V., General Tire, Firestone, *British American Tobacco*, *Anderson Clayton*, Fábricas de Papel Loreto y Peña Pobre, Artes Gráficas Unidas, Nacobre, Minera Frisco, Química Fluor, Porcelanite, OSTAR Grupo Hotelero, *Philip Morris* (ahora llamada Altria), *Office Max*, *Saks Incorporated* Gas Natural México, *Prodigy* (servicios de Internet), *Apple Computer*, *CompUSA*, Teléfonos de México (Telmex), Telmex USA, *Tracfone*, (empresa de telefonía celular en Estados Unidos) Carso Global Telecom, (*holding* de Telmex), América Móvil, (proveedor de servicios de telefonía móvil más grande de Latinoamérica) América Telecom, (*holding* de América Móvil) y tiene participación accionaria en las empresas de telefonía celular *ATL*, *Telecom Americas*, *Tess*, Telet, Americel en Brasil: Telgua, en Guatemala: Conecel, en Ecuador: Comcel, en Colombia y Techtel en Argentina, Radiomóvil Dipsa S. A. de C. V., que es líder en la telefonía móvil, con la marca Telcel.⁸

Como se aprecia Carlos Slim ha invertido en la mayoría de los sectores de la producción no sólo en nuestro país, pues se ha convertido en un magnate de negocios en América Latina y, principalmente en el área de las telecomunicaciones, a partir de su incursión en el área, particularmente en el servicio de telefonía, tanto fija como móvil. Es propietario y accionista en diversas empresas del rubro en todo el mundo. En México brinda ese servicio a través de las empresas América Móvil, Telmex, y Radiomóvil Dipsa, mejor conocida como Telcel. El capital generado por el servicio de telefonía móvil es inimaginable, si tomamos en cuenta que es un servicio no sólo local, sino internacional.

La empresa América Móvil es la número uno en toda Latinoamérica que otorga el servicio telefónico y, a partir de 1996, fue pionera e innovadora mundial del sistema

⁸ Véase Jacobo G. García, disponible en www.elmundo.es/america/2010/03/11/estados-unidos/1268264391.html (Actualizado miércoles 10/03/2010 19:55 horas).

de prepago celular.⁹ El incremento de los usuarios responde al avance de la tecnología y el bajo costo de los equipos. Para 1990, esta empresa tenía 35 mil clientes, pero al finalizar el primer trimestre de 2010, ya contaba con 206.4 millones de suscriptores de teléfonos celulares, y con 3.8 millones de líneas fijas. En marzo de 2010 brindaba ese servicio con más de 210.2 millones de líneas en total sólo en el continente americano.

Respecto de Carlos Slim y su presencia en la telefonía, cabe recordar que previo a la licitación, como empresa estatal, TELMEX ya venía contratando con el Sindicato Único de Telefonistas de la República Mexicana (SUTRM), por lo que, las relaciones laborales de la empresa con el sindicato fueron heredadas, lo que no necesariamente resultó un hecho negativo, ya que de haber sido considerado un clásico ejemplo del sindicalismo corporativista, su participación resultó determinante en la etapa de privatización. Pronto se convirtió en uno de los pocos sindicatos que entendieron el papel de las organizaciones sindicales en el futuro laboral y en no pocas ocasiones formuló alternativas para el rumbo de la empresa muy superiores a las que planteara el empleador. Incluso llegó a sostener respecto a su participación, que en la línea planteada, se democratizarían los sindicatos, mejorarían las relaciones laborales con la empresa y mejorarían las relaciones de los trabajadores con el Estado, mediante un nuevo sindicalismo distante del corporativismo, auténtico y democrático y, lo más importante, capaz de alcanzar buenas relaciones con la empresa.

A la fecha, TELMEX es una empresa y a través de sus subsidiarias y asociadas, provee de los servicios de telecomunicación en México, como conectividad, acceso a internet, coubicación, hospedaje y servicios de interconexión con otros operadores de telecomunicaciones. Puesto que es el único propietario de la infraestructura necesaria para otorgar esos servicios, su competencia se ve obligada a establecer convenios y contratos para hacer uso de la misma, lo que los coloca en una permanente subordinación.

La empresa: Telcel

Esta empresa inició sus operaciones el 8 de febrero de 1956, bajo el nombre de “Publicidad Turística S.A.”, cuya acta constitutiva refiere que se creó por 50 años,

⁹ Resulta interesante como se modifica incluso el lenguaje, sus alcances e implicaciones al recordar que el sistema de prepago es conocido como “sistema de crédito” como si la empresa diera crédito. Financiaría al usuario olvidando que es exactamente al revés, siendo el usuario quien paga con anterioridad de recibir el servicio. Modificaciones del lenguaje útiles para el empresario que hasta como benefactor aparece.

con un capital inicial de cincuenta mil pesos y contaba con cláusula de exclusión de extranjeros. Posteriormente en 1957, aumentó su capital y cambió su denominación por el de “Directorios Profesionales S.A. de C.V.” Años más tarde, en 1964 modificó la duración de la sociedad ampliándola a cien años y finalmente, el 9 de noviembre de 1984, cambió su denominación por el de Radiomóvil Dipsa, S.A. de C.V. Obtuvo concesión de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes (SCT), el 11 de marzo de 1988, para construir, operar y explotar una red de radiotelefónico móvil.

Radiomóvil Dipsa, S.A. de C.V., firmó un contrato colectivo de trabajo en 1988 con el Sindicato Progresista de Trabajadores de Comunicaciones y Transportes de la República Mexicana (registro sindical número 4207) que se encuentra depositado ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con el número CC-184/88-II-D.F. Esta organización sindical ha mantenido la titularidad del mismo, abarcando todos y cada uno de los 849 centros de trabajo registrados hasta julio de 2010.

Quedan un sin número de preguntas sin respuesta: ¿por qué si el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM) era un sindicato de rama o sector, no disputó la titularidad del contrato colectivo? ¿En qué condiciones el Sindicato Progresista de Trabajadores de Comunicaciones y Transportes de la República Mexicana consiguió un radio de acción tan flexible en comunicaciones y transportes? ¿y qué posibilitaba integrar a los telefonistas como un sector más de las comunicaciones, inhibiendo las posibles pretensiones del STRM de disputar la titularidad? ¿cómo nace en 1988 para una empresa que centra sus principales actividades en la telefonía y consigue la concesión un sindicato en la materia, en manos del personaje conocido como el “zar de los CCPP” Ramón Gámez?, No podemos dejar de pensar que el proyecto empresarial tiene de todo y para todos: empresarios que invierten en Radiomóvil Dipsa, S.A. de C.V., funcionarios que otorgan las concesiones y por qué no, líderes sindicales y/o empresas encargadas de liquidar expresiones de libertad y democracia en el escenario laboral. Por qué no, preguntarnos también ¿a veinte años de distancia, que consolidación, profesionalización e identificación han alcanzado los miles de trabajadores que prestan servicio a la empresa con el trabajo que realizan?

Es difícil precisar el número exacto de centros de trabajo y trabajadores con que cuenta la empresa Radiomóvil Dipsa S.A. de C.V. La propia empresa sólo tiene registrados ante la Secretaría de Economía, en el Sistema de Información Empresarial Mexicano (SIEM), (en la página electrónica <http://www.siem.gob.mx>), 431 centros de trabajo y un total de 14,213 trabajadores a su servicio. Así apreciamos que, entre los centros de trabajo reportados en el contrato colectivo de trabajo y los registrados en el SIEM, hay una diferencia de 418 centros de trabajo que no se encuentran registrados ante ese órgano de la Secretaría de Economía.

También debemos tener en cuenta que hablar de TELCEL, es hablar sólo de una parte de la empresa y que diversas de sus actividades se realizan por medio de franquicias, escenario en el que, la empresa impone las reglas, pero ni el propio franquiciario y menos los trabajadores, son escuchados. Ésta es una nueva forma de trabajar, una nueva forma de evadir responsabilidades laborales como se aprecia en el siguiente cuadro:

Radiomóvil Dipsa S.A. de C.V.

Estado	No. Ctos. de trabajo	Empleados	Rango de Ventas (miles de pesos)	Fecha apertura.	Observaciones
Aguascalientes	5	168	De 30 001 o más	15/07/1998	
Baja California	37	1248	De 30 001 o más	07/08/1995	
Baja California Sur	8	175	De 30 001 o más	05/03/1999	
Campeche	5	83	De 30 001 o más	25/09/2000	
Chiapas	8	204	De 30 001 o más	02/09/1999	
Chihuahua	25	660	De 201 a 500	31/03/1998	en Juárez 1 De 6,001 a 12,000 y 10/05/2010 (la más reciente)
Coahuila	11	266	De 0 a 100 y De 30 001 o más	22/11/1999	
Colima	8	121	De 30 001 o más	14/06/1999	
D.F.	31	2606	De 30 001 o más	29/08/1997	
Durango	4	190	De 0 a 100 Y De 30 001 o más	21/11/2000	
Edo. de Mexico	23	917	De 30 001 o más	08/02/1999	
Guanajuato	21	489	De 0 a 100 - De 101 a 200 - De 30 001 o más	21/06/1999	De 6,001 a 12,000 en San Miguel de Allende
Guerrero	14	261	De 0 a 100 - De 101 a 200 -De 30 001 o más	30/01/1999	

Continúa...

...continuación

Hidalgo	5	202	De 30 001 o más	19/02/2003	
Jalisco	24	995	De 30 001 o más	31/05/1990	La registrada como más antigua
Michoacán	12	65	De 0 a 100 De 30 001 o más	22/11/1999	
Morelos	3	99	De 30 001 o más	15/12/1998	
Nayarit	4	76	De 0 a 100 De 30 001 o más	02/10/2000	
Nuevo León	30	1118	De 0 a 100 De 30 001 o más	04/02/1996	
Oaxaca	5	159	De 0 a 100 De 30 001 o más	25/05/1998	
Puebla	15	770	De 0 a 100 De 101 a 200 De 30 001 o más	03/09/1993	
Querétaro	6	192	De 30 001 o más	19/04/1998	
Quintana Roo	13	260	De 0 a 100 y De 30 001 o más	10/05/1996	
San Luis Potosí	6	158	De 0 a 100 y De 30 001 o más	28/04/2003	
Sinaloa	19	331	De 0 a 100 y De 30 001 o más	09/02/1996	
Sonora	25	728	De 0 a 100 y De 30 001 o más	12/06/1999	
Tabasco	7	154	De 0 a 100 y De 30 001 o más	17/09/1993	
Tamaulipas	20	385	De 30 001 o más	05/01/1998	
Tlaxcala	2	38	De 30 001 o más	01/06/2008	
Veracruz	20	448	De 0 a 100 De 101 a 200 De 30 001 o más	27/01/1999	
Yucatán	9	524	De 30 001 o más	07/01/1992	
Zacatecas	6	123	De 0 a 100 y De 30 001 o más	21/08/2000	
	431	14213			

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de <http://www.siem.gob.mx>.

En la revista CNN Expansión¹⁰ la lista de las 500 empresas más importantes en México, con una clasificación semejante a la realizada por la revista Forbes, ubica a las empresas América Móvil y Telcel Radiomóvil Dipsa S.A. de C.V., dentro de las primeras diez, la primera en la posición 2 y la segunda en el 8º lugar. A la firma Nextel, la ubica en el lugar 66 y Grupo Iusacell en el 124. Además arroja un dato importante: que para el primer semestre de 2010, América Móvil contaba con 55 mil 627 trabajadores; Nextel con 6 mil 727; Grupo Iusacell con 8 mil 697 y Telcel con 17 mil 347 empleados y un total de ventas netas 142,362.20 millones de pesos.

Tomando como base que el SIEM reporta en 431 centros de trabajo a 14 mil 213 trabajadores, calculamos la media de los contratados por cada centro de trabajo, dividiendo el número de éstos entre el número de centros de trabajo y tenemos 32.9 (redondeado en 33) trabajadores por cada centro. Ahora, si el número más alto de centros de trabajo nos lo da el contrato colectivo de trabajo que es de 849, al multiplicarlo por el número promedio de trabajadores de cada centro laboral, tenemos un total estimado de 28 mil 017 trabajadores, lo que representaría una fuerza laboral importante.

Debemos dejar claro que esos 28 mil 017 trabajadores, serían un número base aproximado a la realidad de la contratación con dicha empresa, pero más real que cualquier otro dato oficial. El número puede ser incrementado, si se toma en consideración que la empresa no ha limitado su crecimiento a los centros de trabajo que hemos referido, ya que contrata a través de terceros, (pequeños empresarios), los diversos servicios que ofrece mediante la figura de “Distribuidores autorizados”, que se dedican, además de brindar todos los servicios ofrecidos por la empresa matriz, a contratar a “subdistribuidores” o puntos de venta, que necesariamente cuenta con empleados. La cantidad de este tipo de contratos celebrados se desconoce, así como el total de las personas empleadas. No hay un reporte confiable sobre el número de distribuidores o subdistribuidores, de ahí que el número de 28 mil 017 trabajadores es el más cercano para estimar la dimensión de contratos laborales vinculados con esta empresa.

Aun cuando Carlos Slim no es el personaje que representa, es importante contar también con una idea de quién es el asesor jurídico laboral de la empresa, ya que es precisamente este personaje el que encuentra los medios para contactarse y contratar colectivamente con falsos líderes que garantizan a las empresas paz laboral y que en realidad lo que hacen es liquidar los derechos colectivos de los trabajadores en perjuicio de las alternativas de cambio.

De acuerdo con información obtenida de internet, se desprende que Francisco Sánchez y García, abogado egresado de la UNAM, prestó sus servicios en el despacho

¹⁰ <http://www.cnnexpansion.com/tablas/2010/07/08/empresas-500-2010>.

Arroyo, Gaxiola y Sánchez Abogados, S.C. y en *Roel Abogados, S.C.*, donde se convirtió en socio. En 1981 fundó su propio despacho, “Francisco Sánchez y García, S.C.”, (actualmente “Francisco Sánchez y García, Asociados, S.C.”) en el que funge como socio director.

En los años ochenta colaboró con el Centro Nacional de Productividad (Cenapro) donde diseñó la estrategia para el manejo de las relaciones laborales en las empresas del sector público, tanto descentralizadas como paraestatales. En ese cargo, fue el responsable de la elaboración de la normatividad en todo lo referente a las relaciones colectivas con sus trabajadores sindicalizados y de confianza.

Es co-autor de diversos estudios sobre la Ley Federal del Trabajo de 1970. Se ha desempeñado como miembro de los Consejos de Administración de Teléfonos del Noroeste, S.A. de C.V., Afore Inbursa, S.A. de C.V., Siefore Inbursa, S.A. de C.V., Patrimonial Inbursa, S.A. de C.V. Intelmex, y otras empresas filiales de Telmex.

Por más de cuatro años, fue Director Corporativo en Teléfonos de México, S.A. de C.V., también fue miembro del Fideicomiso responsable de la adquisición de las acciones de la empresa Teléfonos de México, S.A. de C.V., por parte del Sindicato Único de Telefonistas de la República Mexicana.

Participó en los procesos de privatización en nuestro país, como el del Sector Financiero, Telmex, Ferrocarriles, Industria Petroquímica y Eléctrica. Ha sido asesor externo de la Dirección General de Petróleos Mexicanos (Pemex), asesor de Petroquímica y de la Secretaría de Energía y actualmente representa a un gran número de empresas tanto nacionales como extranjeras de los diversos sectores de la economía en cuestiones de Derecho Laboral, Seguridad Social y Estrategia Corporativa-Laboral. Es miembro activo de la Barra Mexicana Colegio de Abogados, A.C.

Este despacho se anuncia como participante activo en los procesos de liquidación, tanto en el sector público como en el privado, llevando a cabo la terminación de los Contratos Colectivos de Trabajo con los sindicatos titulares ejemplificando de la siguiente forma:

Asesoró a Banco Nacional de Obras y Servicios (Banobras) y a Caminos y Puentes Federales de Ingresos y Servicios Conexos, en el proyecto de liquidación a nivel nacional de todo el personal que prestaba servicios a las diversas operadoras concesionarias de las carreteras.

Colaboró en el proceso de liquidación de Financiera Nacional Azucarera, S.N.C., trazando la estrategia y desarrollando el plan de trabajo para llevar a cabo la liquidación del personal sindicalizado y de confianza de dicha Institución. Además de dar por terminado el Contrato Colectivo de Trabajo, la liquidación, extinción y cancelación del registro del Sindicato.

Participó en el pago al personal jubilado del Banco Nacional de Crédito Rural y de los empleados sindicalizados y en la terminación de los Contratos Colectivos de Trabajo, liquidación, extinción y cancelación de registro del sindicato de Banca Cremi, Banco de Oriente, Banco Obrero y Banca Unión. Así como en la liquidación del personal y los contratos colectivos de diversas aseguradoras, afianzadoras y casas de bolsa intervenidas por el Gobierno Federal a través del Fondo Bancario de Protección al Ahorro (Fobaproa) e Instituto de Protección al Ahorro Bancario (IPAB).

En el sector privado estuvo en la reestructuración y liquidación de trabajadores de varias compañías: *Sears Roebuck*, Radiomóvil Dipsa (Telcel), Aseguradora Hidalgo-MetLife, Grupo Desc, Sección Amarilla y la Bolsa Mexicana de Valores.

A pesar de que la participación del sector privado en el sector de energía, gas, petroquímica y financiamiento de proyectos es relativamente reciente en México. El despacho brindó asesoría a diversas empresas extranjeras, participantes en dichos sectores dentro de sus procesos de licitación, mediante la elaboración de estrategias corporativas laborales. Así como el manejo de la relación con el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM) y la negociación de sus contratos colectivos.

Asesoró a la Dirección General de Petróleos Mexicanos colaborando en negociaciones del contrato colectivo de trabajo con el Sindicato Petrolero y desarrollando las nuevas bases para el proceso de modernización de las relaciones laborales de la empresa.

En la industria de la Aviación, representó diversas líneas aéreas: Aerovías de México, S.A. de C.V., (Aeroméxico), Transportes Aeromar, S.A. de C.V., Aerolitoral y Aeromexpress en sus negociaciones con los sindicatos de pilotos, sobrecargos y personal de tierra. Participamos en consultas de estrategia corporativo-laboral, para la creación de las nuevas líneas aéreas de bajo costo tales como “Vuela”, “Aerobus”, “Gol”, etcétera.

También, representa a grandes desarrolladores y cadenas hoteleras extranjeras de reciente participación en México.

Ha brindado asesoría a órganos gubernamentales dependientes de la Secretaría de Turismo en cuestiones laborales, tanto individuales como colectivas y de estrategia corporativa-laboral. (Véase detalle abajo.)

Participó como asesor del Banco de México y del Fobaproa (ahora IPABE) en la atención y resolución de todos los problemas laborales, surgidos por la intervención de diversas empresas controladas por dicho organismo.

En México, es uno de los despachos más activos dentro de los principales procesos de nacionalización y privatización, entre los que destacan la nacionalización de la banca de 1982 y su posterior reprivatización. La venta de Teléfonos de México S.A. de C.V. y sus filiales. Estuvo presente en la privatización de Ferrocarriles

Nacionales de México con el Ferrocarril Mexicano, Ferrocarril del Sureste y la Terminal del Valle de México. Así refiere como clientes a:

La contratación colectiva en Telcel

Este estudio aborda uno de los principales aspectos que ha permitido que Telcel, sea hoy en día la empresa número uno en su ramo, y continúe expandiéndose en todo el país: Sus relaciones individuales y colectivas de trabajo.

El aspecto de su representación sindical, sus orígenes y los motivos que definieron el que se firmara el contrato colectivo de Telcel con un sindicato diverso al de los Telefonistas. Siendo un sindicato con relaciones establecidas previamente con Teléfonos de México, también propiedad de Carlos Slim, es válido preguntarse, sobre todo por los tiempos en que se firma el contrato referido, ¿por qué celebrarlo con sindicato diverso? ¿o cuál fue la acción del sindicato diverso que le llevó a obtener la titularidad?

Primer contrato colectivo de Telcel

El 4 de marzo de 1988, se firmó el primer contrato colectivo celebrado entre Radiomóvil Dipsa, S.A. de C.V. y El Sindicato Progresista de Trabajadores de Comunicaciones y Transportes de la República Mexicana, quedando depositado en la Junta Número Cinco de la Federal de Conciliación y Arbitraje el 11 de marzo del mismo año. En ese entonces el objeto social de Telcel era la instalación, mantenimiento y comercialización de equipos de radiotelefonía móvil, según consta en escrito dirigido al presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) con fecha del 29 de febrero de 1988.¹¹ Hay que destacar que entre la solicitud y autorización del contrato colectivo mediaron cinco días.

Debemos resaltar que mediante título de concesión otorgado por José A. Padilla Longoria, Director General de Concesiones y Permisos de Telecomunicaciones de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, hasta el 22 de abril de 1988,¹² se autorizó

¹¹ Versión electrónica del expediente número CC-184/88-II-D.F. disponible en <http://servimg.stps.gob.mx:8075/AppNet/docpop/docpop.aspx>

¹² Oficio dirigido a Diego Mariscal Abascal, Director General de Radiomóvil Dipsa, S.A. de C.V., quien también firma el primer contrato colectivo por la empresa. Se adjunta título de concesión para la explotación del Servicio Público Radiotelefónico Móvil en el área metropolitana de la Ciudad de México. Concesión que costó a Dipsa 150 mil viejos pesos. Siendo Secretario de Comunicaciones el Ingeniero Daniel Díaz Díaz

a Radiomóvil Dipsa para construir, operar y explotar una red de servicio radiotelefónico móvil a bordo de vehículos en el área metropolitana de la Ciudad de México. De acuerdo a esta información, el contrato colectivo fue firmado sólo con 23 trabajadores con antelación al otorgamiento de la concesión referida. Es decir, el sindicato firmó con una empresa que aún en la hipótesis de que estuviera constituida, aún no tenía materia de trabajo autorizada, rubricó con el mínimo de trabajadores requerido para demandar la celebración del contrato y lo hizo siendo un sindicato, para entonces ya acreditado como de los que otorgan contratos colectivos de protección. Por parte del Sindicato, el contrato fue signado por Sergio Guerrero Villa¹³ como secretario general, Ramón Gámez Martínez como secretario general adjunto, Sergio Solano Domínguez y José de Jesús Aranda Cuesta como los representantes nacionales. De la revisión del primer contrato colectivo se destaca:

- Radio del CCT en todos y cada uno de los establecimiento, dependencias y oficinas que llegasen a crear Radiomóvil Dipsa, S.A. de C.V., en el futuro, con excepción de los empleados de confianza.
- Categorías de sus trabajadores: eventuales, aspirantes (nombrados así para recibir enseñanza y capacitación en alguna especialidad), y de planta.
- Jornada laboral de cuarenta horas, con derecho a descansar los sábados y domingos y gozando de una hora de comida.
- Seis días de descanso por arriba de lo señalado por la LFT.
- Doce días de vacaciones por año a los trabajadores con cuatro años cumplidos de antigüedad, aumentando dos días por cada cuatro años y teniendo derecho a un 60% de salario por concepto prima vacacional.
- Bono de cien pesos (expresado en viejos pesos) al trabajador que cubra una guardia de emergencia. Si la guardia se cubría de forma continúa a la jornada de trabajo, en la central ubicada en el Cerro del Chiquihuite, al pago se le adicionaba el equivalente a dos horas de trabajo más y si era el caso de pernoctar, se adicionaba al pago de un día más de salario.
- Permisos de ausencia de dos a cinco días dependiendo el motivo que lo originara, pudiendo ser las causas: la muerte de un familiar en primer grado, el nacimiento de un hijo o por matrimonio.
- Cláusula de Exclusión por expulsión o cambio de organización sindical. Además de ser condición para ingresar a laborar para la empresa, el afiliarse al sindicato titular del contrato colectivo.

¹³ Líder de la CTM y secretario general de al menos dos sindicatos hasta 2010, disponible en http://www.stps.gob.mx/02_sub_trabajo/03_dgra/lid_g.htm

- Aguinaldo equivalente a cincuenta días de salario por año, otorgado en dos exhibiciones.
- Se estableció un fondo de ahorro equivalente al 10% del salario nominal de los trabajadores de planta, ayudas mensuales por conceptos de renta y pasajes y el 1% de salario nominal por concepto de despensa, entregado de forma anual.
- Seguro de vida, así como seguro de gastos médicos mayores para sus familiares directos de los trabajadores.

Estas fueron las condiciones de trabajo sobre las que se firmó el primer contrato colectivo. Cabe añadir, antes de abordar los cambios al contrato, que una última cláusula con evidente efecto retroactivo, permitía a los trabajadores elegir si deseaban o no pertenecer al sindicato, si éste último fuera el caso, una vez vacantes sus plazas, éstas serían incorporadas al sindicato. Lo anterior nos llevaría a sostener que al firmar el contrato colectivo ya había trabajadores al servicio de la empresa, lo que puede desvirtuar la característica de los CCPP, respecto de la firma del contrato antes de tener trabajadores. La concesión federal se otorgó después de la firma del mismo, más aún si se observa que existe cláusula de admisión al sindicato, pues cada elemento refiere la captación de todo trabajador al sindicato. En principio, la naturaleza y objeto de un sindicato es sin duda salvaguardar los derechos de sus afiliados representados, además de buscar aumentar paulatinamente y conforme al crecimiento de la empresa todas aquellas prestaciones convenidas. En ese sentido, se espera que el sindicato provea medidas para incrementar el número de afiliados y en la búsqueda de estos objetivos parece lo mínimamente lógico y congruente.

Lamentablemente al revisar las constancias que obran en el expediente, nos encontramos ante el mismo escenario que refieren las características de los CCPP. Cumpliendo con la obligación consignada en los artículos 399 y 399bis de la LFT, las partes siguieron revisando integral y salarialmente. En julio de 1989 se obtuvo aumento al salario y prestaciones como el aguinaldo, becas y préstamos.

Primera revisión integral del contrato y marcha atrás

El quiebre se vive en abril de 1990, a la firma de la primera revisión contractual. Se firmó y presentó convenio en el que se definen los puestos de confianza incluyendo a los jefes de departamento y a las secretarías personales en niveles de dirección, de subdirección y gerencias. Se estableció que el número de los puestos de confianza, sería determinado con base en las expectativas de crecimiento y desarrollo de la

empresa. Este hecho nos remite a una de nuestras ideas expuestas con anterioridad, pues la celebración del contrato colectivo protege al patrón de emplazamientos de otros sindicatos, al mismo tiempo que delimita el campo de acción de los trabajadores dentro de la empresa, pues también se acordó la regularización de las plazas afiliadas al sindicato, obligándose al cumplimiento de ciertos requisitos de ingreso para cada puesto.

También, se modificó el contrato agregando un capítulo sobre eficiencia y productividad, que pone en manos de la empresa la medición y comprende dar facilidades a la empresa para contratar personal por tiempo determinado, con horarios reducidos, asignado a proyectos especiales. Establece que el personal podría ser removido dentro de su categoría en diversos departamentos, excepcionalmente en funciones de mayor y menor categoría y, por último, estableció la contratación de personal por parte de la empresa, no de confianza ni sindicalizado sino, se dice, cuando existen “razones técnicas, comerciales, de eficiencia o de productividad que lo justifican”.

Ponderando lo obtenido en dicho convenio, es evidente que las modificaciones fueron hechas con miras a flexibilizar las condiciones de trabajo. Ninguno de los puntos mencionados, con excepción del incremento salarial, representó un logro en beneficio de los trabajadores, aun y cuando el 15% de incremento al salario, a la fecha es un incremento nada despreciable por ningún sindicato. Sin embargo, lo restado en el convenio significó un impacto mayor en detrimento de los trabajadores.

Las partes (empresa y representación sindical) convinieron en uno de los años en que la crisis golpeó más a la clase trabajadora y disminuyó de herramientas básicas a los trabajadores al momento de la negociación colectiva. Suponiendo sin conceder, que en el caso del patrón es posible pensar que no le convenga inflar un contrato colectivo que se vuelva impagable por los altos costos que esto pudiera representar y tampoco aumentar el número de plazas al sindicato por la misma razón.

Marcha atrás fuera de tiempos de revisión integral del contrato colectivo

El 8 de marzo de 1991, la historia de las relaciones colectivas de trabajo en Telcel dio un giro radical encaminado a la pulverización de las prestaciones inicialmente establecidas en el contrato colectivo y se definió un esquema laboral por demás agresivo hasta hoy vigente en la empresa. En el texto firmado se redujeron las siguientes prestaciones:

- Se convino la terminación del contrato colectivo de trabajo inicialmente firmado. Se dijo que fue motivado por la grave situación económica que atravesaba

la empresa en ese momento, por lo que para evitar cierres de centros de trabajo, se acordó la reestructuración y modificación del contrato colectivo.

- Al mismo tiempo se firmó y depositó un nuevo contrato colectivo de trabajo, que como decimos más adelante, terminó con cada una de las prestaciones establecidas en el contrato original.
- Se acordó que algunos trabajadores continuaran laborando por un lapso de tres meses más, a partir de la fecha de la terminación del contrato, bajo la condición de recibir su indemnización en dos exhibiciones. En principio, recibirían el equivalente al 60%, y, el resto, se les entregaría el 31 de julio de 1991, más un 20% adicional, al concluir el periodo de tres meses pactado. Estos salarios serían calculados con base en los salarios disminuidos del nuevo contrato colectivo.
- El nuevo contrato colectivo estableció nuevas condiciones de trabajo para los trabajadores de Telcel. En consecuencia esta parte del estudio menciona que prestaciones disminuyeron o salieron definitivamente del clausulado, respecto del anterior contrato.
- El contrato anterior concedía (cl. 8) a los trabajadores una hora para tomar alimentos sin computar como jornada de trabajo. El nuevo contrato no lo señala, lo que refiere, con independencia de que se conceda algún periodo de tiempo para alimentos, que los trabajadores no pueden hacer valer dicho derecho con el mismo peso que si estuviese pactado en el contrato. Es posible pensar en que estos periodos son determinados por la empresa de acuerdo a sus intereses.
- El contrato concedía a los trabajadores (cl. 9) seis días adicionales de descanso. En el nuevo contrato se otorgaron los descansos señalados por la ley y la disminución de esta prestación es notoria y muestra en favor de quien se redacta un contrato de estas características.
- Los días que se otorgaban por concepto de vacaciones en el primer contrato, también fueron reducidos al mínimo legal. Por cada año de servicio, el trabajador disfruta de seis días de vacaciones, que van aumentando en dos días por año hasta llegar a doce días. Anteriormente, los trabajadores desde el primer año de servicio adquirían el disfrute de los doce días y no mediante incremento, año por año como la ley lo refiere actualmente. La conclusión fue que esta prestación dejó de ser parte de una mejora a la ley, para quedar como reproducción del contenido del actual Artículo 76 del ordenamiento legal de la materia. Nótese como van surgiendo evidencias de contratación colectiva de protección en estos cambios al pacto colectivo.
- Igualmente desapareció la cláusula décima tercera del contrato, misma que establecía la necesidad de cubrir jornadas extraordinarias como continuación

de la jornada legal para permanecer en la central del Cerro del Chiquihuite y que eran pagadas como tiempo extra adicionando dos horas más en el pago. Si se daba el caso de permanecer toda la noche, ésta era retribuida con un día más de salario.

- Los permisos con goce de salario (cláusula 14) desaparecen totalmente del nuevo acuerdo. Desconocemos si a la fecha existen permisos con o sin goce de salario para los trabajadores, así como las causales que los justifiquen, pero por lo antes mencionado, suponemos que si son otorgados, lo son de forma unilateral por la empresa y a criterio de sus representantes.
- El aguinaldo que es una de las prestaciones que la Ley garantiza y que resulta de suma importancia —pues representa el ingreso económico más significativo a que tienen derecho los trabajadores después del salario y como Producto de un año de trabajo— sufrió una dramática disminución, pues de 50 días de salario que recibían, bajó a 25 días. Esto es, una reducción del cincuenta por ciento. Actualmente, tienen derecho a 38 días de salario por los subsecuentes años. Dadas las características del contrato en materia de flexibilidad y relativa (por no afirmar nula) estabilidad en el empleo, éste parece estar pensado para que sólo algunos logren cumplir dicha antigüedad y adquieran este derecho.
- Otra de las prestaciones obligadas en cualquier relación de trabajo, llámese colectiva o individual, es el derecho a la Seguridad Social. De primera importancia, en tanto que el buen estado de salud de los trabajadores se refleja en el nivel de compromiso, intensidad, esmero, cuidado y hasta productividad de las labores cotidianas de los trabajadores. Aunque sabemos por testimonio de algunos trabajadores de Telcel, que si cuentan con Seguro Social, el contrato colectivo actual no hace referencia directamente a la inscripción o afiliación al IMSS y, curiosamente, los reportes de movimientos del IMSS no consignan cambios a nombre de la empresa lo que nos permite pensar que tiene inscripción especial y ello la llevó a omitir el tema del contrato colectivo. Mencionamos esto porque es bien sabido que una de las principales problemáticas por las que atraviesa el seguro social —que lo mantiene en una constante crisis financiera y operativa— Se refiere a la defraudación a éste por el sector patronal, en tanto que no cumplen con la obligación de afiliar a los trabajadores y, lamentablemente en el caso de hacerlo, éstos son inscritos con salarios disminuidos a los realmente percibidos. Sabemos que esto tiene una sola explicación: abaratar los costos generados al patrón por este concepto, dejando irresponsablemente la carga o costo mayor al IMSS.
- Otras prestaciones extralegales (cl 27 y 28) del contrato anterior, otorgaban mensualmente a los trabajadores ayudas económicas por concepto de renta y

pasajes y anualmente por concepto de despensa. El actual contrato colectivo excluyó dichas prestaciones.

Hemos dado cuenta de cada uno de los conceptos convenidos en el pacto colectivo anterior a la terminación de la relación de trabajo que han sufrido disminuciones o simplemente quedado fuera del contrato colectivo actual. Es momento de mencionar algunas características del contrato colectivo original que permanecieron en el contrato actual y que nos hablan de flexibilidad impuesta, pese a que no se ha dado la reforma laboral.

Nos sorprendió el contenido de la cláusula sexta del contrato, que estableció la clasificación de trabajadores en Telcel como trabajadores de planta, aquellos que tienen contrato por tiempo indefinido, eventuales, aquellos contratados por tiempo determinado, y aspirantes, estos últimos con el carácter de estar sujetos a capacitación para ocupar un puesto en los supuestos mencionados. Al respecto, debe decirse que la ley no contempla a los trabajadores con carácter de aspirantes, capacitación o a prueba, mucho menos que las relaciones por tiempo determinado, como podría suponerse sin conceder, sean para efectos de capacitación. Las relaciones por tiempo determinado tienen su justificación en la naturaleza de las actividades y/o funciones a desarrollar siempre con carácter temporal. En ese sentido, no descartamos que los aspirantes gozan de esa garantía contractual, sino que presumimos que la capacitación a que refiere el contrato se trata, en todo caso de contratación a prueba. Esta es otra característica vigente de los contratos de protección patronal, pues al decir que un trabajador no cubre los aptitudes necesarias para el puesto que se pretendió capacitar, se descarta la posibilidad de contratarlo realmente como trabajador de planta, y resulta más sencilla su separación, toda vez que ni siquiera estuvo contratado con la empresa.

La capacitación y el adiestramiento a los trabajadores se proporciona una vez formalizada la relación de trabajo, en términos del capítulo III Bis del Título Cuarto de la Ley, previa valoración. No entendemos que se contraten trabajadores bajo este esquema que propicia la evasión de responsabilidad derivada de la relación laboral.

Finalmente concluimos, recurriendo una vez más a la naturaleza de los sindicatos, que el sindicato contratante pactó cláusulas que no benefician precisamente el desarrollo y mejoramiento del nivel de vida de sus trabajadores, dejando de cumplir con una de sus obligaciones.

Abordando el tema del papel que juega en los sindicatos, la cláusula de exclusión por expulsión, que ha estado vigente en toda la historia de la contratación colectiva en Telcel, se concluyó que es un medio de control que ejerce la dirigencia sindical sobre sus trabajadores. Sobre todo a aquellos que deseen pugnar por sus intereses en

la medida que su representación haya dejado en la práctica, de serlo, explicando que una vez que el sindicato torciendo el estatuto decide expulsar a un trabajador de sus filas, inmediatamente notifica al patrón para que éste a su vez haga lo propio, cesándolo por haber dejado de pertenecer al sindicato. Telcel no está exento de ésta añeja práctica.

Actualmente, se permite a los empleados de confianza (cláusula. 7) desempeñar a manera de “ayuda”, labores que corresponden a trabajadores sindicalizados, así como su sustitución de forma transitoria, aclarando que en ningún momento el contrato define el carácter de transitorio, ni menciona el periodo máximo para intervenir bajo dicha condición. Al permitir este tipo de acuerdos, pensamos que se perjudicaron doblemente los intereses de los trabajadores porque esta coyuntura permitió disminuir la fuerza del sindicato perdiendo transitoriamente algunas plazas dentro de su ámbito, así como de fortalecer a la representación patronal permitiéndole intervenir libremente dentro de la competencia del sindicato en la empresa.

Se posibilitó (cl. 10) que al trabajador le sean suspendidos temporalmente sus derechos, sin definir cuáles son los supuestos que ameritan tal sanción, por demás coercitiva, advirtiéndose que los derechos sujetos a sanción en principio son el trabajo, los salarios y sus prestaciones. Es particularmente sorprendente el alcance de esta cláusula ya que la ley establece la suspensión temporal de las relaciones colectivas de trabajo en el Artículo 427, y establece las reglas para la misma en el Artículo 429. De su lectura, se observó que no hay causal imputable al trabajador para la suspensión temporal de sus derechos, aun y cuando ésta fuera procedente, tendría que someterse a la autorización de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje mediante procedimiento apegado a los principios procesales del derecho del trabajo, y resguardando las garantías constitucionales en favor del trabajador. Mediante una cláusula contractual se liquidaron las garantías constitucionales de legítima defensa y legalidad en perjuicio de los trabajadores de Telcel.

De cualquier forma no hay motivo para que esta cláusula sea parte del contrato, sobre todo si no es clara para definir los motivos que originen esta sanción y dejando de señalar cómo se ejerce sobre el trabajador. Por tanto, decimos que se tiene otro instrumento de control sobre los trabajadores.

Registramos entonces que ninguna de las modificaciones hechas al contrato persigue el mejoramiento en ningún aspecto de la vida de los trabajadores. En este estudio ha quedado evidenciado que cada una de las modificaciones o adiciones hechas al contrato en tan sólo tres años, responden a los intereses del patrón y la dirigencia sindical aparece cada vez más distante de los trabajadores que supuestamente representa. Decimos tres años porque a partir de 1992, los salarios se han revisado e incrementado, en un promedio de 4% anual. Por el lado contractual,

el contenido no ha sufrido cambios más sustanciales de los analizados en el presente trabajo.

Resta precisar algunas consideraciones sobre la historia de este contrato

En primer término, hacemos mención de la particularidad que tuvo la terminación del primer contrato para dar lugar al contrato que hoy conocemos. Además de las modificaciones hechas, aquí subrayamos el hecho de haber terminado el primero contrato por motivos como la gravedad de la situación financiera de la empresa, misma que en los últimos años, a la luz de todos, sólo ha ido cosechando éxitos traducidos en crecimiento económico y presencia dentro y fuera del país. Por ende, nos queda el amargo sabor de que el verdadero móvil de la terminación del contrato fue por motivos de ahorro en mano de obra entre el patrón y la representación sindical a costa de sus trabajadores. Situación que no deja de llamar la atención porque se trata del mismo sindicato que firma y acepta el contrato colectivo cercenado en casi todo su contenido favorable a los trabajadores.

Es evidente que este panorama no se formó aisladamente, sino que hay figuras que gestionan e intervienen en este proceso de descomposición de las instituciones de derecho colectivo del trabajo. Personajes como Gustavo Zavala Peñaloza que como asesor laboral de empresas de la importancia de Telcel, Wal Mart, Suburbia, Portón y Aurrera, reproducen el mismo esquema, contrato con el mismo formato en condiciones y prestaciones, en el mejor de los casos, en el piso de la Ley y en muchos casos imponiendo la flexibilidad. Parece que es la forma por excelencia de ofrecer a los patrones “paz laboral”, en los términos que éstos la entienden. Aunado a esto, el gobierno sale a invitar a inversionistas del extranjero que la desean.

Lo sucedido en el contrato de Telcel habla del papel de personajes como Ramón Gámez y Sergio Guerrero, representantes de los trabajadores de la empresa y de otros miles en todo el país dividido en ocho regiones geográficas. Ambos personajes han sido coadyuvantes en el empobrecimiento y precarización de los trabajadores en sus condiciones de trabajo.

Mencionando además que no sólo encabezan este sindicato, sino que como es sabido, y se ha comprobado, su grupo ofrece protección a los patrones en diferentes ramas de la industria, caso Cinemex, por mencionar un ejemplo.

Tienden también a cambiar de central obrera, pues de acuerdo con la información que publica la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en su sitio electrónico, Sergio

Guerrero Villa es líder del sindicato de la industria del plástico y vidrio, supuestamente integrado por 316 trabajadores y afiliado a una central independiente. En diversas ocasiones ha sido líder del sindicato que firmó contrato con Telcel, que se constituyó desde 1959 sufriendo cambios años después y que, según los mismos registros del sitio, afilia a 386 trabajadores, cosa que resulta inverosímil al dar cuenta de la cantidad de trabajadores que Telcel tiene distribuidos en más de 800 centros de atención en todo el país. Cabe señalar que hoy la dirigencia del comité ejecutivo es detentada por la secretaria general María del Carmen Espinal Souza. Además, Sergio Guerrero Villa pertenece a la Central Obrera Independiente más grande, con vigencia hasta dos mil dieciséis, misma Federación a la que pertenece Ramón Gámez y Antonio Bourge Ruiz, señalados como iniciadores de los Contratos Colectivos de Protección Patronal.

Diciembre 2010.

Referencias

- Audelo Cruz Jorge Mario (2005), “Sobre el concepto de corporativismo: una revisión en el contexto mexicano actual”, en David Cienfuegos Salgado y Miguel Alejandro López Olvera, (coords.), *Estudios en homenaje a Don Jorge Fernández Ruiz, Derecho Constitucional y Política*, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México, Ciudad Universitaria, Ciudad de México.
- Bouzas Ortiz José Alfonso y otros (2009), *Evaluación de la Contratación Colectiva en el Distrito Federal*, México, Fundación Friedrich Ebert S.
- Bouzas Ortiz José Alfonso y otros (2009), *Perspectivas del trabajo en México*, Instituto de Investigaciones Económicas, México, UNAM, 347 pp.
- Diversos autores (2007), *Auge y perspectivas de los contratos de protección*, México, FES.
- Diversos autores (2008), “Contratación Colectiva de Protección en México”, Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores, 2a. reimp., México, ORIT- UNAM, 216 pp.
- Garavito Rosa Albina (2010), “Apuntes para el camino” memorias sobre el PRD, Universidad de México, Autónoma Metropolitana.
- Garza, Enrique de la Garza y otro, *Los determinantes institucionales de los contratos de protección*.
- Hernández Cervantes Aleida (2010), *Las transformaciones del Estado y del Derecho en el contexto de la globalización económica*, México, UNAM, Facultad de Derecho, p. 270.

Tello Carlos (2010), *Sobre la desigualdad en México*, México, UNAM, Facultad de Economía, p. 350.

Páginas Electrónicas

Ibáñez Hernández Luis Eduardo “Los empresarios, la democracia y el PAN”, disponible en <http://www.fundacionpreciado.org.mx/biencomun/bc151/pan.pdf> (13/02/2010)

Secretaría del Trabajo, Glosario de términos Laborales, http://www.empleo.gob.mx/wb/BANEM/BANE_glosario (15/02/2010)

EFE/México. Revelan quiénes son los más ricos de México, www.eluniversal.com.mx/notas/519168.html. El Universal Ciudad de México, martes 01 de julio de 2008.

http://www.economia.com.mx/los_10_millonarios_de_mexico.htm (21/05/2010)

<http://www.carlosslim.com> (3/10/2010)

Jacobo G. García www.elmundo.es/america/2010/03/11/estadosunidos/1268264391.html (4/07/2010)(Actualizado miércoles 10/03/2010 19:55 horas).

<https://www.ricardosalinas.com> (25/09/2010)

<http://www.bajaeco.com/hablemos/ricos.cfm> (13/08/2010)

<http://www.siem.gob.mx>. (23/11/2010)

<http://www.siem.gob.mx> (20/10/2010)

<http://www.sanchezygarcia.com/> (23/9/2010)

<http://www.cnnexpansion.com/tablas/2010/07/08/empresas-500-2010>

<http://servimg.stps.gob.mx:8075/AppNet/docpop/docpop.aspx> (15/12/2010)

Textos legales

Ley Federal del Trabajo 1931, Diario Oficial de la Federación. 1 abril 1931.

Ley Federal del Trabajo 1970, Diario Oficial de la Federación, 1 abril 1970.

Reformas a la Ley Federal del Trabajo 1980, Diario Oficial de la Federación

Iniciativa de reforma laboral presentada por la fracción parlamentaria del PAN a inicios de 2010.

Iniciativa de reforma laboral presentada por la fracción parlamentaria del PRD a inicios de 2010.

Iniciativa de reforma laboral presentada por la fracción parlamentaria del PRI en octubre de 2010.

The Struggle of the National Mine, Metal and Steelworkers Union of the Mexican Republic

Benjamin Davis

Introduction

As many critical observers of Mexican labor have concluded, there is a wide gap between Mexico's process of political reform and the lack of reform in trade union structures. Political reform accomplished an effective political pluralization, accompanied to a certain extent by real democratization at the local level, broad civil society participation, and a critical news media. Democratization is both incomplete (especially in the north where an effective political monopoly continues) and under pressure both from authoritarian tendencies within the state, subordination to private economic interests, and the drug war. Nevertheless, it has created real political openings for Mexican citizens.

In contrast, there has been little substantive change in the composition or practices of the trade union movement. Mexican union density has declined significantly since 1980. In large part this is a result of changes in the structure of the labor force, particularly the expansion of the “informal sector”.

The decline in union density, and the stagnation of real wages, is both cause and consequence of the low-wage, export-led development policy championed by governments of both the Institutional Revolutionary Party (PRI) and the National Action Party (PAN) since the 1980s. This policy has succeeded in increasing the wage gap between Mexico and the United States. Whereas in 1975 Mexican real wages in manufacturing stood at 23% of the US level, by 2007 they had dropped to 12%.¹

¹ Elizabeth Zamora and Jerome Kirchner, Compensation costs in manufacturing across industries and countries, 1975–2007, *Monthly Labor Report*, June 2010, <http://www.bls.gov/opub/mlr/2010/06/art3full.pdf>

The majority of organized workers in Mexico continue to be affiliated to labor organizations historically linked to the ruling PRI, although these organizations represent a reduced share of the labor market and are increasingly less subject to party authority. A significant number of workers are affiliated to employer-promoted union federations (centered in Monterrey). The dominant trend in these organizations appear to be fragmentation and increased competition, which is produced by a combination of weakened party authority, inter-organizational competition, and employer preference for company-controlled unions. Thus we increasingly see employer-dominated unions, which may be affiliated to one of the PRI-lined labor centrals (CTM, CROC, CROM, CTC, COCEM, etc.), to one of the Monterrey federations, or to one of the “protection” unions such as those controlled by Ramón Gámez. Functionally, the lines between these types of organizations appear to be increasingly blurry.

A smaller number of workers —perhaps 10% of total union membership— are in “independent” unions, principally those affiliated to the National Union of Workers (UNT). When the UNT was formed in 1998, there were great expectations that it would become a real counterweight to corporate unionism, along the lines of the CUT in Brazil. Unfortunately, this did not happen: the UNT, while politically important, has not grown; in fact its membership has dropped with the recent disaffiliation of the Social Security Workers Union (SNTSS), its largest affiliate. The UNT is now almost entirely supported by the Mexican Republic Telephone Workers’ Union (STRM), a strong union with a commitment to bargaining over technological change, organizing workers in new industries such as call sectors, and working internationally. But the STRM, which represents fixed-line employees of Telmex, is itself threatened by the shift to mobile telephony and increasing competition in the sector.

Table 1. National industrial union outcomes

	<i>State</i>	<i>Private</i>
National industrial structure sustained	Teachers (SNTTE), Social Security (SNTSS), Pemex (STPRM), Federal Electricity Corp. (SUTERM)	Telmex (STRM), Pilots (ASPA), Mining & Metal (SNTMSSRM)
National industrial structure weakened	Luz y Fuerza (SME)	Rail, ports, banking, petrochemicals

One other distinction is important. At its peak, the Mexican state controlled most productive sectors of the economy —petroleum, petrochemicals, electrical power, transportation (rail, ports, and airlines), banking, telecommunications, mining and steel. Workers in these sectors, like those in state services (education, health care),

were organized into national industrial unions which bargained for all workers in the industry— unlike in the private sector, where all bargaining occurred at the plant level. In many cases, when these state-controlled industries were privatized, the unions were weakened, fragmented, or destroyed. But in some cases, national industrial unions were able to make the transition to private ownership while retaining their ability to bargain on the national level.

These cases of a successful transition to private ownership are extremely significant, because they indicate a path by which unions can potentially weaken the bonds of state-corporatist control while retaining significant bargaining power. It is not an accident that the two most important of opposition unions in Mexico today —the telephone workers and the mineworkers— are in sectors dominated by private capital. This is not to say that private ownership is preferable to public, or that democratic unions do not exist in the public sector. But given Mexico’s history of state control of unions, the shift to private ownership (in those few cases where unions were able to make the transition) may, ironically, have created more favorable conditions for maintaining both bargaining power and internal democracy.

It is easy to see why the National Union of Miners, Metalworkers and allied Workers the Republic of Mexico (SNTMSSRM) has emerged as the most potent threat to the entire low-wage, export led economic model promoted by the PRI and the PAN.

History of the SNTMSSRM

From its foundation in 1934 as a national industrial union.

The SNTMSSRM followed a radical new national strategy, aimed at wage hikes to offset inflationary trends, union hiring through the closed shop, a limit on the number of foreigners to 10 % of the workforce, and general benefits to raise the miners’ standard of living. The ultimate goal, frustrated by presidential pressure to limit demands, was a nationwide miners’ contract and, possibly, the nationalization of the entire industry. The means to reach these goals was the strike. In 1935 alone, 18 thousand miners of the SNTMSSRM were involved in thirty-six strikes.²

Yet even the radical politics of the 1930s affected different sections of the union in different ways. While the Cananea miners in Section 65 were successful in winning huge wage increases and a degree of job control, they remained aloof from the

² Adrian A. Bantjes, *As if Jesus Walked on Earth: Cardenismo, Sonora, and the Mexican Revolution*, Scholarly Resources: Wilmington, Delaware 1998, pp. 167-168.

Cardenista political alliance.³ In contrast, Section 67 in Monterrey, which at its peak represented seven thousand workers in the steel industry, used the themes of Cardenismo and the strike weapon to become a powerful political as well as economic force, with an admixture of Communist intellectuals.⁴

Following the purge of the left in the 1940s, the Mineworkers, like other national industrial unions, were absorbed into the corporatist structure dominated by the PRI. The actual process of nationalization of the mines moved more slowly, with legislation in 1961 and 1975 limiting foreign investment and establishing effective government control over key parts of the mining industry.

But starting in the sexenio of Carlos Salinas de Gortari, the PRI reversed course and initiated a process of privatizing key sectors of the economy. The government acquired control of Cananea, the country's largest copper mine, in 1982. In preparation for privatization, the mine was declared bankrupt and on 20 August 1989, thousands of federal police accompanied by helicopters occupied and shut down the mine. The company announced a restructuring plan that would cost 1,300 jobs. In response, the workers launched a strike on 28 August. The Federal Labor Board ruled the strike illegal and approved the firing of the entire workforce, but workers occupied the Labor Board office and blocked the issuance of severance checks. On October 16, an agreement was reached to end the strike, with 719 workers (25% of the workforce) losing their jobs and 400 job classifications reduced to three.⁵ After the mine was sold to Grupo Mexico, efforts to undermine workers' rights continued, with another strike and mass firing of workers in 1998-99.⁶

The government's takeover of the steel industry was largely completed by 1976 with state control of the Fundidora in Monterrey, AHMSA in Monclova, and Sicartsa, leaving only HYLSA in private hands. The privatization campaign, launched by the Salinas government in 1986, meant the closure of the Fundidora, the gutting of the AHMSA contract after a bitter strike in 1989, and significant weakening of the contract at Sicartsa, where initial productivity was higher and local resistance better-organized.

³ Bantjes, pp. 171-172.

⁴ Michael Snodgrass, *Deference and Defiance in Monterrey: Workers, Paternalism, and Revolution in Mexico 1890-1950*. New York: Cambridge University Press, 2003, pp. 178-190, 265-281.

⁵ Dan La Botz, *Mask of Democracy: Labor Suppression in Mexico Today*. South End Press, Boston: 1992, pp. 114-126.

⁶ David Bacon, Mexican Miners Fight Privatization in Revolutionary Cananea, <http://dbacon.igc.org/Mexico/24MinersFight.htm>

By the late 1990s, subcontracted (non-union) labor accounted for half of Sicartsa's workforce and 40 % of AHMSA's.⁷

The SNTMMSSRM Under Gómez Urrutia

Privatization In the mining and metal industries led to the creation of huge private enterprises as state-owned mines were concessioned and steel mills sold. Grupo Mexico, Peñoles, AHMSA, and Grupo Villacero were among the major family-controlled industrial groups created through the privatization process. Thus, when Napoleón Gómez Urrutia was elected General Secretary in 2002, he faced a radically new situation: private employers (foreign and domestic) backed up by a state apparatus committed to a neoliberal agenda. Against all expectations, Gómez took the national union down the path of resistance that had initially been forged by the locals in Cananea, Monclova and Lázaro Cárdenas.⁸

First, the union began pressing for wage increases in line with the profits being obtained by employers. On August 1, 2005, one thousand 520 members of section 271 struck Grupo Villacero in Lázaro Cárdenas. The Federal Labor Board quickly declared the strike illegal, but the workers continued the strike for 46 days, winning an increase of 8% in wages and 34% in benefits plus a 7,250 peso bonus. As an example of the workers' solidarity, after a month on strike the workers voted down a proposal from management by a narrow margin of 781 to 731 —yet the strike continued for another 16 days.⁹ This was a direct challenge to the government's long-standing policy of containing wages through an annual wage increase of between 4 and 5 percent, accepted by the major employer and union federations. It also marked a step beyond the local insurgencies in the SNTMMSSRM which had tended to focus on working conditions more than wages.¹⁰

In addition to increased wage demands, the SNTMMSSRM began to assert its jurisdiction over previously unrepresented workers. One of the key demands of the Villacero strike

⁷ Michael Snodgrass, New Rules for Unions: Mexico's Steelworkers Confront Privatization and the Neoliberal Challenge, *Labor: Studies in Working-Class History of the Americas*, 4:3 (2007) 81-103; Ian Roxborough and Ilan Bizberg, Union Locals in Mexico: The 'New Unionism' in Steel and Automobiles, *Journal of Latin American Studies*, 15:1(1983), pp. 117-135.

⁸ See Francisco Zapata, Las huelgas mineras de 2005-2006. Del corporativismo a la autonomía sindical, *Revista Christus* No. 758, disponible en http://www.sjsocial.org/crt/articulos/758_zapata.htm

⁹ Sigue la huelga en Sicartsa, Notimex, 1 Sep. 2005, <http://www.esmas.com/noticierostelevisa/mexico/472056.html>

¹⁰ Roxborough and Bizberg, supra.

was to allow unionization of the workers at Atibsa, a supplier company to the main steel complex based in Nuevo León. The union also began demanding that employers limit subcontracting and allow subcontracted workers to unionize.¹¹

Second, the union began to distance itself from the corporatist line represented by the Congreso de Trabajo. In particular, to the chagrin of the CT unions and the government, the SNTMSSRM opposed the labor law reform proposal put forth by Fox's labor secretary, Carlos Abascal, in 2005.

Third, the SNTMSSRM, which had rejected international support for the Cananea strike in 1989, now began to build links to international solidarity. Gómez signed a strategic alliance with the United Steelworkers in 2005, and in July of that year the SNTMSSRM held a one-day solidarity strike to support striking USW members at Asarco (the US subsidiary of Grupo Mexico). In addition, the union affiliated to both the International Metalworkers Foundation (IMF), of which Gómez became a Vice-President, and the International Chemical, Energy and Mineworkers Federation (ICEM).

In response to this challenge, the government launched a preemptive strike against Gómez Urrutia's leadership. On 16 February 2006, the Federal Labor Secretariat withdrew legal recognition (*toma de nota*)¹² of Gómez and the rest of the National Executive Committee, supposedly in response to a letter signed by two of the three members of the union's Justice and Vigilance Commission alleging irregularities, and recognized Elias Morales, a former union leader who had been expelled.¹³ The government's plan was complicated, however, by the explosion at Grupo Mexico's Pasta de Conchos mine on 19 February which killed 65 mineworkers, generating national outrage against the government and Grupo Mexico.¹⁴

¹¹ Exigen a AHMSA sindicalizar a subcontratados, *El Siglo de Torreón*, 29 June 2004, <http://www.elsiglodetorreon.com.mx/noticia/96249.html>

¹² When a union elects its officers, it must notify the General Direction of Registry of Associations (DGRA) of the STPS, which in turn provides an acknowledgement, or *toma de nota* (literally, taking note). In practice, the labor authorities in key cases have refused to provide the *toma de nota*, arguing that the union elections were not conducted in accordance with the union bylaws. Without the *toma de nota*, the signature of the union's General Secretary on contracts, strike demands, and requests for elections (*re-cuento*) is considered invalid.

¹³ The ILO Committee on Freedom of Association subsequently found that "the acknowledgement or registration of the new executive committee by the authorities amounts to conduct that is not compatible with Article 3 of Convention No. 87, which establishes the right of workers to elect their leaders in full freedom." Complaints against the Government of Mexico presented by the International Metalworkers' Federation (IMF) and the National Union of Miners, Metalworkers and Allied Workers of the Republic of Mexico (SNTMSSRM) Report No. 350, Case(s) No(s). 2478 (2008), para. 1392.

¹⁴ See ILO Governing Body, Eighth Supplementary Report: Report of the Committee set up to examine the representation alleging non-observance by the Government of Mexico of the Labour Administra-

In response to the attack on its leadership, the union called nationwide strikes in April. On 20 April, federal and state police fired on striking workers in Lázaro Cárdenas, killing two union members.¹⁵ But the battle lines were now drawn —instead of a knockout blow, the government and Grupo Mexico would now face a prolonged and sustained campaign of worker resistance.

Since 2006 the government has deployed several key strategies against the union:

First, it has continued to refuse to recognize Gómez Urrutia as the elected leader of the union. After the Labor Secretariat's withdrawal of the *toma de nota* was reversed by a federal appeals court in 2007, the government in June 2008 again refused to recognize Gómez's re-election at the union's Convention. In September 2010 the Mexican Supreme Court asserted jurisdiction over this case, but it has not yet issued a ruling.¹⁶ The government has also refused to acknowledge changes in the union statutes approved by its Convention in May 2010.

Second, the government filed criminal charges against Gómez and other union leaders, accusing them of misappropriating a \$55 million trust fund set up for some Grupo México workers when the company purchased their mines from the government in the late 1980s. After nearly five years of litigation, all of these charges have been thrown out by Mexican state and federal courts, and only one charge —a violation of federal banking law— is currently being appealed by the government.¹⁷ But the stigma of the charges, magnified by

tion Convention, 1978 (num. 150), the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), and the Chemicals Convention, 1990 (No. 170), made under article 24 of the ILO Constitution, March 2009, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_104655.pdf; Comisión Nacional de Derechos Humanos, Recomendación 026/2006, Sobre el caso de los trabajadores de la empresa Industrial Minera México, S.A de C.V. (unidad pasta de conchos), <http://www.cndh.org.mx/recomen/2006/026.htm>

¹⁵ Comisión Nacional de Derechos Humanos, Recomendación 037/2006, Sobre el caso de los hechos de violencia suscitados, el 20 de abril de 2006, en Lázaro Cárdenas, Michoacán, <http://www.cndh.org.mx/recomen/2006/037.htm>

¹⁶ See *Amicus Curiae* Brief presented by the International Commission for Labor Rights (ICLR) and Adhering Organizations and Individuals in the Case of the National Union of Mine, Metal, Steel and Allied Workers of the Mexican Republic (Amparo en Revisión 67/2010), http://www.laborcommission.org/Mexico_Aug2010_ENG.pdf

¹⁷ Alfredo Méndez, Gómez Urrutia, absuelto de acusación por lavado de dinero hecha por la PGR, *La Jornada*, 16 Dec. 2010, www.jornada.unam.mx/2010/12/16/index.php?section=politica&article=020n1pol. An audit conducted for the International Metalworkers Federation by a Swiss firm accounted for all of the funds in the trust, and Mexican appeal courts have repeatedly exonerated the union and its officers. See the IMF White Paper at www.imfmetal.org/files/08042117472379/IMF%20mexico%20white%20paper%20EN%20FINAL_opt.pdf.

a massive newspaper and television advertising campaign financed by Grupo Mexico, has damaged the union's public image. More importantly, Gómez was forced to seek refuge in Canada, where he has been supported by the United Steelworkers. Another union leader, Juan Linares Montufar, has been imprisoned without bail since December 2008. The government has also frozen the union's bank accounts, making it difficult to pay staff and provide strike benefits. The union has three times won court orders that the funds be released, only to have them frozen again.

Third, the government, aided by Grupo México, Peñoles and other employers, has attempted to divide the SNTMSSRM by setting up company unions headed by company-sponsored "dissidents."¹⁸ In August 2007 the government and Grupo México forced workers at eight mines to join a company-sponsored union using "elections" in which workers had to vote publicly in front of their employer. In 2010, workers at the La Caridad refinery in Esqueda, Sonora, who had attempted to leave the company union and rejoin the SNTMSSRM, were forced into an "election" in which the SNTMSSRM was not even on the ballot. Also in 2010, workers at ten local sections of the union employed by Grupo Peñoles were intimidated into voting for a new company union.

Fourth, the government has three times declared illegal the strike against Grupo Mexico at the Cananea mine, touched off by unsafe working conditions, which has run since July 31, 2007.¹⁹ Each of these declarations has been overruled by the courts. When the company was unable to get the strike illegal, it asked the Federal Labor Board to allow it to fire the workers, arguing that the mine was no longer operable. At the same time, the company announced that once the workers had been terminated, it would resume production (undercutting its claim that the mine could not operate). In a one-day hearing, and without accepting evidence offered by the union, the Labor Board accepted the company's argument. On February 11, 2010, a Collegiate Tribunal affirmed the Labor Board's decision by a 2-1 vote. This unprecedented decision gives Mexican employers the right to fire striking workers based on a mere allegation that the business cannot operate, circumventing the procedures established in the labor law.

Finally, the government has used armed force and violence to back up its legal and political strategies. On June 6, 2010, the government sent 4,000 federal police with heli-

¹⁸ This is part of a long tradition of employer-sponsored "protection" unions in Mexico. See Maria Xelhuantzi López, *La Democracia Pendiente: La Libertad de Asociación Sindical y los Contratos de Protección en México*. Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana: 2000.

¹⁹ On health and safety conditions at Cananea, see the report of the Maquiladora Health and Safety Support Network at <http://mhssn.igc.org/CananeaOHSReport.pdf>.

copters and tear gas into Cananea to dislodge the striking miners.²⁰ According to a complaint filed by the union with the National Human Rights Commission, several workers were injured and others were arbitrarily detained by police, who also blocked access to the local hospital.²¹ In addition to the two workers were killed by police during the strike in Michoacán in 2006, another worker was killed by company goons in Sonora in 2007, and in 2009 a worker was killed in Zacatecas in an attack by company supporters. In May 2010 the union's Michoacán delegate, Mario García, was severely beaten by federal police. No one has been prosecuted for any of these attacks.

SNTMSSRM Collective Bargaining

Despite this systematic assault on freedom of association, the SNTMSSRM has continued to negotiate wage and benefit increases that far exceed those achieved by other unions. Currently the SNTMSSRM has 60 collective bargaining agreements covering employers in the mining, steel, and autoparts industries. While the majority of employers are Mexican-owned, the union has contracts with important foreign companies including ArcelorMittal, Bombardier, Goldcorp, Dana and Johnson Controls.

A review of the 2010 salary negotiations for 50 collective bargaining agreements shows that the Mineros have consistently achieved direct wage increases in the range of 6-8% (not including increases in benefits).

Table 2. SNTMSSRM Wage Increases 2010 ²²

<i>Percentage increase</i>	<i>Number of contracts</i>
6	15
6.5	6
7	2
8	19
9	1
No data	7

²⁰ David Bacon, Tear Gas in Cananea, *The Nation*, 20 June 2010, <http://theglobalrealm.com/2010/06/20/tear-gas-in-cananea/>

²¹ See United Steelworkers news release at http://www.usw.org/media_center/releases_advisories?id=0295.

²² Source: SNTMSSRM. Of the union's 58 contracts, wage negotiations were not complete for three and three were on strike.

In contrast, most private sector wage settlements in the federal jurisdiction in 2009-2010 were on the order of 5%, according to the data posted by the Secretariat of Labor and Social Welfare (STYPS).²³

To a degree, this difference may be accounted for by the contrast between the mining sector, where demand and prices remained relatively strong despite the global economic crisis, and manufacturing and services. However, it is also probable that the SNTMMSSRM's militance, and especially the use of the strike weapon, explains the better wage results. While the level of strike activity in Mexico has dropped significantly,²⁴ the Mineros have continued to strike key employers.

NGO alliances and transnational organizing campaigns

In addition to consistently winning high wage increases, the SNTMMSSRM has continued—even in the face of massive repression—to organize new workplaces. To do this, the union has adopted a number of creative strategies including the formation of alliances with community organizations, grassroots NGO, and international union partners. These resulted in the addition of more than six thousand new members in 2010.²⁵

In some cases, the union has been able to use existing collective bargaining relationships to leverage representation of new workplaces. Thus the new contract negotiated for workers at The Peñasquito mine in Zacatecas owned by the Canadian company Goldcorp in October 2010 was largely a result of the union's existing relationship with Goldcorp.²⁶

In other cases, the union has forged alliances with local communities and NGO. In Carrizalillo, Guerrero, the local community blocked the entrance to the mine, owned by Goldcorp, for 83 days in 2007 to demand compensation for environmental damage and support for community development. Subsequently, community members who worked in the mine formed a worker coalition with the help of two NGO, Tlachinollan and Prodesc, and negotiated a labor contract with assistance from the SNTMMSSRM,

²³ www.stps.gob.mx/bp/secciones/tramites/rev_salariales_stps.html

²⁴ www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/web/menu_infsector.html

²⁵ SNTMMSSRM, Boletín Informativo 102, 14 Dec 2010, http://sindicatominero.org.mx/pdf/boletines/MINEROS_102.pdf

²⁶ SNTMMSSRM, Boletín Informativo 85, 10 Oct. 2010, http://sindicatominero.org.mx/pdf/boletines/MINEROS_085.pdf

winning increases of 9% in wages and 25% in benefits.²⁷ The workers subsequently decided to affiliate to the SNTMMSSRM, forming a new Section 269 of the union. In October 2009, Section 269 negotiated a new contract, winning a 9% increase in wages and an 8% increase in fringe benefits. The union also organized a secret ballot election for the renewal of the Executive Committee, which was carried out in April 2010. This is significant in Mexico, where union elections historically are conducted publicly by a show of hands. In addition, Section 269 organized approximately 150 employees of a contractor who had been represented by a corporatist union that had not represented the interests of the workers nor allowed them to elect their leaders.

At the Ejido La Sierrita in Durango, employees of Excellon, another Canadian mining company, formed another new Section of the SNTMMSSRM, Section 309, in 2010. The local community has been working with Prodesc for several years to pressure the company to support community development. Despite this relationship, the company responded to the union organizing campaign by firing the local General Secretary.²⁸

Union-NGO cooperation has also resulted in organizing gains in the autoparts industry. In Ciudad Acuña, Coahuila, workers at wire harness factories formerly belonging to Alcoa and now owned by Platinum Equity formed Section 307 of the SNTMMSSRM in 2009.

In Puebla, the Worker Support Center (CAT), which has been helping workers at Johnson Controls autoparts plants for several years to defend their rights, established a link between the workers and the union. On May 26, 2010, workers at the Johnson Controls Interiors plant went on strike to demand the removal of the company-controlled “protection union” which had controlled the plant for 20 years, never allowing the workers even to see their collective bargaining agreement. In less than three days, the major automobile companies supplied by the plant experienced parts shortages and threatened to cut their contracts with Johnson Controls. At the same time, the United Steelworkers, United Auto Workers, Canadian Auto Workers and International Metalworkers Federation sent letters to the CEO of the company in Milwaukee asking him to allow the workers to choose their representative.

The strike ended with an agreement, witnessed by the president of the Puebla Labor Board, in which the company agreed to remove the protection union, recognize the SNTMMSSRM as the workers' representative, and offer permanent employment to 80

²⁷ Firman la minera Luismin y los trabajadores el aumento salarial de 9 a 25 por ciento y prestaciones, El Sur de Guerrero, http://www.suracapulco.com.mx/nota1e.php?id_notas=23757

²⁸ Prodesc, Threats and Harassment faced by workers from the Excellon Resources Mine in La Sierrita, Durango, 20 Dec. 2010, http://www.prodesc.org.mx/wp-content/uploads/2010/12/URGENT_ACTION_Excellon.pdf

employees of a subcontractor. On June 5 2010, the workers constituted the new union branch, Section 308 of the SNTMMSSRM. But on August 16, thugs from the former company union broke into the plant and severely beat two members of the local executive committee in the presence of supervisors. This led to another work stoppage that finally resulted in the negotiation of a contract between the company and the SNTMMSSRM.²⁹

International Solidarity

The savage attack by the Mexican government and corporations on the SNTMMSSRM has had the presumably unintended consequence of strengthening the union's international relationships in multiple ways.

The International Metalworkers Federation (IMF), organized an international solidarity delegation of 50 trade union and parliamentary leaders from 14 countries in July 2009. The IMF has also filed a complaint against Mexico in the ILO Committee on Freedom of Association and has created a solidarity webpage (www.imfmetal.org/Mexico).

The International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions (ICEM) worked with its Norwegian affiliates to ask the Norwegian Government Pension Fund to disinvest from Grupo Mexico.³⁰

Through these global unions, worldwide protests against the Mexican government have been organized, ranging from visits to the Mexican Embassy in Australia to protests at the World Cup in South Africa.³¹

The AFL-CIO has mobilized support for the Mineros in the U.S. Congress, issuing a public call for the U.S. to halt funding to Mexican security forces that have been used to bust unions in Mexico.³² The United Auto Workers are helping the Mexican union with organizing at common employers in the automotive industry.

The United Steelworkers have played a key role in supporting the SNTMMSSRM, building on their 2005 strategic alliance and their common employer relationship at Grupo Mexico and other companies including ArcelorMittal, American Steel Foundries, Johnson Controls and Dana. Dozens of steelworker delegations have visited Mineros sections in Cananea, Lázaro Cárdenas, Hidalgo, Coahuila and other parts of

²⁹ International Metalworkers Federation, Victory for workers! Agreement reached at Johnson Controls in Mexico, 26 Aug 2010, <http://www.imfmetal.org/index.cfm?c=23862&l=2>

³⁰ Unions ask Norway's Govt. Pension Fund to drop Grupo Mexico holdings, Mineweb, 17 Mar. 2010, <http://www.mineweb.com/mineweb/view/mineweb/en/page67?oid=101032&sn=Detail&pid=34>

³¹ Soccer-World-South African unions take aim at "fascist Mexico," Reuters, 15 June 2010, <http://uk.reuters.com/article/idUKLDE65E27720100615>

³² AFL-CIO Strongly Condemns Federal Attack on Striking Mexican Miners, 9 June 2010, <http://www.aflcio.org/mediacenter/prspmtm/pr06092010.cfm>

the country. Hundreds of Steelworker locals have raised funds for the Cananea strikers. In Canada, the Steelworkers provide host Napoleón Gómez Urrutia, who has traveled the entire country speaking to union members.

In June 2010, the two unions announced the formation of "a joint commission to define the process of creating a unified North American organization as well as explore possible global unification representing one million workers in Mexico, Canada, the United States and the Caribbean."³³

Conclusions

The recent history of the SNTMMSSRM shows the brutal face of Mexico's ruling elite behind the mask of democracy. At the same time, it reveals a contradiction – as the state has reduced its direct intervention in the economy, it has also, to an extent, limited its ability to coerce workers. Workers who are still state employees, such as the electrical workers in the SME, can have their contract and their rights snuffed out by decree. The combination of the state's power with that of national capital in companies such as Grupo Mexico, Peñoles and AHMSA that form part of the ruling elite can also do great damage. But because the state no longer controls the economy completely, it has been unable to interfere with most of the Mineros' contractual relationships, especially with multinational companies.

In addition, Mexico's partial and uneven transition to democracy has resulted in at least a degree of autonomy for the judicial branch, which has frequently overruled the labor authorities when they have declared strikes illegal and has systematically thrown out criminal charges filed against Napoleón Gómez.

Despite these tendencies, it would probably be impossible for even a union such as the SNTMMSSRM, with a national industrial structure, to survive the combined attack of the state and national capital alone. The construction of strong international alliances, potentially leading to a North American union of industrial workers, has made it possible for the SNTMMSSRM to resist this attack for five years. If this resistance is successful, there will be a possibility of a democratic industrial strategy that can raise living standards for Mexican workers and contribute to a genuine national development that does not depend on maquiladoras, drugs, or emigration to the U.S., and that does not threaten the living standards of workers in the U.S. and Canada through downward pressure on wages.

³³ <http://assets.usw.org/news/los-mineros/los-mineros-usw-joint-declaration-06-20-10-final.pdf?1277153710>

Ese calvario llamado pasta de conchos

*Carlos G. Rodríguez Rivera/Cereal**

“...Cerca de nosotros la mina: la mina es sólo el hombre, no sale de la tierra el mineral, sale del pecho humano...”

(Oda al cobre, Pablo Neruda, Odas elementales, 1959)

Pasta de conchos: ahora es un asunto de justicia internacional

En diferentes núcleos académicos, se estima que el 85% de las reservas minerales del país aún no han sido explotadas. Aún así, México es uno de los principales productores de minerales a nivel mundial: “es el primer productor de plata y celestia, se encuentra entre los cinco productores mayores de cadmio, arsénico, bismuto, fluorita, plomo, barita, zinc y yeso. Además está clasificado entre los diez mayores productores de oro, grafito, manganeso, antimonio y sal”¹. Internacionalmente, causó sensación el aviso durante 2009, sobre la producción minera de oro que alcanzó un

¹ Véase C. Costero, “Relaciones Actuales México-Canadá en el Sector Minero”, *Revista Mexicana de Estudios Canadienses (nueva época)* núm. 007, junio, 2004. Asociación Mexicana de Estudios sobre Canadá. Culiacán, México. p. 17. Citado en el Dictamen de la Comisión de Medio Ambiente, recursos naturales y pesca, a la propuesta con punto de acuerdo por el que se solicita un informe detallado sobre las concesiones y los estudios de impacto ambiental otorgadas a las empresas mineras transnacionales que explotan los yacimientos de oro y plata en México, p. 4. Senado de la República, octubre 14, 2010.

nivel histórico en 2008, al llegar a un millón 595 mil onzas². El tonelaje aumentará. Se estiman 75 toneladas para el 2010 y 100 para el 2011. La proyección anuncia que México pasará a ubicarse entre los cinco principales productores mundiales. Es decir, una nueva *fiebre del oro*.

De ahí que en el año 2009, se registraron 677 proyectos de exploración, producción, suspensión y desarrollo minero por parte de 263 empresas extranjeras. Los principales, de empresas de origen canadiense (75 por ciento).³ La inversión extranjera en el sector en el mismo año, ascendió a 440 millones de dólares. Las exportaciones minero-metalúrgicas registraron un incremento superior al 17% con respecto del año 2008, alcanzando un valor de 10.2 mil millones de dólares⁴. Los números dan idea de un creciente y renovado interés nacional y extranjero en la minería mexicana.

Sin embargo, el interés por la minería mexicana ya no es sólo un asunto de inversiones extranjeras. El atractivo comercial o productivo ahora también es un interés internacional sobre las condiciones de trabajo de los mineros. En particular, por las condiciones de trabajo de los mineros del carbón que han sabido hacer de la tragedia ocurrida en el año 2006 en Pasta de Conchos, una cuestión de litigio internacional. El tema de la minería mexicana, en particular, de la minería del carbón, se convirtió en, un alegato internacional de derechos humanos y no sólo un tema económico. Por primera vez en la historia de la minería, en particular de la minería del carbón, un grupo de familias de los mineros afectados, apoyados por organizaciones civiles, se movilizan y acuden a instancias internacionales en su exigencia de justicia. Esta colaboración documente algunas referencias de este *Calvario*.

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), instancia del sistema interamericano de la Organización de Estados Americanos (OEA) para conocer de violaciones de derechos humanos en el continente, ha dado por admitida la *Queja* (P-178-10) interpuesta por la Sra. María Trinidad Cantú de la organización *Familia*

² “Para fines de 2009, los futuros sobre el oro cerraron con la mayor ganancia anual en tres décadas y al alza por noveno año consecutivo”. El Financiero. Mercados. *Físicos y futuros*, 12.11.09 p, 10A; 07.12.09, p. 14A; 04.01.10, 9A. Citado en Dos siglos no son nada... para los trabajadores de las minas en México. XIII Informe de violaciones a los derechos humanos laborales en México durante 2009. *Violencia laboral de Estado*. Centro de Reflexión y Acción Laboral, Cereal, 2010, P. 42.

³ Secretaría de Economía y Servicio Geológico Mexicano. 2009. “Capítulo VI. Inversión Extranjera en México. *Anuario Estadístico de la Minería Mexicana Ampliada 2008* (versión 2009). Pp. 536-537. Citado en el Dictamen de la Comisión de Medio Ambiente, p. 4. Senado de la República, octubre 14, 2010. *cf.* Supra.

⁴ Poder Ejecutivo Federal. “*Inversión privada en el sector minerometalúrgico*”. Tercer Informe de Gobierno. Anexo Estadístico. México, p. 217. Citado en el Dictamen de la Comisión de Medio Ambiente, p. 4. Senado de la República, octubre 14, 2010. *cf.* Supra.

Pasta de Conchos, mamá del minero Raúl Villasana de 32 años, cuyos restos aún yacen en el socavón, y por 235 familiares de 28 trabajadores mineros siniestrados el 19 de febrero del aciago 2006, y además por el Lic. Andrés Díaz Fernández, del Centro de Derechos Humanos Miguel Agustín Pro, en representación del Equipo Nacional de Pastoral Laboral y del Centro de Reflexión y Acción Laboral (Cereal). Ambos asistieron a la oficina en Washington DC, de la CIDH, el 16 de febrero del año 2010, con el objetivo de formalizar una petición de apertura de caso contra el Estado mexicano, y denunciar las violaciones a los derechos humanos en contra de los mineros de Pasta de Conchos, ya que el Estado mexicano es señalado como responsable de las violaciones respecto de los siguientes derechos garantizados por la Convención Americana de Derechos Humanos: a la vida (Artículo 4), a la integridad personal (Artículo 5), garantías y protección judiciales (artículos 8.1 y 25) y todos éstos, con relación a la obligación general de respetar y garantizar los derechos de las personas que se encuentran bajo su jurisdicción (Artículo 1.1).

Con fecha de 24 de septiembre de 2010, y remitida el 11 de octubre, la CIDH notificó que ha corrido traslado al gobierno de México sobre la petición presentada en su contra apenas en febrero del mismo año y “se le ha fijado un plazo de dos meses, contados desde la fecha de transmisión... para que presente sus observaciones...”. El presidente Felipe Calderón Hinojosa tendría la oportunidad de reconocer la responsabilidad estatal en la tragedia de Pasta de Conchos y rescatar los restos mortales de los mineros, que es la demanda principal, para así colocarse en línea con el espíritu indolegable de los chilenos, que rescataron a “Los 33” de la mina San José, en el desierto de Atacama, en el mes de octubre del mismo año, y cesar el sufrimiento de los familiares de Pasta de Conchos.

Decíamos que es la primera vez en la historia de la región y del país, que familiares de mineros del carbón siniestrados, acuden a una instancia de estas características. Ello debido a que el siniestro ocurrido en la mina Pasta de Conchos no fue un evento imprevisible, ni inevitable por el Estado mexicano. La Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STYPS) y sus inspectores, actuando de manera negligente e irregular, con el fin de favorecer a la empresa dueña de la mina, en vez de velar por que se respetaran las normas vigentes en materia de seguridad en los centros de trabajo, no dieron seguimiento puntual, rápido y efectivo a ninguno de los problemas detectados desde el año 2000, según sus propias Actas de Inspección. El Estado no tomó las acciones adecuadas encaminadas a proteger a los mineros. Por lo anterior, el Estado mexicano es responsable por la violación del derecho a la vida de las 65 víctimas.

Tampoco hubo una reparación adecuada del daño. El Estado no ha cumplido con la demanda más insistente de los sobrevivientes de los mineros fallecidos: que se rescaten los restos de sus seres queridos para que los puedan sepultar de acuerdo con

sus creencias. Finalmente, el caso se encuadra en un ataque a los defensores de derechos humanos. La defensora Cristina Auerbach Benavides integrante del Equipo Nacional de Pastoral Laboral (ENPL) y Manuel Fuentes Muñiz, abogado representante de algunas de las familias de Pasta de Conchos, han sido objeto de múltiples y diversas intimidaciones, hostigamientos, atentados contra su integridad que fueron debidamente denunciados.

Establecida la responsabilidad estatal por violaciones al derecho a la vida, la integridad personal y el acceso a la verdad y la justicia, los peticionarios solicitan a la CIDH que recomiende al Estado entregar los cuerpos de los mineros fallecidos como parte de las reparaciones debidas, de acuerdo con el precedente interamericano.

También en el plano internacional, el Estado mexicano, representado por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (Lic. Rafael Adrián Avante Suárez, Director de Inspección del Trabajo), fracasó en la pretensión de dar por cerrado el caso de Pasta de Conchos. Así quedó patentizado en las *Conclusiones* de la 99ª Conferencia de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, celebrada en Ginebra, Suiza, el pasado 10 de junio de 2010⁵.

“La Comisión solicitó al Gobierno que, para la próxima reunión de la Comisión de Expertos (a celebrarse en noviembre próximo), facilitar información detallada y actualizada sobre las medidas de seguimiento tomadas con respecto a las recomendaciones adoptadas por el Consejo de Administración (marzo, 2009). Incluso sobre el número y la naturaleza de los accidentes en el sector de la minería, que implica a los sectores mineros formales e informales, los métodos de evaluación de riesgos usados en el sector de la minería, las indemnizaciones realmente pagadas y las que aún se deban a los supervivientes y a las familias de las víctimas y toda prestación social ofrecida a las familias de los mineros sin protección social”.

La determinación hizo eco al hecho asentado por la representación sindical argentina ante la Comisión citada: “desde febrero de 2006, en que se produjo la explosión en la mina de Pasta de Conchos, hasta la fecha, han fallecido más de 40 trabajadores de la minería del carbón”, tal como lo sustentó la organización *Familia Pasta de Conchos*. Así lo enfatizaron también, las representaciones sindicales de la Confederación Sindical Internacional de Brasil, Sudáfrica y Estados Unidos: “las propias estadísticas gubernamentales muestran que, incluso con la aplicación tan publicitada de la norma NOM-032-STPS-2008, la tasa de mortalidad de los mineros por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en la totalidad de la región de Coahuila, aumentó en un 200 por ciento en 2009”.

⁵ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_141876.pdf

La organización de las familias mineras, previendo el interés de la máxima instancia de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), para cuestiones laborales, postuló que ya no es sólo el caso de Pasta de Conchos. Por primera vez, se hizo pública en la OIT, la existencia de los *pocitos* –forma irregular, rudimentaria y clandestina de extracción de carbón– y las condiciones en que laboran, se siniestran y mueren la mayoría de los trabajadores: “el 60 por ciento de los mineros son trabajadores informales sin ninguna protección social: no figuran en las estadísticas oficiales y las autoridades no redactan actos de defunción cuando mueren. El Instituto Mexicano de Seguridad Social no realiza inspecciones en las zonas mineras para verificar el estatuto de los mineros y la Inspección del Trabajo no lleva a cabo investigaciones para detectar los lugares de trabajo clandestinos”. El escrutinio se realizará del 25 de noviembre al 10 de diciembre, en el seno de la Conferencia de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, en Ginebra, Suiza.

Pasta de conchos: corresponsabilidad de minera México y autoridades de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social

Los hechos denunciados por las familias se refieren a lo ocurrido el 19 de febrero del año 2006, en la Mina 8, Unidad Pasta de Conchos, concesión de Industrial Minera México, S.A. (IMMSA, presidida por Francisco Javier García de Quevedo, de Grupo México, propiedad de Germán Larrea), ubicada en el municipio de San Juan de Sabinas, Coahuila. Durante el tercer turno, se generó una gran explosión de la que no se conocen las causas hasta la fecha, que provocó el colapso. A esa hora laboraban, 73 trabajadores en la mina subterránea de carbón. Ocho mineros fueron rescatados con golpes y serias quemaduras, quedando 65 atrapados hasta la fecha. Luego de 56 meses, sólo los cuerpos de dos trabajadores fueron recuperados. La extracción de carbón mineral en minas de profundidad era la actividad más riesgosa en el país en ese año, según la STPS. Tenía la primera posición entre 121 actividades de mayor riesgo, con una tasa de incidencia en accidentes y enfermedades de trabajo, 4.4 veces mayor que el promedio: 10.33 por cada 100 trabajadores para 2004.

De acuerdo con información de la propia IMMSA, la mina 8 de la Unidad Pasta de Conchos, ha sido explotada por ellos desde 1985. Tiene 46 millones de toneladas de carbón como reservas. En vísperas de la explosión, producía alrededor de 300 mil toneladas de carbón siderúrgico por año, que era extraído a una profundidad de 160 metros, por medio de cañones mineros con una longitud de 2.3 kilómetros a partir de la bocamina o tiro inclinado. Inicialmente, la recuperación del carbón se realizaba utilizando el método de “cuartos y pilares” y recientemente estaban preparando el tumbé, utilizando los equipos

llamados “frentes largas”. La mina operaba con tres turnos y contaba con un total de 487 trabajadores, de los que 45 eran empleados de confianza, 282 sindicalizados y 160 obreros laboraban para la empresa contratista General de Hulla, S. A. de C. V. En el momento del siniestro durante el tercer turno, la mayoría de los trabajadores eran de los subcontratados. Industrial Minera México es la compañía minera más grande del país. En 2006, produjo 90% del cobre nacional, al igual que oro, plata, molibdeno y zinc. En ese mismo año estaba valuada en más de nueve mil millones de dólares, por Grupo México, uno de los principales grupos empresariales del país, fue privatizada durante la gestión de Salinas a la Compañía Minera Cananea. En su Consejo de Administración, se encuentran o han pasado ex funcionarios del poder ejecutivo federal como Juan Rebolledo Gout o Luis Téllez, y empresarios como Claudio X. González, Valentín Díez Morodo, Antonio Madero Bracho y Rómulo O' Farrill, Jr. Para 2006, vendió seis mil 589 millones de dólares, y para 2007, siete mil 509 millones de dólares. Para el 2008, nueve mil 279 millones de dólares. En cuanto a utilidad neta, no dejó de crecer: 2005, mil 188 millones de dólares; ganancia libre en 2006, mil 524 millones de dólares; para 2007, mil 928; y para 2008, dos mil 766 millones de dólares (*Las últimas de Ac-cival*, diciembre, 2007). Germán Larrea, su propietario, ante la expectativa de recuperación de la economía mundial (continuo incremento en la demanda y precios de los metales), anuncio en 2010, que Grupo México haría una inversión millonaria en los siguientes cinco años por tres mil 800 mdd. El salario diario de un sindicalizado de la sección 13, en promedio por ocho horas de trabajo, era de 130 pesos. La cantidad podía variar de veinte a treinta pesos más o menos, según prestaciones como bonos de productividad y horas extras, dependiendo del turno, escalafón y tipo de plaza (había bonificaciones ocasionales: “un pan Bimbo, si no faltas, un detergente al mes y un jabón de baño” y “30 pesos si lograbas avanzar 4 metros en la jornada y 10 pesos por cada metro extra”. Además de IMSS y un seguro de vida de 50 mil pesos). El de un subcontratado, sin derecho a prestaciones, ni estabilidad en el empleo, rondaba los 70 pesos diarios. El minero de recién ingreso recibía 56 pesos por día.

IMMSA suspendió el rescate definitivamente a los cinco días de la explosión (aunque desde el segundo día, hubo una suspensión que se alargó hasta el quinto día), argumentando altas concentraciones de gas grisú que impedían la subsistencia humana. “Sin haber instalado un equipo de monitoreo sísmico que ubicara a los mineros con precisión”, y sin haber entregado a las cuadrillas de rescate información confiable y temprana como planos digitales actualizados, una red de sensores de gas y señales de comunicación y rastreo de los mineros”, según un grupo de científicos mexicanos.⁶

⁶ Foro Consultivo Científico y Tecnológico, AC. *Condiciones de seguridad e higiene que prevalecen en la Mina 8 Unidad Pasta de Conchos. Dictamen*. Octubre 5, 2007.

Un día antes de declararlos muertos, IMMSA ofreció a las viudas, la “ayuda humanitaria” de 750 mil pesos, casa, becas, y el pago triple del salario hasta que fueran entregadas las indemnizaciones y pensiones, (pero no cumplió).

A 35 horas del accidente, ningún representante de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (responsable de las inspecciones), se había presentado en el lugar. A 90 horas del accidente, la Secretaría de Economía se había mantenido al margen y en silencio (responsable de verificar la seguridad, Artículo 43 de la ley minera). Para el 21 de febrero, el gobierno federal releva al de la entidad (Francisco Javier Salazar Sáenz, secretario de la STYPS), en el control de la situación. A partir de esa fecha, aparecerá, el ahora diputado federal del PAN, junto con la empresa, en los momentos de información a los familiares y medios de comunicación.

La etapa de la recuperación de los cuerpos se prolongó hasta el 4 de abril del año 2007. Día en que de manera unilateral, habiendo rehabilitado sólo el 40%, IMMSA ordenó su cancelación que argumentó con peritajes propios. Con el tiempo y las investigaciones, resultó una mentira que el 25% del sector aún no explorado estuviera inundado, como afirmó en su peritaje el Sr. Wooton, y ridículo e insostenible que el agua estuviera contaminada con VIH y tuberculosis, peligrando, según su argumentación, los rescatistas y hasta la población civil.⁷ Tampoco existen los peligros infranqueables que afirmó Mr. McBride en el otro peritaje. El titular de la STYPS, Javier Lozano, jamás pidió a la empresa probar su dicho, pues la mina es una concesión estatal.

Aunque la empresa se concentró en un primer momento en el tema dinero (“ayuda humanitaria”, promesas de pago triple y monto de las indemnizaciones), y la autoridad laboral en el tema del desconocimiento de la causa y origen del siniestro, desde la óptica de los Derechos Humanos Laborales lo importante es resaltar que en Pasta de Conchos, ocurrían simultáneamente múltiples violaciones a los derechos de los trabajadores mineros y que contribuyeron a esta tragedia: salarios bajos, subcontratación, y sobre todo, inseguridad. Aquí lo documentado:

Primero. La STYPS realizó la última inspección a la mina en julio de 2004. Corrió a cargo de Mario Alberto Fraga Zamarrón, de la Delegación Federal del Trabajo, en el Estado de Coahuila. Sólo hasta un año después, la autoridad formula 34 medidas para corregir la inseguridad en la mina. La empresa tardó siete meses en contestar. Lo hizo el 2 de febrero del 2006, y adjuntó el Acta de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, donde acuerdan dar cumplimiento a las medidas formuladas. El 7 de

⁷ “La publicación de la Organización Panamericana de la Salud que trata sobre la recuperación de cuerpos durante emergencias confirma que la conclusión de los consultores de la Compañía no se puede fundamentar con evidencia médica”. Foro Consultivo Científico y Tecnológico, AC. *Condiciones...*, cfr. supra.

febrero, la autoridad realizó la verificación de ese cumplimiento, afirmando que todo se encontraba en orden. La explosión desmintió esta afirmación el 19 de febrero. El Equipo Nacional de Pastoral Laboral (ENPL), analizó las actas de inspección desde el año 2000, concluyendo: “Es evidente que las condiciones de seguridad e higiene en Pasta de Conchos, ponían en riesgo la salud y la vida de los trabajadores desde la Inspección del 2000 y hasta que sucede el siniestro. También es cierto que existió una grave negligencia por parte de los inspectores de la STYPS, así como de la Delegación de la misma secretaría en Coahuila. Baste mencionar que los emplazamientos de medidas de seguridad tardaban hasta un año en ser entregados a la empresa”.⁸

Segundo. Dos medidas fundamentales de la inspección, debieron implementarse inmediatamente: *a)* se debía “activar de forma inmediata el paro de emergencia continuo número 1 para evitar riesgos a los trabajadores”, disposición número 15 y *b)* la número 16: “Practicar polveo sistemático con polvo inerte en cielo, piso y ambas tablas de carbón en el avance del minero continuo número 1”. Por los testimonios de los trabajadores, sabemos que la mina no estaba polveada. El polvo inerte sirve para quitarle combustibilidad al polvo de carbón. Según Minera México, realizaba “*polveo sistemático*, empleando polvo inerte que se aplica en todas las obras mineras”.⁹ En el análisis de las Actas de Inspección con fecha 22.11.2000 (Oficio 549); 2.10.2001 (Inspección Extraordinaria, Oficio 649); 6.11.2002 (Oficio 649); 12.06.2004 (Oficio 125/00029/04), que obran en poder de Pastoral Laboral, en todas las inspecciones se observó que se emplazaba a la empresa a que “polveara de manera sistemática y permanente”. Si la empresa lo hubiera hecho como afirma, no habría sido emplazada en cada una de las inspecciones.

Tercero. La mina tenía serios problemas de ventilación (diez días antes de la explosión, los trabajadores ya se quejaban de que estaba muy “gaseada”). Por ejemplo: *A)* El único “tiro vertical” para ventilar la mina, se encontraba a dos kilómetros del fondo de la misma, el área de trabajo donde estaban la mayoría de trabajadores y *B)* Al carecer de un buen sistema de ventilación, es sumamente difícil controlar el gas. El día del siniestro, el turno de mineros de la mañana, registró niveles de gas grisú por encima de lo recomendado, de modo que pararon una de las máquinas cortadoras

⁸ Por una “cuerda de vida” para los mineros del carbón. *Pasta de Conchos: una tragedia que debió evitarse*. Primer Informe. Equipo Nacional de Pastoral Laboral. Dimensión del Trabajo, CEPS, febrero, 2007, pp. 85-86.

⁹ PowerPoint entregado por Industrial Minera México al Grupo de Trabajo de la Cámara de Diputados (fecha 032806), Informe de Grupo México e IMMSA sobre Pasta de Conchos que la empresa entregó de forma discrecional en la región carbonífera, en enero 2007, del cual el ENPL tiene una copia.

de carbón. En el segundo turno, se trabajó sólo media hora con la misma máquina, por la misma razón. El turno de la noche había amenazado a la empresa con un paro, si la mina no era ventilada para bajar los niveles de gas. Los trabajadores habían dado de plazo hasta las cuatro de la mañana para apagar la maquinaria o se saldrían de la mina. IMMSA, ante la Cámara de Diputados (marzo, 2006), aseguró que su sistema de ventilación era *eficiente*.

En el año 2001, a la mina Pasta de Conchos, le fue realizada una inspección extraordinaria por existir presuntas violaciones a la legislación laboral en lo que se refiere a la ventilación. La empresa interpone un procedimiento administrativo para que las medidas emplazadas fueran anuladas. Prueba de que no cumplió con los emplazamientos anteriores, fue que en el año 2002, en una inspección periódica, se le emplazó a la empresa a “eliminar las fugas de aire que se presentan en los puentes de ventilación, para evitar riesgos a los trabajadores” (numeral 24). El Acta de Verificación de dicha medida, firmada por la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, asentó que se dio cumplimiento al emplazamiento. Un mes después, se volvió a hacer el mismo emplazamiento. En la inspección del 2004, tampoco cumplió lo referido con los programas de revisión, prueba y mantenimiento de los sistemas de ventilación.

Cuarto. La estructura misma de la mina presentaba problemas muy graves, ya que no contaba con separadores (son soportes de madera contruidos entre cada arco para darle forma al túnel, y evitar que por explosión, como fue el caso, se desplomen los mencionados arcos), ni emparrillados (malla de acero que se coloca entre arco y arco para que, con las piedras y la tierra que caen, se logre formar un techo y no se obstaculicen las labores de rescate), ni tacones (varillas que se ponen en lugares estratégicos para evitar corrimientos en la estructura). Al carecer de separadores, emparrillado y tacones, la mina se colapsó después de la explosión.

Uno de los puntos más graves por los que se ha acusado a la empresa, fue el de sustituir o retirar la escasa estructura de la mina. En algunos casos, como se muestra en las fotografías que Pastoral Laboral ha hecho públicas, las vigas de acero eran reemplazadas por vigas de madera. A esto la empresa llamaba internamente “recuperación de ademes para su reutilización o reemplazo”. Por supuesto, nunca ha reconocido públicamente esta práctica. Consta en el archivo de los defensores de las familias, facturas de lo que IMMSA le pagaba a la contratista General de Hulla por este trabajo.

Quinto. Sabemos por el testimonio de los trabajadores, que la empresa no tenía red de hidrantes en la mina ni extinguidores ni camillas ni botiquines ni caseta de emergencia ni rutas de evacuación ni salida de emergencia con “cuerda de vida”, que permite encontrar la salida cuando por accidente, se carece de luz en la mina.

Sexto. El sistema eléctrico tenía serias deficiencias: A) Los transformadores eléctricos utilizados, son de tecnología de los años ochenta, llamados de control abierto, marca Service Machine. Control abierto significa que, al sobrecalentarse y provocar una chispa, la chispa sale por las celdas del transformador. Los transformadores a prueba de explosión, más modernos, evitan la salida de dicha chispa. Además, los transformadores no estaban conectados a tierra. B) Había cables expuestos y amarres con alambres recocidos. Lo más trágico, narrado por los mismos mineros, es que en muchas ocasiones para evitar el paro automático de los equipos de trabajo, éstos eran “puenteados”.

Pasta de conchos: se corrobora lo denunciado por las familias

Primero. En noviembre del año 2006, el Servicio Geológico Mexicano de la Secretaría de Economía, celebró un contrato con el consultor Ing. Raúl Meza Zúñiga a quien encomendó un análisis que “permita entender las causas y razones que dieron origen al accidente ocurrido”¹⁰. Según el reporte del Ing. Raúl Meza, fueron nueve las medidas de seguridad que NO se observaron estrictamente¹¹:

- Cumplimiento de las normas oficiales mexicanas, en particular de la NOM-023-STPS-2003 Trabajos en minas. Condiciones de seguridad e higiene en el trabajo: además de ser deficiente, esta norma sólo fija condiciones mínimas de operación.
- Ventilación eficiente de la mina: había deficiencias serias al respecto.
- Programa de medición de gases: IMMSA no entregó las bitácoras de los gaseros, vale señalar que las mediciones eran esporádicas y no había metanómetros gráficos en el cañón de regreso.
- Sistema de irrigación de agua en los equipos mineros continuos y en los puntos de transferencia de las bandas: en las actas de la Comisión de Seguridad e Higiene se recomendó frecuentemente su reparación.

¹⁰ www.stps.gob.mx en el recuadro de Consultas Internas: Pasta de Conchos: información sobre el accidente en la mina Pasta de Conchos.

¹¹ Rubén Aguilar, entonces vocero de Los Pinos, aseguró que las condiciones de seguridad en la mina eran “excelentes” hasta antes del accidente. Vicente Fox declaró a los periodistas: “Todos estamos muy al pendiente, haciendo votos, nuestros mejores deseos y oraciones para que esto termine como todos quisiéramos. Así que un saludo a los familiares de los mineros y decirles que estoy con ellos, muy al pendiente, trabajando muy duro”. Por supuesto, nunca se paró en la mina y nunca recibió a los familiares cuando se lo solicitaron.

- Utilización de equipos eléctricos aprobados para su uso en minas de carbón: en las mismas actas se recomendó con frecuencia completar o apretar su tornillería, lo que hizo suponer que ya no conservaban sus características originales.
- Polveo sistemático, empleando polvo inerte en todas las obras mineras: en las actas citadas, se recomendó con frecuencia el polveo en una u otra sección de la mina. Según ejecutivos de IMMSA, la empresa no hacía pruebas de incombustibilidad.
- Capacitación continua del personal.
- Inspecciones permanentes de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene: las visitas se hacían mensualmente, y la repetición de sus recomendaciones reveló que no todas se cumplían oportunamente.
- Inspecciones periódicas del personal de la STYPS: se hacían anualmente, tardaban casi un año en entregar las recomendaciones y la visita de verificación de su cumplimiento otro medio año más, por lo que eran poco efectivas.

Segundo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), la instancia internacional más alta en el sistema de Naciones Unidas abocada a la promoción de los derechos humanos laborales, y su organismo especializado, el 19 de marzo del año 2009 emitió el informe correspondiente a la reclamación interpuesta por algunas de las familias mineras y sus defensores, del 3 de Marzo del año 2006 (Réf.Bit/ILO ACD 19-0110), concediéndoles razón en 25 de 27 puntos. El asunto abordado fue la reclamación sobre el incumplimiento por parte del gobierno de México de convenios de la misma OIT en el caso citado (ACD 19-0110)¹².

En el Informe del Comité Tripartito de OIT de marzo 2009 (GB.304/14/8 Rev.), creado *ad hoc*, resultó apabullante la cantidad de elementos que no fueron refutados por el Estado y que le sirvieron al Comité para concluir: “que el Gobierno de México no hizo todo lo que razonablemente podía esperarse que hiciera para evitar o reducir al mínimo los efectos devastadores del accidente, que causó la muerte de 65 mineros”. Dado que la opinión de esta instancia internacional es contundente a la hora de señalar lo que el Gobierno “no aseguró”, “no realizó”, “no aplicó”, “no garantizó” o “no cumplió”, no le queda al Estado mexicano ante el daño moral causado por su negligencia sino la reparación inderogable de la recuperación de los restos mortales

¹² La síntesis del Informe (GB.304/14/8 (rev.)), fue adoptado por su Consejo de Administración (304ª reunión, marzo 2009, Ginebra), votado el 19 de marzo de 2009 y firmado por el Sr. M. Castro Grande, Presidente. Se puede consultar en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_110334.pdf.

de los mineros, la rehabilitación fundamental y restitución de derechos básicos ante un daño irreparable, y lo único que, junto a la sanción de los responsables, pondría fin a la arbitrariedad empresarial y a la omisión y debida diligencia por parte del Gobierno Mexicano.

La reclamación fue presentada por el Sindicato Nacional de Trabajadores de Caminos y Puentes Federales de Ingresos y Servicios Conexos de México (SNTCPF). Martín Curiel, secretario general del sindicato, accedió de inmediato a la solicitud de las familias, ya que sus asesores legales también lo son de las familias. Antes trabajó de minero, por eso, con mayor razón accedió a promover el recurso ante la OIT. Año y tres meses después de interpuesta la queja, siete organizaciones sindicales mexicanas se sumaron: Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, Sindicato Nacional de Trabajadores de Metlife, Asociación Sindical de Pilotos Aviadores de México, Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Nuclear, Sindicato Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz, Similares y Conexos “Volkswagen de México”, Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, Sindicato Nacional Único y Democrático de los Trabajadores del Banco Nacional de Comercio Exterior (n.8). La mención se presta para señalar las omisiones del sindicato nacional minero, pues también tiene que ser llamado a cuentas.¹³ Más allá de lo discursivo, y de una coyuntura en la que la misma empresa y el Estado han violado el derecho a la libertad sindical de los mineros y sus dirigentes, es necesario confrontar lo ocurrido con los estatutos del sindicato minero para señalar la existencia de responsabilidad sindical y la necesaria sanción mediante destitución, inhabilitación u otra, según los principios y tácticas de lucha de la organización (lo cual no se ha hecho), sobre todo ante la aceptación de la subcontratación y la desprotección que implica, y la inseguridad de las condiciones de trabajo, ya que el sindicato firmaba las Actas de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad. El sindicato nacional de trabajadores mineros y metalúrgicos reconoció que cobraba una cantidad “por desplazamiento”¹⁴. Es decir, por mantener a la mayoría como no sindicalizados. La

¹³ La minoría de mineros en relación a los subcontratados, tenían la cláusula 77 del Contrato Colectivo de Trabajo: “cuando se notare algún peligro inminente que pudiera ocasionar daños o averías, el personal directamente afectado tendrá derecho a rehusarse a trabajar, con la obligación de dar aviso de inmediato a su Mayordomo, Jefe o Comisionado de Seguridad...”. El CCT entró en vigor el 8 de febrero de 2005. Lo firman IMMSA, Unidad PC y el Comité Ejecutivo General del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana y el Comité local, sección 13. Ni ese día, ni los anteriores, el sindicato hizo valer la cláusula.

¹⁴ Convenio celebrado el 19 de enero del 2006 ante la Unidad de Funcionarios conciliadores de la STYPS, entre la empresa concesionaria y el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana.

empresa entregaba mensualmente al sindicato 4% del salario, según el número de trabajadores empleados por el contratista (40% a la tesorería local de la sección 13 y el restante 60% a la tesorería general del comité ejecutivo nacional). Además, pactaron 1% adicional del salario de trescientos pesos por trabajador contratista, en una sola exhibición en el rubro de Gastos y Previsión Social. La noche trágica en Pasta de Conchos laboraban, además de cuatro trabajadores de confianza, 29 trabajadores sindicalizados contratados directamente, y 36 no sindicalizados, subcontratados por General De Hulla. Desarrollaban el mismo trabajo, en el mismo centro de trabajo, pero percibiendo remuneraciones diferentes, contraviniendo el Convenio 111 de la OIT (a trabajo igual, salario igual). De ahí que la mayoría de las familias de los mineros encuentren en el sindicato nacional minero un elemento más en la suma de indefensión hasta la fecha.

Conclusión

Industrial Minera México de Grupo México tiene bien ganada su postulación, hecha a nivel nacional e internacional por la Organización Familia Pasta de Conchos, como EMPRESA SOCIALMENTE IRRESPONSABLE, porque durante cuatro años, ha reiterado la conducta de pretender que con dinero puede comprar conciencias, voluntades y la dignidad de las víctimas. Y por no respetar los derechos de los trabajadores a un empleo estable, a un salario suficiente, y a condiciones satisfactorias de higiene y seguridad; además de no entregar toda la información requerida y mentir a inspectores, diputados, al Foro Consultivo y Tecnológico y al Servicio Geológico Mexicano, a rescatistas, y a las viudas, madres o hijos de los mineros. Ha mentido sistemáticamente a sus accionistas, a la sociedad, a sus trabajadores, a las familias y a las autoridades porque éstas se lo toleran y encubren al ahora Secretario del Trabajo y Previsión Social, Javier Lozano, que ha hecho que el conflicto se prolongue, al no exigir a la empresa que cumpla con sus obligaciones.

Empresa socialmente irresponsable porque su ganancia y *ranking*, son producto en gran medida, de abatir el costo de la mano de obra, sobre todo en términos de seguridad e higiene, como el caso lo demuestra, y evidentemente, a costa del bienestar, seguridad y calidad de vida de sus trabajadores, dejándolos indefensos, ante labores de alto riesgo como la extracción de carbón.

Su comportamiento viola y da la espalda a las *Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos* de la ONU: “7. Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales proporcionarán un entorno laboral seguro y saludable, de conformidad con

lo dispuesto en los instrumentos internacionales y la legislación nacional pertinentes, así como en las normas internacionales de derechos humanos y en el derecho internacional humanitario” (E/CN.4/sub.2/2003/38/rev.2).

A 56 meses del siniestro, la organización *Familia Pasta de Conchos*, tiene evidencias de que el rescate de los restos es viable técnicamente y, moralmente, urgente.

*Carlos G. Rodríguez Rivera. Nació en Torreón, Coahuila (1959). Es religioso de la Compañía de Jesús desde 1978. Estudió Ciencias Sociales y Filosofía en Guadalajara en el Instituto Libre de Filosofía (1980-1985). Hizo los estudios de teología en el Instituto Máximo de Cristo Rey (1989-1992). Ha alternado el trabajo asalariado con servicios educativos e investigaciones sobre la situación de los derechos humanos laborales en México. Con otros jesuitas fundan el Centro de Reflexión y Acción Laboral (Cereal, 1991). Ha publicado: *Dios y los obreros* (MOS, 1991), *¿Cuál es la prisa?* (CRT, MOS, CEB, 1992), *Esto es un grito* (1993), *De la tragedia a la esperanza* (coautoría, 1996), *A menudo he pensado en otra historia* (2001), *Derechos Humanos Laborales* (coordinación, 2002). Miembro de la Pastoral Laboral desde 2003.

Referencias

- Foro Consultivo Científico y Tecnológico, A. C. (2007), *Condiciones de seguridad e higiene que prevalecen en la Mina 8 Unidad Pasta de Conchos. Dictamen*, octubre 5.
- Informe Final (2007), *Circunstanciado sobre las causas del accidente y las medidas que sugieren adoptar para prevenir futuros desastres* Elaborado por el Servicio Geológico Mexicano, por el Ing. Raúl Meza Zúñiga, Junio.
- (2002), *Derechos humanos laborales. Experiencia teórico-práctica para una estrategia integral de promoción y defensa*, Centro de Reflexión y Acción Laboral, Cereal. Fundación Ebert.
- Primer Informe (2007), *Por una Cuerda de Vida para los mineros del carbón: Pasta de Conchos: una tragedia que debió evitarse*, Equipo Nacional de Pastoral Laboral, México.
- Segundo Informe (2008), *Por una Cuerda de Vida para los mineros del carbón: Pasta de Conchos: A una voz ¡rescate, ya!* Equipo Nacional de Pastoral Laboral, México.
- Tercer Informe (2009), *Por una Cuerda de Vida para los mineros del carbón: Pasta de Conchos: El vacío en el estado de derecho y el Estado vacío de derecho*, Equipo Nacional de Pastoral Laboral, México, Cereal.

La construcción conflictiva del SNTE

Marco Antonio Leyva Piña ¹
Javier Rodríguez Lagunas

Introducción

El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) posee propiedades estructurales por su cantidad de agremiados y la presencia de los maestros en todo el territorio nacional, que tienen pocas organizaciones sindicales, y a las que se les observa como condiciones de poder y que es necesario regular desde el Estado para contener el potencial político de este agente social en aras de la estabilidad política del país. Esta contención estatal del SNTE funcionó al igual para todos los sindicatos nacionales estratégicos. La diferencia es que la organización magisterial supo adaptarse a los tiempos políticos y económicos modernos, manteniendo su propio perfil corporativo, que le ha dado buenos resultados hasta el grado que de una etapa de sobrevivencia y llena de altibajos, en los gobiernos priistas neoliberales, se convirtió en la organización sindical más poderosa en el país y en América Latina durante los gobiernos panistas.

Esta situación de bonanza del SNTE, contrasta con lo que sucede en los sindicatos corporativos integrados al Congreso del Trabajo que muestran grandes dosis de pasividad y conformismo, pese a sujetarse a las nuevas condiciones marcadas por la ofensiva capitalista como la flexibilidad del trabajo. Quizá el sindicato de telefonistas sea otro caso especial de sindicalismo, al que se considera como un modelo a seguir por su atención exitosa en las cuestiones de la productividad y la calidad, sin dejar de reconocer que ofrece un servicio de los más caros del mundo.

¹ Se agradece la colaboración del maestro Santiago Pichardo Palacios para la realización del presente ensayo.

Estamos ante una organización sindical que se encuentra lejos de ser monolítica y presenta un gran dinamismo propiciado por el contenido y forma de aplicación de la política educativa, orientada hacia una tenue flexibilidad aplicada a la organización y gestión del trabajo docente y, sobre todo, al actuar del SNTE como un actor netamente político con altas aspiraciones en lo electoral y en la distribución del poder político. De las expresiones sindicales que hay en el SNTE destacan dos por identificarse como opuestas e irreconciliables: los institucionales, comandados por la maestra Elba Esther Gordillo (EEG), y la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (CNTE). Ambas protagonizan uno de los conflictos de mayor duración en el país.

El conflicto entre estas expresiones sindicales no puede ser restringido a una simple escaramuza de facciones sindicales. Al contrario en él se expresan los intereses e intencionalidades económicas y políticas de muchas fuerzas sociales y grupos políticos con deseos de apoderarse de la educación. El conflicto para fuerzas como el Estado, los empresarios y los institucionales debe ser controlado y quizá eliminado en beneficio de la calidad educativa, mientras que para otros, como la CNTE, debe de continuar pues sólo a éste y gracias a éste puede haber un cambio radical en la educación. Ya éstas representaciones colocan de forma problemática a las adhesiones que se hacen del conflicto al cambio social con afiliación al progreso. Quizá estamos ante situaciones de ambigüedad y contradicciones que expresan retrocesos y avances a su vez y que denotan que la realidad no es una construcción racional y menos de planos llenos de coherencia, armonía y paz como lo declara el empresario que se erige como el actor social triunfante por entender y comprender a la excelencia, calidad y productividad. Ya desde esta perspectiva del predominio de la racionalidad empresarial que incluye o excluye según sus pretensiones, debe pensarse a la educación como un campo de lucha de alta conflictividad en el que todos los actores dicen actuar en beneficio de la calidad educativa, para terminar ocultando intereses de orden político. En este contexto de preocupaciones, analizamos uno de los conflictos más longevos que hayan protagonizado los trabajadores mexicanos en uno de los sindicatos más relevantes de América Latina: el SNTE.

Conflicto, corporativismo y acción sindical

El concepto de corporativismo, conforma un enfoque relevante para entender la relación del Estado con las organizaciones sindicales. Al interior de dicho enfoque hay un intenso debate respecto a sus variadas conceptualizaciones, a su posibilidad de hacer análisis comparativos, a su sesgo normativo y su potencial explicativo, derivado de contextos históricos muy diversos, lo que ha implicado la imposibilidad de acuerdos

teóricos que permitan referentes comunes de discusión. Aun así, se pueden mostrar una serie de condiciones presentes en dicho enfoque, aunque la aparición de algunos de esas características depende de condiciones históricas concretas:

- Sindicatos unitarios centralizados, jerarquizados e influyentes.
- Gobiernos y sindicatos de tendencia social democrática.
- Una estable relación de fuerzas entre las clases y dentro de las clases.
- Monopolio de federaciones de intereses por la parte patronal.
- Una cultura política orientada hacia el consenso, desde las élites federadas hasta la base cooperadora.
- Coacción para aceptar un modelo previo de acumulación (Kölher y Artiles, 2005: 211).

Un dato que es necesario tener presente en el enfoque del corporativismo, es la centralidad que tiene el Estado y cómo las acciones y decisiones de este ente son condición de la acción de los sindicatos. Ya desde esta relación en la que se encuentra una reciprocidad teórica por lo menos se pueden encontrar tres aspectos fundamentales: asociaciones de intereses no competitivas, ni voluntarias, formas de concertación social y política y control social de los trabajadores.

En el país, el corporativismo adquirió su significado capital con relación al Estado. El presidencialismo, el partido hegemónico, la concertación, los pactos tripartitos, la afiliación obligatoria a los sindicatos, el apartado B, el poder de las dirigencias en contraste con la pasividad de las bases, el patrimonialismo sindical, la cooptación o el aniquilamiento de los líderes de oposición, son algunos de los procesos característicos del corporativismo estatal mexicano.

Con el afianzamiento y reforzamiento de las políticas neoliberales estimaron muchos analistas que el corporativismo sindical llegaría a su fase final, éste se refuncionalizó y, lejos de su desaparición, encontró caminos para su revitalización. Un punto de interés para este ensayo fue tener presente que el corporativismo se filtró por medio de la conocida institucionalización del conflicto para la necesidad de modernización industrial en el país. Esta política significa el control de los trabajadores en la eterna consecución de la paz y la armonía política. Es decir, el control del conflicto en cauces institucionales.

En esta etapa los sindicatos mexicanos fueron los principales colaboradores del Estado en la coordinación de la economía y la política. Gozaron de influencia política y reconocimiento social obteniendo una serie de prerrogativas de diversa índole que los convirtieron en actores sociales inclinados a la contención de la base de afiliados con capacidad de movilización.

El corporativismo presenta un conflicto estructural. Por un lado, sindicatos adheridos al Estado con la decisión de la gestión profesional de los intereses de sus afiliados y, por otro, la presencia de sindicatos de oposición que fincan su acción y estrategia en la movilización de los agremiados. Pese a que las políticas neoliberales afectaron al poder corporativista de los sindicatos, no lograron desarticularlos y al contrario éstos encontraron la oportunidad para sobrevivir en un ambiente adverso y en algunos casos hasta crecer con el mismo espíritu corporativista, como en el caso del SNTE. Con excepción de los casos de mineros y electricistas, se dista mucho de estar ante la crisis terminal del corporativismo y, menos aún, de la asunción de un “ciudadano del trabajo o industrial”. Al contrario, el corporativismo sindical se recarga y se hace presente, de una u otra forma, en la escena política.

El Estado mexicano, en su forma neoliberal, no deja al azar su relación con los intereses organizados, mantiene muchas de las prácticas y regulaciones corporativistas, aunque se carezca del “presidente fuerte” del que emanaban las relaciones estratégicas con los sindicatos. Los sindicatos mantienen el control social de sus agremiados. Las recientes ofensivas gubernamentales y empresariales en contra de “sindicatos incómodos” en la presidencia de la República, son indicadores del reacomodo corporativista que se intenta hacer desde arriba, pero se está muy lejos de una ruptura eminente con las tradiciones sindicales en el país.

Con el neoliberalismo, la geometría sindical se hizo más compleja, la acción sindical sufrió transformaciones, las ideologías sindicales se diversificaron y la participación institucional amplió sus niveles de diferenciación. El corporativismo sindical se mantiene vigente con vitales transformaciones, el “sindicalismo de clase” se encuentra sin muchos avisos de reactivación, y los sindicatos de negocios plegados al mercado entre los que se incluyen los sindicatos blancos, tienden a crecer.

El conflicto sindical derivado de los gobiernos panistas tiene poco eco entre los sindicatos más importantes del país que poseen fuertes raíces corporativistas; y tampoco los gobiernos panistas contemplan una desarticulación de los sindicatos corporativistas por temor a la movilización que pueden hacer y las repercusiones en los procesos electorales. El corporativismo se encuentra lejos de carencia de conflicto. Hay que desechar la idea de que los sindicatos corporativos no generan conflicto real, sino sólo modos o estilos de negociación, en los que se asoma como en un drama, los escarceos del conflicto de los actores que siempre hacen falta para escenificarlo. En realidad, habría que reconocer que varios sindicatos en México, generaron niveles de conflictividad controlada que les permitieron entrar y salir del conflicto, pero concebido de un modo real. No es una trama de comedia, sino relaciones conflictuales importantes. En este texto defendemos el planteamiento anterior para el caso del sindicalismo magisterial. Hay que entender que se trata de distintas

formas y dimensiones del conflicto, no es homogéneo ni siempre tiene los mismos parámetros.

En el caso del SNTE, estamos ante un sindicato que se ha renovado sin dejar su esencia corporativista y muchos conflictos externos e internos que se encuentran íntimamente vinculados. La transformación del SNTE viene desde las propias necesidades de cambio que aparecieron en el país con la aplicación del modelo neoliberal, no fue producto de sus líderes ni de toda su base de agremiados. Estamos ante una organización cuyo movimiento modernizador avanza a un ritmo muy lento al solicitado por los grupos en el poder, lo que origina una serie de conflictos y disputas que tienen que ver con el poder y la educación. El SNTE protagoniza uno de los conflictos más viejos en el país: la lucha entre la corriente institucional y la CNTE tiene más de 30 años. Este conflicto es de tipo transversal y afecta al conjunto de relaciones en los que se reproduce esa organización magisterial que tiene que atender los derechos y demandas laborales de sus bases, de cara al mercado y sin descuidar su fuerte potencial político y electoral.

Estas tres orientaciones no se excluyen entre sí, sino que marcan tendencias en tensión o en conflicto, incluso a veces presentes en el propio seno de un sólo sindicato de forma contradictoria. Los sindicatos deben actuar en esas tres direcciones, no pueden ignorar las condiciones de mercado, ni la preocupación central por los salarios. Tampoco pueden olvidar los intereses colectivos de los trabajadores y deben actuar en la dirección de los intereses de clase propiciando incentivos de identidad, elementos de identificación ideológica en oposición a otras clases. Tampoco pueden dejar a un lado su papel de integración social e intermediación con los intereses generales de la sociedad.

No existe un modelo o estado puro de alguna de estas perspectivas, de hecho la orientación de la acción sindical se debate en la pugna entre los tres vértices: mercado, clase y sociedad. La geometría del sindicalismo es variable en tiempos de cambios, como la actual fase de integración europea que comporta riesgos y oportunidades. Las tres orientaciones de los movimientos sindicales deben hacer frente a problemas similares como el declive del empleo en el sector tradicional que ha constituido la base de su afiliación, la crisis del trabajo como fuente de identificación ideológica de los trabajadores y el decreciente apoyo político de los sindicatos, así como la creciente competitividad del entorno económico y el predominio de la lógica del mercado. En resumen, la divergencia entre los sistemas de relaciones laborales, se puede explicar a partir de la recuperación de la historia, la cultura, la tradición y la costumbre.

Por último, el conflicto social y laboral relacionado con el sindicalismo magisterial, no parece definirse por los parámetros acostumbrados del análisis del conflicto

industrial. Primero, porque se trata de los servicios. Segundo, porque lo que está en medio de la disputa no son necesariamente las relaciones de explotación del trabajo. Tercero, porque la base de los antagonismos no refiere al capital y al trabajo explícitamente. Cuarto, porque la base social de la disputa ocurre entre más de dos sujetos sociales: Estado, magisterio y su gremio dividido. Quinto, porque el desarrollo del conflicto y sus posibles rumbos, se entretajan con la dinámica del poder en la sociedad e incluso lo determinan, en cierta medida, y a más de un ámbito de ésta. Y sexto, porque del rumbo que tome, dependen otros al punto de afectar directamente a sectores enteros de la sociedad trabajadora, popular y a parte importante de las clases medias.

Todos estos rasgos, y otros más que pueden plantearse en los aspectos de lo educativo y cultural, conforman la verdadera cara del conflicto magisterial y su enorme complejidad. Es el educativo, un espacio de difícil resolución cuando se expresan las fuerzas sociales, políticas y culturales que en ella cohabitan de una manera por demás inestable. Además, los nuevos conflictos sociales y laborales que en su espacio se expresan, lo son porque han cambiado algunas lógicas de pugna y poder, al transitar a formatos políticos como lo han sido los de la alternancia en el poder político, vía los partidos políticos. Esto es importante para entender sus actuales expresiones, lógicas de constitución, desarrollo y un cambio.

El conflicto entre la expresión institucional y la CNTE al interior del SNTE, se encuentra muy lejos de ser una tensión entre dos fuerzas sindicales que se pelean el poder interno del sindicato. Al contrario, como dijo Giddens(2003) la construcción de las relaciones sociales se instituye en la dualidad de la estructura con sus mediaciones de poder. El SNTE es coaccionado desde la estructura y el sistema educativo, pero a su vez, por medio de su respuesta, influye en la construcción del mundo educativo y, en este sentido, el conflicto de las principales expresiones sindicales tiene su asiento en el campo del poder político y desde ahí baja en cascada hasta afectar a los ámbitos más íntimos como la escuela.

El conflicto por el poder político

El principal conflicto entre los institucionales y la CNTE se relaciona con las disputas por el poder político, que se encuentra blindado por un conjunto de relaciones que se orientan por el consenso cómplice que significa una vasta red de vinculaciones entre acuerdos cupulares, negociaciones multifactoriales, la política como negocio, el aprendizaje y la disciplina de guardar secretos y una fuerte dosis de paternalismo. Esta forma de construcción de relaciones en el magisterio puede ser un eje de prácticas,

compartido por las expresiones sindicales, sin importar mucho su distinción ideológica, que orienta las luchas por el poder que cuando muestran ineficacia, se convierten en luchas morales para delimitar el bien y el mal, pero con la finalidad de infringir daño al oponente.

El SNTE posee características que por sí mismo lo hacen ser uno de los sindicatos más poderosos del país y de América Latina. La educación al ser considerada como uno de los fundamentos en la construcción de sociedades, otorga una atención pública importante hacia los maestros, a los que se les adjudican misiones y potencialidades hacia el cambio social que quizá tuvieron en los inicios de la profesión, pero que ahora se encuentran en entredicho.

El corporativismo conformó organizaciones fuertes y sólidas que tuvieron una influencia vital en la construcción de la nación. La formación del SNTE, en parte obedeció a la necesidad estatal de apropiarse de un sujeto que gozaba de hegemonía cultural para tenerlo como aliado para la estabilización política del país. Esto derivó en la formación de una gran fuerza política y social, que se expresa en la cantidad de maestros que lo conforman, con una estimación actual de un millón 500 mil trabajadores, distribuidos en todo el territorio, incluso en las comunidades rurales más remotas del país. Estas condiciones estructurales, hacen del SNTE un actor estratégico en la construcción de la política debido a que tiene un alto potencial conflictivo que es necesario contener por medio del corporativismo.

También esas condiciones estructurales permitieron construir el perfil del SNTE como una organización netamente política, con capacidad de entrar al juego de la distribución del poder político. Esta situación favorable para hacer política, ha beneficiado a la mayoría de los líderes de esa organización sindical, que también han tenido su propio capital político y cualidades personales como, por ejemplo, el aprendizaje del juego de las reglas institucionales. El SNTE como organización conforma los liderazgos que necesita y no a la inversa, a lo sumo los líderes incorporan subjetividades y reproducen la cultura corporativa. Bajo esta perspectiva se entiende lo que informa Arnaut (2004), quien sugiere que esa organización magisterial goza de una historia de cacicazgos. El SNTE ha estado controlado por cuatro dirigentes sindicales que llegaron al poder por el apoyo de presidentes mexicanos en turno, y su función de mantener a esa organización en los marcos institucionales la han cumplido con plenitud.

Los secretarios generales del SNTE han gozado de capital político como una herencia corporativa, aunque resulte complejo hacer comparaciones respecto a ese capital, hipotéticamente proponemos que históricamente la maestra EEG es uno de los líderes con más poder político, que se ha acrecentado con los gobiernos panistas. La maestra EEG al ser seleccionada por el expresidente Carlos Salinas de Gortari para suplir en el

cargo a Carlos Jongitud Barrios, fue por que poseía un capital político formado en las redes del corporativismo. Gordillo formó parte del equipo de trabajo de ese líder sindical en desgracia llamado Carlos Jongitud y fue secretaria de Finanzas (1983-86) del Comité Ejecutivo Nacional (CEN) del sindicato, el cargo más importante de esa organización por su función y los secretos a los que se tiene acceso. También su experiencia política le abrió la ventana del poder, por su afiliación al Partido Revolucionario Institucional (PRI) fue dos veces diputada federal (1979-82 y 1985-88), Secretaría de Organización del CEN del PRI (1986-87) y delegada política en el DF (1988-89). Su vasta experiencia política en las reglas y prácticas corporativas fueron su principal carta de recomendación.

En 1989, la maestra EEG llegó a la Secretaría General del SNTE y se ha mantenido al frente de éste por 21 años debido a diversas modificaciones a los estatutos, que son en realidad reelecciones bajo una óptica discutible de la legalidad y de la legitimidad que operan con eficiencia por la complicidad de los gobiernos federales en turno. La maestra, durante estos años en la dirección del SNTE conformó su propia expresión sindical institucional, lo que implicó el aniquilamiento de la facción Vanguardia Revolucionaria, y la creación de condiciones propicias para la conformación de una clase política sindical que se reproduce y se mueve en los espacios demarcados por el CEN. De una forma diferente, la CNTE también ha conformado a su propia clase política, que le permite tener cuadros políticos con experiencia para dirigir al movimiento magisterial. Ambas expresiones sindicales tienen una base de personal profesionalizado en la política, distinción importante en comparación a los tecnócratas que llegan a ocupar los principales cargos de dirección de la Secretaría de Educación Pública (SEP), incluso muchos de ellos carecen de las competencias académicas específicas para intervenir en la planeación educativa.

La CNTE ha criticado la práctica corporativa de EEG de mantenerse en el poder sindical, situación que definen como de antidemocracia. Para los maestros disidentes, EEG representa el principal obstáculo para lograr la democracia en esa organización y para el mejoramiento de la calidad educativa, de esta manera, la solución lógica a esos problemas es la destitución de esa dirigente sindical. El conflicto de la CNTE con EEG, adquiere una dimensión personal en la que la vida íntima y social de la maestra se encuentra en un juicio público permanente.

Las tácticas utilizadas por el magisterio disidente para dirimir este conflicto, son acusaciones, descalificaciones, demandas legales y juicios políticos por la inexplicable riqueza económica que posee sin poder demostrar su origen y por sus excesos de poder que se constatan en el trato autoritario con los maestros e incluso con los propios integrantes de su expresión sindical, actitud que se extiende hasta con personajes de la política (entrevista 5). También hay una demanda histórica en contra de EEG por la

muerte del profesor Misael Nuñez Acosta, que tuvo intervención legal y de la que fue exonerada por carecer de pruebas aportadas por la parte acusadora. Se le acusa de ser cómplice del neoliberalismo, de destruir a la educación pública y de dar continuidad al carácter antidemocrático del sindicato (Entrevista 2). A este coro de denuncias contra EEG, hay que agregar las que se hacen al SNTE por parte de organismos internacionales financieros, educativos y de la sociedad civil mexicana, debido a los pésimos resultados en la calidad de la educación. La maestra EEG y el SNTE viven en un mar de malestar civil que genera una fuerte ola de violencia discursiva en su contra y sin embargo, exhiben una fuerte coraza de resistencia, que contradictoriamente ha acrecentado su poder político.

En la actualidad, EEG es un personaje que goza de una atención significativa en los medios de comunicación y quizá aparece como un sueño dulce o una pesadilla para muchos políticos. Pocos protagonistas de la política y más aún en países democráticos pueden soportar esa crítica ofensiva y mantenerse en el poder político. En algunos discursos se presenta al prestigio como un recurso de poder, en este caso se observa que EEG goza de un fuerte desprestigio sindical y social, sin excluir que también tenga sus propios simpatizantes en ciertos sectores de la clase política mexicana, lo que no mina su base de poder. El conflicto personalizado de la CNTE en contra de EEG exhibe poca eficacia, tanto legal como políticamente, por lo que la continuidad de esas reyertas son una expresión de conflictos de carácter moral, que presuntamente tienen su razón de existir por el bien de la educación, sin que los agraviados presenten por asomo una actitud autocrítica de sus propias prácticas corporativas.

Las relaciones de poder entre actores educativos

Sin lugar a dudas, la maestra EEG vive su época de oro en los gobiernos federales panistas. Los gobiernos priistas de Carlos Salinas y Ernesto Zedillo, intentaron modernizar la relación corporativa con el SNTE. Por un lado con su intervención en los asuntos del sindicato, como en la destitución de Jongitud Barrios y en mantener a la maestra EEG en el poder sindical cuando ésta se encontraba a punto de perder la secretaría general y, por otro, al impulsar diseños de políticas educativas de doble filo, que persiguen mejorar a la educación y a su vez desarticular al SNTE.

En contraste, los gobiernos de Fox y de Calderón, deudores en parte de los apoyos del SNTE para sus triunfos electorales, establecieron relaciones políticas de colaboración armoniosa en las que la experiencia de la maestra EEG se impuso a tal grado que ella impone la agenda educativa, define los tiempos políticos para negociar y confrontar con relación a la política educativa, y su intervención es notoria en los procesos

electorales. Además de influir en las decisiones para determinar los espacios en los que le conviene que se den las disputas políticas y sindicales.

Parte de su poder obedece a la habilidad en la comprensión de las reglas institucionales del quehacer político, una de ellas es mantener una buena relación con el presidente de la República en turno. Lograr este propósito conforma un poder subjetivo que irradia hacia las bases y funciona como un indicador de legitimidad que orienta la acción magisterial. También los que están en la cúspide del poder político, comparten esa subjetividad al creer en que una buena relación con los líderes sindicales facilita los procesos de cambio en la educación.

Al contrario de los gobiernos priístas que determinaban verticalmente el accionar del SNTE, en la actualidad esta organización tiene mayores niveles de autonomía hasta el grado de imponerle condiciones a la acción gubernamental, lo que habla de una mayor reciprocidad de poder con la máxima autoridad del país. El poder político de EEG y del SNTE aumentaron durante los “gobiernos del cambio y de la democracia”, de Fox y Calderón, por su apoyo electoral al poner en acción a la gran máquina corporativa del magisterio en favor del panismo. Las recompensas están a la vista, le han otorgado cargos importantes en la administración pública, entre los que destacan la dirección del Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), y de la Lotería Nacional, y ahora en esa cadena de favores resalta el cargo de la Subsecretaría de Educación Básica. Con la formación de esta cadena política, EEG controla a la política educativa y a todo el mundo administrativo relacionado con los trabajadores de la educación, con esta estrategia la maestra vinculó el diseño, la ejecución, la gestión y la supervisión de la educación para tener amplio dominio en el sistema educativo. Y para nada hay que despreciar el cargo de la Lotería Nacional, ya en su momento en la prensa se hicieron las críticas respectivas por los grandes recursos económicos que ahí se manejan y que pueden ser una tentación para usos políticos.

En el gobierno de Fox, la maestra estableció relaciones cómplices con base de acuerdos, compromisos y confianza con la pareja presidencial, que le permitieran la apertura de la política como negocio y la expansión de las negociaciones más allá de las relaciones laborales de los trabajadores de la educación. La Fundación Vamos México y el SNTE compartieron dramas públicos a partir de la elaboración de la guía de padres de familia, dato que muestra la injerencia de una asociación civil, presuntamente altruista, en el diseño de perfiles educativos que son competencia del Estado.

Los políticos han desvirtuado a la política como una expresión de construcción de sociedades mejores, y la convirtieron entre muchas posibilidades en negocios de grupos y de personas, que para el caso de la educación es su mercantilización. Esta condición política se enreda con la estructura burocratizada, centralizada, vertical y

obesa de la SEP que, por sí misma, presenta fallas estructurales que la hacen ineficiente e ineficaz, quizá poco propicia para la añorada calidad educativa. Es paradójico que una organización que tiene una estructura rígida impulse procesos de flexibilización laboral.

Los conflictos que se encuentran definidos por el poder generan luchas intensas por los cargos de competencia, en este sentido para apoderarse de las cadenas de mando. Según Ornelas, la estructura organizativa de la SEP se encuentra invadida por militantes sindicales que ocupan cargos de dirección y supervisión, que en otros espacios de trabajo están controlados por los patrones. A esta situación administrativa el autor mencionado, la denomina *colonialismo interno* y revela la derrota de la burocracia de la SEP ante el SNTE. En todo caso quien manda en esa secretaría es la burocracia del SNTE, aunque también se dice que hay asimetría de poder, y en la coyuntura actúa bajo los lineamientos trazados por EEG, de tal forma que para Ornelas, mientras no se revitalice la autoridad de la tecnocracia no habrá calidad educativa. En este sentido y en contra de muchas teorías del control en el que el agente subordinado es el condicionado en su acción, aquí estamos ante un caso en el que el agente superior es el que se encuentra fuertemente restringido en su accionar, como en una especie de dominación sin autoridad (Ornelas, 2008).

En un contexto político degradado que impone su lógica de acción en la educación, cabe la duda de las posibles bondades del restablecimiento de la autoridad en la cadena de mando. La SEP se encuentra como organización, muy lejos de ser un actor racional que tome decisiones estrictamente para la calidad educativa y la distancia, es más grande con relación a su conversión en una organización inteligente y que pueda aprender de su propia práctica y de las necesidades de la población mexicana; su invasión y pérdida de naturaleza más que ser producto de una estrategia histórica racional es una incubación del consenso cómplice que priva entre ambos actores institucionalizados en jugadas imaginarias de ganar- ganar.

El Estado mexicano se encuentra indefenso, al contrario de las creencias de las teorías del Estado fuerte y omnipotente que le dotan de poder por sí mismo, hoy nos encontramos ante muchos actores sociales emergentes que lo retan en su monopolio legítimo de la fuerza, como el caso del narcotráfico, situación similar sucede para la educación en la que muchas decisiones de los gobiernos federales panistas amplían los márgenes de decisión y de negociación de la maestra EEG, renunciando a su poder en el diseño de la política educativa. Ésta es una falla estructural político-administrativa de los gobiernos panistas de la que el SNTE saca provecho, como por ejemplo en las decisiones del presidente para el cargo principal de la SEP.

En el gobierno de Vicente Fox fue notoria la participación de EEG en la decisión para la dirección de la SEP. Al final se designó a Reyes Taméz Guerra quien mantuvo

una gestión mediocre en esa secretaría y actuó como un súbdito de la maestra; quizá ya desde ese momento se encontraba trazado el posible futuro de ese personaje administrativo quien al ser confiable para la reproducción de las prácticas corporativas pasaría a ocupar un cargo importante en el Partido Nueva Alianza.

Calderón en la misma lógica de los políticos corporativos designó en los cargos principales de esa secretaría a personajes de su propio partido político, más por el reconocimiento del apoyo a su campaña, que por tener el conocimiento y la experiencia necesaria para las actividades a desempeñar, así, nombró a Josefina Vázquez Mota para dirigir a la SEP, designación que causó gran efervescencia política como en su momento la opinión pública.

Elba Esther Gordillo, ya con más poder, al controlar uno de los espacios de mayores recursos financieros por medio de su yerno, quiso intervenir de la misma manera que lo hizo con Reyes Taméz en la educación. La recién designada Josefina Vázquez Mota, desde el inicio de su gestión mantuvo relaciones rípidas con EEG, lo que indicaba una lucha de poder soterrada por darle dirección a la educación. Una forma de confrontación de EEG con sus pares incómodos es por medio de la prensa, desde ese medio de comunicación se generaron entre ambos personajes de la política un intercambio de mensajes llenos de pasión, hasta que Calderón puso fin a esa lucha pública. La vituperada funcionaria del gobierno federal sucumbió a las descalificaciones de la maestra, y fue removida de ese cargo. Al igual que Vicente Fox, Calderón optó por una presunta paz y armonía con el SNTE, lo que imponía un respeto irrestricto al poder de EEG, por lo que al final la remoción de Vázquez Mota fue como la crónica de un despido anunciado.

De nueva cuenta con la remoción de Vázquez Mota, Calderón coloca en su lugar a otro inexperto en los tejes y manejes del magisterio y de la educación. Alonso Lujambio con credenciales académicas, pero sin experiencia en la política corporativa muestra en sus intervenciones públicas un respeto especial al poder de EEG, como una forma de evitar conflictos políticos. Ya con el novel secretario de educación, la maestra ha dejado ver su poder y ante las potenciales ambiciones presidenciales de Lujambio lo ha descalificado con argumentos utilizados en el pasado; se le adjudica el fracaso de la educación, pese a tener pocos meses en el cargo y se le conmina a que se ponga a trabajar. Estas luchas de poder en el marco institucional dejan en claro que las preferencias presidenciales de EEG ya se encuentran en buen trecho de definición, descalifica a un probable candidato presidencial por parte del PAN lo que la posiciona en el *puntometro* de la carrera presidencial y de paso desea demostrar a la vieja usanza que el SNTE no es un obstáculo para la calidad educativa sino los funcionarios públicos que se dedican a actividades diferentes al cargo que ocupan. La respuesta de Lujambio a los ataques de los funcionarios del SNTE fueron sumamente tímidos y cordiales, declaró: “soy parte de un gobierno, no solamente soy

secretario de Educación, formo parte de una administración que defiende las políticas de su gobierno” (*La jornada*, 30 de octubre 2010).

La cultura corporativa de mantener una buena relación con el presidente se refuerza cuando se apuntala en condiciones objetivas en el sistema de partidos. Hasta el momento a EEG le ha funcionado la desafiliación del SNTE al PRI y en aras de la pluralidad se abrió al magisterio un mercado político en auge. Es cierto que los maestros tienen mayores oportunidades de selección de candidatos de elección popular, sin embargo también es necesario reconocer que EEG es la gran electora en el SNTE, hacia donde dirige su voto también le acompaña la estructura de esa organización magisterial, lo que no es igual a una garantía de que los maestros obedezcan ciegamente ese mandato, hay también niveles de conciencia y legitimidad que guían las preferencias del voto.

La expulsión de EEG del Revolucionario Institucional, tuvo consecuencias no previstas como su fortalecimiento político propiciado por su acercamiento a los panistas para reeditar la alianza electoral que mantuvo con Fox, lo que al fin demostró que la maestra, según un militante de la CNTE, fue confiable en la promoción de las políticas neoliberales. Al término del periodo presidencial de Vicente Fox, la maestra Gordillo se encontraba bien posicionada políticamente, poder que la convirtió en un personaje con gran decisión en el proceso electoral en puerta, que finalmente ganó Felipe Calderón. Es evidente que la maestra sólo puede mantener su poder si se mantiene en la estructura del SNTE, fuera de ella sería como cualquier líder del montón, pues pesa mucho para la clase política la posibilidad de ver a un SNTE movilizado, cuestión subjetiva que coloca límites a muchos actores políticos que se sienten obligados para negociar con ella.

Elba Esther Gordillo ya sin ataduras partidarias y sin la presencia de un presidente al que se debía obediencia ciega, se dio a la tarea de concretar un viejo proyecto fraguado en el SNTE: la formación de un nuevo partido político. Con el PANAL lo que en efecto estaba logrando era la fundación de su brazo electoral que se complementaba con precisión con el fuerte brazo político que ya había construido ahora de lado de los panistas. En esta nueva condición política la maestra ya no movilizaba al SNTE para el apoyo electoral de algún partido en particular, su independencia partidaria le proporcionó la ampliación de sus redes de poder. Lanza candidatos propios por parte del PANAL, aunque tengan nulas posibilidades de ganar, con la finalidad de negociar alianzas electorales y quedar en la distribución del poder, así pasó con Calderón.

Actualmente es inestimable el poder de la maestra; presenta candidatos por todos los partidos que deseen alianzas y participa activamente en coaliciones; su estrategia basada en el pragmatismo tiene como propósito ganar la mayor parte de espacios políticos y legislativos, los medios poco interesan, las ideologías menos, la finalidad

es tener la mayor cantidad de representantes en el poder que le deban favores o que por lo menos no se conviertan en obstáculos para ella ni para el SNTE. Hasta el momento esa estrategia le ha dado buenos resultados y su influencia en la presidencia de la república, en varios gobiernos estatales y en los principales partidos es palpable al nivel que ya desde ahora se observa como una fuerza vital en la determinación del próximo candidato a la presidencia de la República para el 2012.

La maestra Gordillo tiene una representación en los espacios legislativos de primer orden. Ya sea por medio de los representantes del PANAL o indirectamente por los del PRI y de muchas mediaciones con los legisladores de otros partidos. Con una fuerza partidaria propia y con toda una red de alianzas a su favor tiene mayores márgenes para actuar con autonomía en los espacios legislativos y así utilizar su poder para reproducir su proyecto político sindical y promover sus iniciativas educativas, no sin conflictos con otras personalidades y grupos políticos que desean su fracaso. Aún así, la balanza se inclina a su favor en el momento actual.

A diferencia de muchos líderes sindicales corporativos que se replegaron en espera de mejores tiempos políticos, EEG aprendió a adaptarse a las exigencias del modelo de desarrollo neoliberal y de la democracia formal y pese al gran desprestigio que tiene en los medios de comunicación ganó terreno en el poder, lo que la hace un personaje con la que se pueden hacer buenos acuerdos y negocios en el presunto beneficio de la educación. En este sentido, EEG pasó a formar parte de la clase política mexicana que le ha permitido hacer más fuerte su red de relaciones, ahora pactando con empresarios, como el caso de televisa. Esta empresa y el SNTE tienen un convenio para producir y transmitir el programa *Todo el mundo cree que sabe*, dirigido a papás, niños y científicos, que según la CNTE paga el Gobierno Federal para resarcir la imagen pública deteriorada de EEG y del SNTE (entrevista 6).

El conflicto por la hegemonía sindical

Al interior del SNTE existe una fuerte confrontación entre la fracción institucional y los maestros disidentes por darle rumbo político a esa organización magisterial. La disputa entre proyectos sindicales ha conducido a luchas de carácter identitario de una expresión y otra para lograr la hegemonía sindical. Hay dos movimientos que coinciden: el primero, las dos corrientes niegan ser corporativas y en su lugar se declaran democráticas, lo que ha conducido a los institucionales a flexibilizar candados corporativos sin dejar de ser corporativos y a los disidentes construir un discurso de la democracia de masas con fuertes controles de las bases; el segundo movimiento es la combinación hacia el exterior de una posición corporativa de los institucionales que se articula formando un círculo virtuoso con las representaciones y los métodos

de la CNTE para lograr sus objetivos de ser un sujeto iluminado en la transformación del país. A esta situación, de combinación de antípodas sindicales, le llamamos *corporativismo democrático*, por ser una especie de la unidad de lo diverso, pero no porque sea una especie de corporativismo social.

Las fisuras en el monopolio de la representación

Se tiene conocimiento de que el SNTE es la organización sindical más grande de América Latina; y sin embargo, el desorden administrativo y los acuerdos políticos que predominan en la SEP complican la posibilidad de ofrecer un dato veraz sobre la cantidad de maestros que hay en el país, y aún más, de la cantidad de los afiliados del sindicato. Esta *falla estructural* de información coloca en una posición problemática a la SEP y hace dudar drásticamente de su racionalidad administrativa, de su responsabilidad social y de su incumplimiento en sus funciones orgánicas asignadas por la ley, lo que ha generado una demanda social para la elaboración de un padrón de maestros que se concretó en este año, y cuyos resultados alarmaron a la opinión pública (*Revista Educación* 2001, 2010)

Se afirman diversas cantidades de afiliados al SNTE, al respecto, una estimación común es la de un millón 700 mil trabajadores en la actualidad, de la que es necesario deducir cuántos son maestros; otra cifra aproximada para el 2005, estimó la existencia de un millón 58 mil maestros, a quienes se les descuenta mensualmente un promedio de 150 pesos, que en su totalidad se calcula en 160 millones y anualmente llega aproximadamente a dos mil millones de pesos; otros hablan de 114 millones 500 mil pesos mensuales, de los que gran parte se quedan en el CEN, lo que representa un conflicto permanente entre los institucionales y la CNTE (*La Jornada* de Guerrero, 9 de marzo de 2009; *Milenio Online*, 2009; *El Sol de Durango*, 18 de febrero de 2010).

Los nudos del conflicto sindical generan enconos, descalificaciones y disputas que hacen que la brecha se haga más grande entre las distintas expresiones sindicales del magisterio. De esta manera, ante condiciones de fragmentación permanente y fragilidad de acuerdos hay una especie de cemento que permite mantener el carácter nacional del Sindicato Nacional de los Trabajadores del Estado.

Desde el Congreso Extraordinario del SNTE de 1989, que se le conoce también como el Consejo de la Unidad Sindical, se ha impulsado la unidad sindical como un eje estratégico que reconocen las expresiones sindicales del magisterio. Los institucionales reconocen la unidad a través de la pluralidad, la tolerancia, valores de la democracia formal; mientras que para la CNTE significa la unidad en lo diverso, como una necesidad de regular las contradicciones que determinan la lucha de clases.

Este principio ideológico de la unidad sindical ha funcionado como un dique para contener las tentaciones de fragmentación que vienen desde la SEP envueltas en políticas educativas como, por ejemplo, la descentralización educativa. La CNTE pese al conflicto estructural con los institucionales se ha mantenido convencida de la figura nacional del SNTE; con esta apuesta todas las expresiones sindicales se benefician ya que aislarse significaría quedar limitada a una región o a lo local, con una disminución drástica de su capacidad de negociación.

La unidad representa una dialéctica del control, puesto que los institucionales y la CNTE construyen sus relaciones en términos de reciprocidad y dependencia, en la que los sujetos subordinados, en este caso la coordinadora, imponen condiciones a la acción de los institucionales. En esta dialéctica de control no sólo se movilizan recursos en marcos de reglas estructuradas, sino también se genera subjetividad que le da sentido a la acción de los sujetos. Para los institucionales, la CNTE representa un poder simbólico fundamental hacia el interior del magisterio y hacia el exterior con sus aliados políticos; sus métodos de lucha violentos generan aversión en muchos sectores del magisterio y de la población, y los que tienen poder político los perciben como una amenaza, pues perciben que sería catastrófico que tuvieran el control del SNTE, pues piensan que se reproduciría a nivel nacional lo que pasa en los estados en que predomina ese movimiento magisterial: paros, asambleas interminables, manifestaciones, bloqueos, amenazas y en consecuencia un deterioro mayor de la calidad educativa (entrevista 9)

En el sostenimiento de la unidad nacional se han aplicado diversas estrategias entre la que destaca la cooptación que hacen los institucionales de la oposición. Los institucionales han convencido a militantes de la CNTE para integrarlos a su corriente, estrategia que les ha dado bondadosos resultados, y otra fue la de integrarlos al CEN manteniendo su identidad de oposición, como una forma de participar en la democratización del SNTE, cuestión que los maestros disidentes abandonaron por ser un camino desesperanzador (entrevista 10). Una pregunta común, sin respuesta firme, es la que se hace con relación a la legitimidad de ambas expresiones sindicales. No hay investigación que pueda mostrar un dato duro, lo que hay son estimaciones políticas que realizan los propios militantes bajo su experiencia, en las que también se filtran opiniones de hartazgo hacia esas expresiones sindicales, que no se manifiestan ciertamente, pero que se formulan en pláticas informales con maestros de base (entrevista 11).

A pesar de todos los inconvenientes, y con las reservas propias de la situación, se presenta la siguiente tabla para poder tener un acercamiento panorámico de la geografía del poder sindical del magisterio:

La geografía del poder sindical del magisterio (2008)

Estado	Sección sindical (Federal)	Afiliados sindicales "A"	Afiliados Sindicales "B"	Partido político (2008)	Partido político (2010)	Comités seccionales	Presencia CNTE	Sindicatos independientes
Aguascalientes	1	12 589	10,409	PAN	PRI	institucionales		
B C S	3	6 588	4,994	PRD-PT		institucional DD		
Campeche	4	8 785	8,010	PRI		institucionales		
Guerrero	14	36 286	49,122	PRD		institucionales	oposición	
Hidalgo	15	37 034	28,738	PRI		institucionales	disidencia	
Michoacán	18	47 070	47,857	PRD		institucional democrático	oposición	
Morelos	19	17 694	14,203	PAN		Institucionales DD	disidentes	
Oaxaca	22 y 59	45 713	61,522	PRI		Democrático institucional	oposición	
Querétaro	24	12 563	17,578	PAN	PRI	institucionales	disidencia	
Tabasco	29	20 147	20,262	PRI		institucionales		SITET (2004)
Tamaulipas	30	36 115	27,269	PRI		institucionales		
Distrito Federal	9, 10, 11	167 560	84,121	PRD		Democráticos institucionales	oposición	SITECIM (2006) STIIPN (2007)
Chiapas	7 y 40	46,284	51,156	COALICIÓN		institucionales	oposición	
Chihuahua	8 y 42	40,921	29,546	PRI		institucionales	disidencia	
Coahuila	5, 38 y 35	41,780	24,627	PRI		institucionales		
Colima	6 y 39	8,125	6,318	PRI		institucionales		
Durango	12 y 44	19,340	19,113	PRI		institucionales		SITEED (2009)
Guanajuato	13 y 45	44,713	49,122	PAN		institucionales		
Nayarit	20 y 49	15,408	11,843	PRI		institucionales		
Puebla	23 y 51	50,788	52,453	PRI	COALICIÓN	Institucionales DD	disidencia	SETEPI (1984)

Continúa...

...continuación

San Luis Potosí	26 y 52	61,364	20,501	PAN	PRI	institucionales		
Sonora	28 y 54	28,027	22,562	PRI	PAN	institucionales		
Tlaxcala	31 y 55	14,233	10,981	PAN-PT	PRI	Institucionales DD	disidencia	
Yucatán	33 y 57	22,575	19,691	PAN	PRI	institucionales		SETEY, SITEY, SYT-TE
Zacatecas	34 y 58	17,438	17,252	PRD	PRI	institucionales DD	disidencia	
Baja California	2 y 37	29,177	25,993	PAN		institucionales		SETE (2006)
Estado de México	36 17	60,956	121,505	PRI		institucionales	disidencia	Smseem, sumaen
Jalisco	16 y 47	38 339	64,130	PAN		institucionales		
Nuevo León	21 y 50	34,925	38,145	PRI		institucionales		
Sinaloa	27 y 53	20,517	28,648	PRI	COALICIÓN	institucionales		
Veracruz	32 y 56	12 577	78,463	PRI		institucionales		SATEV (2008)
Quintana Roo	25		9,884	PRI		institucionales		SITEQROO (2008)

DD= Disidentes de la disidencia

Fuente: Afiliados Sindicales columna "A" <http://www.oecd.org/dataoecd/7/9/44906363.pdf>; afiliados sindicales columna "B" datos SEP "maestros de educación básica por estado"

Información complementaria. Páginas electrónicas:

www.oecd.org/dataoecd/7/9/44906363.pdf,

<http://132.248.35.1/ec/Foroed/Aldo.pdf>

<http://www.wenceslao.com.mx>

Es necesaria la creación de información precisa para establecer estimaciones con relación al crecimiento de afiliados al SNTE y, más aún, para conocer con detalle las mediaciones políticas que permiten comprender el comportamiento de cada expresión sindical. Con el reconocimiento de las debilidades por carecer de información confiable nos permitimos ofrecer algunas consideraciones que permitan entender que esa organización magisterial está muy lejos de ser monolítica y tiene un gran movimiento en sus secciones.

En contraposición al CEN las secciones sindicales exhiben un movimiento interesante derivado de los múltiples conflictos que se viven entre las expresiones sindicales.

En términos de secciones es poco probable que se incrementen como producto de la competencia sindical, el monopolio de la representación funciona como una disputa simbólica al interior del SNTE. En Oaxaca apareció una nueva sección a la que se le adjudicó el número 59 que coexiste con la sección 22; la primera nace bajo el amparo de la expresión institucional del CEN del SNTE, mientras la segunda es controlada por la CNTE y muestra muchas de las prácticas corporativas que crítica a los institucionales. La sección 59 nace por la disputa por el poder entre las expresiones sindicales oficiales y disidentes, y por una serie de entuertos políticos entre partidos políticos. En una ruta similar, en Tabasco la sección 29 controlada por los institucionales recibieron un serio revés, al desprenderse una cantidad significativa de maestros, se mencionan 15 mil docentes, para formar el SITET en 2004, como producto de la influencia de Roberto Madrazo en contra de EEG, por disputas al interior del Partido Revolucionario Institucional.

Asimismo, se puede observar la tendencia en la pérdida de la representación por parte de los institucionales a partir de la formación de nuevos sindicatos independientes o sus escisiones como las que se muestran en el cuadro expuesto. Esta nueva composición también afecta a la CNTE pues maestros disidentes ya no la conciben como una opción a los institucionales y buscan sus propios caminos, que quizá son viejas huellas de su historia corporativa que anidan en un inconsciente colectivo que se niega a morir.

En contraparte, la CNTE tiene un estancamiento significativo, su fuerza histórica ha estado concentrada en Chiapas, Oaxaca, Michoacán, Guerrero y Distrito Federal, en menor medida se nota su presencia en Tlaxcala, Zacatecas, Estado de México y en otras secciones de forma decreciente, pero en la actualidad su caída es más drástica; en Chiapas un maestro nos comentó con mucha preocupación: "casi no queda nada de esos días gloriosos del pasado de la CNTE" (entrevista, 3).

Sólo en el estado de Oaxaca, la sección 22 muestra cierta fortaleza derivada de su articulación con la protesta social impulsada por la Asamblea Popular de los Pueblos de Oaxaca, y se consolidó como un actor decisivo en contra del gobernador priista Ulises Ruiz e impulsó con mucho sentido la candidatura de Gabino Cué quien ganó la gobernatura de uno de los estados más pobres de la República mexicana; ahora el reto que se le presenta es su recomposición para convertirse en un agente que contribuya realmente a la calidad educativa o mantendrá su perfil exclusivamente político en búsqueda del socialismo para Oaxaca, preservando su estrategia de movilización que para muchos muestra signos de agotamiento.

Ya en la geografía política de la CNTE hay ocho comités seccionales que se autodenominan "democráticos" y que son una especie de disidentes de los disidentes, de aquellos que consideran que el movimiento de masas presenta serias limitaciones hoy día, y la opción es formar una estructura sindical democrática. De esos comités, dos

son los que consideramos con cierta formalización y cuentan con el apoyo de las bases, el de la sección 18 en Michoacán y el de la sección 9 en el Distrito Federal, que tienen historias paralelas al luchar en contra del poder del SNTE por la disputa de sus respectivos comités seccionales.

En la sección 9 hay una historia interesante de pérdida del comité seccional por parte de la CNTE, por errores y disputas entre las corrientes que la componen, su incapacidad para llegar a acuerdos permitieron que llegara una candidata débil como Blanca Becerril Luna que al estar en el poder fue cooptada por EEG y de ahí nació el control corporativo del CEN hacia ese comité, pero no hacia las bases que se mantuvieron como CNTE (entrevista 4). Esa historia según los disidentes está por acabarse puesto que tercer tribunal colegiado en materia de trabajo del primer circuito del Poder Judicial de la Federación, rechazó “de forma definitiva” el recurso de revisión presentado por María Teresa Pérez Ramírez –dirigente cercana a Elba Esther Gordillo– para impedir el desconocimiento del comité ejecutivo seccional actual que encabeza en el Distrito Federal (*La Jornada*, jueves 15 de julio 2010).

Resalta que en Chiapas y Guerrero esté ausente la formación de secciones democráticas como estrategia, por ejemplo, en el caso primero los maestros disidentes estaban en el poder y lo perdieron, ante lo cual manifestaron que fue debido a las “artes corporativas”; se podría preguntar, en caso de que haya sido de esa manera, por qué no instalaron un comité seccional democrático como forma de resistencia en común con estrategias que se impulsan en otras secciones u otras formas de acción, en lugar de caer en la pasividad y victimización (entrevista 3).

En esta lógica de acción sindical llama la atención la formación de un CEN que se autodenomina democrático y que es contrario a las reivindicaciones del movimiento de masas, quizá por ello pocos adherentes ha logrado y si ofrece información respecto a las dinámicas de confrontación internas que vive esa organización llevándola a veces a caminos sin salida.

Otro esfuerzo por la construcción de una opción de organización de carácter nacional es la creación del Frente Nacional de Sindicatos de Trabajadores de la Educación, organización paralela al SNTE. Desde su creación se deslindaron de la disidencia agrupada en la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación y del Comité Ejecutivo Nacional, pero mantuvieron un discurso crítico al rechazar la reforma laboral impulsada por el gobierno federal y el Acuerdo por la Calidad de la Educación, además denunciaron las prácticas caciquiles del SNTE, y exigieron un alza salarial de emergencia. Ratificaron su compromiso por la defensa y mantenimiento de la enseñanza laica y gratuita (*La Jornada*, 4 de mayo 2010).

Con independencia de las cantidades de maestros que pueden ingresar y salir de una expresión sindical a otra, el movimiento político es cualitativo y su movimiento

se localiza en la composición de las fuerzas sindicales. Una lectura posible es que cada vez hay más maestros que están en desacuerdo con las opciones que tienen de sentirse representados y buscan independizarse del SNTE como una búsqueda de la democracia, que quizá es poco probable que se instale en estas formas de organización, puesto que varias de ellas son hechura de líderes que tienen aspiraciones personales de poder y mantienen a la cultura corporativa que ya no es funcional para la educación. Por otro lado, hay que agregar también el rechazo de maestros hacia ambas expresiones sindicales dominantes y de la presencia de una masa informe de maestros que pueden tener desafección a lo sindical, por la identificación con una forma de hacer política que ya cansó (entrevista 6).

Tensiones y juegos de la democracia estatutaria

El corporativismo sentó sus bases con la cancelación de la libertad sindical para muchos trabajadores, entre ellos los de la educación, que fueron integrados autoritariamente al apartado “B” y con ello se le cancelaron derechos laborales como la huelga. Al respecto la CNTE ha rechazado esta condición sindical, mientras los institucionales promovieron petición jurídica para pasar al apartado “A”, que fue rechazada por las autoridades laborales competentes. Con seguridad las razones y las intencionalidades de este proceder son diferentes para ambas expresiones sindicales (entrevista 8). Un candando a la libertad sindical fue el de la afiliación obligatoria de los trabajadores a los sindicatos, situación que se flexibilizó a partir del reconocimiento jurídico de la coexistencia de varios sindicatos en una misma empresa, lo que para el SNTE ha tenido poco impacto pues sigue teniendo la titularidad de las relaciones laborales y sólo la CNTE podría causar una merma significativa a esa representación, pero tampoco lo desea puesto que su definición se encuentra en el carácter nacional de la organización magisterial.

Un maestro entrevistado, opinó que el SNTE tiene una estructura sindical que ha propiciado la forja de caciques (entrevista 6). Es evidente, que la afiliación obligatoria forma parte de esa estructura que a su vez la reproduce y beneficia a las dos expresiones sindicales en pugna. Esta estructura corporativa hecha historia y cultura conforma una tendencia limitante para una real democracia, pese a que aparezca como contradictoria, puede coexistir con iniciativas que permitan avances hacia la democratización de esa organización. La corriente institucional de EEG y la CNTE a través del tiempo han constituido discursos diferentes respecto a la democracia que han convertido en un estandarte de lucha, ambas expresiones tienen concepciones distintas al respecto.

Los institucionales impulsan a la democracia formal que intentan elaborar por medio de reformas a los estatutos, mientras los disidentes consideran a la democracia

como una forma de tomar decisiones desde las bases. Hacer operativas esas concepciones se convirtió en un proceso sumamente complejo puesto que ambas se relacionan con prácticas y culturas corporativas. Las reformas estatutarias de 1998 son respuestas de adaptación del SNTE ante los compromisos contraídos con el grupo en el poder político de Carlos Salinas de Gortari, y de la política de descentralización educativa. Fue una reforma para actualizar a la estructura burocrática vertical, autoritaria y obesa que se vio amenazada ante el impulso de la descentralización educativa. Lo que se encontraba en juego es cómo el SNTE, sin perder su carácter nacional, de dominio de las bases y de control de las decisiones estratégicas en la educación, se abriera hacia el reconocimiento de la democracia, que en una primera instancia significó la aceptación de la pluralidad, como una forma de legalizar la existencia de expresiones sindicales, y posteriormente el voto secreto controlado.

Esa reforma estatutaria instituyó a la pluralidad en la vida sindical. Se eliminaron las restricciones para la formación de expresiones sindicales permitiendo una mayor competencia sindical, sin una repercusión real de afectación al poder de los institucionales, ya que mantuvo su carácter centralizado y el control de las cuotas. Las secciones sindicales adquirieron capacidad de negociar con sus pares de autoridad educativa siempre y cuando fuera bajo las reglas institucionales marcadas por el corporativismo.

Asimismo, el potencial de autonomía sindical se limitó y se mantuvieron los rígidos mecanismos de control en las elecciones, la presidencia de las asambleas, la publicación de las convocatorias, la definición del lugar de realización de los congresos, instalarlos o no, etc. De igual forma, el CEN se puede imponer en contra de la voluntad de las mayorías, pues tiene la facultad para suspender o invalidar los acuerdos de las asambleas, incluso si el Comité Nacional no envía la convocatoria a una sección, cuya dirigencia está por concluir su periodo, en la práctica, está prorrogando el mandato que estatutariamente es de cuatro años (Arriaga, 2004).

Uno de los principios básicos de la democracia es el voto directo y secreto que se incluyó en la reforma para los niveles delegacionales y seccionales, pero no para la elección del CEN. Eliminaron la afiliación obligatoria al PRI, que les ha dado magníficos resultados y la posibilidad de que un representante con cargo sindical fuese al mismo tiempo diputado, senador o presidente municipal, de cualquier forma en varios casos se presenta dicha situación.

Esas reformas se movieron en dos vertientes, la primera asegurar que la maestra EEG se mantuviera en la secretaría general, sin que tal movimiento fuera formalmente una reelección que esta prohibida en ese apartado de excepcionalidad para los trabajadores de la educación, y por otro, aparentar que se cumplía con el clamor de la democracia, lo que se concedió en ese momento fue la inclusión de elementos formales de una democracia que para nada colocaban en peligro al corporativismo, al contrario lo reforzaban.

Esa misma lógica política es la que prevaleció en las posteriores reformas del 2004, que se realizaron para mantener a EEG en el poder del sindicato.

De las principales innovaciones que resaltan en esas reformas destaca la creación de la presidencia del Comité Ejecutivo Nacional para EEG, que en términos de importancia se encuentra por encima de la secretaría general y de cualquier cargo de representación al interior del SNTE. Para reforzar ese movimiento se incrementó el tiempo de la representación sindical de tres a cuatro años, para evitar desgastes en la búsqueda de nuevas figuras para mantenerse en el poder. Como en la lógica de la reforma pasada, los institucionales buscaron crear una cortina de humo de democracia para intentar desviar la atención de lo que estaba sucediendo en esa estructura centralizada, convalidar un nuevo cargo que no se necesitaba. Para ello se realizaron modificaciones a las carteras del CEN que eran operadas por una sola persona, para convertirse en colegiados nacionales integrados por lo menos por dos personas con la intencionalidad de formar una fachada de democracia, y de paso para que EEG tuviera mayor control del CEN puesto que la figura del secretario general también tiene sus propias ambiciones. Los colegiados en su mayor parte no modificaron el trabajo de los dirigentes sindicales, como tampoco trajeron mayor democracia, pero al diluirse la responsabilidad personal las decisiones principales fluyeron hacia la cúspide del CEN y a la presidencia, como una especie de “divide y vencerás” a favor del nuevo cargo sindical. Posteriormente en julio de 2007, EEG se reeligió como presidenta vitalicia del SNTE, ambición desmedida por el poder que generó fuertes críticas que sirvieron para que los institucionales rectificaran, y pronto se informó que su reelección era para un periodo único que concluiría en diciembre de 2012.

En esta misma estrategia de transformaciones del CEN para que EEG se mantenga en el poder del SNTE, se ha filtrado a la prensa la realización de una posible nueva reestructuración en la que ella se ratifica como presidenta y se anuncia el adelgazamiento de ese órgano compuesto de 60 integrantes a “no más de 18 maestros” (Diversas fuentes periodísticas, 28 de septiembre de 2010). En este tipo de acciones de los institucionales de mandar mensajes vedados a la opinión pública y los amigos como a los enemigos radica una forma de lucha de EEG y de los institucionales.

Otro de los elementos de la democracia es la rendición de cuentas, que para el caso del SNTE causa grandes corrientes de opinión, en su mayoría desfavorables para los institucionales, en los medios de comunicación. La CNTE mantiene una demanda histórica en contra de los institucionales por las múltiples prácticas de corrupción que exhiben, hay una gran colección de hechos públicos, por ejemplo la Auditoría Superior de la Federación encontró desde 2008 que “había 134 millones de pesos que se gastaban en el pago de 670 comisionados del SNTE y que los jefes de este sindicato repartían 13 mil 544 becas a su antojo y sin regulación ni rendición de cuentas a

nadie. Se calcula que más de 4 mil maestros (sólo de los que se sabe) cobran sin dar clases y 10 mil comisionados a través de los cuales han manejado campañas electorales, o del PAN o del PRI según el que esté en el poder". En la revisión de la Cuenta Pública de 2006, la Auditoría también identificó irregularidades en otro de los programas en donde interviene el sindicato: en el caso del Fideicomiso de Vivienda, los recursos públicos que debían ser destinados a la compra y escrituración de casas para los maestros fueron utilizados desde 1994 a 2006 para realizar inversiones de la Bolsa, a través de la compra de bonos, Cetes y otros instrumentos bancarios (Diversas fuentes periodísticas, 4 de abril de 2008;).

La construcción conflictiva de la política educativa

Con la desarticulación lenta del estado educador se ha roto con la idea de proyecto educativo para la conformación de la nación, y en su lugar se promueven iniciativas gubernamentales para conformar programas educativos de dudosa calidad. Esos programas se orientan en lo básico por formas de racionalidad que se aplican desde hace décadas para el mundo fabril y quedan sintetizadas en las categorías de productividad, calidad, evaluación y competitividad. En la comprensión de la racionalización de los procesos productivos es relevante el concepto de flexibilidad que tiene diferentes sentidos según los paradigmas teóricos en que se encuentre inserto. La flexibilidad de los procesos de trabajo y de producción son estrategias para enfrentar a las recurrentes crisis capitalistas, y para el caso de la educación también ya se está aplicando como el único camino para obtener la calidad de la educación. En contraste al mundo industrial esa estrategia llega con mucho tiempo de retraso, y en la educación como campo de lucha sufre para ser instaurada. En este campo tan amplio en el país, se entrecruzan una diversidad rica de actores políticos y sociales que reclaman ser escuchados y que su propuesta se inserte en la política educativa, de tal forma que la multiplicidad de intencionalidades e intereses conforman culturas y subjetividades que anidan en la flexibilidad corporativa que orienta a la construcción del conflicto y sus potenciales de negociación. La flexibilidad corporativa significa la convivencia de la contradicción entre las necesidades reales de mejorar la calidad educativa pero sin modificar la base sustancial de relaciones que forjaron esa condición deficitaria de la educación mexicana.

Los programas educativos

En los sexenios presidenciales de Carlos Salinas y Ernesto Zedillo se impulsaron reformas a la educación básica para la descentralización del sistema educativo, la

actualización, capacitación y superación profesional del magisterio, la evaluación como política de gobierno, la formación de un sistema de programas compensatorios, los estímulos salariales para elevar la calidad de la educación, conforman todo un sistema de programas que giran alrededor de la construcción de las competencias profesionales. De los programas que resaltan se encuentra el Programa Nacional de Carrera Magisterial (ANMEB); Programa Nacional para la Actualización Permanente de los Maestros de Educación Básica en Servicio (Pronap); Programa para la Transformación y el Fortalecimiento Académico de las Escuelas Normales, y posteriormente se conformaría el Sistema Nacional de Formación Continua y Superación Profesional (SNFCSP).

La política educativa se presenta a los ciudadanos como iniciativas para mejorar la educación en el país, además de contener ese tipo de expectativas también tiene un currículum oculto como la desarticulación del SNTE para lograr la constitución de un nuevo docente y contenido de trabajo, objetivos que se mezclan con otras intencionalidades gubernamentales como la modificación de las relaciones laborales y la formación lenta de una cultura del maestro que sustituya de plano los sedimentos de la cultura nacionalista.

El SNTE es un agente educativo proactivo que es corresponsable con el gobierno en el diseño, ejecución, gestión y supervisión de la política educativa, cuestión que ha derivado en múltiples críticas a esa estrategia de colaboración, pues se dice por académicos que esa organización magisterial sólo debe intervenir en el espacio de lo gremial por ser su espacio legítimo de acción y lo educativo es una atribución sólo de las autoridades educativas (Niebla, 2010). Una lógica similar es la que promueven los empresarios neoliberales con relación a los sindicatos mexicanos, que conminan a esas organizaciones a despolitizarse y convertirse en organizaciones que atiendan la gestión del trabajo y de ampliar sus funciones debe ser en el camino trazado por ellos, es decir intervenir en la regulación de los procesos de trabajo bajo las pretensiones de la productividad y la calidad empresarial. Si al SNTE se le critica por su actitud colaboracionista a la CNTE se le descalifica por su pasión al movimiento y a la derrota del neoliberalismo, que la conducen con insistencia hacia una actitud de negación de toda la política educativa. De cualquier forma ambas expresiones sindicales se encuentran ante una ofensiva de los medios de comunicación y en momento reciente de organizaciones de la sociedad civil, que al reclamo justo de una mejor educación encubren sus verdaderos intereses de contribuir en la desarticulación de las organizaciones sindicales y si acaso se toleran algunas serán aquellas denominadas como sindicalismo blanco.

El SNTE al actuar en condiciones adversas y favorables que se entrelazan, como por ejemplo, la necesidad colaborar con el gobierno que es su patrón, de mantener niveles de autonomía en la gestión del trabajo, de impulsar sus iniciativas educativas, de lograr

ganancias en las condiciones de trabajo de sus agremiados, de mantener la pluralidad, de convertirse en el actor político influyente en los procesos electorales, de soportar críticas y ofensivas comunicativas de gran calado, de mantener negocios importantes a partir del sindicato, de controlar a los maestros para evitar desenlaces que afecten la estabilidad política del país, armó un camino para su acción, al calor de los conflictos y luchas, lleno de ambigüedades y de contradicciones que se reflejan en su actuar político. Es un agente educativo corresponsable de todas las iniciativas gubernamentales en la educación, siempre y cuando se mantenga a la educación pública, laica y gratuita; además, en el logro de este objetivo y de mantener su poder político también apoya a las políticas económicas neoliberales que afectan a la población mexicana. Es una extraña combinación de elementos internos y externos que involucran el nacionalismo, microcorporativismo, paternalismo y caudillismo, por un lado, y neoliberalismo, democracia formal y pragmatismo, por el otro.

Su contraparte la CNTE, se distingue por su rechazo a toda la política educativa por considerarla neoliberal y ensambla con creatividad un discurso revolucionario con prácticas y cultura corporativas. Para esta expresión sindical el conflicto magisterial y la mala educación tienen su origen en las condiciones estructurales de la pobreza, por lo que el neoliberalismo en lugar de ser una solución a esta problemática, pues es ese modelo de desarrollo quien la ha producido, representa el “acta de defunción” del sindicato magisterial (entrevista 5).

Ambas expresiones sindicales han tenido a lo largo de su existencia una carencia que las distingue y las hace comunes su falta de proyecto educativo como guía para su acción sindical. Situación que en la actualidad se ha modificado parcialmente, el SNTE expresa una transformación hacia una organización proactiva y de acción múltiple, que en los gobiernos panistas, se ha reflejado en la creación e impulso de iniciativas educativas, las cuales han conformado la agenda de educación en el país. En cambio, la CNTE en su estado de descomposición interna se encuentra imposibilitada para generar una opción educativa para el país, pese a la serie de reuniones, encuentros y foros realizados para la construcción de una educación alternativa. En consecuencia, el conflicto estructural entre esas expresiones sindicales más que orientarse por condiciones económicas para los maestros, como el salario, se coloca en la disputa por el poder, donde la educación se utiliza como una fachada, como un simple medio, pero no como un fin: la educación es un simple instrumento para conseguir poder.

Los gobiernos panistas de Fox y Calderón, son continuadores de las iniciativas impulsadas por los gobiernos priístas neoliberales, toda vez que refuerzan las combinaciones del corporativismo con el mercado y la democracia, vinculan la educación con la política y los favores políticos que deben al SNTE, lo cual se convierte en el terreno propicio para que esa organización magisterial asuma, ahora envalentonada,

un mayor protagonismo en la política educativa, digamos vive su época de oro y lo coloca como la fuerza sindical más fuerte en el país.

El SNTE, con vasta experiencia en la elaboración de pactos políticos, coadyuva a promover en esa lógica de acción al Compromiso Social por la Calidad Educativa y posteriormente la Alianza para la Calidad Educativa (ACE). Estos pactos tienen múltiples finalidades, una de ellas es comunicar mensajes a todos los actores sociales de las buenas relaciones entre los gobiernos federales y el SNTE, como condición estratégica para la modernización educativa. De alguna manera, tanto el SNTE como la SEP tratan de convencer que las relaciones armoniosas, que no excluyen escaramuzas en la cúspide del poder, son la condición necesaria para lograr la transformación del sistema educativo y la calidad educativa; con ello se excluye a la CNTE como un actor legítimo de intermediación nacional, limitando su influencia a la conformación de espacios locales y fortaleciendo su carácter contestatario y antineoliberal.

En los gobiernos panistas la política educativa muestra continuidad, aunque con Calderón se intensifica la búsqueda de la calidad y la evaluación educativa. El ACE representa una propuesta con mayor elaboración y objetivos que el Compromiso Social y consideramos que es una hechura de EEG y del SNTE, más que de la SEP, para demostrar que tienen capacidad de convocatoria con el presidente y en la clase política, que poseen un proyecto sindical y de educación, y lo más importante que no son obstáculos para la calidad educativa.

En el gobierno de Fox resaltan las iniciativas educativas siguientes: el programa de Escuelas de Calidad (PEC); el Instituto Nacional para la Evaluación Educativa (INEE); Enciclomedia, la Reforma Integral de Educación Secundaria (RIES) y los programas de participación social y el Programa de Transformación de la Gestión Escolar en la Educación Básica, que incluye la participación social en educación.

Con el PEC se impusieron múltiples exigencias a los centros escolares para adecuarse a la aplicación de pruebas internacionales estandarizadas, las que resultaron contrarias a su objetivo principal: la equidad (Alaniz, 2009). Así, la garantía para que los alumnos adquirieran conocimientos para ejercer una ciudadanía competente, activa y comprometida para continuar a lo largo de la vida, se veía truncada de inicio (Rivera, 2005). Además con este programa se fortalecieron las exigencias hacia la profesionalización docente, reto que se allanó mediante cambios en la organización y gestión escolar, y por el impulso de una nueva cultura laboral, iniciativas que el SNTE apoyó e incluso se encontraba receptivo para impulsar otras como el “examen de ingreso al servicio y concurso de oposición para la promoción” (OCE, 2002).

La sección XVIII del SNTE argumentó en su momento que dicho programa incrementaba la exclusión y la desigualdad educativa, que las escuelas se organizarían en un pequeño número calificadas de primera y la mayoría como de segunda, y el

Estado evadiría su responsabilidad social de apoyar por igual a todas las escuelas en su mantenimiento, por esa repercusiones negativas del programa propuso en el 2003 el proyecto de Escuelas Integrales de Educación Básica como una alternativa de los docentes para contrarrestar las políticas educativas neoliberales federales.

Para la visión neoliberal, un principio básico de la calidad es la posibilidad de medirse y por tanto evaluarse; en este sentido, para cerrar la pinza de las escuelas de calidad, el gobierno de Fox impulsó la creación del INEE, que pretendía ser un organismo autónomo e independiente de la SEP y del SNTE. El objetivo del instituto era proporcionar un panorama general del sistema educativo a las autoridades para evaluar los logros y atender los requerimientos del mismo sistema (Coll, 2005). El SNTE sabedor de su poder en la intermediación de la política educativa y de mantener la bilateralidad de las relaciones laborales recibió con muchos recelos la creación del INEE. Esta iniciativa recibió una gran atención en los medios de comunicación, se armó una guerra de críticas y observaciones en torno al nuevo instituto, la balanza se inclinaba en contra del SNTE, pese a ello fue integrado a la Junta directiva del Instituto, como resultado de su lucha en sus espacios habituales. Fox fue doblegado por el SNTE y al incluirse como parte del INEE se convirtió en juez y parte, situación a la que se le adjudicó malos augurios para la evaluación educativa. Ya transcurrió el tiempo necesario para conocer si este presagio se cumplió o no, un funcionario de ese instituto nos comentó que hasta el momento el SNTE escapaba a ser un actor que atentara en contra de la autonomía que requiere la evaluación educativa (entrevista 10).

El programa Enciclomedia junto con el Programa Escuelas de Calidad fueron los más promocionados del sexenio y tuvieron alcance nacional. En éste programa se buscaba igualar las oportunidades educativas con el uso de nuevas tecnologías aún en comunidades sin acceso a ellas por sus condiciones de precariedad; sin embargo, se evidenció su carácter diferenciador ya que en vez de gastar recursos para todos, se prefirió invertir en escuelas seleccionadas, sin quedar claro cuáles eran los criterios de selección (Alaniz, 2009). El CEN del SNTE consideró al programa como una herramienta innovadora para mejorar la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje, por esa bondad promovería la capacitación de los maestros en ese programa que adolecía de muchas deficiencias de tipo técnico que lo llevaron a su fracaso, para evitar mayor desprestigio a las grandes iniciativas de Fox, las autoridades educativas del gobierno de Calderón decidieron mantenerlo en estado vegetativo y subordinarlo a uno nuevo denominado Programa de Habilidades Digitales para Todos.

Otra de las reformas de la educación básica que promovió Vicente Fox fue la reforma de educación a nivel secundaria, que se realizó mediante cambios en los contenidos y un plan para “balancear” las asignaturas, para lo que la solución presentada se centró en excluir de la educación secundaria la materia de Historia, reducir las clases de

Formación Cívica y Ética, y fusionar las materias de Física, Química y Biología. La RIES en un inicio fue rechazada por el SNTE por considerar que formaba parte de la estrategia neoliberal al ser impulsada por organismos internacionales (FMI-BM), hecho que generó desconfianza en el magisterio al considerarse como una política que carecía de dirección y atacaba directamente la materia de trabajo al ocasionar despidos, cierres de turnos y escuelas, trabajo a destajo, informes y supervisión autoritaria. La postura del SNTE en este rubro se abocó principalmente a las cuestiones de degradación laboral, dejando de lado las implicaciones del cambio curricular de la reforma. Priorizar los aspectos laborales, es una actitud encomiable de parte de un sindicato, pero el descuido de los aspectos pedagógicos por parte de un sindicato de la educación se torna contradictorio con la bandera que ensalza la lucha por la educación.

En torno al espíritu fabril aplicado en la escuela por medio de la construcción de la calidad y la evaluación faltaba un ingrediente más para estar a tono de las propuestas empresariales: la participación. Fox retomó la iniciativa de la participación social como una forma de “involucrar a la iniciativa privada y a la sociedad civil organizada en la solución de problemáticas vinculadas al desarrollo educativo” (Salinas, 2007). A nivel legal ya existían los mecanismos para involucrar a la ciudadanía a través del Consejo Nacional de Participación Social en la Educación (Conapase), creado en 1999, aunque éstos resultan insuficientes puesto que los derechos que se otorgan a los padres son individuales, no colectivos y carecen de recursos legales para exigirlos (Rivera, 2005), lo que dificulta la participación real de la sociedad dejándola en manos de agrupaciones fuertes, como la Asociación de Padres de Familia.

El SNTE ha sido un presunto promotor de la participación social en la educación desde el sexenio de Salinas de Gortari, e incluso creó la Secretaría de Participación Social al interior de su CEN para incidir en los consejos de participación social para vincular al magisterio con la sociedad civil organizada a favor de la educación (SNTE, 2001), con lo cual surgieron programas como Escuela para Padres y los talleres de desarrollo comunitario. Con Fox, la participación social a la manera corporativa, creaba la base legal y simbólica para la ampliación de relaciones del SNTE con organizaciones de la sociedad civil y otras, como la fundación Vamos México y la Asociación de Padres de Familia, actores privilegiados para usar el limitado espacio público de participación en la educación por medio de prerrogativas personales y utilización de formas corporativas (Veloz, 2003).

Con la Alianza para la Calidad Educativa (ACE) se sintetiza la historia de pactos, acuerdos, negociaciones e intervenciones del SNTE en el diseño de la política educativa. Es más que una continuación de la actitud de firma de pactos como *show mediáticos*, es la verdadera expresión del poder del SNTE. La maestra EEG visualiza en la ACE la principal estrategia de transformación de la calidad educativa que fue aceptada

siempre y cuando no se tocará la Ley General de Educación y el Convenio 46 (Gordillo, 2008; Pavón, 2010).

En el siguiente cuadro se presentan a grandes rasgos las principales orientaciones de la ACE.

Ejes	Objetivos	Procesos prioritarios	Críticas
Modernización de los centros escolares	Centros escolares como lugares dignos, que sirvan a su comunidad, y que cuenten con infraestructura y equipamiento necesarios como la tecnología de vanguardia apropiada para enseñar y aprender	Infraestructura y equipamiento. Tecnologías de la información y comunicación. Gestión y participación social	La meta es poco factible debido a que la mayoría de las escuelas requieren rehabilitación; los recursos financieros se distribuyen de forma desigual; la rehabilitación es por única vez; las necesidades en tecnologías son más grandes que lo que propone la ACE; hay un condicionamiento en la asignación de equipamiento hacia competencias digitales de los maestros; se incrementa el trabajo de los maestros; se incluye a la iniciativa privada.
Profesionalización de los maestros y de las autoridades educativas	Quienes enseñan y dirijan los centros escolares sean seleccionados adecuadamente y estén debidamente formados.	Ingreso y promoción Profesionalización Incentivos y estímulos	Abandono de las escuelas normales; control de los maestros de nuevo ingreso; abandono del estado de la formación docente; diferenciación salarial; individuación del trabajo
Bienestar y desarrollo integral de los alumnos	Mejoramiento del bienestar y desarrollo integral de niñas, niños y jóvenes, como condición esencial para el logro educativo	Salud, alimentación y nutrición. Condiciones sociales para mejorar el acceso, permanencia y egreso oportuno	Dominio de los intereses de empresas transnacionales; Fuente de negocios de los maestros; se limita a una racionalidad económica; son recursos temporales
Formación de los alumnos para la vida y el trabajo	Educación de calidad y con valores que propicie la construcción de: ciudadanía, productividad y competitividad.	Reforma curricular	Concepción economicista del acuerdo educativo; énfasis en la productividad y la competitividad; se desplaza la cooperación y el humanismo; se deja fuera la interculturalidad; es una reforma curricular en plazos.
Evaluar para mejorar	Evaluación para la calidad educativa y para favorecer la transparencia y la rendición de cuentas.	Evaluación	La Evaluación como control disciplinario; se olvidan las condiciones materiales diferenciadoras; estandarización del sistema educativo

Fuente: elaboración propia con base en el boletín 118 de 2008 de la SEP.

La CNTE, en sintonía con su tradición de lucha y conforme a sus principios reivindicativos se ha concentrado en la denuncia en contra de toda la política educativa y en especial ven en la ACE, la estrategia más acabada de aniquilación del magisterio y de la educación pública, gratuita y laica, como se mostrará posteriormente.

Las ambigüedades y contradicciones de lo gremial y la profesionalización

Los derechos laborales

Uno de los nudos del conflicto magisterial se encuentra en la condición salarial de los maestros. De acuerdo a datos de la OCDE, los salarios iniciales de los docentes en México a nivel primaria son de 12 297 euros anuales, los que se pueden incrementar con 15 años de experiencia a 16 173 y llegar a un máximo de 26 848; en el caso del nivel de secundaria, son de 15 767; 20 593; y 34 111, respectivamente cantidad que incorpora a la Carrera Magisterial (Bravo, 2010). Esta condición salarial positiva adquiere mayor relevancia si se consideran los regímenes especiales de jubilación y los largos periodos de vacaciones, como dice el citado autor, lo que hace una distinción enorme ante la precarización del empleo en los maestros que laboran en las escuelas privadas. Lo que testifican diversos autores es que bajos salarios si influyen en la calidad educativa, y lo contrario hasta el momento no es una evidencia para justificar una asociación exclusiva entre condiciones económicas y calidad educativa.

Este punto ha originado debates en torno a si los maestros están bien pagados en comparación con los profesores de otros países que se encuentran integrados a la OCDE,² con relación a otras profesiones u oficios o si su condición salarial es deficitaria lo que atenta en contra de la calidad educativa. Las interpretaciones son variadas, el SNTE argumenta a favor de que a partir del gobierno sindical de EEG los salarios se han restablecido y la carrera magisterial ha contribuido en este avance económico; en contraste, la CNTE fiel a su demanda histórica de incremento salarial que conforma identidad en el magisterio; sostiene que si bien hoy se goza de mejores salarios se debe a su lucha y movimiento insistente para lograr concretar esa demanda, es su conquista (entrevista 5).

También es aceptado por académicos que la condición salarial del magisterio se restableció en comparación de los tiempos de VR, incluso hay quienes exponen que el maestro gana un alto salario (Navarro, 2002). De cualquier forma el derecho por un salario digno persistirá como un eje del conflicto magisterial, la doble plaza y actividades secundarias que realizan los maestros se usan como indicadores que justifican esa demanda, aunque es notorio que ésta pasa a ser subordinada al tema de la democracia sindical y ciudadana.

² De acuerdo a la OCDE, México es uno de los países que tiene de los presupuestos más bajos destinados a educación y que de éste se destina 90% a gasto corriente y retribución de personal (OCDE, 2009).

La profesionalización docente por medio de incentivos y recompensas tienen la virtud de revalorizar a la actividad docente, pero también contribuye a la conformación de una racionalidad instrumental que atenta en contra una ética del trabajo sustentada en la confianza, el compromiso y la lealtad hacia la educación. Por su parte, la CNTE ha manifestado permanentemente su rechazo a la Carrera Magisterial por considerar que se pretende establecer el salario profesional mediante elementos individuales con lo que se divide al magisterio al individualizar la lucha por el salario; y a su vez, sólo aquellos que aceptan las condiciones de las autoridades y del sindicato tienen mayor posibilidad de acceso a esa prestación, pese a esas críticas los maestros que integran a la CNTE han terminado aceptándola; en tanto, los institucionales ahora plantean una segunda versión de la carrera magisterial, donde los incentivos de los maestros serán condicionados por los resultados obtenidos por sus estudiantes en la prueba ENLACE (*El Universal*, 19 de mayo de 2008), con lo que se ahonda el diferendo con la corriente sindical opositora.

Uno de los conflictos que generaron mucha tensión entre la CNTE y los institucionales tienen su origen en la reforma al ISSSTE, la que generó un conflicto transexenal que culminó con su aprobación en el 2008, no sin antes haber pasado por una gran variedad de protestas y movilizaciones en las que la presencia del magisterio disidente fue notoria, y sobre todo se manifestó su acre reprobación para EEG, ya que golpear a la reforma del ISSSTE era golpear a EEG, y en esa perspectiva se generaron grandes expectativas de poder terminar con ella (entrevista 5). La aprobación de la reforma a la ley del ISSSTE significó un éxito importante para Calderón y EEG, con el cual se apuntaló la política neoliberal de privatización de los derechos sociales mediante la componenda entre la moderna flexibilización del mundo laboral y la tradicional fuerza corporativa.

Respecto a las condiciones de trabajo, encontramos que el peso del Estado es decisivo en cuanto al deterioro y aislamiento de los centros de trabajo. Con la expansión de la matrícula de secundaria se crearon más planteles con materiales de baja calidad y sin equipamiento como laboratorios equipados y biblioteca, dejando también sin mantenimiento a las antiguas escuelas, con lo cual un principio básico de lógica redistributiva se torna en injusticia política de estado. De esta manera, todo el entramado estructural es poco propicio para crear buenas condiciones materiales de trabajo para los docentes, hecho que incide de manera directa en la *calidad de la docencia*, sobre todo si los maestros se encuentran aislados de algún contacto que los vincule de manera efectiva con los diversos mecanismos de promoción educativa.

Así, tenemos que los derechos laborales del magisterio pasan por el tamiz de los parámetros de la competencia y la calidad, enraizados en una estructura sindical corporativa que involucra por un lado la alianza plena con el proyecto neoliberal, y por el otro, con *la protesta conveniente*, que anula el mejoramiento de la educación.

La profesionalización

El condicionamiento de mejoramiento salarial a cambio de la capacitación continua, lleva a pensar en una deficiencia formativa inicial de los maestros, que planteado de esta manera, durante el sexenio salinista, se consideró la necesidad de profesionalizar a los maestros a través de la carrera magisterial. El SNTE en su apuesta por ser un actor político protagonista se despreocupó por las cuestiones relativas a la educación, entre ellas la profesionalización de los maestros. Ahora, con el impulso a la calidad educativa a través de capacitación, incentivos y evaluación de los maestros se aspira a la creación de condiciones propicias para la formación de un nuevo tipo de maestro acorde a los registros de los tiempos modernos: la competitividad, la productividad y la calidad.

El prototipo del obrero flexibilizado es un referente de creación empresarial y estatal en la constitución de un nuevo maestro con actitudes y valores proclives a la búsqueda de bienes materiales y a la ganancia, despojándolo de sus potenciales para la construcción de una educación basada en valores colectivos. El traslado del orden laboral en los espacios productivos flexibilizados es llevado al sistema educativo y se pretende que se instale en la escuela sin mediaciones específicas de carácter educativo. La experiencia de modelos educativos en otros países, como referente para México, no garantiza su efectividad en nuestro país, toda vez que privan condiciones únicas, donde la única manera de implantar una flexibilización laboral en el sector educativo sería por medio de una flexibilidad *sui generis*: una flexibilidad corporativa.

Al igual que los sindicatos corporativos integrados al CT, el SNTE tenía como una de sus fuentes de poder el control del ingreso al servicio como una especie de herencia de las plazas. La profesionalización que propone la ACE afecta a este derecho laboral que tenían los maestros y si bien el planteamiento del concurso de oposición para el ingreso busca la construcción de la calidad educativa también tiene la cualidad de ser potencialmente un desarticulador del corporativismo. La promoción de los maestros también sufre cambios, el sistema de escalafón tradicional, piramidal y con poca movilidad en donde el ascenso está condicionado por la presencia de un retiro, renuncia, jubilación, defunción o por la creación de nuevas plazas es afectado. Su regulación mediante concurso entre varios candidatos, privilegia a la evaluación por encima de una calificación de méritos (Álvarez, 2008).

Para la SEP, el ingreso y la promoción de los maestros por medio de exámenes y evaluaciones ofrecen garantía a la calidad educativa, el cual es un argumento que el SNTE defiende, como diseñador y ejecutor de política educativa, por considerarlo como una necesidad política prioritaria en término de alianzas. En este sentido, para el SNTE, el concurso nacional público de oposición convocado y dictaminado de manera

independiente es un logro para la profesionalización del magisterio; en contraste, para la CNTE, es un proceso de desprofesionalización porque se corre el riesgo de que se incorpore personal sin la preparación pedagógica necesaria que sólo se puede obtener en las Escuelas Normales, que de acuerdo con EEG ya perdieron su funcionalidad en un sistema educativo altamente diferenciador que se caracteriza por la obtención de pagos compensatorios, estimulación del mérito individual y desempeño académico mediante certificaciones y rendimiento escolar de los alumnos evaluados con pruebas estandarizadas que omiten las características particulares de los centros de enseñanza.

En el lenguaje de la CNTE, el proceso de admisión por examen sólo es una gran simulación que obliga a participar a los maestros en un proceso controlado por los institucionales que no genera confianza, ni aplicaciones y resultados transparentes (*Milenio* 23 de junio 2010), ya que aprobar un examen de ingreso por oposición tampoco asegura que el sustentante tenga garantía de que será contratado, pero sí contribuye a la conformación de una especie de mercado interno que puede ser utilizado políticamente, tanto por la SEP como por el SNTE (OCE, 2008; Navaró, 2008).

Las implicaciones de este examen de ingreso son graves, de acuerdo a la coordinadora, porque afectarían a maestros con contratos temporales y con años de servicio a quienes les correspondería la basificación, al ser obligados a participar en el concurso, cuando demostraron su formación docente frente a grupo por años (*La Jornada*, 25 de junio 2010); es decir, se encuentran en riesgo de perder su fuente de empleo y derechos laborales adquiridos, al vulnerar la antigüedad como un elemento estructurante de las relaciones sociales en el magisterio que tiende a afectar la estabilidad laboral de los docentes y a una variedad de prácticas corporativas, como la venta de plazas.

La profesionalización que se propone en la ACE esconde la implantación de la política de flexibilidad laboral o del denominado toyotismo en la educación, estrategia que afecta al contenido del trabajo docente, pues se conforma la tendencia de considerar que para ser maestro los recursos pedagógicos y didácticos se vuelven menos necesarios para el buen desempeño de las actividades en el aula, por lo que las evaluaciones externas de los alumnos, convierten al maestro en simple facilitador que pierde el control de su proceso de trabajo. A esta objetivación del sujeto docente y de su práctica se le denomina precarización del trabajo (CNTE, 2008).

El ACE significa la desprofesionalización de los docentes al devaluar sus competencias y atribuirles los malos resultados de la calidad educativa. Además, la flexibilidad en el trabajo docente tiene el potencial de corroer el carácter de los maestros ya que según la CNTE se tiende a desarrollar actitudes individualistas, de trabajo en solitario y no compartido; se incrementa el temor, miedo y grados de estrés, con las repercusiones físicas y psicológicas consecuentes; se exhibe públicamente a los docentes según sus resultados; se individualizan los estímulos, promociones y ascensos de acuerdo

a resultados; se incumple la obligación del Estado de capacitar y preparar profesionalmente a los docentes, porque éstos tendrán que pagar su preparación; se reducen los tiempos de receso vacacional (en verano) ante la preparación docente en cursos y diplomados como parte de su certificación; se intensifican y aumentan las horas en la jornada de trabajo docente (CNTE, 2010). En otros términos, la reforma implica desgaste e inversión de dinero y tiempo en la búsqueda de la profesionalización, que enmascara todo un proceso de desprofesionalización del magisterio.

La cancelación de la herencia de las plazas fue un detonador del conflicto magisterial, en la participaron sujetos de afiliación institucional y los tradicionales de la coordinadora. en el Estado de Morelos se gestó una fuerte protesta y movilización, al considerar que con la aplicación de exámenes se privilegiaría a las escuelas particulares para dar la capacitación a los maestros; en otras secciones sindicales como Oaxaca, Michoacán, Baja California Sur, Zacatecas y Durango se opusieron apoyar al ACE al no firmar el acuerdo por considerar que la calidad educativa, en términos de plazas, recursos financieros e infraestructura seguiría igual (Carmona y Pavón, 2010); por su parte, en la sección 23 de Puebla, los maestros se opusieron a los mecanismos de ingreso y promoción por atentar contra sus derechos laborales al negar el escalafón y la comisión mixta en la que participan la SEP y el SNTE para evaluar el resultado de los docentes (*La Jornada de Oriente*, 10 de noviembre 2008). Estos hechos pueden dar cuenta, que a pesar de la dicotomía entre las corrientes, las diversas percepciones sobre los efectos negativos de la reforma coinciden principalmente en torno a la modificación de estructuras corporativas, las cuales son defendidas en un contexto de plena negociación cupular, donde el aspecto *evaluativo* que permea todo el proyecto neoliberal educativo se vuelve un mecanismo de control que afecta a los maestros como profesionistas y al sistema educativo en general.

A pesar de la resistencia de la CNTE frente a la ACE, ésta se impuso no sin dejar interesantes enseñanzas que muestran que la tradicional lucha de las movilizaciones y actos de protesta como los paros, plantones y cierres de carreteras, son insuficientes o han llegado a su límite, por ello los maestros disidentes promovieron espacios para el análisis, donde se discute y crítica la política educativa neoliberal, así como la propuesta de soluciones alternativas (Navarro, 2009).

El SNTE se adaptó a las nuevas condiciones económicas y políticas del país y así como fue un actor colaborador del estado educador ahora lo es para el estado neoliberal, sin dejar que se dañe el núcleo que sustenta su control de los trabajadores concede a las autoridades educativas iniciativas que tienden a vulnerar su poder en el largo plazo y que a su vez privilegien a las condiciones de trabajo. Hasta el momento defiende la estabilidad en el empleo de los que están en activo y la bilateralidad de las relaciones laborales que le permiten influir en todo el campo de la educación a cambio de ceder pequeños

márgenes de poder mediante la organización flexible de trabajo —lo que vulnera al contenido del trabajo— sin ceder su control en la gestión y la supervisión del trabajo docente.

Referencias

- Alaníz Hernández, Claudia (2009), *Educación básica en México. De la alternancia al Neoconservadurismo*, México, Gernika.
- Arnaut Salgado, Alberto (2003), *Administración educativa federalizada en México (1992-2002)*, Centro de Estudios Sociológicos, México, Colmex.
- Arnaut, Alberto (2004), “El poder tras el trono en el SNTE”, *Revista Mexicana de Educación, Educación 2001*, núm. 108, mayo, México, pp. 10 y 14
- Bobbio, Norberto; Mateucci, Niccola; Pasquino, Gianfranco (1988), *Diccionario de política*. Suplemento, México, Siglo XXI.
- Cohen, Ira (1996), *La teoría de la estructuración. Anthony Giddens y la constitución de la vida social*, México, UAM,
- Coll, Tatiana (2005), “El INEE y su dilema”, en César Navarro Gallegos (coord.), *La mala educación en tiempos de la derecha. Política y proyectos educativos del gobierno de Vicente Fox*, México, UPN-Porrúa.
- Chacón Ángel, Policarpo y Nicolaza Rodríguez Olivero (2009), “La alianza por la Calidad de la Educación: más de lo mismo”, *Educere*, vol. 13, julio septiembre, Venezuela, Universidad de los Andes, pp. 645-654.
- Dubet, Francois y Martuccelli, Danilo (1998), *¿En qué sociedad vivimos?*, Buenos Aires, Losada.
- Giddens, Anthony (2003), *La constitución de la sociedad*, Argentina, Amorrortu.
- Guevara Niebla, Gilberto (2010), “Demandas educativas”, *Revista Educación 2001*, núm. 190, mayo.
- Hernández Navarro, Luis (2009), “Cero en conducta: resistencia magisterial y privatización de la educación pública”, *El Cotidiano*, marzo-abril, México, pp. 5-16.
- Köhler, Holm-Detlev y Antonio Martín Artilles (2005), *Manual de sociología del trabajo y de las relaciones laborales*, Madrid, Delta.
- Navarro Gallegos, Cesar (2005), “Una entrañable relación: El SNTE y el gobierno de Vicente Fox”, en Cesar Navarro Gallegos (coord.), *La mala educación en tiempos de la derecha. Política y proyectos educativos del gobierno de Vicente Fox*, México UPN/Porrúa.
- Navarro Gallegos, César. (2009), “La Alianza por la Calidad de la Educación: pacto regresivo y cupular del modelo educativo neoliberal”, *El Cotidiano*, marzo-abril, pp. 25-37.

- Olivier, Guadalupe (2009), “Una maniobra oculta: la estrategia de privatización en la Alianza pro la Calidad Educativa”, en *El Cotidiano*, marzo-abril, México, pp. 17-24.
- Oppenheimer, Andrés (2010), *¡Basta de historias!*, México, Enlace.
- Ornelas, Carlos (2008), “El SNTE, Elba Esther Gordillo el gobierno de Calderón” *Revista Mexicana Investigación Educativa*, núm. 37, vol. XIII, abril-junio.
- Rivera, Ferreiro Lucía (2005), “El programa escuelas de calidad: nuevas formas de exclusión y desigualdad educativa”, en César Navarro Gallegos (coord.), *La mala educación en tiempos de la derecha. Política y proyectos educativos del gobierno de Vicente Fox*. México, UPN-Porrúa.
- Salinas, Amezcua Berta y Silvia Elena Amador Pérez (2007), *Participación e incidencia de la sociedad civil en las políticas educativas: el caso mexicano*, Buenos Aires, Fundación Laboratorio de Políticas Públicas,
- SNTE. Comité Ejecutivo Nacional. Secretaría de Participación Social (2001), *Programa de Participación Social en la Educación. Hacia una estrategia de alianza social entre el magisterio y la sociedad*, t II, “La participación social en la educación y el SNTE”, México, Editorial del magisterio “Benito Juárez”.
- Vallejo Martínez, Marco Iván (2006), “Políticas de profesionalización de directivos escolares de educación básica en México. Algunas líneas de problematización”, *La Tarea*, revista de educación y cultura de la Sección 47 del SNTE/Jalisco, núm. 19, diciembre.
- Unesco (2004), *Condiciones de trabajo y salud docente*.
- Veloz Ávila, Norma I. (2003), “Poder sindical y participación social en la educación básica: la disputa por la gestión educativa (el caso de Puebla)”, tesis doctoral, Flacso México, director de tesis Elsje Rockwell, promoción 2000-2003.

Referencias electrónicas

- Carmona, Raymundo y Pavón, Maira F. (2010). “Dos años de la alianza educativa”, en Observatorio Ciudadano de la Educación, 8 de mayo; disponible en <http://www.observatorio.org/opinion/DosAnosAlianzaEducativa.html>; Consulta electrónica, 11 octubre 2010, 15:25.
- CNTE (2010). “Fija CNTE postura ante la prueba ENLACE”, en Ciudadanía Express; disponible en <http://ciudadania-express.com/2010/04/14/fija-cnte-postura-contrala-prueba-enlace/>; Consulta electrónica 18 octubre 2010, 1:31.
- CNTE (2010), Resolutivos del IV congreso nacional de educación alternativa, Secc IX, 28-30 mayo, México, disponible en <http://www.scribd.com/doc/35739158/CNTE-Resolutivos-IV-Congreso-Educacion>; Consulta electrónica 21 octubre 2010, 12:22.

- Educador Socialista. Frente Magisterial Independiente Nacional, CNTE (2005), Fortalezcamos el movimiento en contra de la RIES, disponible en <http://educadorsocialista.wordpress.com/2005/12/25/rechazo-total-a-la-ries-i/>; Consulta electrónica 18 agosto 2010, 8:44.
- Elba Esther Gordillo (2009), “Punto de partida para la transformación del Sistema Educativo Nacional”, *Revista A-Z*, núm. 11, julio, México, disponible en: http://www.snte.org.mx/pics/pages/respcompartida_base/revista_az_julio08.pdf; Consulta electrónica 13 octubre 2010, 22:13.
- Latapi Sarre, Pablo (2004), “La política educativa del Estado mexicano desde 1992”, en *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, vol. 6, núm. 2, disponible en <http://redie.uabc.mx/vol6no2/contenido-latapi.html>; Consulta electrónica 30 agosto 2010 10:15,
- Muñoz Izquierdo, Carlos (2008.a), “La alianza por la calidad de la educación. Principales avances y algunos pendientes”, *Revista A-Z*, núm. 11, julio, México, disponible en http://www.snte.org.mx/pics/pages/respcompartida_base/revista_az_julio08.pdf; Consulta electrónica 13 octubre 2010, 22:13.
- Muñoz Izquierdo, Carlos (2008.b), “Alianza por la Calidad de la Educación”, en *Observatorio ciudadano de la Educación*, disponible en http://www.observatorio.org/opinion/AlianzaCalidad_CMI.html; Consulta electrónica 22 agosto 2010, 9:45.
- Observatorio Ciudadano de la Educación (oce) (2002), “Comunicados sobre Política y educación”, disponible en <http://www.observatorio.org/pdfdocs/comun082pdf>; Consulta electrónica, 12 octubre 2010, 9:55.
- Observatorio Ciudadano de la Educación (oce) (2008), “Debate educativo: Participación social en educación”, disponible en http://www.observatorio.org/comunicados/EducDebate10_ParticipationSocial.html; Consulta electrónica, 28 agosto 2010, 5 :50.
- Observatorio Ciudadano de la Educación (oce) (2006), “Debate educativo 22, plataforma educativa y elección presidencial”, disponible en <http://www.observatorio.org/comunicados/6be42a281cb5.pdf>; Consulta electrónica, 16, agosto 2010, 12:29.
- Observatorio ciudadano de la Educación (oce) (2009), “Alianza por la Calidad de la Educación: entre la crítica y la apariencia”, *País*, núm. 217, abril, México, disponible en <http://www.observatorio.org/pdfdocs/Educacion%20a%20Debate%2021%20-%20Alianza%20-%20Abril%202009.pdf>; Consulta electrónica, 22 de julio 2010, 09:43
- Secretaría de Educación (2005). <http://www.reformasecundaria.sep.gob.mx/>
- Secretaría de Educación Pública (SEP) (2006), “Reglas de Operación del Programa Escuelas de Calidad”, México, disponible en <http://basica.sep.gob.mx/pec/pdfprograma.pdf>; Consulta electrónica, 21 de septiembre 2010, 08:45.

- Secretaría de Educación Pública (SEP) (2008), “Alianza por la Calidad de la Educación”, *Boletín* 119, mayo, disponible en <http://www.sep.gob.mx/wb/sep1alianzaporalcalidaddelaeducacion>; Consulta electrónica, 15 de agosto 2010, 11:32.
- SETEBC (Sindicato Estatal de Trabajadores de la Educación de Baja California) (2010), “Que todas las escuelas sean integrales: CNTE”, disponible en <http://setebc.wordpress.com/2010/08/04/que-todas-las-escuelas-sean-integrales-cnte/>; Consulta electrónica: 13 octubre 2010, 18:45.

Entrevistas realizadas

- 1.- Funcionario del INEE, 12 noviembre 2010.
- 2.- Maestro de la coordinadora en Chiapas, 5 de agosto 2010.
- 3.- Maestro de la coordinadora en Chipas, 16 de agosto 2010.
- 4.- Maestro de la coordinadora en Oaxaca, 28 de septiembre 2010.
- 5.- Maestro de la coordinadora en Oaxaca, 29 de septiembre 2010.
- 6.- Maestro de la coordinadora en el DF, 30 octubre 2010.
- 7.- Maestro de la coordinadora en el DF, 2 noviembre 2010.
- 8.- Maestro de la corriente institucional, 2 octubre de 2010.
- 9.- Maestro de la corriente institucional, 15 octubre de 2010.
- 10.- Maestro de la corriente institucional, 15 octubre de 2010.
- 11.- Maestro sin preferencia sindical, 5 noviembre 2010.

Presente y futuro de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT)

Jorge Robles

Para comprender a la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) es fundamental entender su nacimiento y desarrollo, tanto en materia de estructura organizativa como en su política de alianzas y proyectos político sindicales. Al respecto de los inicios léase el Anexo 1.

Inicio y desarrollo

El nacimiento de UNT fue espectacular¹ y generó grandes expectativas dentro y fuera del país: presencia en todos y los estados de la república, más de 15 sindicatos con presencia nacional o en varios estados del país, incluyendo a telefonistas, universitarios, seguro social, campesinos, metalúrgicos, textiles, transporte, confección y autopartes entre otros.

Es importante mencionar, que en este momento ya se había realizado acercamientos con Juan Sigfrido Millán, de la Confederación de Trabajadores de México (CTM), con los sindicatos independientes del FORO: meses después de la formación de UNT, se realizaron al menos tres reuniones de trabajo entre las dos centrales sindicales en el restaurante Italiano en la calle de Támesis, colonia Juárez; las reuniones avanzaron

¹ Para una lista de organizaciones fundadoras, aunque incompleta, quizá la más aproximada a la realidad, sea (Leyva, en Méndez, 2005). Piña, Marco Antonio. *La Unión Nacional de Trabajadores, alcances y límites de un sindicalismo ambicioso*. En Luis H. Méndez y otros (coords), *Confederaciones y sindicatos nacionales en México*, México, EON, UAM-A. 2005 vol. 1.

hasta que se llegó al punto de la libertad sindical y con ello a la libre decisión de los trabajadores para afiliarse al sindicato de su preferencia, lo que significaba, para la UNT, que en los centros de trabajo en donde se encontrara en litigio la titularidad de un contrato colectivo de trabajo, los sindicatos involucrados someterían de inmediato un recuento administrativo para conocer la voluntad de los trabajadores afectados, respetando sin argucias jurídicas, la voluntad de la mayoría y sin represalias para quienes votaran. La CTM suspendió las reuniones.

En octubre de 2008 Millán, ahora en compañía de Elba Esther Gordillo y Carlos Romero Deschams del sindicato de Petroleos Mexicanos (Pemex), intentó un nuevo acercamiento a la UNT por medio de una carta a la presidencia colegiada en donde hacían una invitación abierta para reflexionar juntos sobre la situación del sindicalismo y el deterioro de las condiciones laborales en el país. La UNT tomó casi como una afrenta dicha invitación pues eran públicas las posturas del SNTE, del sindicato petrolero y la CTM a favor de las reformas que cancelaron el régimen de pensiones y jubilaciones en el Instituto Mexicano del Seguro Social, así como su apoyo a la reforma de la llamada Ley ISSSTE y su complicidad con la agresión a la autonomía del sindicato minero. La UNT respondió de esta manera:

[...] La experiencia de la UNT es que la unidad de acción sindical está limitada no por la ausencia de diagnósticos o el desconocimiento de las malas condiciones en las que se encuentran los trabajadores y sus organizaciones, sino por la falta de autonomía e independencia de los sindicatos. El corporativismo, la antidemocracia y las prácticas clientelares impiden la defensa efectiva de los verdaderos intereses de los trabajadores.

[...] Para efecto de iniciar un diálogo fructífero, transparente y de cara a la sociedad, en la UNT consideramos trascendente el que, además de los temas de su agenda, se dé a conocer la postura (de sus organizaciones sobre la ley del ISSSTE, de energía, el régimen corporativo y la reforma energética entre otras).

[...] Finalmente en la UNT, planteamos que la materialización de una agenda tan ambiciosa como la sugerida en su manifiesto y en esta carta de respuesta, demanda a todas nuestras organizaciones un ejercicio de autocrítica y de congruencia que sindicalismo en un agente activo en la lucha por democratizar a nuestro país.²

El silencio fue la respuesta.

² Carta enviada por la presidencia colegiada de UNT a la profesora Elba Esther Gordillo, Lic. Juan S. Millán y Lic. Carlos Romero Deschams, junio de 2008, Archivo del autor.

En enero de 1998, ante la insistencia de implementar reformas a la Ley Federal del Trabajo (LFT) promovidas por la Coparmex, comandada entonces por Carlos Abascal y usando la bandera de la Nueva Cultura Laboral (NCL)³, pactada ya con la CTM en 1995, la UNT se sienta a debatir sobre los conceptos sustanciales de la misma, desmenuzando el discurso, acompañado por la incongruencia de la ética patronal que promueve el contratismo de protección patronal, los despidos injustificados a sindicalistas independientes y el uso de la violencia por medio de golpeadores en contra de las demandas laborales más elementales. Las reuniones se diluyen hasta nueva época, cuando Abascal accede a la Secretaría del Trabajo en el sexenio de Vicente Fox pero tampoco entonces se llegan a acuerdos.

A pesar de la ausencia de una política sindical específica de Ernesto Zedillo, en 1998 intentó también un acercamiento por el flanco izquierdo de la UNT, enviando a Adolfo Orive Berlinguer, antiguo militante de la izquierda maoísta, en este momento jefe de asesores del secretario de gobernación, a solicitar una reunión de acercamiento. La reunión se tuvo, el acercamiento fue nulo pues los parámetros planteados por la UNT estaban ya enmarcados en el pleno derecho de la libertad y autonomías sindical, lo que implicaba un cuestionamiento directo al régimen.

La inquietante llamada electoral

En materia electoral, la UNT presenta desde sus inicios una ambivalencia: si bien todas sus organizaciones consideran que la autonomía es la base de cualquier relación con los partidos políticos, en la práctica muchos sindicatos compiten y acceden a puestos de elección a través de los partidos políticos (La Asociación Sindical de Pilotos Aviadores de México (ASPA) tuvo diputados en la bancada del PRI y del PRD; SNTSS por el PRI, STUNAM y STRM por el PRD, entre otros cargos, como regidores, presidentes municipales, diputaciones locales, etcétera).

Cuando la formación de UNT, se establecieron algunos criterios de relación política electoral, que garantizaran la independencia sindical a pesar de las alianzas con los partidos en materia electoral. La más importante fue una iniciativa aprobada en Congreso de la UNT, ratificada por el pleno de la Comisión Nacional Ejecutiva (CNE) y firmada personalmente por los secretarios generales; este acuerdo definía una

³ Bernardo Ardavin Mignoni, *La nueva cultura laboral: filosofía de Carlos Abascal*, Fundación Rafael Preciado Hernández A.C. s/f; disponible en http://www.fundacionpreciado.org.mx/biencomun/bc178-179-180/B_Ardavin.pdf; consultada el 4 de octubre de 2010

especie de Código de Ética que incluía la no duplicidad de cartera en UNT y el cargo de elección popular. Quien fuera electo, tendría que renunciar al cargo en la CNE mientras ejerciera el encargo popular. A pesar del acuerdo y sus ratificaciones, cuando aparecieron las propuestas concretas para ocupar candidaturas de los partidos políticos, fue eliminado este candado del Código de Ética quedando sólo como una carta de intención. En la práctica, y ante la negativa de la UNT de actuar de manera corporativa, los acuerdos establecidos, el código de ética, donde la membresía de UNT no se comprometía a impulsar el voto corporativo por algún partido en especial, a pesar de que la experiencia mostraba que el voto hacia la derecha llevaba al sindicalismo independiente a un callejón sin salida, con sus propuestas de reforma laboral (Abascal y Lozano) y acciones directas en contra de la libertad sindical encarnadas en contra de mineros y electricistas.

De hecho, los periodos electorales trastocan la vida interna de la UNT, metiéndola en una dinámica alejada de su propio ritmo. Por otro lado, la presencia de diputados vinculados a dicho organismo le ha permitido estar al tanto de las propuestas e intentos del PAN y el PRI de impulsar reformas laborales de corte neoliberal y hasta de posicionar una propuesta nacida de la propia UNT con un contenido anti corporativo y antineoliberal.

La UNT y la reforma laboral

Desde sus inicios la nueva central presentó dentro de su plan de acción una campaña en contra de los elementos jurídicos que impiden el pleno ejercicio de la libertad sindical en México, así como los regímenes de excepción como el Apartado “B” y el ejercicio de la justicia laboral y por el desmantelamiento del régimen de control corporativo de estado.

Para la UNT se requiere que en los centros de trabajo, más que nunca antes, existan actores sociales fuertes, dotados de autonomía y capacidades de negociación; la mayor parte de los trabajadores(as) del país no tiene organizaciones auténticas que representen sus intereses a la hora de tomar decisiones fundamentales en diversos ámbitos: desde la empresa hasta el sector, la región o a nivel nacional.⁴

⁴ Documento base de trabajo, del XIII Congreso Ordinario y de Elecciones de la UNT, noviembre de 2010.

Algunas consideraciones de UNT en el ámbito de la reforma laboral

Libertad sindical

1. El primer elemento para la existencia de una verdadera libertad sindical es de carácter interno; el derecho de elegir libremente a los representantes.
2. El segundo elemento es mantener firmemente la autonomía e independencia con respecto al patrón.
3. Independencia respecto al Estado.
4. El compromiso social del sindicato.

Derecho al trabajo

1. Revalorizar el derecho al trabajo y el trabajo mismo como actividad humana central en torno de la cual se organiza y estructura la vida de los trabajadores.
2. Salario constitucional.
3. Estabilidad en el empleo.
4. Seguro de desempleo.
5. Condiciones de trabajo dignas: Los proyectos de productividad y flexibilidad requieren de planes nacionales de estudio, capacitación, entrenamiento y profesionalización a todos los niveles.

Contratación colectiva

1. El derecho a la libre organización de los trabajadores va de la mano con el derecho a participar efectivamente en la contratación organizada por medio de la Contratación Colectiva.
2. El Contrato Colectivo del Trabajo (CCT) debe ser el instrumento que permita a los trabajadores como a los patrones, plantear sus respectivos intereses y llegar a los acuerdos necesarios para la satisfacción de ambas partes en los procesos productivos.
3. Bilateralidad de las relaciones.
4. Derecho de huelga.
5. No a la requisa.

6. Derecho al CCT de los trabajadores del Estado. Desaparición del Apartado “B”.

Acabar con la Estabilidad en el Empleo es uno de los objetivos fundamentales de los proyectos neoliberales de reforma laboral pues con ello se pierden todos los derechos incluyendo el de la libertad y la democracia sindical.

En consecuencia resaltan las principales propuestas de reforma laboral de UNT:

- Constitución del Registro Público Nacional de Sindicatos y Contratos Colectivos (desaparición de la Toma de Nota).
- Penalización a patrones y sindicatos que pacten contratos colectivos de protección.
- Establecimiento de reglas que garanticen el funcionamiento democrático y representatividad de las organizaciones sindicales y empresariales (voto universal directo y secreto, entre otras medidas).
- Establecimiento de cláusulas referentes a los sistemas de capacitación y productividad.
- Homologación a la alza de los salarios mínimos, desaparición de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y definición de mecanismos democráticos e incluyentes para la determinación de los mismos.
- Federalización de la Justicia Laboral, es decir, la competencia exclusiva de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en lo administrativo y de los jueces federales de lo laboral en lo jurisdiccional.
- Sustitución de las juntas por jueces de lo laboral.
- Eliminación de la requisita y de todos los ordenamientos legales que nulifican el derecho de huelga.
- Eliminación del Apartado “B” por su carácter limitativo de los derechos laborales.
- Garantías plenas al derecho de asociación sindical y a la autonomía de las organizaciones de los trabajadores.
- Garantías plenas a la estabilidad en el empleo.

Una cuestión de estrategia

Una reforma laboral que desmantele al régimen corporativo ha ido ganando adeptos poco a poco, siendo su principal opositor el factor riesgo de abrir la puerta a una reforma neoliberal. Este juicio está basado principalmente en el análisis de la correlación

de fuerzas dentro del congreso en sus dos cámaras. Es obvio que el sistema se reproduce a sí mismo y empezando por los diputados y senadores miembros del aparato corporativo impedirán cualquier cambio en este sentido, así que ante una correlación de fuerzas adversas no tiene sentido iniciar una discusión en donde las propuestas neoliberales se van a imponer.

En 2001, Vicente Fox instala el Consejo para el Diálogo con los Sectores Productivos y lo define como “un órgano institucional vinculado a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que constituye el espacio en el que los factores de la producción, la sociedad y el Gobierno se encuentran, a fin de construir juntos el desarrollo social y económico con el que soñamos para las siguientes décadas”.⁵

A través de este consejo pretende impulsar su proyecto de reforma laboral, que no es otro que el elaborado por los propios abogados laborales de la Coparmex dirigidos por Jorge del Regil Gómez. La UNT analiza la convocatoria y acuerda participar siempre con una condición por delante: todos los acuerdos deberán ser tomados por consenso. El gobierno acepta. La UNT forma una comisión de tres personas expertas en la materia, quienes asisten cada semana a las reuniones de trabajo con representantes de la CTM, CROC y Coparmex entre otros.

Las reuniones se fueron convirtiendo en una pantomima, pues las verdaderas reuniones se realizaban sin la presencia de los abogados de UNT y con ellos se pretendía imponer los criterios previamente pactados. Alertados por la maniobra, UNT decide retirarse del Consejo para el Diálogo y lanzar su propia iniciativa de reforma laboral y productiva en coordinación con el PRD quien asume la propuesta de UNT y le agrega algunos cambios.

La resistencia a un proyecto independiente en sindicatos como el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), cuyos dirigentes aseguraban que bastaba con que la ley actual se aplicara de manera estricta para que se hiciera efectiva la justicia laboral. Pasaron más de diez años de debate y experiencia dolorosa para reconocer que la ley, tal y como está, había servido para golpear al sindicato minero, e intervenir en la vida interna del propio SME, desconocimiento de elecciones sindicales, congelando cuentas, cerrando su fuente de trabajo y dejando a sus trabajadores en la indefensión jurídica total cuando al negarles la Toma de Nota perdieron la personalidad jurídica.

Del apoyo irrestricto a la ley actual, pasaron al planteamiento de no contar en este momento, con la correlación de fuerzas favorable para que el cambio legislativo sea

⁵ Vicente Fox, Discurso en la instalación del *Consejo para el dialogo de los sectores de la producción*, 28 de febrero de 2001, Los Pinos, México, disponible en: <http://fox.presidencia.gob.mx/actividades/?contenido=634>; consultada el 14 de octubre de 2010.

favorable para la clase trabajadora. En su momento la UNT respondió primero con una pregunta: ¿Es posible que la propuesta de UNT sea la llave que el gobierno necesita para abrir el tema en las cámaras legislativas? Obviamente la respuesta es negativa pues el gobierno mismo, a través del PAN o del propio PRI pueden impulsar una propuesta propia como se está demostrando en el momento mismo de redactar estas líneas.⁶

Dentro de la UNT el proceso se fue dando de manera inversa, mientras el sindicato del Seguro Social, con la secretaría general en manos de Valdemar Fragoso se constituía como cabeza de playa de la STYPS en la UNT, se oponía a que UNT relanzara su proyecto de ley, ahora enriquecido con la participación de Rosario Ortiz y Cecilia Talamante, y ante la imposibilidad de pararlo, el mismo día que FHIJ presenta en nombre del PRD el proyecto, el SNTSS anuncia su retiro de UNT.

Al mismo tiempo y en otro espacio sindical, la correlación de fuerzas dentro del STUNAM se inclina a favor del argumento de la desfavorable correlación de fuerzas, el sindicato universitario retira su apoyo a lanzar la nueva iniciativa a nombre de UNT. Ante la falta de consenso, un nutrido grupo de sindicatos de la propia Unión apoya, como ya dijimos, la entrada de la iniciativa vía Partido de la Revolución Democrática.

La propuesta UNT-PRD está en la Cámara de Diputados, los proyectos del PAN y del PRI están marchando, la posibilidad de que se apruebe la del UNT-PRD es nula, pero se pretende utilizarla, por lo menos, para que sirva de contraste, enfrentamiento y contención a las reformas neoliberales.

Relaciones y alianzas

En su nacimiento, la UNT generó grandes expectativas internacionales, sobre todo de los sindicatos de Estados Unidos y Canadá. Las relaciones se han ido construyendo, gracias a los contactos y redes formadas por el FAT de sindicatos de Canadá, Estados Unidos, y Europa, los telefonistas con sindicatos internacionales de comunicaciones, los tranviarios con sindicatos internacionales del transporte y ASPA con sindicatos internacionales de aviación. Con el apoyo de estos mismos sindicatos se aprobó su entrada en la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT) y a Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL). La configuración

⁶ Arturo Alcalde, “La reforma laboral: toma y daca”. La jornada, 23 de octubre de 2010 disponible en <http://www.jornada.unam.mx/2010/10/23/index.php?section=opinion&article=021a1pol>; consultada el 23 de octubre de 2010.

interna de estas dos centrales mundiales se fue transformando: en los años cincuenta operaban como instrumentos de la CIA en la llamada Guerra Fría; en 2006, estas dos centrales se disolvieron y acordaron fusionarse con sus contrapartes del sindicalismo cristiano, la Confederación Latinoamericana de Trabajadores (CLAT) y Confederación Mundial de Trabajadores (CMT) para conformar la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Confederación Sindical de las Américas (CSA).

Las carencias estructurales de UNT en materia de organización, la falta de recursos económicos y la necesidad de mantener los equilibrios internos no permitió que se convirtiera en protagonista de las nuevas centrales internacionales, en donde “compite” con la presencia de la siempre bien pertrechadas económicamente CTM y La Confederación Revolucionaria Obrera y Campesina.

Quizá la principal dificultad en este espacio internacional (CSI y CSA) sea la incompreensión del carácter y la función que juegan la CTM y la CROC en el mundo laboral mexicano. Se cree que las diferencias sustanciales con estas centrales son de carácter ideológico, como las puede tener UNT con la CNTE o con el FSM; no comprenden que cuando un grupo de trabajadoras(es) independiente decide organizarse en el centro de trabajo, la primer línea de combate que presenta la empresa es “su” sindicato, la mayoría de las veces de CTM o CROC, que son ellos los encargados de amedrentar, violentar, perseguir y hasta aterrorizar a las trabajadoras(es) independientes, convirtiéndose en la práctica en las fuerzas de choque del patrón, sin dejar atrás los aspectos jurídicos, contratos de protección patronal y cláusulas de exclusión utilizadas por ellos cotidianamente.

Laureano Cuervo, responsable de la CSI para América Latina, describe lo que para él son los puntos débiles de Unión Nacional de Trabajadores:

“Pudimos constatar, una vez más, las potencialidades de esta central para regenerar y modernizar el sindicalismo en México. Pero también constatamos los defectos que lastran a la UNT para cumplir bien con este papel: presidencia colegiada...; no tienen cede...; la toma de decisiones es lenta y dispersa por falta de centralidad.”⁷ Habría que agregar, la falta de recursos económicos para pagar las cuotas, viajes y visitas de internacionales.

Las expectativas internacionales han ido decayendo en el marco de la CSI y de la CSA, sin embargo, a nivel bilateral, donde la realidad del sindicalismo corporativo mexicano ha sido comprendida por los sindicatos extranjeros, los avances son muy importantes: se han establecido pactos de solidaridad y trabajo conjunto con AFL-CIO, la Federación Internacional de Trabajadores Metalúrgicos (FITM); Se facilitaron los

⁷ Laureano Cuervo, “Informe sobre la situación actual del sindicalismo en México”, V Foro de centrales progresistas de América Latina. México, mayo 2006.

puentes necesarios para que el SME se relacionara con el sindicalismo internacional diferente a la Federación Sindical Mundial de la cual son miembros; a través del FAT, mineros y STRM por parte de México, se estableció el espacio trinacional de solidaridad en Toronto, Canadá, con la participación de sindicatos de Canadá, Estados Unidos y México; se construyó el espacio sindical en el marco del acuerdo Unión Europea-México, en donde los sindicatos corporativos (CROM, CROC y CTM) han tenido que asistir y firmar declaraciones de censura al gobierno mexicano por la violación a la libertad y autonomía sindical; esta concesión la hicieron en aras de no perder el espacio de relación con la Confederación Sindical Europea (CSE).

Buena parte de una entrevista realizada con los representantes de la Confederación Sindical Europea (CSE), Laureano Cuerdo y Juan Moreno (octubre 2010) estuvo centrada en la incapacidad de UNT de presentar un frente común ante la embestida del neoliberalismo, lo cual nos llevó a mostrar la experiencia del Frente Nacional por la Unidad por la Autonomía Sindical (Fenuas).

La UNT se reconoce no solo minoritaria en referencia a la situación del país en materia de sindicalización independiente, sino en su capacidad, por sí sola, de enfrentar al neoliberalismo así que su política de alianzas ha promovido distintos espacios de unidad, que han sido útiles en determinadas coyunturas.

Después del rompimiento del FORO, las relaciones de UNT con el SME han sido ambivalentes: generalmente se compite por los espacios de convergencia, —marchas, mítines, declaraciones, oradores—, sin que eso signifique ni una ruptura ni una subordinación de una organización a otra. Veamos algunos ejemplos:

Cuando la UNT, el Congreso Agrario Permanente, Alianza Social (ONG) y El Barzón establecieron un pacto de apoyo mutuo formaron el Frente Sindical, Campesino y Social (que más tarde se le fue agregando Indígena y Popular), el SME y su FSM no aceptaron integrarse a la alianza, y solamente participaron algunos de sus sindicatos como observadores (FOSEM y Sindicato de la Red de Transporte Público del Distrito Federal).

La primera acción del nuevo Frente fue acompañar una huelga de hambre campesina (*El Campo no aguanta más*), con un paro de actividades por un día. La acción fue exitosa y culminó con el inicio serio de negociaciones. Como la coyuntura del movimiento campesino iba a la alza, el FSM, decidió integrarse al Frente (UNT, 2010).⁸

Las primeras reuniones semanales fueron muy productivas, pero conforme se avanzaba en la agenda que incluía desde sus orígenes la promoción de una política agropecuaria de Estado y la Reforma Laboral y Productiva, las posturas del FSM y sus

⁸ Informe de actividades del 4° Consejo nacional de representantes de UNT; disponible en <http://www.unt.org.mx/consejo4/inf8cons.htm>; consultada el 2 de Octubre de 2010.

aliados fue la de retardar el debate, anteponiendo la necesidad de definir un nuevo “proyecto de nación”, lo cual nunca pasó de discutirse la metodología. Esta situación se complicó cuando, lejos de trabajarse los consensos, se aprovecharon reuniones en donde la UNT o las organizaciones campesinas no asistían para tomar posicionamientos públicos muchas veces diferentes a las posturas de los ausentes, hasta que las organizaciones campesinas, decidieron retirarse del Frente y fueron secundados por Unión Nacional de Trabajadores.

El esfuerzo de multiplicar este frente en los estados, durante sus inicios, fructificó de tal manera que algunos frentes todavía existen en algunos estados de la república, como es el caso de Tabasco o en Aguascalientes donde las organizaciones fundadoras se aliaron con el Congreso del Trabajo del estado y la UNT se marginó definitivamente de él.

Golpe a mineros

El 19 de febrero de 2006 hubo una explosión en la mina Pasta de Conchos en el estado de Coahuila, en la cual, quedaron atrapados 65 mineros. La empresa suspendió los trabajos de rescate argumentando la situación de peligro inminente de otra explosión a pesar de que las condiciones con las cuales habían entrado a la mina los trabajadores atrapados eran las mismas.

El gobierno federal asumió la defensa de la empresa mientras que el sindicato denunció el caso como un homicidio industrial. Curiosamente de los mineros atrapados, no todos eran miembros del sindicato minero metalúrgico que dirige Napoleón Gómez Urrutia, pues algunos prestaban su servicio en calidad de subcontratados. Apenas doce días antes, empresa y sindicato habían firmado un certificado que garantizaba que las condiciones de la mina eran seguras (*Diario*, 2006)⁹. Sindicato, empresa y gobierno estaban seriamente comprometidos con la tragedia.

El gobierno retoma la ofensiva en su defensa de la empresa y rescata un conflicto administrativo interno del sindicato minero quién todavía no terminaba de repartir una indemnización de 55 millones de dólares. Gómez Urrutia es acusado de fraude y le desconoce la personalidad jurídica de secretario general del sindicato, pretende imponer a otro en el cargo, interviniendo con ello en la vida interna del sindicato, de su autonomía y la libertad sindical de sus agremiando. Napoleón Gómez Urrutia,

⁹ “Búsqueda de mineros mexicanos suspendida”, *Diario*, Ciudad Juárez, 25 de febrero, 2006.

líder cuestionado por haber heredado el cargo de su padre Napoleón Gómez Sada¹⁰ (Suverza, 2006), se convierte en víctima del régimen corporativo y en un mártir del movimiento sindical no solo mexicano, sino internacional.

Ante esta situación y aprovechando la coyuntura de una revisión salarial complicada, el SME cita en un hotel de la colonia Nápoles a la UNT, a la CROC, a la CROM, al SNTE, la COR y algunas pequeñas otras organizaciones del Congreso del Trabajo para presentar un frente común de apoyo al sindicato minero, y propone la siguiente agenda: desconocimiento del secretario del trabajo Francisco Javier Salazar; realización de un paro nacional en apoyo a los mineros; la conformación de una nueva organización sindical nacional.

La CROC, que en ese momento tenía un conflicto importante en el CT porque le negaron la presidencia del mismo, y que venía siendo apoyada por los mineros, se había lanzado al ruedo electoral apostando todo a Andrés Manuel López Obrador (AMLO), se integra a la iniciativa del SME y propone que cada una de las centrales convocadas se lance abiertamente a realizar campaña por AMLO; la CROM acepta la convocatoria y pretende realizar reuniones de esta nueva instancia en regiones del país en donde tiene dificultades; la COR se une en defensa propia “hoy son ellos, mañana seremos nosotros”; la UNT se integra al proyecto contando con muchas reservas hacia sus coyunturales aliados; el SNTE sólo observa y poco a poco deja de asistir a las reuniones.

De inmediato se conforma un grupo de trabajo para definir los alcances del nuevo frente, denominado entonces Frente Nacional por la Unidad y la Autonomía Sindical, Fenuas. En la definición de la agenda se atora la nueva instancia de organización. Mientras la UNT pugna por definir reglas claras de relación, impulsando no sólo la autonomía sino la libertad y la democracia sindical, la CROC, la CROM y la COR se limitan a la defensa de la autonomía, es decir, ninguna discusión ni propuesta en contra del contratismo de protección patronal, el corporativismo, la falta de democracia y libertad sindical: con que el gobierno no meta las manos en sus sindicatos era suficiente.

El espíritu unitario de algunos de los miembros de la UNT llegó al extremo de apoyar la propuesta de los charros, argumentando que no se puede formar un frente común bajo la condición planteada por UNT pues era tanto como exigirles el suicidio.

Los hechos pusieron a todas las organizaciones en su lugar: las posibilidades del Fenuas se mostraron cuando se manifestó en el zócalo a finales de febrero, uniendo contingentes del SNTE, CNTE, UNT, CROC, COR y CROM entre otros ayudo al SME a destrabar

¹⁰ Suverza, Alejandro, “Sindicalista de sangre azul”, *El Universal* 3 de marzo de 2006; disponible en <http://www.eluniversal.com.mx/nacion/135767.html>; consultada en 2 de octubre de 2010.

su negociación del CCT; la debilidad del nuevo Frente se mostró cuando el SME firmó de manera exitosa su revisión contractual y el mismo secretario del trabajo que había sido desconocido por el Frente apareció en fotografía felicitando a empresa y sindicato por el acuerdo; el paro de labores fue un fracaso, solo algunos contingentes de UNT fundamentalmente de tranviarios y telefonistas realizaron a un mitin el día acordado; el SME justificó la firma de su CCT para solo mandar a algunas brigadas a volantear a fuera de sus centros de trabajo; la CROC simuló emplazar a huelga por solidaridad, integrando de manera incorrecta las demandas para que estas fueran archivadas; El día de la constitución formal del Frente, el SME se presenta con una carta de deslinde de la nueva organización. Los electricistas se mantuvieron cerca, pues apenas se habían deslindado el gobierno tomó las instalaciones de Las Truchas en Lázaro Cárdenas, asesinando a dos mineros por balas de la policía. El SME termina su agonía el día que Calderón es declarado ganador de la elecciones presidenciales; la CROM, la CROC y la COR regresan, en tanto con la “cola entre las patas” al redil del CT, habían perdido su apuesta por Andrés Manuel López Obrador.

Diálogo nacional

La experiencia del Diálogo Nacional fue muy parecida al Frente Sindical Campesino Indígena, Social y Popular. Al primer Diálogo, algunos sindicatos del FSM asisten como observadores. El objetivo principal es el de abrir el abanico de alianzas estableciendo contactos con sectores de la Academia, la Iglesia comprometida con los pobres, ONG y políticos de centro.

El segundo Diálogo se realizó en Querétaro, los grupos cercanos al FSM coparon el control de todas las mesas de trabajo, boicotearon los acuerdos que no eran de su simpatía, como la Formación del Consejo Económico y Social de Estado, o simplemente borrarón las propuestas encaminadas a plantear la necesidad de una reformas jurídicas en contra del régimen corporativo de estado, por aquello de la correlación de fuerzas adversa, lo que no impidió que sí quedara la expropiación de los medios de producción, como si esto fuera más sencillo que una reforma laboral anticorporativa. Todo esto sin olvidar la agresión directa a Porfirio Muñoz Ledo, llevado por la UNT como panelista, quien recibió mentadas y un baño de café, perdiéndose el objetivo original del mismo Diálogo: ampliar el abanico de aliados en contra del neoliberalismo.

A partir del tercer Diálogo, y a pesar de que se usó el membrete de UNT para convocar, la UNT se retiró del mismo, aunque algunas organizaciones de la Unión sigue participando.

Movimiento por la Soberanía Alimentaria y Energética, los Derechos de los Trabajadores y las Libertades Democráticas.

Este movimiento se formó en enero de 2008 como parte de la política de alianzas de UNT a raíz de algunas acciones conjuntas en torno a la defensa del petróleo y en contra de la carestía de la vida y la pérdida del poder adquisitivo del salario.

El Movimiento agrupa a diversas fuerzas sociales de izquierda, que incluyen desde partidos políticos no registrados, organizaciones no gubernamentales, sindicatos obreros y organizaciones campesinas y pesqueras; pretende la restitución de la legalidad constitucional en contra del actual modelo neoliberal y su impacto social: desempleo, pobreza y la falta de libertades son constantes en detrimento de las clases marginadas y mayoritarias del campo y la ciudad.

Algunas de las organizaciones más importantes, integrantes del Movimiento por la Soberanía Alimentaria y Energética, los Derechos de los Trabajadores y las Libertades Democráticas son la Confederación Nacional Campesina; Consejo Nacional de Organismos Rurales y Pesqueros; Unión Nacional de Organizaciones Regionales, Campesinas y Autónomas; Central Campesina Independiente; Unión Campesina Democrática; Campaña Nacional en Defensa de la Soberanía Alimentaria y la Reactivación del Campo, “Sin Maíz no hay País y sin Frijol Tampoco, ¡Pon a México en tu boca!”, Unión Nacional de Trabajadores Agrícolas; Coalición Ciudadana Nacional; Diálogo Nacional, Unión Nacional de Trabajadores; Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación; Federación Nacional de Sindicatos Universitarios; Coordinadora Nacional de Sindicatos Universitarios de la Educación Superior; Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana; Frente Sindical Mexicano. Se propone (Canto, 2009):¹¹

- Convocar a todas las expresiones campesinas, sindicales, sociales, ciudadanas y al pueblo en general, agraviados por la actual política gubernamental a participar en nuestro plan de lucha.
- Construir un movimiento que se extenderá a todos estados y regiones de la República Mexicana, propiciando la articulación de estrategias y acciones entre las organizaciones participantes.
- Impulsar una alianza entre los diversos sectores sociales democráticos del país con una perspectiva de largo plazo, que inicia con la suscripción del presente Acuerdo Político.

¹¹ Manuel Canto, “Perspectivas Políticas 2009”, Conferencia dictada en el FAT el 28 de febrero de 2009.

- Promover la vinculación y solidaridad con organizaciones internacionales afines.
- Exigir al Ejecutivo Federal y convocar al Poder Legislativo, a la Conferencia Nacional de Gobernadores y a los distintos órdenes de gobierno para que conforme a sus atribuciones constitucionales resuelvan nuestras propuestas.
- Articular las principales demandas de las organizaciones campesinas, sindicales, y ciudadanas.

El Movimiento presenta sin duda un gran avance en la política de alianzas construidas a lo largo de muchos años.

Pero también presenta serias dificultades para conseguir un cambio real de la situación de los trabajadores y del régimen corporativo. La unidad de acción está limitada por las diferencias programáticas esenciales, —el SME se define por mantener el régimen laboral actual, la Confederación Nacional Campesina CNC, baluarte campesino del PRI está por la misma causa en el campo. La CNTE empuja para un cambio radical del régimen político pero manteniendo intacta la actual legislación laboral; la UNT está por la conformación de un nuevo régimen laboral democrático, con estándares de la OIT como piso y la desaparición del control corporativo.

El golpe al SME

Las elecciones internas del Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) se convirtieron en la oportunidad ideal que el gobierno esperaba para iniciar la agresión del sindicato de electricistas y su pretendida desaparición.

El escenario no era el más favorable para los trabajadores: elecciones muy cerradas, denuncias mutuas de fraude electoral, descontento de los usuarios, tanto por el servicio como por muestras de corrupción en el mismo, denuncias de venta de plazas y prestaciones, entre otras.

La pretendida disidencia encabezada por Alejandro Muñoz¹², cometió el más grave de los errores posibles de un sindicalista independiente en el sistema laboral mexicano: acudir a la STYPS para que resolviera la controversia electoral, proporcionándole a

¹² Fue tan burdo el respaldo gubernamental a Muñoz y son tan obvias las declaraciones de subordinación a Lozano, que todo hace pensar que Muñoz fue un agente de la STYPS para desestabilizar al sindicato. Durante el proceso electoral Alejandro Muñoz operó en una suite del hotel Corinto, cercano a la sede del SME, en donde llegaban de manera individual trabajadores convocados por su equipo de campaña y con dinero en mano: “un cajón lleno de billetes” diría un trabajador que acudió a verlo, en

Lozano el pretexto ideal para retirar la Toma de Nota y con ello, la personalidad jurídica de la representación sindical dejándolo en la indefensión.

Esta acción obligó al SME a reconstruir los lazos de unidad que había descuidado en los últimos meses, dejando de asistir a las reuniones y asambleas del Movimiento. Desde el sexenio de Vicente Fox se planeó la liquidación de la Luz y Fuerza del Centro (Martínez, 2009)¹³ ante las amenazas el SME recurrió a la UNT para firmar un pacto de solidaridad y apoyo mutuo; lo mismo sucedió durante la reunión en la Organización Mundial de Comercio (OMC) en Cancún donde el 7 de octubre de 2003, la alianza UNT-FSM:

- Se propone que la comisión de enlace (formada por SUTIN, STUNAM y FAT) se reúna de manera periódica, por lo menos una vez al mes.
- Para fortalecer el funcionamiento del la Alianza UNT-FSM, se propone la formación de cuatro comisiones de trabajo, encargadas de las cuestiones cotidianas de la relación:
- *Análisis Político*. Encargada de la redacción y consenso de los documentos para que estos sean presentados a los respectivos plenos para su aprobación.
- *Relación con medios de comunicación*. Responsable de organizar, planear y convocar a los medios para la difusión de los proyectos, avances y opinión.
- *Relaciones exteriores*. Responsable de mantener e intensificar las relaciones internacionales.
- *Organización y logística*. Responsable de la planeación y organización de los eventos conjuntos.
- Para operativizar a la propia Comisión de Enlace se acuerda formar una comisión técnica, responsable de la elaboración y redacción de actas y acuerdos así como para la convocatoria de las reuniones de la propia Comisión de Enlace.
- Se acuerda presentar a consideración en los respectivos plenos los presentes acuerdos.

Las únicas dos comisiones que avanzaron en el proyecto fue la de Análisis y la Organización y Logística. La primera desarrolló varias propuestas de un proyecto

entrevista con el autor, con lo que compraba votos el entrevistado asegura que Muñoz decía: “me tienes que asegurar traer al menos 10 votos más”.

¹³ Martínez, María del Pilar, “Planearon cierre de Luz y Fuerza en el 2003”, *El Economista*, disponible en <http://eleconomista.com.mx/notas-impreso/negocios/2009/10/11/planearon-cierre-luz-fuerza-2003>; consultado el 11 de octubre de 2009;

de nación que no pasó la prueba de sustentar en el papel los cambios estructurales que esos proyectos de nación requerían, el topé lo dio la discusión sobre la Reforma Laboral y la propuesta de recuperar para los trabajadores al servicio del estado, el derecho de huelga y libertad sindical que conlleva en esencia la desaparición del Apartado “B” del 123. La segunda comisión se limitó a organizar las marchas y mítines conjuntos.

Estallado el conflicto, cerrada la empresa y despedidos los casi 45 mil trabajadores, la UNT desarrolló de inmediato formas de solidaridad en la medida de las condiciones de sus miembros: algunos sindicatos hicieron aportes económicos desde 10 mil a 50 mil pesos (ASPA, FAT, MetLife, STRM, SUTIN, STUNAM entre otros); se lanzaron campañas de recolección de alimentos, y se extendieron los lazos de solidaridad con sindicatos extranjeros, —junto con SUTIN y FAT, el SME conformó el comité sindical trinacional de energía con la AFL-CIO, Congreso Laboral Canadiense (CLC), Sindicato de Comunicaciones, Energía y Papel de Canadá (CEP), Sindicato de Trabajadores Electricistas de Estados Unidos (UE); Metalúrgicos de Canadá y Estados Unidos (USW), Confederación de Nacional de Sindicatos de Quebec (CSN) entre otros. Así como el Comité Trinacional de solidaridad en Toronto, Canadá, el cual está integrado por el SME, mineros, Unión de Técnicos y Profesionistas de Petróleos Mexicanos, Telefonistas, STRM y FAT como fundadores, quedando al FAT la responsabilidad de coordinación. En diciembre de 2010 se integra formalmente la UNT y los sindicatos globales de energía, transporte, metalúrgicos y servicios. Esta instancia presenta, en enero de 2011 un plan de trabajo de movilizaciones de solidaridad con el movimiento sindical mexicano, en contra del sistema corporativo, en reivindicación de la libertad y autonomía sindical y apoyo puntal a mineros, electricistas, petroleros, llanteros (General Tire), gasolineras (FAT); telefonistas (ATENTO), y universitarios (Universidad de la Ciudad de México) y en el mes de febrero realizan movilizaciones solidarias con el sindicalismo mexicano en, al menos, 46 países de los cinco continentes.

Por otro lado, a pesar de los espacios existentes de relación, en particular el Movimiento, el SME lanzó la iniciativa la formación de la Asamblea Nacional de la Resistencia Popular, a la cual la UNT tomó con reserva, pues era mucho lo que se había avanzado en la construcción del Movimiento, quién había demostrado una gran capacidad de cabildeo en las Cámaras, y había logrado también la integración de las organizaciones sociales en un espacio que sumaba esfuerzos sin que se trastocaran ámbitos de organización.

Estallado el conflicto contra el SME, uno de los sindicatos más preocupados y por ello, de los más activos en las tareas de solidaridad fue el de telefonistas, pues un grupo de jubilados demandó, igual que Alejandro Muñoz del SME, la anulación de la Convención del STRM que modificó estatutos, creando la figura de secretario general

adjunto; la demanda pretendió el retiro de la Toma de Nota a FHJ y todo su comité, y dejar al sindicato sin representación ni personalidad jurídica.

En la UNT, no todo fue solidaridad e indignación en contra del gobierno federal; la presencia del sindicato del Seguro Social, presidente colegiado, como aliado de Lozano y la debilidad manifiesta en ese momento, de la Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación (ASSA), por un conflicto interno¹⁴ se manifestó en ese momento, con la parálisis de la Comisión Política de UNT, el cual está bajo la responsabilidad del Sindicato de Sobrecargos.

Conclusiones finales: la situación actual

La salida del sindicato del Seguro Social conmovió internamente a UNT; por un lado hubo quien lamentó la salida en la lógica de la numerosa membresía perdida, otros la valoraron de manera positiva al quedar fuera la influencia de la STPP, pues consideraban que su secretario general. La postura de UNT fue expresada en un comunicado en los siguientes términos:

La realidad es que el alejamiento del SNTSS forma parte de una tortuosa operación política promovida por las autoridades laborales, cuyo primer síntoma fue la aceptación por parte de Valdemar Gutiérrez, la mutilación de su Contrato Colectivo de Trabajo en materia de jubilaciones y pensiones, culminando con la insólita mutación que llevó a su Secretario General a convertirse en candidato a diputado federal por el partido del gobierno, tras haber coqueteado con el PRD y con el PRI.¹⁵

Pero el impacto obligó a UNT a realizar un trabajo de reflexión y diagnóstico detallado de su organización, definir con precisión su membresía y establecer una política de recaudación de fondos para la operación, que hasta el momento vienen cargando los sindicatos más sólidos financieramente hablando, sobre todo los de la presidencia colegiada.

La UNT es también un producto mismo del sindicalismo mexicano, acoge a sindicatos de muy dudosa reputación como el Sindicato Metropolitano de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo, donde la mano del Arsenio Farel, ex secretario

¹⁴ Una asamblea destituyó a Lizet Clavel como secretaria general del sindicato. El caso lo llevó a la STPS quien determinó desconocer la legalidad de la asamblea y ratificar la Toma de Nota de Clavel; meses después (octubre de 2010) la STPS negó la toma de nota de casi todo el comité, dejando exclusivamente la de la secretaria general

¹⁵ UNT, Comunicado de prensa, 19 de abril de 2010, archivo del autor.

de Trabajo y Previsión Social, desmembró la estructura democrática e independiente del sindicato para entregárselo a charrismo (López, 2010),¹⁶ y presenta una política interna muy variada en materia de elecciones sindicales internas que van desde el voto directo y secreto, hasta comités ejecutivos que trampean en las elecciones, inflan el padrón con sus *cuates* y niegan el derecho de voto a los no *cuates*, que para evitar llegar a elecciones promueven “la ampliación de periodo” como una forma de evadir la norma estatutaria que impide la reelección.

A pesar de todo ello, la UNT se ha convertido en un espacio para que todas las organizaciones del país que se sienten agraviadas por empresas, gobierno, sindicatos blancos, *charros*, o corporativos, acudan a sus plenos y reuniones en busca de apoyo y solidaridad, como los casos de Vidriera Potosí, Ilantera Continental, Asamblea Popular de los Pueblos de Oaxaca (APPO); jubilados de Ferrocarrileros, el propio SME, la CNTE; madres de familia de la guardería ABC; policías de la bancaria industrial despedidos por formar un sindicato independiente; Javier Sicilia, trabajadores de Honda; técnicos y profesionistas de Pemex y muchos más.

Las posibilidades de UNT no son tantas como podría imaginarse de una verdadera central sindical. La Unión es un gran frente, con muchos mecanismos de cohesión, tolerancia y buena capacidad de acción, pero con un cuerpo carente de centralidad —algo distinto a centralismo—, que canalice a todas sus organizaciones para actuar bajo una misma estrategia nacional; con base en su realidad, la UNT no encarna la alternativa única de resistencia al sistema, es tan solo una parte, pero importante, del movimiento social contra el neoliberalismo y el sistema corporativo de control del estado sobre la clase trabajadora.

Con la crisis o el fraude financiero de Mexicana de Aviación, que afecta de manera directa a tres sindicatos de UNT, la resistencia del SME y mineros, el picar piedra empresa por empresa para la formación de sindicatos auténticos, ninguna organización actual, sea UNT, FSM, el Movimiento, la Asamblea de Resistencia, AMLO, la Otra Campaña, puede por sí sola, derrotar al neoliberalismo y al sistema de control corporativo, pero aun juntas, ahora tampoco. Hace falta el crecimiento, desarrollo y fortalecimiento del sujeto social que pueda decidir y respaldar cualquier acción: una clase obrera autónoma, con un sindicalismo horizontal, de democracia directa, acción directa y vinculado a todos los actores sociales que luchan por ese cambio.

¹⁶ Gustavo López Laredo, “Democracia y corporativismo sindical, El caso del metro 1970-1987”, Tesis de licenciatura. ENAH. 2001.

Anexos

Anexo I

Foro: el sindicalismo ante la nación

La conformación del Foro: el sindicalismo ante la nación (FORO) representa el antecedente directo, en 1997, de la formación de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT).

El FORO, como se le conoció cotidianamente, nace de una estrategia sindical de Elba Esther Gordillo del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE); Pedro Castillo del Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) y Joel López Mayrén de la Confederación Obrera Revolucionaria (COR) para recuperar influencia en espacios políticos perdidos por la gran crisis de 1995: Gordillo y López Mayrén dentro del aparato corporativo del PRI y Castillo en el ámbito de las políticas públicas relacionadas con Luz y Fuerza del Centro. Los tres dentro de la estructura del Congreso del Trabajo (CT).

La convocatoria al primer FORO¹⁷ fue un rotundo éxito, que toma desprevenido al sindicalismo independiente, agrupado en la Coordinadora Intersindical Primero de Mayo (CIPM); los resolutivos del primer FORO y su carácter eminentemente sindical aparecen como una diferencia fundamental en las distintas organizaciones en el movimiento obrero en el país:

- Defensa del empleo.
- Defensa de la educación laica y gratuita.
- No a la privatización de empresas paraestatales.
- Aumento salarial.
- Propuesta propia de los sindicatos en materia de productividad y modernidad de las relaciones laborales.

¹⁷ Para un análisis detallado del FORO véase Hugo Azpeitia Gómez y otros, “La Unión Nacional de Trabajadores, por un nuevo pacto social”, Instituto de investigaciones jurídicas de la UNAM, disponible en <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/nuant/cont/59/cnt/cnt6.pdf>; Manuel Reyna Muñoz, “La formación de la Unión Nacional de Trabajadores: una visión hemerográfica”, Revista *SOTAVENTO*, 4/98. Instituto de Investigaciones histórico-sociales, disponible en <http://148.226.9.79:8080/dspace/bitstream/123456789/8791/2/sotav4-Pag--199-228.pdf> y Javier Rodríguez Lagunas, *El Forismo Sindical*, en B. Méndez, Luis H. y otros (coords.), *Confederaciones Obreras y Sindicatos Nacionales en México*, México, EON, UAM-A, 2005. vol 1.

- Fortalecimiento del mercado interno.
- Construcción de un nuevo “pacto nacional”.
- Construcción de un proyecto unitario de la clase obrera.

Algunos de los sindicatos miembros de la CIPM participan activamente en las dos instancias de organización: el Sindicato de Trabajadores de la UNAM (STUNAM), Frente Auténtico del Trabajo (FAT); Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Nuclear (SUTIN); y algunas corrientes de la Coordinadora Nacional de Trabajadores (CNTE), sobre todo aquellas vinculadas al Partido Revolucionario Democrata.

La CIPM fue un proyecto unitario desarrollado en el Valle de México desde el 1º de Mayo de 1995, impulsado originalmente por el sindicato de Ruta 100 y el Movimiento Proletario Independiente. Sin embargo, en su proceso, quien dominó el ámbito de la discusión no fueron los propios sindicatos sino fundamentalmente las corrientes sindicales opositoras, no solo dentro del sindicalismo corporativo, sino también en los sindicatos independientes.

La CIPM careció de una estructura que le permitiera trabajar por sectores de manera autónoma, sin descuidar los mecanismos de coordinación: los estudiantes discutían las estrategias y pretendían decidir sobre las acciones sindicales, los partidos políticos lo mismo sobre los movimientos estudiantiles y sindicales: Todo trabajo de la CIPM se ahogó en las discusiones y discursos de los francotiradores políticos hasta que terminó integrándose en el Diálogo Nacional, este último, un intento de espacio de unidad promovido primero por la UNT, las organizaciones Campesina y luego por el Frente Sindical Mexicano (FSM).

El FORO crece en posibilidades conforme se desarrolla, pues establece formas orgánicas de operación, más allá de los intentos de establecer reglamentos internos de funcionamiento. Por ejemplo, a pesar de que en el reglamento interno¹⁸ se establezca la toma de decisiones por mayoría calificada de tres cuartas de las partes, en la práctica, la toma de acuerdos se da exclusivamente por consenso. Esto significó que ante las diferentes posturas, de nada servía llegar con una mayoría apalabrada previamente, como lo hacía la Federación de Sindicatos de Bienes y Servicios (Fesebs) que se reunía el mismo día de las plenarios del FORO y tomaban acuerdos que irían a impulsar a esta reunión.

Acordado el consenso como criterio para toma de decisiones, en plenaria de secretarios generales, el trabajo en comisiones se convirtió en el espacio más importante del FORO. Las comisiones de trabajo —Comisión de Análisis Económico y Político,

¹⁸ *Reglamento básico*, Aprobado en reunión plenaria de secretarios generales del 7 de febrero de 1996, en las instalaciones del SNTSS. Zamora 8 col Condesa, México D.F. Actas FORO, archivo FAT.

Comisión de Comunicación Social, Comisión de Organización— conformadas por Delegados nombrados por cada una de las organizaciones *foristas*, que en representación institucional de su organización, son las que participan en el análisis, debate y construcción de consensos, para que a su vez, estos sean presentados, con el respaldo de todas las organizaciones participantes en comisiones, al pleno de secretarios generales para su aprobación formal.¹⁹

De esta manera se fueron construyendo todas y cada una de las decisiones, propuestas y declaraciones públicas del FORO, incluyendo la necesidad de realizar un Encuentro Nacional de organizaciones sindicales en camino a la “transformación y la unidad del sindicalismo con el conjunto del movimiento obrero nacional”.²⁰

Encuentro sindical nacional 29, 30 y 31 de enero de 1997

26 sindicatos foristas, convocaron al Encuentro Sindical Nacional para discutir fundamentalmente la Renovación y Unidad del Movimiento Sindical, incluyendo la necesidad de definir una política de alianzas, una alternativa en materia económica al neoliberalismo centrada en la activación del mercado interno en base, entre otras cosas, al necesario aumento del salario, el mejoramiento de la calidad de vida, la seguridad social, y el análisis de las diferentes “propuestas de una reforma a la legislación laboral”.²¹ Una mesa más, la cinco, exclusiva para los secretarios generales del FORO y sindicatos convocados con solo dos temas a tratar: La unidad y perspectivas del movimiento sindical y Objetivos y convocatoria a la Asamblea Nacional de los Trabajadores.

La reunión de la mesa cinco fue a puerta cerrada, sin periodistas ni personas ajenas a los secretarios generales y asesores.

El debate que se desarrolló ahí fue de buen nivel, con capacidad de discurso, propuesta y con una gran intención para la construcción de consensos.

El tema central fue la formación de una nueva central sindical nacional, formada exclusivamente por organizaciones sindicales, a diferencia de las experiencias unitarias de los últimos años, como la misma CIPM, donde se aglutinaban sindicatos, corrientes opositoras, grupos estudiantiles, partidos políticos con y sin registro, ONG, “intelectuales orgánicos” y personalidades de centro e izquierda.

¹⁹ Esta estructura y forma de operación se mantuvo en la conformación de la UNT y es en gran parte, el espacio más rico de análisis y acuerdos trascendentales hasta la fecha.

²⁰ Propuestas y resoluciones del III Foro: Seguridad Social y Justicia Social, Realizado el 28 y 29 de noviembre de 1996, México, D.F.

²¹ Convocatoria Encuentro Sindical Nacional, mesa 4. enero 29 de 1997.

El debate duró varias horas y se expresaron fundamentalmente tres posturas:

1. La urgencia de la conformación de una nueva central sindical independiente, ajena al Congreso del Trabajo (CT) y sin vínculos con los partidos políticos. Postura defendida por Fesebs, STUNAM, y SNTSS, entre otros. Es importante mencionar que para este momento, la mayoría de los sindicatos afiliados a Fesebs ya habían renunciado al CT, excepto el Sindicato Mexicano de Electricistas.
2. La de mantener el FORO como un espacio plural, de análisis y propuesta sin necesidad de estructurarse como nueva central, contando con la participación de sindicatos vinculados al CT. Esta postura fue defendida por SNTE, SME y COR entre otros.
3. Ante la inminencia de un rompimiento, el FAT propuso mantener la estructura del FORO, pero reconociendo su avance en materia de estructuración orgánica, transformándolo en una nueva central sindical.

No hubo acuerdos substantivos, pero se decidió que quienes así lo querían podían convocar a la Asamblea Nacional de Trabajadores para conformar una nueva central, mientras tanto, el FORO seguiría sus tareas de análisis, diagnóstico y propuesta sindical.

Entre febrero y noviembre de 1997, se mantuvo activo el FORO, se realizaron diversos intentos por encontrar acuerdos que impidieran el rompimiento. El último de ellos se realizó en una reunión convocada por Bertha Luján del FAT, a donde asistieron EEG, FHJ, Pedro Castillo, Joel López Mayrén, Benito Bahena, Benedicto Martínez y Jorge Robles, entre otros. La charla informal se fue transformando en un intento de definir las diferencias para encontrar la solución, pero ante la insistencia de que explicaran el porqué se negaban a participar en la formación de la nueva central, de manera intempestiva, EEG, Pedro Castillo y Mayrén se levantaron de la mesa y se retiraron (cuadro 1).

Cuadro 1. Grupo de los Nueve contra la nueva central, mejor conocido como *El Forito*

Organización	Membresía	Observaciones
SNTE	1 200 000	Elba Esther Gordillo (EEG) la voz cantante del SNTE, se presentaba como IESSA y Humberto Dávila Esquivel cubría al SNTE.

Continúa...

...continuación

FOSEM	35 000	Federación de sindicatos del Estado de México, con poca incidencia en el FORO, proveniente del sindicalismo corporativo, en estos años, se acercó mucho al PRD y concursaron por puestos de elección popular por ese partido.
COR	350 000	La COR es una de las centrales sindicales nacionales con un gran tradición de contratos de protección patronal
FSTSGEM	110 000	Comandada por Águeda Galicia Jiménez, cacique sindical del estado de Nayarit, presidencia vitalicia de la federación; maneja con mano dura los controles sobre los trabajadores del estado y municipios de su estado. La cercanía con EEG siempre le fue conveniente y un modelo a seguir.
SME ¹	46 000	Pedro Castillo, opta por una alianza con EEG para enfrentar el liderazgo de FHJ, a pesar de que el SME es uno de los principales soportes teóricos de los planteamientos de la nueva central.
CNT	25 000	El Consejo se ve obligado a definir su apoyo entre SME y la nueva central. Apuesta por los electricistas.
SINTA	10 000	Sindicato gremial del transporte, más preocupado por establecer alianzas con EEG, por su cercanía al gobierno y los favores relacionados con concesiones y permisos para sus agremiados.
SUT-Sep-esca	3 500	En este momento, el sindicato de pesca pasa por una tremenda crisis económica y una lucha por conservar su registro sindical; sucumbe a los encantos del apoyo económico de Elba Esther Gordillo.
IEESA	50	Brazo operador del SNTE en este espacio; Concertador de alianzas y proyectos dentro del FORO; Contribuye de manera importante a la elaboración de los documentos básicos de la nueva central, aun en contra de las posturas oficiales del SNTE y muy a pesar de la propia EEG.

El Forito desapareció rápidamente; el SUT-Sepesca cambió comité y se reintegró a la UNT; el SNTE se retiró y modificó estatutos para otorgar a EEG la presidencia vitalicia, mientras que el SME y el CNT en alianza con pequeños sindicatos formaron el Frente Sindical Mexicano.

Cuadro 2. Principales organizaciones convocantes para la formación de la UNT

Organización	Membresía	Observaciones
SNTSS	300 000	Antonio Rosado, secretario general durante en este periodo, a pesar de llegar de las filas del PRI, empuja la autonomía del SNTS respecto al partido oficial. Eso no implica la ausencia de relaciones sindicato – partido y cuotas políticas en todo el país: regidores, diputados federales, locales, presidentes municipales, etcétera.

STRM	52 000	Hernández Juárez vine de un enfrentamiento permanente con Elba Esther Gordillo y Fidel Velázquez dentro del PRI, que de alguna manera se trasladó al FORO y concluye con la salida de FHJ del PRI.
STUNAM	23 000	El STUNAM aparece respaldado por la Federación Nacional de Sindicatos Universitarios, que agrupa a las universidades de todo el país.
ASPA	2 500	El sindicato de pilotos aviadores juega un papel fundamental en la formación de la nueva central, sobre todo a través de la FESEBS.
SITIAVW	10 000	Sindicato independiente, miembro de la FESEBS, asesorado en materia jurídica y laboral por telefonistas.
SINTCB	6 000	Sindicato Nacional de Trabajadores del Colegio de Bachilleres
ATM	3 200	Sindicato muy activo en FESEBS, con una postura muy institucional hacia esta federación, a la que usaron como centro de acción para la salida del Congreso del Trabajo y la formación de la UNT.
ASSA	1 800	En este momento, Alejandra Barrales y FHJ presentaban un frente común tanto en FESEBS como en la formación de UNT.
STIMAHCS-FAT	35 000	El FAT aparece en el FORO a través del su sindicato nacional del metal; en la formación de la UNT participan sus 5 sindicatos nacionales y sus estructuras locales que incluyen cooperativas, uniones de vecinos, colonias populares, uniones de trabajadores informales (comerciantes ambulantes, franeleros, pepenadores, limpiabotas entre otros), y cerca de 100 sindicatos gremiales y de empresa. Pocos años después se integra de manera institucional como FAT.
COIAC	600 000	COIAC agrupa a miles de unidades campesinas (individuales y colectivas) y obreros agrícolas
SUT-NOTIMEX, STYM, SUT-COLMEX, SINTCB, SNTIACS-Dina, entre otros. ²		

El 28 de noviembre se realizó la Asamblea, conformándose así la nueva Unión Nacional de Trabajadores, donde Agustín Rodríguez del STUNAM, leyó la declaración de la nueva central, documento en el cual habían participado, por lo menos durante ocho meses, los operadores de SME, a través de su secretario del exterior, el IESA- SNTE,

COR, Consejo Nacional de Trabajadores (CNT), junto con los sindicatos de telefonistas, UNAM, Seguro Social, FAT, pilotos de aviación y sobrecargos principalmente.

Mientras el FORO se fracturaba, más de 300 sindicatos gremiales, de empresa e industriales en todo el país se integraban, en principio, a la nueva central: el Sindicato Independiente de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM), Sindicato de trabajadores de La Jornada, Central Independiente de Obreros Agrícolas y Campesinos (CIOAC), Central Campesina Cardenista (CCC), Confederación Obrera Democrática (luego CTD), el 19 de septiembre (costureras), y muchos más en todo el país.

Algunas de las características de avanzada de la naciente UNT son aún muy significativas:

- Toma de acuerdos por consenso en los plenos, a pesar de que esta forma de concertación no aparece, hasta el momento (2010), en sus estatutos.
- Autonomía en referencia a las estrategias particulares de cada sindicato.
- Presidencia Colegiada.
- No solicitar el requisito de la Toma de Nota (reconocimiento legal por parte del gobierno) para su fundación. A pesar de no tener registro, el gobierno, en sus tres poderes reconoce a la UNT como actor social y representante de un sector de la clase obrera mexicana.
- Posicionamiento de su agenda en el ámbito nacional e internacional: libertad sindical, cambio de régimen laboral, CCPP, entre otros.
- Equidad entre todos los sindicatos miembros sin importar rama industrial o membresía.
- Discusión abierta y transparente en los plenos, aun frente a la prensa.
- Solidaridad entre los distintos gremios.
- Voluntad expresa de promover la equidad de género de manera transversal.
- Presencia y alianzas internacionales.
- Capacidad de movilización.
- Capacidad de alianzas con ONG sin que éstas intervengan en la vida interna de los sindicatos.
- Está conformada exclusivamente por organizaciones sindicales obreras, servicios y campesinas.

Pero la nueva central nace también con grandes deficiencias propias de su estructura, condiciones de marginalidad que la legislación mexicana impone al sindicalismo independiente y el gran desprestigio en la opinión pública del sindicalismo mexicano:

- Falta de tradición de organización horizontal en la mayoría de los sindicatos.
- Falta de capacidad y comprensión en la necesidad organizativa de nuevos sindicatos: solo cuatro sindicatos mantienen en ese momento y de manera permanente en su agenda, la construcción de nuevos procesos de organización sindical: FAT, STRM, ASPA y Sindicato de Pilotos y Aviadores.
- Un régimen de control corporativo feroz, tenaz y que aunque pierda presencia política en las Cámaras, defiende con todo, su forma de vida y sus grandes negocios de venta de contratos de protección patronal extorción a empresas y cuotas sindicales.
- Ante el escenario de toma de acuerdos por consenso, donde la cantidad de miembros de cada sindicato y su posible número de delegados, no determinan los acuerdos, las cuotas sindicales tampoco son proporcionales al número de socios de cada sindicato.
- La alianza del SME con Elba Esther Gordillo impidió, en estos momentos (1997), la unidad de los dos grandes movimientos sindicales independientes. El SME y la CNTE se acercarán coyunturalmente a Unión Nacional de Trabajadores.
- Un sindicalismo blanco y/o corporativo “fantasma”, de protección, que es invisible a los ojos de los trabajadores y de los propios investigadores, que no aparece en las estadísticas oficiales y que aparece cada vez que un sindicato auténtico pretende demandar la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo.

Anexo II

Fortalezas de la Unión Nacional de Trabajadores

- Existe una gran tolerancia.
- Propicia la inclusión.
- Toma de acuerdos por consenso.
- Es un referente nacional obligado.
- Es un referente internacional.
- Agenda nacional.
- Independencia respecto del gobierno, partidos políticos, empresarios y clero.
- Pluralismo político.
- Regulares relaciones a nivel internacional.
- Acuerdos tomados respetando los equilibrios internos.
- Capacidad de análisis.

- Interlocución con gobiernos y partidos.
- Alianza con académicos y estudiosos del mundo del trabajo.
- Excelentes relaciones con ONG y movimientos sociales.
- Capacidad de convocatoria y movilización de nuestros contingentes.
- Referente nacional e internacional como una organización con tradición de lucha.
- Estructura nacional.
- Manejo transparente de las cuotas sindicales en las organizaciones.
- Excelente asesoría jurídica.

Debilidades de Unión Nacional de Trabajadores

- Falta de participación homogénea de las organizaciones.
- Falta de operación plena en diversas instancias.
- Métodos y estilos de trabajo no funcionales en la Presidencia, Vicepresidencias y Comisiones.
- Estructura formal muy amplia e inútil en muchos casos.
- Dificultad de operar oportuna y homogéneamente.
- Representa un sector muy minoritario del mundo laboral mexicano.
- Incapacidad de articular acciones nacionales contundentes de manera general.
- Insuficiente reflexión política y económica.
- Fuertes rasgos de inmediatez en las acciones.
- Carencia de una Política de Comunicación Social que norme las declaraciones de los presidentes colegiados y vicepresidentes.
- Celo de prestigio entre algunas organizaciones y secretarios generales.
- Escasos recursos financieros.
- Carencia de un padrón nacional actualizado y validado.
- Insuficiente solidaridad con las luchas.
- Respuesta desigual a las convocatorias a actos sindicales.
- Falta de participación de organizaciones con estructura nacional en las Uniones Estatales.
- Escasa coordinación y comunicación con las Uniones Estatales.
- Incumplimiento en acuerdos con sindicatos internacionales (CSI y CSA).
- Pocos sindicatos de industria y carencia de proyecto de sindicalización.
- Falta de un local, infraestructura y patrimonio común.
- Falta de coordinación en la representación institucional de las organizaciones en las diversas instancias.

- Estancamiento en el incremento real de membresía.
- Insuficiencia de cuadros para desarrollar las tareas.

Anexo III

Comisión Nacional Ejecutiva de UNT

<i>Tres Presidentes Colegiados</i>	<i>Francisco Hernández Juárez Agustín Rodríguez Fuentes Fernando Perfecto Cruz</i>	<i>STRM STUNAM ASPA</i>
Un Vicepresidente de organización	Mauro Arturo Zayún González	SNETNMP
Un Secretario de organización	Luis Felipe Muñoz García	Asojubi- Bancomext
Un Vicepresidente de finanzas	Luis Enrique Torres Aguirre	STYM
Un Secretario de finanzas	María Luisa Velázquez Galicia	SUNTNAFIN
Un Vicepresidente de asuntos económicos, políticos y sociales	Lizette Clavel Sánchez	ASSA
Un Secretario de asuntos económicos, políticos y sociales	V A C A N T E	
Un Vicepresidente de relaciones	José Luis Hernández Andrade	CIOAC
Un Secretario de relaciones	Jorge Robles	FAT
Un Vicepresidente de equidad y género	Martha Figueroa Heredia	STRM
Un Secretario de equidad y género	V A C A N T E	
Un Vicepresidente de comunicación social	Benedicto Martínez Orozco	FAT
Un Secretario de comunicación social	Conrado García Velasco	SUTNOTIMEX
Un Vicepresidente de formación sindical	Patricia Elena Retamoza Vega	STAUDEG
Un Secretario de formación sindical	Victor Manuel Trueba Flores	CTD
Un Vicepresidente de actas y acuerdos	Arturo Delfin Loya	SUTIN
Un Secretario de actas y acuerdos	Navarrete	IMP
Un Vicepresidente de cultura y deportes	Víctor Jaime Cervantes Rosas	SITIAVW
Un Secretario de cultura y deportes	V A C A N T E	
Un Vicepresidente de asuntos campesinos	Max Agustín Correa Hernández	CCC
Un Secretario de asuntos campesinos	V A C A N T E	

Comisión nacional autónoma de vigilancia y justicia

Benito Bahena y Lome	ATM
Aarón Urzúa	SINTCB
José María Hernández Navarrete	STAUAG
V A C A N T E	
V A C A N T E	

Anexo IV

Membresía UNT

Organización	Membresía ³	Nombre
STRM	55,000	Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana
STUNAM	24,217	Sindicato de Trabajadores de la UNAM
ASPA	2,500	Asociación Sindical de Pilotos Aviadores de México
ASSA	3,522	Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación de México
Independencia	3,000	Sindicato Nacional de Trabajadores al Servicio de las Líneas Aéreas Similares y Conexos "Independencia"
ATM	3,000	Alianza de Tranviarios de México
SITIAVW	11,390	Sindicato Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz vw de México
SUTIN	675	Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Nuclear
SNETNMP	2,300	Sindicato Nacional de Empleados y Trabajadores del Nacional Monte de Piedad
SUTNOTIMEX	255	Sindicato Único de Trabajadores de Notimex
STYM	480	Sindicato de Trabajadores Técnicos y Manuales de Estudios y Laboratorios de la Producción Cinematográfica S. y C. de la R.M.
SNTCAT	141	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Caja de Ahorros de los Telefonistas
FAT	35,000	Frente Auténtico del Trabajo
SINTS	40,000	Sindicato Independiente Nacional de Trabajadores de Salud
CTD	320	Confederación de Trabajadores Democráticos
SUNNAFIN	450	Sindicato Único Nacional de Trabajadores de Nacional Financiera

Sintrametlife	420	Sindicato de Trabajadores de Metlife
Sinudet-bancomext	550	Sindicato Nacional Único y Democrático de los Trabajadores del Banco Nacional de Comercio Exterior
Ajbancomext a.c.	750	Asociación de Jubilados del Banco Nacional de Comercio Exterior A.C.
ajupebanobras a.c.	500	Asociación de Jubilados y Pensionados de Banobras A.C.
FNJF	4,000	Federación Nacional de Jubilados Ferrocarrileros
STAUDEG	*	Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Guadalajara
STAUAG	*	Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma de Guerrero
SINTCB	2,503	Sindicato Independiente Nacional de Trabajadores del Colegio de Bachilleres
SUTCOLMEX	247	Sindicato único de Trabajadores del Colegio de México
STUANL	*	Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Nuevo León
FAAPAUDEM	*	Federación de Asociaciones Autónomas de Personal Académico de la Universidad Autónoma del Estado de México
CONTU	*	Confederación Nacional de Trabajadores Universitarios
ASPASUTN	250	Asociación de Servidores Públicos Académicos Sindicalizados de la Universidad Tecnológica de Nezahualcoyotl
SHCBDF	600	Sindicato del H. Cuerpo de Bomberos del D.F.
SNTIMP	1,000	Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto Mexicano del Petróleo
SMTSTC	*	Sindicato Metropolitano de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo
SDTPYA	650	Sindicato Democrático de Trabajadores de Pesca y Acuicultura de la Sagarpa
STALDF	*	Sindicato de Trabajadores de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal
SITRAJOR	*	Sindicato Independiente de Trabajadores de la Jornada
CSI	1,000	Coordinadora Sindical Independiente
Barzon popular	2,500	El Barzón Popular
CIOAC	400,000#	Central Independiente de Obreros Agrícolas y Campesinos
CCC	70,000#	Central Campesina Cardenista

Continúa...

...continuación

UNORCA	*	Unión Nacional de Organizaciones Regionales, Campesinas Autónomas
SNTAD	74	Sindicato Nacional de Trabajadores de Azúcares y Derivados 'Chema Martínez'

*Membresía no corroborada. Queda la celda en blanco para no generar equívocos.

La membresía de organizaciones campesinas debe tomarse con precaución porque pueden incluir a migrantes y a los miembros completos de la familia del campesino.

Anexo V

Siglas

<i>AFL-CIO</i>	<i>Federación Americana del Trabajo – Congreso de Organizaciones Industriales, por sus siglas en inglés.</i>
Abancomext a.c.	Asociación de Jubilados del Banco Nacional de Comercio Exterior A.C.
Ajupebanobras a.c.	Asociación de Jubilados y Pensionados de Banobras A.C.
ASPASUTN	Asociación de Servidores Públicos Académicos Sindicalizados de la Universidad Tecnológica de Netzahualcóyotl
APPO	Asamblea Popular de los Pueblos de Oaxaca
AMLO	Andrés Manuel López Obrador
ASPA	Asociación Sindical de Pilotos Aviadores de México
ASSA	Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación de México
ATM	Alianza de Tranviarios de México
CCC	Central Campesina Cardenista
CCPP	Contratos Colectivos de Protección Patronal
CCT	Contrato Colectivo de Trabajo
CIA	Agencia Central de Inteligencia, por sus siglas en inglés
CIOAC	Central Independiente de Obreros Agrícolas y Campesinos
CIOSL	Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres
CIPM	Coordinadora Intersindical Primero de Mayo
CLAT	Confederación Latinoamericana de Trabajadores
CLC	Congreso Laboral Canadiense

CEP	Sindicato de Comunicaciones, energía y papel de Canadá
CMT	Confederación Mundial de Trabajadores
CNC	Confederación Nacional Campesina
CSN	Confederación de nacional de Sindicatos de Quebec
CNE	Comisión Nacional Ejecutiva
CNT	Consejo Nacional de Trabajadores
CNTE	Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación
COR	Confederación Obrera Revolucionaria
Coparmex	Confederación Patronal de la República Mexicana
CROC	Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos
CSA	Confederación Sindical de las Américas
CSE	Confederación de Sindicatos Europeos
CSI	Confederación Sindical Internacional
CSI	Coordinadora Sindical Independiente
CT	Congreso del Trabajo
CTD	Confederación de Trabajadores Democráticos
CTM	Confederación de Trabajadores de México
EEG	Elba Esther Gordillo
FAAPAUDEM	Federación de Asociaciones Autónomas de Personal Académico de la Universidad Autónoma del Estado de México
FAT	Frente Auténtico del Trabajo
FENUAS	Frente Nacional por la Unidad por la Autonomía Sindical
FESEBS	Federación de Empresas de Bienes y Servicios
FHJ	Francisco Hernández Juárez
FNJF	Federación Nacional de Jubilados Ferrocarrileros
FOSEM	Federación de Organizaciones Sindicales del Estado de México
FSM	Frente Sindical Mexicano
FSTSGEM	federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio de los Gobiernos de los Estados y Municipios de la República Mexicana
FORO	FORO: El sindicalismo ante la nación
IEESA	Instituto de Estudios Educativos y Sindicales de América
Independencia	Sindicato Nacional de Trabajadores al Servicio de las Líneas Aéreas Similares y Conexos "Independencia"
ISSSTE	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado

Continúa...

...continuación

LFT	Ley Federal del Trabajo
NCL	Nueva Cultura Laboral
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ORIT	Organización Regional Interamericana de Trabajadores
PAN	Partido Acción Nacional
PRD	Partido de la Revolución Democrática
PRI	Partido Revolucionario Institucional
SITUAM	Sindicato Independiente de la Universidad Autónoma Metropolitana
SME	Sindicato Mexicano de Electricistas
STIMAHCS-FAT	Sindicato Nacional de Industria del Metal, Acero, Hierro, Conexos y Similares - FAT
SNITIACS-Dina	sindicato Nacional de la Industria Automotriz, Conexos y Similares-DINA
STUNAM	Sindicato de Trabajadores de la UNAM
STRM	Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana
SNTE	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación
SNTSS	Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social
SUT-Sepesca	sindicato Único de Trabajadores de la Secretaría de Pesca
SITIAVW	Sindicato Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz vw de México
SUTIN	Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Nuclear
SNETNMP	Sindicato Nacional de Empleados y Trabajadores del Nacional Monte de Piedad
SUTNOTIMEX	Sindicato Único de Trabajadores de Notimex
STYM	Sindicato de Trabajadores Técnicos y Manuales de Estudios y Laboratorios de la Producción Cinematográfica S. y C. de la R.M.
SNTCAT	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Caja de Ahorros de los Telefonistas
SINTS	Sindicato Independiente Nacional de Trabajadores de Salud
Sintrametlife	Sindicato de Trabajadores de Metlife
SINTCB	Sindicato Independiente Nacional de Trabajadores del Colegio de Bachilleres
Sinudet-bancomext	Sindicato Nacional Único y Democrático de los Trabajadores del Banco Nacional de Comercio Exterior
STAUEG	Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Guadalajara
STAUAG	Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma de Guerrero
STUANL	Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Nuevo León
CONTU	Confederación Nacional de Trabajadores Universitarios
SHCBDF	Sindicato del H. Cuerpo de Bomberos del D.F.

SNTAD	Sindicato Nacional de Trabajadores de Azúcares y Derivados 'Chema Martínez'
SNTIMP	Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto Mexicano del Petróleo
SMTSTC	Sindicato Metropolitano de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo
SDTPYA	Sindicato Democrático de Trabajadores de Pesca y Acuicultura de la Sagarpa
STALDF	Sindicato de Trabajadores de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
SITRAJOR	Sindicato Independiente de Trabajadores de la Jornada
SUTCOLMEX	Sindicato único de Trabajadores del Colegio de México
SUNTNAFIN	Sindicato Único Nacional de Trabajadores de Nacional Financiera
UNORCA	Unión Nacional de Organizaciones Regionales, Campesinas Autónomas
UE	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Eléctrica, Radio y Maquinaria de América
UNT	Unión Nacional de Trabajadores
USW	Sindicato metalúrgico, por sus siglas en inglés

El Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) en la coyuntura de la crisis

Edgar Belmont

Introducción

El 11 de octubre de 2009 el Poder Ejecutivo expidió el Decreto la extinción de Luz y Fuerza del Centro¹ y, con ello, el cierre de la fuente de trabajo de más de 44 mil asalariados. Horas después circuló en los medios de comunicación la promesa de mejorar la calidad del servicio, de ofrecer un mejor trato al usuario-cliente (más de 6 millones en la zona centro) y la posibilidad de recontratar entre 8 500 y 10 mil trabajadores de la extinta LYFC en función de las necesidades operativas de Comisión Federal de Electricidad (CFE), de la cualificación y las competencias de los trabajadores despedidos que hayan aceptado su liquidación. Un proceso inicial donde entran en juego no sólo el *mea culpa* de los trabajadores agremiados al Sindicato Mexicano de Electricistas (SME, fundado el 14 de diciembre de 1914) y el consentimiento a la decisión del Poder Ejecutivo, como efecto de la descalificación moral, política y laboral de la cual fueron objeto; sino también, el derecho a disentir y a oponerse a la decisión del Poder Ejecutivo.

Además de las controversias que se han creado en el terreno jurídico, político, financiero, técnico, operativo y administrativo —al momento de escribir este artículo, agosto 2010— los rezagos en el sistema eléctrico en la zona centro del país, las interrupciones en el servicio, por la vulnerabilidad de la infraestructura eléctrica y la falta de mantenimiento preventivo, se mantienen al igual que el movimiento de

¹ Poder Ejecutivo, Decreto por el que se extingue el organismo descentralizado Luz y Fuerza del Centro, 10 octubre 2009, disponible en <http://dof.gob.mx>

resistencia de poco más de 16 mil electricistas que no han aceptado la liquidación ofrecida por el Gobierno Federal (GF), quienes han reivindicado el derecho a ser escuchados y mantienen la convicción que la decisión del Ejecutivo fue injusta y arbitraria. El sentimiento de injusticia que experimentan y que expresan los trabajadores que hemos entrevistado da cuenta de las paradojas que existen detrás a) del proceso de liberalización del sector energético y la liquidación de la empresa, b) del retraimiento en el discurso oficial de las referencias simbólicas que legitiman las demandas del sector obrero en la esfera pública.²

En este sentido, el conflicto entre el SME y el GF es sintomático de las tensiones que se crean con la apertura del sector eléctrico, la reorientación de la política energética, la subordinación de los órganos de regulación sector energético a intereses privados, las presiones para modificar el “modelo” de regulación laboral del sector público y privado y por flexibilizar el mercado de trabajo: el cambio de paradigma económico (Lucena, 1999) o de las reglas del juego económico.

Más allá de la batalla mediática y la confrontación que se crea alrededor de la negativa de otorgar la toma de nota a la dirigencia del SME; haremos el esfuerzo por situar históricamente la transformación de la dinámica intrasindical y el proceso en el cual se acota el margen de negociación de las dirigencias del SME tomando en cuenta la recomposición del sindicalismo mexicano y la liberalización del sector eléctrico: el contexto de la hegemonía neoliberal y los ajustes modulados a las instituciones, al marco jurídico del sector eléctrico, a los contenidos del trabajo y del empleo y al modelo fundador de la empresa pública nacionalizada.

La complejidad del tema nos obliga, por lo menos, a señalar las *tensiones* que se configuran en la producción y el consumo del servicio público de energía eléctrica; en el terreno político con la disputa por definir la orientación de la política energética; en el terreno de la negociación contractual con la disputa por precisar los contenidos de la reestructuración de la empresa; pero también, en el terreno socio productivo con el deterioro de las condiciones en las que se produce el servicio y con los conflictos que se configuran en la relación usuario-trabajador (Belmont, 2009). Si bien el decreto de extinción de LYFC busca justificarse al hacer referencia al mérito y maltrato al usuario-cliente; poco se ha hablado, en cambio, de las repercusiones de la política energética en el espacio de trabajo, en las condiciones de trabajo y en la calidad-costo del servicio. Ello se expresa en la sobrevaloración de los indicadores de desempeño: el culto por el resultado, lo cual genera un punto ciego sobre las condiciones en las que se produce y se consume el servicio público de energía eléctrica.

² Véase las tesis desarrolladas por Axel Honnet (2006), *La société du mépris*, Gallimard, París.

Todo este escenario nos obliga a ser reflexivos y a salir de lo inmediato con el propósito de situar en su contexto histórico el conflicto entre el SME y el GF. Aunque por razones de espacio no analizaremos las diferentes controversias que se crean con el cierre de la empresa; comenzaremos señalando que el conflicto entre el GF y el SME es una prolongación de las tensiones que se crean con:

- a) La liberalización del sector eléctrico y la descapitalización de la empresa.
- b) La desmitificación de la actividad de servicio público.
- c) La desregulación del mercado energético a través de las reformas a la legislación secundaria (Ley del Servicio Público de Energía Eléctrica).
- d) El deterioro de la infraestructura energética y de las condiciones en las que se produce el servicio público de energía eléctrica en la zona centro del país.
- e) La reorientación de la política tarifaria (Tarifa Doméstica de Alto Consumo).
- f) Los conflictos que se configuraban en la barra de atención al público.

Los anteriores conflictos que ponen a prueba no sólo el proceso de trabajo, la implicación de los trabajadores en el ejercicio de su actividad; sino también, la orientación de la política tarifaria y las paradojas de la liberalización del sector eléctrico.

Ahora bien, aun cuando se arguye, en la postura del Gobierno Federal, que las razones del decreto de extinción son estrictamente financieras (al hacer referencia a costos laborales y a indicadores de desempeño) no puede omitirse la combinación de diferentes elementos en el “golpe” al SME como es, por ejemplo, la confrontación con la Secretaría del Trabajo alrededor de la autonomía sindical y la convergencia del sector empresarial y gubernamental alrededor de la Reforma Laboral. Así, en la postura oficial se combinan las tensiones creadas alrededor de la calidad-costo del servicio público, la crítica social a la burocracia sindical y las “presiones” por elevar la competitividad de la economía mexicana; en dicho esquema discursivo, la idea de poner “orden”, en nombre del interés público, esconden intereses privados, pues además de la convergencia del sector de las telecomunicaciones, existe un interés de empresas trasnacionales por la apertura del mercado de consumidores de energía eléctrica, consideramos que empresas como Iberdrola, Unión Fenosa, entre otras, controlan casi 40% del mercado de la generación de electricidad.³

³ Recientemente se otorga una concesión a Iberdrola para la instalación y operación de 220 Km de líneas de transmisión y de dos subestación eléctricas asociadas al proyecto de la central hidroeléctrica de La Yesca (Jalisco, Nayarit), Véase, El financiero, “Se adjudica empresa española contrato para red eléctrica en México”, 23 de agosto 2010, disponible en <http://www.elfinanciero.com.mx/ElFinanciero/>

El conflicto del SME y el GF es un punto en el que las presiones que se producen de “arriba hacia abajo” (conflictos en las estructuras de poder), que se integran en la llamada *agenda de la competitividad*⁴ (Reforma Energética, Reforma en el Sector de las Telecomunicaciones, Reforma Laboral, Reforma al Sistema de Salud y de Educación, Reforma Hacendaria) se combinan —paradójicamente— con las presiones que se construyen “de abajo hacia” (por ejemplo, en la barra de atención al público) alrededor de las *calidad/costo* de los servicios públicos (salud, energía, agua, transporte, etc.). Paradójico, porque a pesar de la promesa de un mejor servicio estas presiones se mantienen vivas ante la indefinición de un marco de acción compartido que de sentido a la reestructuración de la prestación del servicio público en la zona centro del país con respeto del interés colectivo; pero también, ante al malestar de los usuarios-clientes-consumidores debido a que los rezagos que prevalecen en la zona centro del país implicaría modificar el esquema de operación de Comisión Federal de Electricidad quien ha delegado —con la subcontratación— a empresas privadas la atención de las quejas o de las interrupciones en el servicio. Son múltiples, pues las contradicciones que se configuran antes y después del cierre de LYFC; en este ensayo, sin embargo, abordaremos tres aspectos con el propósito de reflexionar sobre la reconfiguración del conflicto y la resistencia del Sindicato Mexicano de Electricistas a dar por concluida la batalla por la defensa del servicio público de energía eléctrica y a poner fin a su trayectoria (95 años) como organización sindical: en el primer aspecto analizaremos la recomposición del sindicalismo mexicano con el propósito de situar el marco de acción del SME; en el segundo, las tensiones que se crean con la reestructuración del sector eléctrico y con la reorganización de la empresa pública de energía eléctrica y la fragmentación del colectivo como un elemento en la reconfiguración del conflicto con el Gobierno Federal.

Los cambios en la conflictividad laboral

El desmantelamiento de los compromisos sociopolíticos que se enmarcan en el modelo de regulación laboral mexicano se ha acentuado no sólo con la reorientación de la política laboral y con la redefinición de la acción del Estado en el mercado laboral,

Portal/cfpages/contentmgr.cfm?docId=281017&docTipo=1&orderby=docid&sortby=ASC; fecha de consulta 23 agosto.

⁴ Véase, Instituto Mexicano por la Competitividad AC. “Competitividad internacional 2009. México frente a la crisis que cambió el mundo”, [en línea] disponible en el vínculo <http://imco.org.mx/imco/detallePublicacion.do>, documento consultado el 3 marzo 2010.

sino también con las debilidades institucionales del país que dificultan el acceso a la justicia laboral ya que los ajustes a los contenidos del trabajo y del empleo suelen imponerse (no sin resistencias) en el espacio del trabajo; en la contratación y en el despido de trabajadores sin que medien las instituciones que regulan la relación capital-trabajo.

En el discurso oficial, sin embargo, la referencia a los ideales del nacionalismo revolucionario han cedido su espacio a los imperativos del nuevo orden económico (Veltz, 2000): al ideal de insertar a México a la globalización económica con el propósito de sacar provecho de las “ventajas competitivas” del país. En este contexto, la convergencia de *intereses* entre el sector empresarial y la clase política en general se refleja en el uso de las metáforas de la guerra económica, en la convocatoria a empresarios, a trabajadores y administradores de las empresas, etc., a dar la *batalla* y a asumir los *sacrificios* necesarios en defensa de la empresa y del empleo. Poco se aborda, sin embargo, los efectos del capitalismo accionario en el territorio y en lo social (Bachet, 2007). Precisamente, la batalla por el empleo es el *leitmotiv* del discurso dominante, que se refleja cuando se habla de la *agenda* por la competitividad o se hace alusión a las reformas estructurales con el objetivo de atraer inversiones y talentos en el mundo globalizado, sobre todo, en los sectores más dinámicos de la económica (rentables): energía y telecomunicación, por ejemplo.⁵

La competitividad, al apoyarse en la comparación de indicadores que “miden” el atractivo del país para detonar la inversión (algunos de los cuales se exponen en el portal de *Doing Business* del Banco Mundial)⁶ se define a partir de los costos laborales y el grado de desregulación o flexibilidad del mercado laboral; así, la descentralización de la industria y la dominación del capitalismo accionario (Moreira, 1999; Lucena, 1999; Coutrot, 2002) son dinámicas que recomponen los espacios de negociación y de conflicto; las estrategias de los actores productivos y el andamiaje institucional de cada Estado. En el empleo de estas estrategias discursivas el gobierno se deslinda de su responsabilidad.

Tesis I: el retraimiento de los referentes simbólicos del movimiento obrero y de la legitimidad de sus demandas se confronta paradójicamente con los mecanismos de control y de disciplina que se han heredado del Estado corporativo; mecanismos que han sido funcionales al sistema dado la debilidad institucional que existe en el país en cuanto al acceso a la justicia laboral aun cuando sean objeto de una crítica social; en este sentido, el desmantelamiento de los compromisos sociopolíticos que se encuadran en el modelo de regulación

⁵ *Ibidem*.

⁶ Véase el portal de *Doing Business*; disponible en <http://www.doingbusiness.org/>

laboral ha generado consentimiento, resistencias y oposiciones en función de grado de control o de autonomía de las organizaciones sindicales del poder político y económico; en el caso del SME, el retraimiento de los referentes simbólicos del movimiento obrero, dio origen a una resistencia que se expresa en la Constitución del Frente Sindical Mexicano al reivindicar la legitimidad de las aspiraciones obreras frente al discurso de la meritocracia. Por ello creemos importante analizar el caso del SME y del FSM en el marco de la recomposición del sindicalismo mexicano.

Los referentes de la empresa pública nacionalizada en el marco de acción del SME

El origen de las estructuras de representación sindical suele enmarcarse en los arreglos y compromisos sociopolíticos que se construyen alrededor del “nacionalismo revolucionario”, de las estructuras de representación del Régimen de Partido Hegemónico y del modelo de regulación laboral que simboliza el *pacto social* que pone fin al conflicto armado de la Revolución Mexicana. El reconocimiento de los intereses del sector obrero en el Sistema Político contribuyó a legitimar las estructuras de control y de dominación de la clase trabajadora; no sólo por el intercambio de recursos materiales, sino también, por el reconocimiento, por parte de la clase política y económica, de las “aspiraciones” del sector obrero.

En este contexto, los estudios sobre el sindicalismo mexicano habrían dado cuenta de la acción de los sindicatos a partir, sobre todo, del margen de negociación de los liderazgos sindicales en las estructuras de poder; de la inclusión y exclusión de éstos en el sistema político o del grado de autonomía sindical y de democracia intra e inter sindical (De la Garza [coord.], 2001). El aletargamiento de la clase obrera mexicana es una expresión no sólo de que la tradición de lucha de clases ha estado ausente en la fundación de las organizaciones sindicales creadas desde el Estado; sino también, de que la constitución de estos monopolios de representación sindical ha sido funcional desde su fundación al sistema económico y político (De la Garza, 2001b; Bensusán, 2000). Lo anterior es un punto de partida importante para comprender la recomposición del sindicalismo mexicano en el contexto de la reconversión productiva y del desmantelamiento de los compromisos sociopolíticos en el marco de la reforma del Estado y recientemente de las reformas estructurales contenidas en la llamada agenda de la competitividad.

En este sentido, la referencia a los intereses del sector obrero y al modelo de regulación laboral en el marco de acción de los electricistas hace referencia a la concepción de un orden justo al complementarse con los referentes que se construyen alrededor de la nacionalización de la empresa de energía eléctrica en 1960. Es aquí

donde se sitúa el conflicto entre el GF y el SME. La nacionalización de la industria eléctrica es un acto que, por un lado, da sentido a los objetivos de la empresa pública, primero, al ponderar la contribución del sector eléctrico en el desarrollo social y económico del país y, segundo, al subrayar que el aprovechamiento de los recursos naturales será en beneficio de la colectividad, al considerar que la electricidad es un servicio de primera necesidad que debe escapar a una lógica mercantil; y que, por el otro lado, justifica el *status* del trabajador electricista y el modelo contractual de una empresa pública integrada a partir de los imperativos técnicos y operativos que entran en juego la prestación del servicio.⁷

El acto fundador de la empresa pública nacionalizada se expresa en el proyecto de integración del sistema eléctrico; el cual se conduce por dos vías, la primera, de carácter técnico y operativo el cual se concreta con la integración de frecuencias (1972-1976) y con la interconexión de la red eléctrica a una escala nacional (1978) (salvo el subsistema eléctrico de Baja California); la segunda, de carácter político y laboral, al poner a discusión la integración de las empresas eléctricas y de sus respectivos sindicatos y contratos colectivos (De la Garza, Melgoza y otros, 1994). Sobre el “fracaso” de la integración política existen distintas versiones; en todo caso, resulta claro que la integración de las empresas no se concretiza por razones políticas, más no por razones de carácter técnico u operativo ya que para el Gobierno en turno la división entre las organizaciones sindicales era algo funcional con el propósito de ejercer un mayor control sobre el sindicato, dado el interés del SME de promover la adopción de su diseño estatuario y el reconocimiento de cláusulas relevantes como el derecho de asociación. Ahora bien, recordemos que la Ley del Servicio Público de Energía Eléctrica de 1975 dispone la liquidación de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro y que ello la coloca en un estado de incertidumbre jurídica y en un proceso de descapitalización que se traduce en la limitante para desarrollar proyectos de generación; esto hasta que en 1989, la dirigencia sindical (Jorge Sánchez, 1987-1993) negoció con el candidato de la República (Lic. Carlos Salinas de Gortari) “quitar el apellido” a la empresa y sentar las bases, en principio, para la creación de un nuevo organismo con viabilidad financiera. Dicha negociación dio pauta, sin embargo, al proceso de desregulación del sector eléctrico y a un juego político en el que la expectativa de contar con una “nueva empresa” se confronta al cambio de modelo y política energética (Melgoza y Ortega, 1998): a la desmitificación del servicio público de energía eléctrica (Belmont, 2009).

⁷ Véase, Cámara de Senadores del Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, Diario de Debates. 28 de octubre de 1960.

Ahora bien, es conveniente subrayar que la reorientación de la política pública (acción del Estado) que se observa desde la década de los setenta, con el agotamiento del modelo sustitución de importaciones (Meyer, 1994); el ascenso de la ideología neoliberal (Guillen, 2000; Ramos, 2002) la desregulación y la “despolitización” de la economía; entre otros factores, son procesos conflictivo que acota el margen de negociación de los trabajadores.

A pesar de la conflictividad de este proceso, la méritocracia y la exacerbación del individualismo se combinan con la crisis del empleo y con la recomposición del trabajo para forzar la reorganización del trabajo y la renuncia a derechos individuales y colectivos en “aras” de mantener viva la fuente de trabajo o de salvar a las empresas; las cuales, insistimos, son presentadas en el discurso oficial como las “víctimas” de la globalización económica. Aunque el margen de negociación de las organizaciones sindicales se ha restringido, su campo de acción se ha ampliado y complejizado con la dinámica económica contemporánea y con la convergencia de intereses entre la clase política y económica al promover un régimen económico que se enmarca en el ideal del libre mercado y en las reglas del capitalismo accionario.

En este sentido, las dirigencias sindicales (con menor o mayor grado de autonomía del Gobierno) han tenido que hacer frente no sólo a la recomposición del Estado y del capitalismo industrial; sino también a la recomposición de la empresa y el trabajo. A ello debemos agregar la crítica social que se ejerce a las burocracias sindicales y en general a una cultura política autoritaria. La combinación de estas dinámicas hace que los conflictos que se viven en el mundo del trabajo configuren situaciones paradójicas.⁸

⁸ Algunos de las tesis que permiten comprender la complejidad de la dinámica sindical son el estudio de De la Garza (2001) quien al analizar el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM) subraya que las dinámicas que se construyen en el espacio de trabajo trastocan también las dinámicas y las estructuras sindicales, así como la representación de intereses y la subjetividad de los trabajadores; Angélica Cuellar (2002) sigue, por su parte, que las nociones de democracia, de legitimidad y de representatividad son construcciones sociales y que detrás de las reglas formales entran también las reglas no escritas que entran en juego en las prácticas sindicales no democráticas y en los mecanismos de control que ejercen los dirigentes sindicales sobre la base trabajadora; Sánchez y Ravelo (2003) articulan, al analizar el movimiento de protesta y la restauración del poder sindical en el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, los diferentes factores que intervienen en la dinámica interna como son: el rechazo a la políticas neoliberales, las *demandas* por modernizar el Instituto Mexicano del Seguro Social y las presiones por elecciones competitivas y por transparentar la toma de decisiones. En esta tónica Alfonso Bouzas (2003) identifica, por ejemplo, *Momentos de quiebre* en la recomposición del sector bancario, en la reorganización del trabajo y de las organizaciones sindicales. Cabe señalar que un eje de análisis en el que convergen diversos estudios es el tema de democracia sindical y que al respecto Ignacio Gatica (2003) señala que la democracia sindical puede enfrentar barreras culturales e ideo-

No podemos obviar en consecuencia la complejidad del mundo del trabajo y los retos del sindicalismo en la fase actual del capitalismo. Diversos estudios en México dan cuenta de la transformación de los sindicatos en el contexto de la mundialización económica, de la crisis del régimen de partido hegemónico y de los ajustes en las estructuras sociales con los procesos de apertura e integración del mercado nacional. En este contexto, los procesos de reestructuración productiva que se experimentan en diferentes sectores motivó el desarrollo de diferentes estudios de casos que nos permiten apreciar la complejidad del escenario que enfrenta el sindicalismo mexicano: Además de ello, consideramos importante tener presente no sólo los cambios en las estructuras de la empresa y en los procesos de producción, sino también, los cambios sociales dado que los trabajadores están en la disputa por mantener en la esfera pública las reivindicaciones del sector obrero como válidas frente a un discurso que justifica la distribución de recursos a partir del mérito como criterio de justicia.

El SME en la resistencia

El Sindicato Mexicano de Electricistas es un referente importante en el espectro del sindicalismo mexicano; su trayectoria está vinculada al desarrollo de la industria eléctrica, primero, como empresa privada de capital inglés y canadiense (Mexican Light and Power Company), clave en el contexto del Porfiriato, en el modelo agroexportador y el crecimiento de la actividad industrial en la zona centro del país; segundo, como empresa pública nacionalizada (Compañía de Luz y Fuerza S.A, 1963-1974):

- a) En el contexto del nacionalismo revolucionario y del modelo de desarrollo “hacia adentro” o sustitución de importaciones (Compañía de Luz y Fuerza del Centro en liquidación, 1974-1994).
- b) En el proceso de ajustes a la política energética y tarifaria en el marco de la hegemonía neoliberal (Luz y Fuerza del Centro, 1994-2009). En estos escenarios, el SME ha mantenido una resistencia permanente en la defensa de

lógicas, mientras que para Leyva y Rodríguez (2002) la gobernabilidad democrática es, en algunos casos, un recurso de la organización para promover ajustes en el campo de la producción. En este sentido, son múltiples los elementos que se combinan en la configuración de la acción sindical y en las dinámicas intra e intersindicales, pues además de la trayectoria del sector productivo, el contexto económico y político, en la recomposición del sindicalismo y en particular del SME entran en juego el repertorio de movilización, los referentes que dan sentido a un *nosotros* colectivo (Melgoza y Motesinos, 2002) y que enmarcan la acción sindical (Belmont, 2002).

su fuente y zona de trabajo (1985, convenio de zonas con CFE), primero, en el marco del estado de liquidación de la empresa y, segundo, en el proceso de privatización del sector eléctrico y en el marco de la desmitificación del servicio público de energía eléctrica y de la “política de la despolitización” del mercado energético (Belmont, 2009).

En el repertorio de los trabajadores electricistas ambos referentes (empresa privada- empresa pública nacionalizada) se inscriben en el marco de acción colectiva, no sólo en la defensa de sus prerrogativas contractuales, sino de los compromisos sociopolíticos que se encuadran en el marco del servicio público de energía eléctrica. Por ello, el cierre de la empresa Luz y Fuerza del Centro y el “golpe” al SME son eventos sociales que van más allá del contexto inmediato como el debate presupuestal y los supuestos privilegios del trabajador electricistas, pues son actos que se inscriben en el proceso de desmantelamiento de la industria eléctrica nacional. En este sentido, los referentes identitarios y simbólicos de la empresa pública nacionalizada entran en juego en la definición y selección de estrategias y de acciones, la identidad, en este sentido, como recurso, pone a prueba el compromiso de los sujetos sociales con la acción (Dubet, 1989). Precisamente, el cierre de LYFC es un acto que pone a prueba el compromiso de los actores con el marco de acción y con los referentes identitarios de los electricistas; situación que se refleja en la fragmentación del colectivo: en las diferentes posiciones que intervienen en la eventual recontractación o la creación de la División Centro de CFE. Este escenario se complejiza si tenemos presente que los referentes que aparecen en el discurso de los electricistas se encuadran en el marco jurídico del servicio público de energía eléctrica: en los artículos 27 y 28 constitucionales, en Ley del Servicio Público de Energía Eléctrica al instituir el monopolio estatal, la empresa integrada y el *status* de los trabajadores electricistas alrededor de la actividad de servicio público de energía eléctrica, la cual es considerada un actividad estratégica al hacer referencia a los ideales de la soberanía y la seguridad energética.⁹

El marco de acción colectiva del SME integra referentes simbólicos, éticos y políticos a partir de que la intervención del Estado, en la regulación del sector energético, forma parte los compromisos sociopolíticos que se enmarcan en la Constitución Política del país. De ahí que las referencias al marco jurídico del sector eléctrico sea un elemento central en el discurso de la acción colectiva ya que desde la década de los

⁹ Véase Belmont, El debate sobre la protección del Consumo en México: Oportunidades Energético vs Tarifa Social Domestica, El cotidiano, disponible en <http://www.elcotidianoenlinea.com.mx/pdf/15707.pdf>

noventa (paradójicamente en el marco de la creación del nuevo organismo Luz y Fuerza del Centro) se observa no sólo el desmantelamiento de los compromisos sociopolíticos que se expresan en este marco jurídico y la reorganización del sector eléctrico, sino también, un deterioro de la infraestructura eléctrica y de las condiciones laborales que se traduce en diversas situaciones conflictivas dentro y fuera de la empresa. A partir de entonces el margen de negociación entre los actores es cada vez más estrecho y se observa una intensa batalla política e ideológica sobre la viabilidad de la empresa pública de energía eléctrica. Confrontación que adquiere otro matiz en el marco de la crisis financiera de 2008 y en el cambio forzado de las reglas del juego económico.

Desde su creación en 1994 Luz y Fuerza del Centro se habría convertido en un *campo* de batalla en el que se confrontan lógicas divergentes y contradictorias no sólo alrededor de los referentes de la empresa pública nacionalizada y del modelo de mercado; sino también, de la cultura de medios y la cultura de resultados. Tensiones que dificultaron la reconstrucción de un marco de acción coherente que de *sentido* a la reestructuración de la empresa pública y a la construcción de las mediaciones políticas que legitimen la reorientación y la reorganización de la prestación del servicio público de energía eléctrica frente a un proceso de deterioro de la infraestructura eléctrica; dicha confrontación, entre orientaciones divergentes, se tradujo en la descapitalización de la empresa y en el deterioro de la “calidad” del servicio. Ahora bien, aun cuando existe una reflexión de los trabajadores electricistas sobre el cierre de la empresa, las omisiones y los aciertos; la mayoría coincide en que la *forma* como procedió el Gobierno Federal en el desalojo de los trabajadores de sus centros de trabajo es un acto que les produce un sentimiento de injusticia frente a la descalificación laboral, moral y política que se construyó alrededor del trabajador electricista. Aunque es imposible por razones de espacio profundizar en este aspecto, consideramos importante situar el marco de acción del SME y del Frente Sindical Mexicano en dos ejes contextuales; primero, en la disputa que se crea alrededor de la “política de la despolitización del sector eléctrico” y segundo, en la lucha por mantener en la esfera pública las reivindicaciones del sector obrero como derechos y aspiraciones legítimas. Ambos elementos se combinan al presumir una creciente conflictividad laboral en México alrededor del mundo sindical y de las resistencias de éstos a los ajustes estructurales; situación que se combina con la crítica a las organizaciones sindicales y la dramatización que en los medios de comunicación se realizó, por ejemplo, sobre la situación financiera del organismo y las contradicciones alrededor del buen servicio: calidad y buen trato. En este sentido, sin obviar la problemática de LYFC, la estrategia de descontextualizar la producción del servicio ha creado zonas opacas que impide apreciar, por ejemplo, las repercusiones de la política energética en

el espacio de socioproductivo y en la relación de servicio, donde se ponen a prueba, además de la organización del trabajo, la disposición de recursos materiales y humanos, la orientación de la política energética e incluso tarifaria.

Lo que significa tener presente, entre otros, las inconsistencias en el terreno sociopolítico y socioproductivo; las condiciones en las que se produce el servicio y las mediaciones políticas, técnicas y operativas que intervienen en él. Basta subrayar, en cambio, que la justificación del decreto de extinción de LYFC y la alocución del Gabinete Presidencial se apoyan de la comparación de diversos indicadores o coeficientes de desempeño; entre estos, la comparación de los costos laborales con Comisión Federal de Electricidad y con empresas transnacionales,¹⁰ sin embargo, ello representa una estrategia que al descontextualizar la prestación del servicio omite el debate sobre los rezagos que prevalecen en la zona centro del país y que repercuten en la producción y el consumo del servicio público de energía eléctrica.

Dicha estrategia subraya la desestabilización o la crisis del marco fundador de la empresa pública nacionalizada y del modelo contractual de Luz y Fuerza del Centro; así como las presiones por adaptar la prestación del servicio a la combinatoria productiva calidad-precio-variedad (Durand, 2004): el dominio de juego económico sobre lo político. Hacer un balance del conflicto exige poner a discusión, por lo tanto, la atribución de responsabilidades entre la organización sindical, los trabajadores y el Gobierno Federal, estatal o municipal; pero también de los clientes de alta, media o baja tensión ya que en la relación de servicio se configuran relaciones de complicidad provocadas, en ocasiones, por el propio cliente ya sea como una resistencia a la política tarifaria, como una forma de evadir su responsabilidad con el contrato o como soluciones o un ajuste negociado (saltos) en el procedimiento.

Las *tensiones* que se crean al entrar en juego el modelo fundador de la empresa pública y el modelo de mercado se expresa en diferentes espacios; en la disputa por precisar el rol de la empresa pública en el marco de la globalización económica y la intervención del Estado en la regulación del mercado eléctrico; en los procesos de negociación contractual al debatir los contenidos de la reestructuración de la empresa; pero también en el piso y en la relación de servicio (usuario-trabajador).

Así, el modelo contractual de LYFC, los referentes de la empresa pública nacionalizada e integrada y el modelo de regulación laboral mexicano (Bensusán, 2000), entran en tensión con la reorientación de la política energética y laboral y con el re-entramamiento de los compromisos sociopolíticos que se enmarcan en el marco jurídico

¹⁰ Véase Eduardo Martínez Chombo, *Fuentes de Sobre-Costos y Distorsiones en las Empresas Eléctricas Públicas en México*, Banco de México, Documentos de Investigación, disponible en <http://www.banxico.org.mx/documents/>

constitucional; pero también, con la referencia a la méritocracia como un eje que justifica la crítica a las prerrogativas de los trabajadores del sector público. En este contexto se observa una reconfiguración de la conflictividad alrededor del Sindicato Mexicano de Electricistas que se expresa en la recomposición de su marco de acción, de manera muy sintética identificaremos tres momentos claves.

El primero se inscribe en la consigna de dar certeza jurídica a la empresa (Compañía de Luz y Fuerza del Centro en liquidación) y de sentar las bases para la constitución del nuevo organismo: Luz y Fuerza del Centro. Las expectativas son crear un organismo público descentralizado con viabilidad financiera, técnica y operativa. Este periodo es caracterizado por la concertación (Sánchez, 1990), dado el acercamiento del líder sindical (Jorge Sánchez García, 1987-1993) al entonces presidente de la República Carlos Salinas de Gortari. Estas expectativas se confrontan, sin embargo, al interés gubernamental de desregular el sector eléctrico (Reformas a la Ley de SPEE, 1992)¹¹ al giro en la política energética y a la falta de autonomía financiera y operativa. En este contexto de negociación se firma un convenio de productividad (1993) que es renegociado en el proceso de revisión contractual de 1994 al adoptar 56 indicadores de productividad y crear las Comisiones Mixtas de Productividad. Elemento central del acuerdo fue el compromiso del Gobierno Federal de absorber la deuda de la empresa con CFE (21 mil millones de pesos, aproximadamente) y de revisar, entre otros, el contrato de compra-venta de energía eléctrica entre LYFC y CFE. La falta de recursos o la indisposición de concretar dichos compromisos generaron tensiones al interior de la organización sindical al configurarse una ruptura de acuerdos previos (1997) en torno a la reestructuración de la empresa.

¹¹ Las reformas de 1992 al distinguir las actividades que son de interés público y las que no lo son; dieron origen a la creación de la Comisión Reguladora de Energía en 1995 quien se ha encargado de otorgar permisos a Productores Independientes para la generación de energía eléctrica aun cuando la propia Suprema Corte de Justicia de la Nación ha considerado que estos contravienen el texto constitucional. Actualmente, poco más del 45% de la electricidad que circula en las redes de transmisión y de distribución es producida por empresas privadas, en su mayoría de capital español. *Ley del Servicio Público de Energía Eléctrica*: Artículo 3°. No se considera servicio público: I. La generación de energía eléctrica para autoabastecimiento, cogeneración o pequeña producción; II. La generación de energía eléctrica que realicen los productores independientes para su venta a la Comisión Federal de Electricidad; III. La generación de energía eléctrica para su exportación, derivada de cogeneración, producción independiente y pequeña producción; IV. La importación de energía eléctrica por parte de personas físicas o morales, destinada exclusivamente al abastecimiento para usos propios; y V. La generación de energía eléctrica destinada a uso en emergencias derivadas de interrupciones en el servicio público de energía eléctrica [en línea] disponible en el vínculo: <http://www.cre.gob.mx/documento/46.pdf>

Frente Nacional contra la privatización de la industria eléctrica

Eléctrica

Tema 1: La vigencia del Artículo 27 Constitucional. La Lucha Contra la Privatización de la Industria

Antecedentes:

En su origen la industria eléctrica, fue establecida por capitales extranjeros, fundando empresas filiales de sus matrices extranjeras. Su principal y único objetivo fue traer un servicio moderno recién desarrollado por la humanidad para obtener un lucro particular. Por esta razón su servicio se centro en los centros urbanos e industriales que podían pagar sus caros servicios.

El desarrollo económico, industrial y de servicios de nuestro país, requiere cada vez más del servicio eléctrico de un abasto suficiente, seguro, y a bajo costo de energía eléctrica condición que no podía ser satisfecha por la industria en manos de extranjeros, razón por la cual el gobierno de Lázaro Cárdenas constituyó la Comisión Federal de Electricidad en agosto de 1937. Sin embargo, dado que los principales centros urbanos e industriales eran abastecidos por los particulares y el servicio seguía adoleciendo de las deficiencias antes mencionadas, Adolfo López Mateos nacionaliza la industria eléctrica en 1960. Con esta medida, toda la industria eléctrica existente destinada al mercado en el país queda en manos del Estado.

Los sucesivos gobiernos federales, algunos de manera firme y otros con titubeos y debilidades, canalizaron los ahorros e impuestos del pueblo mexicano, hacia la construcción de un sistema eléctrico nacional, el cual con pocas excepciones se encuentra verticalmente integrado en una red nacional, desde las centrales de generación, transmisión, distribución hasta los consumidores finales, con una cobertura cercana al total de la demanda. Hoy es imposible pensar en cualquier servicio o producto moderno que no tenga un componente de valor agregado sin la intervención de algún dispositivo eléctrico. Por ello, el servicio eléctrico debe ser incluido entre los derechos básicos del pueblo mexicano, como la alimentación, la salud, la vivienda, y la educación. Adicionalmente, en pocas décadas el petróleo y el gas dejarán de ser una fuente importante de energía y deberán ser sustituidas por fuentes alternas que se trasformarán a su vez en energía eléctrica, la cual seguirá siendo la más importante forma de provisión de energía.

EL 2 de febrero de 1999 el ex presidente Ernesto Zedillo, en una posición contraria al interés nacional y con una actitud servil al imperialismo envió a la Cámara de Senadores la iniciativa de reforma a los Artículos 27 y 28 constitucionales, con el fin de abrir la industria eléctrica mexicana a la inversión privada, especialmente la extranjera.

[...]

La política entreguista de toda la corriente neoliberal, iniciada por Ernesto Zedillo, en su frustrado intento de modificar la constitución para privatizar a la industria eléctrica, continuados por Fox; ya no habla de modificar los Artículos 27 y 28 de nuestra Carta Magna, dice que la industria no se privatizará, que solo se abrirá al capital extranjero. Su planteamiento es falaz y tramposo, en el mercado libre, los capitales transnacionales ponen de rodillas a cualquier gobierno entreguista.

[...]

Compañeras y Compañeros; sin exagerar éste es el escenario que tenemos a la vista. Este criminal propósito debemos detenerlo con la acción unida y organizada de todos los mexicanos. En este 2º Diálogo Nacional, debemos concretar todas las acciones unitarias para enfrentar al enemigo común, los neoliberales, que subordinados a los intereses del imperio preparan el golpe final a nuestra soberanía e independencia.

Fuente: 2º Diálogo Nacional, febrero de 2005 [en línea] disponible en el vínculo : <http://www.dialogo-nacional.org.mx/iipon28.html>

El segundo periodo es caracterizado por una fuerte conflictividad dado que el interés por privatizar la industria eléctrica se expresa en la iniciativa de reforma constitucional presentada por el entonces Presidente Ernesto Zedillo al Congreso de la Unión en 1999 (más adelante el ex Presidente Vicente Fox haría lo propio al someter a evaluación su iniciativa de reforma eléctrica) ahora bien, dado que no es de interés, para este ensayo, analizar el contenido de estas iniciativas, es importante resaltar que al interior del sindicato se crea un marco discursivo contestatario que condensa la oposición del SME a la privatización de la industria eléctrica y la movilización de su repertorio y recursos materiales y simbólicos. Dicha confrontación es encabezada por el entonces Secretario General Rosendo Flores Flores (1997-2005) y dio pauta a la creación del Frente Sindical Mexicano (1998), en oposición a la iniciativa de Reforma Laboral, y al Frente Nacional de Resistencia Contra la Privatización de la Industria Eléctrica (1999). El discurso de Unidad y Disciplina fue en este sentido un elemento central para confrontar las presiones de privatizar el sector eléctrico; sin embargo, dicho marco de acción entra en tensión con el deterioro de la prestación del servicio; entre otras razones, porque impera una falta de voluntad política para reconstruir los consensos internos y externos que dieran paso a una reestructuración del servicio; ello no es, sin embargo, responsabilidad exclusiva de la Dirigencia sindical y de la Comisión de Trabajo (representaciones departamentales) ya que desde el Congreso tampoco se construyeron los acuerdos o las mediaciones políticas que contribuyera a dar sentido a la modernización del servicio público. Tales tensiones se expresaban al interior del sindicato ya que antes de concluir el periodo de Rosendo Flores circulaba, al interior de la organización sindical, la tesis de que la defensa de la industria eléctrica nacional pasaba también por la reestructuración de la prestación del servicio público o la idea de que una empresa sin sindicato puede existir, pero no a la inversa. Estas tensiones se producían también desde “afuera” de la organización sindical ya que si bien se acepta la consigna de “no a la privatización”, la “mala calidad del servicio” y el “maltrato” al cliente iban en contrasentido.

Frente sindical mexicano

Declaración de Principios

El Frente Sindical Mexicano nació en el mes de agosto de 1998, como una convergencia promotora de la unidad de los trabajadores, organizaciones sindicales y sociales, para rechazar y combatir la reforma regresiva y empresarial de la Legislación social del trabajo, impulsada por el Gobierno mexicano, en complicidad con los grandes capitalistas y organismos financieros nacionales e internacionales.

Al cabo del tiempo, el Frente extendió sus banderas de lucha a la defensa del patrimonio nacional contra los intentos privatizadores del Estado en la industria eléctrica, los hidrocarburos y otras fuentes de energía, cubriendo estas grandes movilizaciones una etapa histórica que continúa vigente y da legitimidad y razón de ser a su existencia y propósitos.

Una de las premisas fundamentales para el mejoramiento de las condiciones laborales y de vida de la clase trabajadora es la unidad política, ideológica y organizativa de sus filas, entendida ésta no solamente como un medio, sino que también, como un principio y un objetivo a conseguir, por ello, el Frente impulsará la unidad sindical de los trabajadores en la promoción, protección y constante mejoramiento de sus derechos humanos individuales, colectivos y sociales.

[...] El Frente defenderá la independencia y soberanía de la nación como factor fundamental para que el Estado mexicano recupere su carácter social y sea el rector indiscutible del desarrollo económico, político y cultural (ciencia, arte, educación y tecnología), de nuestra nación y se pronunciará contra la política privatizadora y enajenante que el neoliberalismo impone a los pueblos y naciones de la tierra.

En este contexto, el Frente desarrollará y difundirá la conciencia y cultura de clase de los trabajadores, en la reivindicación del trabajo como fuente de toda riqueza y en la importancia histórica de los sindicatos y demás organizaciones de la clase trabajadora.

La defensa permanente de los derechos y demandas legítimas de los trabajadores y la conquista de otros nuevos derechos será el eje de actividad del Frente, quien normará sus acciones sobre la base de exigir el cumplimiento de los principios y derechos del trabajo establecidos en la Ley vigente, favorables a la clase obrera y derivados de la primera declaración constitucional de derechos sociales e históricos, particularmente del Artículo 123 constitucional original, obra del Constituyente de 1917 y los establecidos en los tratados y convenios internacionales.

El derecho a un trabajo digno (empleo para todos) será consigna y demanda permanente del Frente, así como la necesidad inaplazable de que existan salarios constitucionales que correspondan al costo de la vida real y a una justa retribución del esfuerzo productivo que cada persona realiza en su trabajo.

[...] La renovación y reconstrucción del sindicalismo que defendemos combatirá el sectarismo, el economicismo, la corrupción y otros vicios o errores que se han gestado a lo largo de la historia del movimiento sindical nacional, para cuyo efecto trabajaremos constantemente en la educación sindical en general y, en particular, en la formación de cuadros sindicales, estimulando la combinación de sectores y fuerzas, principalmente las mujeres y los jóvenes, para que se formen bajo una visión patriótica y revolucionaria, capaz de tener en permanente movimiento y lucha a los trabajadores en defensa de sus intereses y los de la nación.

Promoverá el respeto a los derechos colectivos de libertad sindical, derecho de huelga y contratación colectiva y combatirá la existencia del sindicalismo corporativo de cualquier especie, los sindicatos blancos o patronales, los contratos de protección y, en general, cualquier forma de simulación que vulnere los intereses de los trabajadores, con independencia política y orgánica del Gobierno, los partidos políticos, los patrones y las iglesias.
[...]

Fuente: Secretaría del Exterior del Sindicato Mexicano de Electricistas.

Tales tensiones se expresarían en el procesos electoral de 2005 y darían pauta a un giro discursivo al colocar en el centro del debate la disputa por la viabilidad técnica, financiera y operativa de la empresa. Correspondería ahora a Martín Esparza Flores, como Secretario General, buscar los consensos internos y externos que dieran variabilidad a la empresa. Como parte de las acciones emprendidas, la Dirección Sindical recurrió, como punto de apoyo, a un convenio de colaboración con el Instituto Politécnico Nacional para emprender la reingeniería de los procesos de trabajo a través de una metodología que “forzara”, en cierto sentido, la construcción de consensos al interior del sindicato dado las resistencias a integrar materia de trabajo en los departamentos con duplicidad de labores. Dicho convenio, entre otras acciones, serian iniciativa del sindicato y no de la Administración de la empresa. Entre otras acciones está, por ejemplo, regresar a las Juntas de Gobierno aun cuando se sabía que la representación sindical numéricamente es menor a la representación gubernamental. Ahora bien, tales esfuerzos se confrontan a una lógica dominante integrada en la posición gubernamental al evaluar el desempeño en función de los costos laborales y el conjunto de indicadores de desempeño; además de la satisfacción cliente, elementos que son empleados por el Poder Ejecutivo, como punto de apoyo, en la justificación del decreto de extinción y en la descontextualización de la producción del servicio. Estas tensiones se expresarían en el proceso de revisión contractual de 2008 ya que las negociaciones tendrían lugar en las estructuras de decisión de alto nivel a pocas horas de concluir el plazo (16 de marzo); el resultado fue el convenio de productividad (2008-2012) en el cual se establecen las: “bases para el incremento de la productividad y competitividad del organismo, siempre con pleno respeto a los derechos de los trabajadores, como un elemento fundamental para lograr la eficiencia en sus procesos productivos”. Un conjunto de indicadores a alcanzar en un plazo de 4 años; entre otras acciones estratégicos para dar viabilidad a la empresa como: realizar los estudios de factibilidad para ampliar los servicios de la empresa al tomar en cuenta la convergencia del sector eléctrico con el sector de telecomunicaciones; continuar con los trabajos de reingeniería de los procesos de trabajo con el apoyo del Instituto Politécnico Nacional y revisar los convenios departamentales. En este contexto, el

conflicto entre la cultura de medios y la cultura de resultados se expresa con mayor agudeza; es decir, si bien es cierto la necesidad de corregir los problemas estructurales de la empresa; la *solución* para mejorar el servicio pondrían en juego no sólo la voluntad de las partes (del Poder Ejecutivo, de la cuerpo Administración de la empresa, de la dirigencia sindical y de los representantes departamentales); sino también, las tensiones que se configuran entre el modelo de mercado y los referentes del servicio público de energía eléctrica.

Así, desde la perspectiva de la dirigencia sindical y de la Comisión de Trabajo, el convenio obligaba al Gobierno Federal a inyectar los recursos financieros y tecnológicos necesarios en el curso de la reestructuración de la empresa y la modernización de la infraestructura eléctrica; para el Gobierno Federal, en cambio, dichos recursos tendrían que obtenerse de la energía no facturada o la reducción de pérdidas técnicas y no técnicas, arguyendo que los indicadores de desempeño obligan a hacer los ajustes a los procesos de trabajo en aras de reducir los costos laborales y de eficientar los procesos de trabajo. Sin embargo, la postura gubernamental, centrada en la evaluación del resultado, entra en conflicto con la promesa de un mejor servicio dado que en la organización del mismo intervienen los imperativos técnicos y operativos del sector eléctrico (condiciones de la infraestructura eléctrica, estado del equipo: transformadores, subestaciones, etcétera).

La ruptura de estos compromisos se produjo de manera sorpresiva aun cuando mediáticamente se anunciaba un conflicto de envergadura entre el Gobierno Federal y el Sindicato Mexicano de Electricistas; a ello se suma —presumiblemente— las presiones derivadas del conflicto de intereses que existe alrededor de la infraestructura de fibra óptica de la extinta Luz y Fuerza del Centro (su interconexión con la red de Comisión Federal de Electricidad) y el arrendamiento de la infraestructura a empresas privadas de telecomunicaciones. Es sabido que el Sindicato Mexicano de Electricistas se habría opuesto a la interconexión de la red de fibra óptica con la expectativa de crear (al igual que en el caso de CFE: CFE telecom) una filial de telecomunicaciones encargada del tendido y de la operación de la red de fibra óptica; así como de explorar la posibilidad de prestar el servicio de triple play (transmisión de voz, datos e imagen) en la zona centro del país como una posible solución a los problemas financieros de la empresa; expectativa que se encuadra en el convenio de productividad que hemos citado y en el proyecto, presentado a la Secretaría de Comunicaciones y Transportes (30 de junio 2009) en el que se solicita la concesión de la red de fibra óptica para expandir los servicios de LYFC en la rama de telecomunicaciones. Dicho proyecto habría sido presentado y negociado con antelación, en los procesos de revisión contractual de 2006 y de 2008, por el Departamento de Telecomunicaciones; como anécdota, en la revisión contractual de 2008, los trabajadores de esta área realizaron ajustes al dispositivo PLC

(Power Line Communication) logrando una conexión telefónica por la red eléctrica entre el auditorio de la empresa LYFC, donde se llevan a cabo “las pláticas” de negociación, y el edificio sindical del Sindicato Mexicano de Electricistas.

Resulta evidente que la conversión del servicio público al modelo de mercado como un proceso en curso, inacabado y conflictivo, se ha caracterizado por la incapacidad de la clase política y de los actores protagónicos de reconstruir las *mediaciones políticas* que den sentido a la reorganización de la empresa (De Terssac, 2006); incapacidad que se expresa en la disputa ideológica y en la dificultad, a estas alturas, de precisar y clarificar el rol de la empresa pública de energía eléctrica en el actual contexto económico y en el vacío del poder público para imponer a empresas públicas, privadas o sociales que intervienen en el sector energético, el respeto de las *misiones* del servicio público de energía eléctrica.

Ahora bien, aunque son múltiples los aspectos que se intervienen en la reconfiguración del conflicto entre el Gobierno Federal y el Sindicato de Electricistas; estos “pasan” a un segundo plano cuando aparece la consigna de la meritocracia: “se lo merecían” al describir situaciones conflictivas: “las largas filas para el cobro de la factura”, el “maltrato”, etc. Situaciones que, sin embargo, prevalecen frente a las inconsistencias de la política energética y los rezagos que existen en la operación del sistema central.

Ante tales contradicciones, los usuarios han promovido acciones colectivas como el cierre de avenidas o la realización de foros de información sobre la situación del conflicto y los problemas operativos en las más diversas zonas habitacional.

A pesar de que el “golpe” al SME es considerado por ex trabajadores entrevistados como una acción demoledora que se expresa en la fragmentación del colectivo, este conflicto puede entenderse como una prolongación de la disputa que se expresa alrededor de:

- a) El rol social y económico de la empresa pública en el contexto económico de economía globalizada.
- b) La política energética neoliberal.
 - i. Los límites que impone el marco constitucional.
 - ii. Las *misiones* del servicio público de energía eléctrica.
- c) Los límites que impone el marco constitucional.
- d) Las *misiones* del servicio público de energía eléctrica.
- e) La regulación del sector energético como una actividad estratégica para el desarrollo económico y social.

- f) El juego entre el interés privado y el interés público dada la falta de autonomía de la Comisión Reguladora de Energía.
- g) Las presiones de empresas trasnacionales por abrir el mercado de consumidores.
- h) Los contenidos de la reestructuración de la empresa y de los criterios que orientan la modernización del servicio público de energía eléctrica.
- i) Los objetivos de la empresa pública en una perspectiva de largo plazo.
- j) El modelo contractual de LyFC.
- k) Los imperativos de la flexibilidad laboral.
- l) Del modelo objetivos/resultados y la presiones por reducir costos laborales, entre otros.

La dificultad por reconstruir las mediaciones políticas que legitimaran la reestructuración de la empresa se manifiesta en la indefinición del proyecto de la empresa pública ya que la falta de referentes en el largo plazo repercute en la orientación del trabajo y en el vínculo del trabajador con su actividad, con el colectivo de trabajo y con el público usuario.

Así, el margen de negociación de las dirigencias sindicales se habría reducido al mismo tiempo que el proyecto de la empresa pública nacionalizada se venía acotando con la pasividad del Poder Legislativo, al punto que cuando se hablaba del proyecto de la empresa se tenía en mente el Programa de Obras e Inversiones; acotar el proyecto de la empresa al presupuesto anual significa no sólo el dominio de la lógica de corto plazo, sino también que el trabajo se orienta en situaciones de emergencia. Ello explica, en parte, las tensiones creadas alrededor de la promesa de un buen servicio ya que se continúa trabajando en situaciones de emergencia y no en un programa preventivo. Otro elemento que interviene en la recomposición del conflicto es, lo que hemos llamado en otro artículo, la “ruptura” de las fronteras de los procesos de negociación contractual, ya que la legitimidad de las demandas de los trabajadores electricistas, en los últimos procesos de revisión contractual, se ponía a prueba dentro y fuera del “auditorio” de la empresa. Al analizar con detalle éstos observamos que diversos medios de comunicación cuestionaban las demandas presentadas por los electricistas; lo cual mermaba la imagen de la organización sindical frente al público: cliente, contribuyente, ciudadano.

Dicha estrategia permite explicar parcialmente el consentimiento que se creó al interior del sindicato en un franja de trabajadores que se sentían a sí mismos “responsables” de su situación y el juego que se creó alrededor de la liquidación, recontractación y alternativas de reconversión productiva propuestas por el Gobierno Federal. Dicho juego merece ser tratado en otro momento con el objetivo de abordar el consentimiento, la resistencia y la oposición que se crea alrededor del caso de Luz y

Fuerza del Centro. Ahora bien, otro elemento que interviene en la reconfiguración del conflicto es la fragmentación del colectivo motivado por un proceso electoral y los excesos de la autoridad laboral: trataremos de identificar las posiciones que se configuran alrededor del SME después de que el Poder Ejecutivo decretara el cierre de la empresa.

La fragmentación del colectivo del SME y los procesos de negociación

La fragmentación del colectivo es un elemento que interviene en la recomposición del conflicto; sin embargo, tenemos que considerar que la ruptura de compromisos en el seno de la organización sindical es expresión también de las tensiones creadas con la recomposición del servicio público de energía pública y de la disputa (entre la clase política del SME) por el control de los recursos sindicales y por definir la orientación estratégica de la organización sindical. En párrafos anteriores subrayamos que los referentes identitarios, en el caso del SME, guardan una relación estrecha con su marco de acción colectiva y que en ese sentido la identidad representa un *compromiso social* con la acción. Precisamente, queda claro desde hace tiempo que el SME, como cualquier otra organización no es un actores homogéneo y que en su seno convergen distintas lógicas en la definición y selección de acciones (Belmont, 2002); sin embargo, el marco estatutario no sólo provén mecanismo de control y disciplina para asegurar la participación, sino que es parte medular dentro de los compromisos previos que atan la participación de los agremiados en la defensa de los intereses colectivos.

Tesis II. Las tensiones que se crean alrededor de la disputa por la viabilidad técnica, operativa y financiera de la empresa (Convenio de Productividad, 2008) se expresaron, con mayor agudeza, en el proceso electoral de 2009; sin embargo, estas se combina con la fractura de la clase política del SME ante la pérdida de confianza en los mecanismos que regulan la distribución de poder y de recursos al interior del sindicato y con la ruptura del marco estatutario; es decir, de compromisos previos (Elster, 2002) que atan el comportamiento de la agremiados al SME.

En este sentido es relevante analizar la ruptura de tales compromisos y del marco estatutario, como un elemento que incide en la fragmentación del colectivo y en la configuración de las distintas posiciones que interviene después del cierre de la empresa, no sólo en la disputa por los recursos y los bienes de la organización sindical; sino en la disputa por encabezar la negociación con el Gobierno Federal ante la

eventual creación de la zona centro de Comisión Federal de Electricidad, proceso que se complica debido a la resistencia del Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana a contratar personal afiliado al Sindicato Mexicano de Electricistas. De ahí que alrededor de estos escenarios entran en juego la oposición y el consentimiento a la postura gubernamental y la afiliación al SME en la negociación que se lleva a cabo actualmente ante la posibilidad de crear un nuevo organismo o la División de CFE en la zona centro del país; proceso que se complejiza dado que el SUTERM es un actor que interviene. Cabe aclarar que las ideas que aquí presentamos están en construcción al formar parte de las tesis centrales que orientan nuestro trabajo de campo.

La ruptura de compromisos previos y los excesos de la autoridad laboral

Si bien es cierto que el SME como cualquier otro sindicato no es un actor colectivo homogéneo ya que en él convergen posiciones divergentes, debemos interrogarnos sobre la fragmentación del colectivo, la ruptura del marco estatutario y de compromisos internos; aspectos que preocupan a las organizaciones sindicales con un mayor grado de participación gremial que enfrenta escenarios y situaciones paralelas al ser objeto de la crítica social y de una ofensiva en la que convergen el interés del sector empresarial y gubernamental. La ruptura al interior del SME es un proceso mucho más complejo dado que en él coincide un conflicto intergeneracional que se expresa en las elecciones del 2009, la reducción del margen de maniobra de la dirigencia sindical frente a las tensiones creadas por el cambio en la política energética y el interés gubernamental por hacer “ajustes” en el sector energético en el marco de las reformas estructurales anunciadas en el tercer informe de Gobierno. De ahí que la coyuntura interna del SME fuera vista como una “oportunidad” por la autoridad laboral para mermar la capacidad de movilización de dicha organización ante el eventual cierre de Luz y Fuerza del Centro. Para contextualizar este proceso existen tres momentos clave que debemos articular.

El primero son las elecciones sindicales de 2009 cuando se pone en juego, además del principal puesto de la dirección sindical (la Secretaría General), la definición de los contenidos de la agenda sindical y el control del aparato de representación y de los recursos financieros de la organización. Aunque han existido antecedentes de elecciones competitivas los actores en competencia solían hacer referencia al marco estatutario y el discurso de la unidad en nombre del interés de la organización. Un

dato relevante es que la campaña electoral, ríspida y caracterizada por la descalificación, ocupó a medios de la prensa escrita acentuando, como un efecto no deseado, la crítica social a los “secretos de familia” que eran ventilados en la prensa; desde la perspectiva del grupo disidente (Unidad y Transparencia Sindical), la falta de transparencia en el manejo de los recursos financieros de la organización (cuota sindical) y la violación del procedimiento electoral justificaban la intervención de la autoridad para calificar la validez de las elecciones. Desde la perspectiva del grupo oficial, el proceso electoral no fue impugnado en tiempo y forma por los representantes de la planilla contendiente y la validez del proceso sería avalado verbalmente al final del escrutinio. El punto más álgido de la confrontación se produjo cuando los escrutadores de la planilla Transparencia Sindical se negaron a firmar el Acta de Escrutinio. Dicho acto tiene una significación importante ya que no sólo entran en juego el respeto de las reglas (escritas y no escritas), sino también las prácticas sindicales y los significados compartidos que mantenían unida a la comunidad política electricista (Melgoza y Montesinos, 2002 ; Belmont, 2002). En este sentido, la pérdida de confianza en las reglas instituidas (formales e informales) y la fractura interna entre la clase política del SME pone en juego los referentes identitarios de los electricistas y el compromiso social con el repertorio y los recursos simbólicos que se movilizan en el movimiento de resistencia. En este sentido, el cierre de LYFC más que poner en evidencia el *mito* de la unidad y de la disciplina es un acto que pone a prueba los referentes identitarios de los electricistas y el vínculo subjetivo del trabajador despedido con el tipo de acción (entre la oposición y el consentimiento) que se configura en el interés de restablecer el lazo con el trabajo. Un elemento importante a considerar es el proceso de descalificación de los electricistas que opera en los medios de comunicación ya que antes de decretarse el cierre de LYFC, el SME es objeto de una crítica que es instrumentalizada por el Secretario del Trabajo (Javier Lozano) al justificar la negativa de otorgar la “Toma de Nota” argumentando irregularidades en el proceso electoral y al resaltar la “voluntad” del gobierno para poner “orden” en el sector eléctrico. Los excesos de la autoridad laboral se expresa en que la Toma de Nota es mecanismo de control y disciplina que “evalúa” el comportamiento y la afiliación de las dirigencias sindicales a la política gubernamental; sin omitir, la necesidad de democratizar las organizaciones sindicales, el marco discursivo del Gobierno Federal apuntala la paradoja que se construye con el retraimiento de la esfera pública de las referencias simbólicas del movimiento obrero aun cuando las estructuras de control sobre los trabajadores permanecen. Los efectos (deseados o no) que se producen con la ruptura del marco estatutario y con la instrumentalización de la crítica a las organizaciones sindicales se combinan también con la evaluación de la calidad-costos del servicio público de energía eléctrica y con la crítica al control de las organizaciones

sindicales sobre los “ingresos” a la empresa pública al ponerse como contrapeso la evaluación de las “competencias” laborales y el mérito de los trabajadores. En este escenario mediático, el conflicto interno se llevó a otros ámbitos, al hacer referencia al cliente insatisfecho, al ciudadano y contribuyente: “Incumple el SME en productividad: No conformes con desquiciar el tráfico con sus protestas y bloqueos, el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) sólo ha cumplido con menos de la mitad de las metas de productividad a las que se comprometió hace poco más de un año”.

Entrevista Radiofónica, *En los tiempos de la radio*, al Secretario del Trabajo, Lic. Javier Lozano, fecha, 6 de octubre 2009.

Srio. del Trabajo: Van a decir que ésa es la intención (negar la toma de nota), que queremos privatizar [...] entonces todo este tipo de hipótesis, de conjeturas que se hacen en torno a una decisión estrictamente administrativa y registral, como la que tiene a su cargo la Secretaría del Trabajo, son para esconder lo que es evidente: Que había una serie de abusos e irregularidades. Que pensaron que como cada año podían pasar por la puerta grande sin que nadie se volteara a verlos, y pues en esta ocasión sí nos volteamos, sí los vimos y sí los páramos.

Conductor: No, y qué bueno que no les tiemble la mano, porque ya, yo creo que **son otros tiempos** y pues algo distinto tiene que pasar. Porque si supuestamente Compañía de Luz Y Fuerza del Centro es una empresa pública de todos los mexicanos, que es lo que defiende el señor Martín Esparza y los quién sabe cuántos miles de trabajadores, pues hay una especie de cinismo y contradicción, porque contra la gente que recibimos este pésimo servicio es la que más padece. ¿Por qué no hacen una encuesta a ver qué tan contentos estamos pues 20... 30 millones de mexicanos con el servicio Luz y Fuerza del Centro?

Srio. del Trabajo: Pues sí, la red, y además con ese subsidio, con esas transferencias se está manteniendo a todo el organismo, pero, también se está pagando esa nómina y no es para que hagan movilizaciones, plantones, ni para que utilicen los vehículos del organismo para esos fines y los distraigan de lo que es la prestación de un servicio público.

Fuente: Versión estenográfica. Cuaderno de campo.

El segundo elemento que interviene en la reconfiguración del conflicto es la intervención del Secretario del Trabajo en el conflicto intrasindical —como preludeo del conflicto derivado del cierre de Luz y Fuerza del Centro— y el rol de la dependencia en los 3 procesos o programas de liquidación voluntaria de los trabajadores despedidos; sobre el primer aspecto resulta evidente que la negativa de la “toma de nota” se convirtió en un hecho conveniente en las estrategias del Gobierno a partir de que la dirigencia del sindicato no cuenta con personalidad jurídica que valide los procesos de negociación de los electricistas toda vez que la autoridad

laboral ha desconocido, hasta el momento, la elección del Secretario General del SME en la Asamblea General extraordinaria electoral del 12 Julio de 2010. Sobre el segundo aspecto es importante resaltar los procesos de indemnización instrumentalizados por el gabinete presidencial en tres momentos clave, primero, en el marco del decreto de extinción de la empresa y de las expectativas creadas alrededor de la creación de empresas subcontratadas (preferencialmente) por Comisión Federal de Electricidad (en áreas no sustantivas) y de la recontractación de trabajadores operativos para asegurar la continuidad del servicio en la zona centro; segundo, en el marco de la negación del amparo interpuesto por el SME contra el decreto de extinción de la empresa (11 diciembre 2009, Juez Primero de Distrito del Centro Auxiliar de la Primera Región) y tercero, al darse a conocer el fallo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación sobre la constitucionalidad del decreto de extinción (5 de julio de 2010) y de la negativa de otorgar amparo al SME contra la resolución de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) donde se niega dar trámite al procedimiento de huelga presentado por el SME (20 de agosto de 2010, Juez Sexto de Distrito en Materia de Trabajo en el Distrito Federal).

Total de trabajadores LYFC 2009

Número de Trabajadores antes del 11 de octubre 2009: 44 mil 514		
Primera etapa de liquidación.	Del 14 de octubre al 14 de noviembre de 2009.	De acuerdo a la STPS, al 30 de agosto de 2010 28 733 (poco más de 64%) ex trabajadores recibieron su liquidación con bono adicional. Fuente, STPS, Boletín de Prensa 139,
Segunda etapa de liquidación.	Del 26 de noviembre al 23 de diciembre 2009	
Tercera etapa de liquidación.	Del 15 julio de 2010 al 30 de agosto de 2010.	

Fuente: elaborado con diversos comunicados de prensa de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, STPS, *Boletín de prensa*, 139; disponible en <http://www.stps.gob.mx>

Frente a estos escenarios, los trabajadores despedidos se encuentran en la búsqueda de restablecer el vínculo con el trabajo y poco más de 16 mil trabajadores decidieron permanecen en el movimiento de resistencia (encabezada por Martín Esparza Flores) y mantener el proceso de negociación por la vía política. Ahora, si bien es cierto el proceso de negociación sobre la reorganización del servicio público de energía eléctrica se mantiene en curso, en el desarrollo de la acción colectiva intervienen múltiples racionalidades que son materia de otro texto.

Alocuciones del Secretario del Trabajo: El juego de la recontratación

Secretario del Trabajo, Lic. Javier Lozano [entrevista, *Noticias mvs, Carmen Aristegui*, 13 octubre 2009]: Mira, lo que ocurre es que el cálculo que se ha hecho en ocasiones de cómo podría funcionar una empresa de clase mundial en la zona centro del país para el suministro, o con la misma área de cobertura, el número que se obtiene desde el punto de vista teórico es que podría funcionar entre ocho mil 500 y 10 mil personas, insisto, con características, o niveles, o estándares de calidad de clase mundial. Entonces ese cálculo es el que se hace para comparar los niveles de eficiencia o no que tenía Luz y Fuerza del Centro o que tiene Comisión Federal de Electricidad, pero eso es muy distinto a la realidad que en este momento tenemos aquí para la prestación de ese servicio y que se tiene que hacer una transición para que lleguemos a esos estándares de calidad. Por lo tanto en esa transición necesitaríamos más gente para operar el sistema eléctrico en la zona centro del país.

[Entrevista, *En los tiempos de la radio*, Oscar Mario Beteta, 9 noviembre 2009]: ...casi ocho mil ex trabajadores han expresado su interés, han presentado su solicitud para trabajar directamente en la Comisión Federal de Electricidad, entonces a partir de hoy, a quien se eligió para hacer el trabajo de selección y reclutamiento del personal que va a ser contratado en la CFE es el Servicio Nacional de Empleo. [...] lo que más conviene es que sea el Servicio Nacional de Empleo el que se ponga en contacto con quienes haya elegido ya la Comisión Federal de Electricidad, de este universo de casi ocho mil personas, de ocho mil ex trabajadores para que se presenten a partir ya, de este día a lo que será una capacitación inicial, focalizada en práctica laboral, que tomarán durante un periodo cercano a dos meses, periodo en el cual se les va a pagar a los ex trabajadores una beca por ese periodo de preparación, de capacitación y acto seguido se formaliza su contrato en la Comisión Federal de Electricidad como cualquier otro trabajador de planta y al amparo del contrato colectivo del trabajo que se tiene con el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana, entonces básicamente ése es el proceso que se va a seguir a partir del día de hoy.

Fuente: notas tomadas del Cuaderno de campo. Poder Ejecutivo, "Lineamientos para otorgar capacitación focalizada a los ex trabajadores del extinto organismo descentralizado Luz y Fuerza del Centro", 11 noviembre 2009 [en línea], disponible en el vínculo: <http://dof.gob.mx>

En este sentido, el tercer elemento a considerar es la recomposición de las corrientes políticas del SME, en el marco del decreto de extinción de LYFC y de la disputa por definir las estrategias a desarrollar frente al cierre de la fuente de trabajo de los 44 mil trabajadores. En este contexto, la ruptura del marco estatutario sentaba un precedente importante generando tensiones internas y dificultando la reconstitución de la unidad, poniendo en juego, entre otros, los referentes identitarios de los electricistas y los compromisos que ataban a la comunidad electricista. El impacto de este proceso habrá de reflejarse incluso en el seno de las familias y las comunidades electricistas hasta el punto de producir fracturas en los lazos sentimentales. Las diferencias ideológicas entre los diferentes grupos políticos se acentuarán; primero, al poner a discusión las condiciones de la liquidación y la promesa de recontratación de personal de la extinta LYFC. En este primer escenario la fragmentación del colectivo se

expresa, por una parte, en quienes consentían la decisión del Ejecutivo con la expectativa de ser recontratados y de echar mano de los "apoyos institucionales" ofrecidos en el llamado Programa de Reconversión Productiva y de Reinserción Laboral: creación de cooperativas y cursos de capacitación en la reconversión del trabajo; por la otra, en quienes decidieron ejercer su derecho de oponerse a la decisión del Ejecutivo cuestionando la validez y legalidad del procedimiento y haciendo referencia, en muchos casos, al honor y la integridad frente al proceso de descalificación; al acudir a las instancias jurídicas y al intervenir en el espacio público, con el objeto de debatir las "motivos" esgrimidos por el Poder Ejecutivo en el decreto de extinción de la empresa, una franja de trabajadores despedidos además de que experimentan un sentimiento de injusticia deciden intervenir en el contexto en espera de recomponer y abrir espacios de negociación. Evidentemente, las decisiones tomadas por cada individuo para aceptar o para oponerse al cierre de su fuente de trabajo son diversas y nos dan cuenta de la complejidad y la multiplicidad de situaciones sociales que se configuran en este proceso; donde intervienen además de la negociación con la "familia", las presiones sociales o las económicas; el "compromiso" y el vínculo del trabajador con el colectivo de trabajo, con el sindicato y con la empresa. En este sentido, no sólo intervienen razones económicas en la decisión de liquidarse sino también el compromiso con el sindicato y con la empresa al hacer referencia a una deuda o a la historia de familia que se ha construido en ambos espacios.

Ambas posiciones se expresan —de manera muy simplificada— en los supuestos que se manifiestan, primero, en el consentimiento o las estrategias discursivas que apelan a una negociación consensuada al subrayar, por ejemplo, que "no hay nada que hacer" o que "la extinción de la empresa es un hecho consumado"; segundo, en las expresiones que se sitúan de lado de la oposición y en el marco discursivo que encuadra una negociación conflictiva al subrayar no sólo un sentimiento de injusticia sino los compromisos de mantener la posición política del sindicato en la convicción de que es posible intervenir en la esfera social, política y jurídica para recomponer o recuperar los que les fue "despojados".

En este sentido, después de la demanda por despido injustificado y de solicitar la intervención de la Suprema Corte de Justicia de la Nación para que analizar la constitucionalidad del decreto de extinción de la empresa, se ha creado un "periodo de espera" a partir de las expectativas creadas alrededor de la figura de patrón sustituto o de la creación de la División Centro de CFE como parte de la reorganización de la prestación del servicio público en la zona centro del país, *vis a vis* de los rezagos que existen en la operación del sistema.

Estas tensiones se expresan en el discurso del gabinete presidencial ya que se insiste en que la única opción es la contratación individual al reconocer, en principio,

la “disposición” y la “cooperación” de quienes aceptaron los términos ofrecidos en el proceso de liquidación de la empresa, de ahí que los poco más de 16 mil trabajadores en resistencia y las estrategias de negociación conflictiva del SME interpongan límites a la postura gubernamental; en este proceso se encuentra en juego, por lo tanto, los derechos adquiridos (sobre todo la antigüedad en la franja de trabajadores que estaban por jubilarse); las garantías colectivas contenidas en el CCT, el sindicato como colectivo y, no menos importante, el derecho a disentir.

Este aspecto es importante porque la promesa incumplida de recontratar el personal de LYFC ha significado una recomposición de las posiciones en juego a partir de las controversias creadas con las interrupciones del servicio ya que los rezagos en la operación del sistema fuerza la búsqueda de una salida negociada.

Tenemos, por una parte, la posición de los trabajadores que se definen como parte del “movimiento de resistencia” y que buscan una salida política al conflicto al enmarcar su posición en la crítica a la política gubernamental, en la ilegalidad del decreto, en las incongruencias de la política energética y en la defensa jurídica de la materia de trabajo; etc. Este colectivo es quien mantiene la estructura del sindicato al resignificarse la militancia y el trabajo ya que trabajar en la resistencia significa no sólo poner en juego el saber teórico y práctico, sino mantener el colectivo y desarrollar el plan de acción. En el Movimiento, subrayan diversos entrevistados, se “trabaja más que antes”. Cabe mencionar, por ejemplo, las mesas de atención a quejas de los usuarios, el esfuerzo de comunicación que se desarrolla en Radio SME, la purificadora de agua creada en el edificio sindical en la búsqueda de recursos financieros, el proyecto de crear un taller automotriz, etcétera.

La segunda posición en juego es la que se enmarca en el llamado a la concertación y a una salida negociada cupular con el Poder Ejecutivo, esto como una resignificación del proceso de creación de LYFC que iniciará con el pacto de Necaxa (1988); dicha posición es encabezada por el entonces dirigente sindical Jorge Sánchez y aunque coincide en la búsqueda de una salida *vis a vis* de los rezagos del sector eléctrico expresa diferencias políticas entorno a las estrategias de negociación conflictiva que se definen en el movimiento de resistencia.

La tercera posición se entrecruza con la postura del Gobierno Federal al enmarca el consentimiento al cierre de la fuente de trabajo de los 44 mil asalariados, al esquema de reconversión productiva y la “posible” contratación de servicios (*outsourcing*) por parte de la Comisión Federal de Electricidad; proceso que implica otras dinámica de negociación en la creación de las “cooperativas”, en la organización de las tareas y la representación y distribución de los beneficios. Dicho consentimiento se expresa

en las declaraciones del citado grupo en diversos momentos,¹² sin embargo, al momento de acusar que las fallas eléctricas registradas en el mes de mayo del 2010, en el Centro Histórico del Distrito Federal, eran actos de sabotaje cometidos por los miembros del movimiento en resistencia (como habría sido sostenido por el Subsecretario de Gobernación); significaron —aparentemente— una escisión de dicho grupo al considerar que tales declaraciones se excedían y al acusar manipulación, actos de traición y deslealtad a quienes en otro momento fueron “compañeros”.

Ahora bien, en este escenario la posición del Gobierno Federal se ha mantenido invariable al considerar que el cierre de la empresa fue legal, oportuno y conveniente a los intereses nacionales; sin embargo, el debate se centra desde hace tiempo en torno a la contratación colectiva o individual ya que desde la perspectiva gubernamental resultaría moralmente inaceptable contratar a los “trabajadores en resistencia” frente a quienes mostraron su disposición a colaborar con el gobierno (es aquí donde se encuentran las tensiones actualmente). Este punto es relevante porque nos permite apreciar las diferencias ideológicas que se expresan en el conflicto entre el SME y el Gobierno Federal, diferencias que se vinculan a la recomposición del mundo laboral y las presiones derivadas sobre el trabajadores con la crisis de empleo y el debilitamiento de los actores colectivos; con la hegemonía de las reglas económicas sobre la esfera social y política. En el esquema narrativo de la dirigencia sindical aparecen, sin embargo, el marco institucional, los derechos colectivos, la libertad de sindicalización y otras tantas categorías que refieren a un orden institucional que es considerado justo y a una disputa por mantener en la esfera pública los referentes y las demandas del movimiento obrero como aspiraciones legítimas, esto frente a un discurso hegemónico que se centra en la meritocracia; en responsabilizar al individuo frente a su empleabilidad y competencias en un mercado laboral flexible (Castel, 1995; Boltansky y Chiapello, 1999); sin la mediación de estructuras o de referentes colectivos.

Conclusión

Los cambios en el modelo económico se acompañan de ajustes en la política energética y de cambios en las reglas del juego económico, el Sindicato Mexicano de Electricistas, a través del Frente Sindical Mexicano (1998) y del Frente de Resistencia Contra la Privatización de la Industria Eléctrica (1999), ha enfrentado dicho proceso en las últimas dos décadas; sin embargo, las presiones que se construyen

¹² Véase Entrevista a Alejandro Muñoz, *El Universal en línea*: “El SME está muerto: Disidencia”, disponible en <http://www.eluniversal.com.mx/notas/687132.html>; consultado el 11 de junio de 2010.

de “abajo hacia arriba” alrededor del buen servicio y del buen trato, la ruptura de las fronteras de los procesos de negociación contractual, la incursión simbólica de la figura del cliente en la evaluación de la calidad del servicio público de energía eléctrica, el deterioro de la infraestructura eléctrica, la responsabilización de los trabajadores sobre la condición de la empresa, el culto por el resultado, la ruptura del marco estatutario, entre otros aspectos aquí abordados, son elementos que se combinan en la reconfiguración de la conflictividad que existe alrededor del servicio público de energía eléctrica; proceso en el cual la trayectoria del SME está en juego. De nuestra parte hemos insistido en que las controversias del decreto de extinción de LYFC pueden ser analizadas desde diferentes ángulos: jurídico, político, económico y financiero; pero también, en el terreno productivo, técnico y operativo. Detrás de estas paradojas está el juego entre el interés público y el interés privado, la fragilidad institucional del país ya que detrás del cierre de la empresa y del despido colectivo; se encuentran los individuos que buscan reconstituir el vínculo con el trabajo y con lo social. Una tesis que hemos sostenido es que el *impasse* que se creó en el terreno sociopolítico se expresa ahora en la indisposición de los actores para encontrar una salida al conflicto o para reconstruir un marco de negociación que de sentido a la reorganización de la prestación del servicio público de energía en la zona centro del país; sin embargo, este *impasse* se expresa ahora en la subjetividad de los trabajadores despedidos y en la espera de recuperar el trabajo y de reconstituir su “proyecto de vida”; pues a final de cuentas el acceso al trabajo es central en la constitución de identidades y en la integración social (Linhart, 2005).

Resulta aventurado suponer que el SME ha llegado a su fin mientras poco más de 16 mil trabajadores sostienen la estructura y participan en las acciones convocadas por la dirección sindical y en la negociación sobre la recomposición del servicio público de energía eléctrica. Las tensiones que se crean alrededor del buen servicio y del buen trato al usuario/cliente mantienen vigentes las paradojas que se crean con el proceso de desregulación del sector energético en distintas zonas geográficas del país. En este sentido, los electricistas a los cuales hemos entrevistado y que forman parte del movimiento de resistencia, suelen enmarcar el sentido de la acción colectiva en la defensa no sólo de su status y de su trabajo; sino también, de un orden que consideran como justo, el cual se expresa en el marco fundador de la empresa pública nacionalizada y en los derechos laborales, individuales y colectivos, reconocidos por la legislación laboral, marco jurídico que, sin embargo, desde la perspectiva gubernamental es considerado como un obstáculo a la modernización del país frente a los retos de México en el contexto de la economía globalizada. Tales tensiones nos han permitido contextualizar un conflicto cuyo final no está escrito.

Referencias

- Arrieta, Lorenzo (1981), *El sindicato mexicano de electricistas: su ideología y su organización política 1970-79*, Facultad de Ciencias Política y Sociales UNAM, Serie Estudios Cuaderno núm. 5.
- Azazola, Elena (1984), *La clase obrera como sujeto de estudio en México (1940-1980)*, México, Ciesas.
- Bachet, Daniel (2007), *Les fondements de l'entreprise. Construire une alternative a la domination financière, France*, France Les éditions de l'Atelier.
- Bayon, María (1998), “Los sindicatos frente al problema de la cooperación”, en *Trabajo*, enero-junio.
- Bazua, Felipe (2001), *Reestructuración del sector eléctrico en México*, una propuesta institucional, México, UNAM, Porrúa.
- Belmont, Edgar (2002), “Organización, identidad y acción colectiva: El Sindicato Mexicano de Electricistas frente a la iniciativa de privatización del sector eléctrico, (1999-2001)”, Tesis de Maestría, México, Instituto Dr. José Ma. Luis Mora.
- _____ (2009), “Réorientations et réorganisations du service public de l'énergie électrique : Les cas d'Electricité de France et de Luz y Fuerza del Centro”, Thèse en Sociologie en cotutelle, Université d'Evry Val d'Essonne, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, 1 juillet.
- Bensusán, Graciela y Samuel (1990), León, *Negociación y conflicto laboral en México*, Flacso-FES.
- Bizberg, Ilán (1982), *La acción obrera en las Truchas*, México, Colmex.
- Bouzas, Alfonso (2003), *Democracia sindical en el sector bancario*, Colección Reestructuración empresarial, democracia, representatividad y legitimidad sindical en México, Universidad Autónoma Metropolitana, Centro Americano para la Solidaridad Sindical e Internacional (AFL-CIO) y Plaza y Valdés, vol. IX.
- Boltanski, Luc. y Eve Chiapello, (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, México Gallimard France.
- Castel, R. (1995), *Les métamorphoses de la question sociale. Une Chronique du salariat*, France, Gallimard.
- Cosío, Daniel (1974), *El sistema político mexicano. Las posibilidades del cambio*. México, Joaquín Mortíz.
- Coutrot, Thomas (2002), *Critique de l'organisation du travail*, Paris, La Découverte.
- Cuellar, Angélica (2002), *La Cara Oculta de Ruta 100*, Colección Reestructuración empresarial, democracia, representatividad y legitimidad sindical en México, Universidad Autónoma Metropolitana, Centro Americano para la Solidaridad Sindical e Internacional (AFL-CIO) y Plaza y Valdés Editores, México, vol. VI.

- De la Garza, Enrique (1992), “El Tratado de libre comercio y el futuro de la contratación colectiva en México”, en *Las relaciones laborales y el Tratado de Libre Comercio*, México, Porrúa.
- _____ (coord.) (2001), Democracia, representatividad y legitimidad sindical, en *Democracia y cambio sindical en México*, México, UAM-Plaza y Valdés.
- _____ (2001b), “Democracia, representatividad y legitimidad sindical”, en *Democracia y cambio sindical en México*, México, UAM-Plaza y Valdés.
- _____ (2002), *La democracia de los telefonistas*, Colección Reestructuración empresarial, democracia, representatividad y legitimidad sindical en México, Universidad Autónoma Metropolitana, Centro Americano para la Solidaridad Sindical e Internacional (AFL-CIO) y Plaza y Valdés, México, vol. I.
- De la Garza, Enrique, Melgoza, Javier y otros (eds.) (1994), *Historia de la Industria Eléctrica en México*, México, UAM.
- De Terssac, Gilbert (2006), “Pour une sociologie des activités professionnelles”, en Bidet Alexandra.
- Dubet, François. (1989), De la sociología de la identidad a la sociología del sujeto, en *Estudios sociológicos*, Colemex, VII, México, núm. 21.
- _____ (2006), *Injustices. L'expérience des inégalités au travail*, Seuil, France.
- Durand, Jean-Pierre (2004), *La chaîne invisible. Travailler aujourd'hui: flux tendu et servitude volontaire*, Paris, Seuil.
- Elster, Jhon (2002), *Ulises desatado. Estudios sobre racionalidad, precompromiso y restricciones*, Barcelona, Gedisa.
- Gatica, Ignacio (2003), *Democracia y Construcción de la Legitimidad en el SITUAM*, Colección Reestructuración empresarial, democracia, representatividad y legitimidad sindical en México, Universidad Autónoma Metropolitana, Centro Americano para la Solidaridad Sindical e Internacional (AFL-CIO) y Plaza y Valdés, México, vol. VII.
- Gomez, Silvia, (1980), *Insurgencia y democracia en los sindicatos electricistas*, México, Colmex.
- Guillen, Héctor. (2000), *La contrarrevolución Neoliberal en México*, México, Era.
- Leyva, Antonio y Javier Rodríguez (2002), *Democracia y legitimidad en los sindicatos de aviación*, Colección Reestructuración empresarial, democracia, representatividad y legitimidad sindical en México, Universidad Autónoma Metropolitana, Centro Americano para la Solidaridad Sindical e Internacional (AFL-CIO) y Plaza y Valdés Editores, México, vol. II.
- Linhart, Danièle, Rist, B. et Durand, E. (eds.) (2005), *Perte d'emploi, perte de soi*, Érès, France, Saint-Agne.

- Lucena, Héctor (1990), “La flexibilización neoliberal en Venezuela”, en *Nueva Sociedad*, Venezuela, núm. 110.
- _____ (1999), “El enfoque de las relaciones industriales y los estudios laborales”, en De la Garza (comp.), *Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI*, Buenos Aires, Clacso.
- _____ (2002), “Repensando las Relaciones Industriales: sus posibilidades y limitaciones desde las regulaciones”, en Pries, Ludger y Manfred Wannöffel (comps.), *Regímenes de regulación laboral en la globalización*, Alemania, The University Press Bochum.
- Melgoza, Javier y Carmen Ortega (1998), “La industria eléctrica”, en *La privatización México: consecuencias sociales y laborales*, México, Plaza y Valdés.
- Melgoza, Javier y Rafael Montesinos (2002), *Representatividad democracia y legitimidad en el Sindicato Mexicano de Electricistas*, Colección Reestructuración empresarial, democracia, representatividad y legitimidad sindical en México, Universidad Autónoma Metropolitana, Centro Americano para la Solidaridad Sindical e Internacional (AFL-CIO) y Plaza y Valdés Editores, México, vol. III.
- Meyer, Lorenzo (1994), *La segunda muerte de la Revolución Mexicana*, México Cal y Arena.
- Moreira, Adalberto (1999), “Economía, sociología, eficiencia e democracia na análise das relações de trabalho” en De la Garza (comp.) *Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI*, Buenos Aires, Clacso.
- Olson, Marcur. (1992), *La Lógica de la acción colectiva*, México, Limusa.
- Ramos, A. (2002), *Globalización y Neoliberalismo: ejes de la reestructuración del capitalismo y del Estado en el fin del siglo XX*, México, Plaza y Valdés.
- Sanchez, Sergio y Patricia Ravelo (2003), *Protesta y Restauración Sindical en el IMSS*, Colección Reestructuración empresarial, democracia, representatividad y legitimidad sindical en México, Universidad Autónoma Metropolitana, Centro Americano para la Solidaridad Sindical e Internacional (AFL-CIO) y Plaza y Valdés, México, vol. V.
- Sanchez, Víctor (1990), “La Lógica de la concertación en el SME”, en Graciela Bensusan, y Samuel León, *Negociación y conflicto laboral en México*, Flacso-FES. México, pp. 201-228.
- Veltz, P. (2000), *Le nouveau monde industriel*, Paris, Gallimard.
- Zapata, Francisco (1995), *El sindicalismo mexicano frente a la reestructuración*, México, Colmex- IINUPDS.
- Zemelman, Hugo (1997), Sujetos y subjetividades en la construcción metodológica en Zemelman y Emma León, *Subjetividad, Umbrales del pensamiento social*, Barcelona, Anthopos.

El nuevo sindicalismo blanco

Pedro S. Villegas Rojas/Cenpro

Introducción

Desde los años treinta del siglo pasado existe en nuestro país un tipo de sindicalismo diferente al que surgió y se practicó a principios de siglo, que tuvo como marco el comienzo y desarrollo del movimiento revolucionario, y fue impulsado y dirigido por los hermanos Flores Magón, por los anarquistas agrupados en la Casa del Obrero Mundial, por los “amarillos” de la Confederación Regional Obrera Mexicana o los “rojos” de la Confederación General de Trabajadores. Este nuevo sindicalismo nació en Monterrey y fue creado e impulsado por el empresariado para contraponerlo al sindicalismo existente, sobre todo el de la Confederación de Trabajadores de México, fundada en esos mismos años por organizaciones cuyas dirigencias eran o se les consideraba comunistas.

Para diferenciarlo de los otros sindicalismos se le conoce, desde entonces, como “sindicalismo blanco” por su origen y aparente apoliticismo. Durante los gobiernos “revolucionarios” priistas existió y creció en forma soterrada; pero con el arribo al poder de los panistas, este sindicalismo ha resurgido, reforzado y reagrupado en la Alianza Sindical Mexicana (ASM). No confundir el sindicalismo blanco con el corporativo. El primero nunca se afilió al PRI ni contribuyó a sus campañas políticas, el control de este no venía del Estado sino directamente de las empresas.

Esta forma de hacer sindicalismo paralelo al democrático y al corporativo, nace a partir de la promoción empresarial y sujeto a las decisiones empresariales, es el que actualmente está ganando espacios en diversos estados de la república, con el auspicio de los últimos dos gobiernos panistas.

Ante ello, es importante poder reflexionar sobre este actuar, revisando cuál es el papel y realidad que viven las organizaciones sindicales en los diferentes agrupamientos

que se han creado, unos proclives al gobierno federal, otros manteniendo cierto grado de independencia pero sujetos a las empresas y unos más con un claro proceder que confronta la política laboral gubernamental.

Panorama sindical del país

Tendencias sindicales

En nuestra realidad sindical existen diferentes tendencias sindicales que van desde aquellas con una actitud pasiva en su quehacer sindical, hasta las actitudes extremas de enfrentamiento con el aparato gubernamental. En razón de poder dilucidar qué es lo que representa el sindicalismo blanco, es importante que podamos entender en qué contexto sindical se desenvuelven, a efecto de comprender por qué ha proliferado tanto en los últimos dos sexenios. Dichas expresiones se ven reflejadas en seis tendencias a analizar:

Congreso del Trabajo (CT)

Fue constituido en febrero de 1966 y forma parte del sistema corporativo sindical, al representar el viejo sindicalismo.

Actualmente tiene una representación de novecientos sesenta mil trabajadores que se encuentran en 758 sindicatos, agrupados la mayoría en 13 centrales; cuenta con el sesenta y nueve por ciento del total de los trabajadores sindicalizados. Algunos sindicatos nunca han formado parte de él, como los sindicatos blancos; a otros les impidieron su ingreso, como a los universitarios; unos más dejaron de pertenecer a este organismo, como el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS) y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM), cuando formaron la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), y otros que militan en las filas del sindicalismo independiente.

Dichas organizaciones que la componen, ejercen un control férreo sobre sus bases afiliadas, donde la libertad, democracia sindical y contratación colectiva se decide cupularmente, con algunas excepciones.

Aún y cuando el CT es la institución que agrupa al grueso de las organizaciones sindicales mexicanas y conserva la interlocución con el gobierno federal, no ha estado exento de crisis y divisiones, casi desde su fundación, que han puesto en serio peligro su unidad orgánica. Ejemplos de lo anterior fue lo que pasó a fines del siglo

pasado cuando varias organizaciones, entre ellas los sindicatos de telefonistas y del Seguro Social, abandonaron sus filas; o la fractura que tuvo en 2006, pues la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), la Confederación Obrera Revolucionaria (COR) y el Sindicato de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos de la República Mexicana (STMMSRM), formaron una Coalición de oposición a la CTM en la elección de la presidencia del CT, aunque más tarde, las dos primeras volvieron a sus filas.

Las organizaciones que lo conforman son: 1) Confederación de Trabajadores de México (CTM); 2) Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC); 3) Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE); 4) Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM); 5) Confederación Obrera Revolucionaria (COR); 6) Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana (STFRM); 7) Federación de Trabajadores del Distrito Federal (FTDF); 8) Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM); 9) Confederación General de Trabajadores (CGT); 10) Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE); 11) Federación de Agrupaciones Obreras de la República Mexicana (FAO); 12) Confederación Revolucionaria de Trabajadores (CRT); 13) Sindicato Nacional de Trabajadores del Infonavit (SNTI); 14) Asociación Nacional de Actores (ANDA); 15) Sindicato de Trabajadores de la Producción Cinematográfica de la República Mexicana (STPCRM); 16) Federación Nacional de Uniones Teatrales y Espectáculos Públicos (FNUTEP); 17) Federación Nacional del Ramo Textil y otras Industrias (FNRTOI); 18) Federación Revolucionaria de Obreros Textiles (FROT); 19) Federación Nacional de Cañeros (FNC); 20) Confederación de Trabajadores y Campesinos (CTC); 21) Sindicato Nacional de Trabajadores del Ramo de Lana y Conexos (Sind. Nac. Lana); 22) Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio de los Gobiernos de los Estados, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Carácter Estatal de la República Mexicana (FSTSGEMY); 23) Sindicato Nacional de Redactores de la Prensa y Trabajadores de Actividades Similares y Conexas (Redact. Prensa); 24) Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio de los Gobiernos de los Estados, Municipios e Instituciones Descentralizadas de los Gobiernos Estatales y Municipales de la República Mexicana (FSTSGEM); 25) Sindicato Nacional de Empleados del Infonacot (SINEIF); 26) Federación Nacional de Sindicatos Bancarios (Fenasib); 27) Unión Linotipográfica de la República Mexicana (ULRM); 28) Confederación Nacional de Comerciantes y Presentadores de Servicios (Conacopse); 29) Confederación Obrera de México (COM); 30) Federación Sindical de Trabajadores de la República Mexicana (Fed. Sindical); 31) Federación de Sindicatos Únicos de Trabajadores Obreros, Profesionales y Empleados del Distrito Federal (FSUTOPEDF); 32) Federación Sindical de Trabajadores (FST); 33) Federación de Empleados, Obreros y

Productores del Campo en el Distrito Federal (FEOPCDF); 34) Unidad Nacional Obrera (UNO); 35) Confederación de Organizaciones Sindicales (COS); 36) Confederación de Obreros, Campesinos y Empleados de México (COCEM); 37) Unión Nacional de Federaciones y Sindicatos Obreros de la Industria Textil (UNFSOIT); 38) Asociación Nacional de Matadores de Toros y Novillos, Rejoneadores y Similares (ANMTNRS); 39) Federación de Trabajadores Asalariados y no Asalariados “Sindicalismo Nuevo” de México (FTANASNM); 40) Federación Revolucionaria de Empleados y Trabajadores (FRET); 41) Sindicato Único de Trabajadores de los Poderes, Municipios e Instituciones Descentralizadas del Estados de México (SUTEYM); 42) Federación Obrera del Distrito Federal (FODF); 43) Federación de Organizaciones de Trabajadores y Empleados de México (FOTEM) y 44) Sindicato Nacional de Trabajadores del Sector Financiero (Sintasefin).

En nuestra realidad mexicana, el corporativismo sindical es un mecanismo de control en donde la representación de las organizaciones sindicales es ejercida una burocracia cooptada y al servicio del Estado; esta estrategia de control, los dirigentes sindicales desempeña un rol fundamental, pues son los que pactan con el Estado, formando parte del régimen político, en algunos casos.

Esta burocracia tiene como característica, consentir, alinearse y hasta votar las políticas sociolaborales y económicas que impone el sistema, a cambio de dejarlos actuar en un ambiente, la mayoría de ellos, de antidemocracia sindical, quizá con algunos matices que se le atribuyen al “sindicalismo blanco”, aunque el grueso de las organizaciones del CT, si permiten el accionar sindical.

Unión Nacional de Trabajadores

Después de la crisis económica de 1994-1995 y de una serie de acontecimientos en el sindicalismo mexicano, como el surgimiento del Foro. El sindicalismo ante la nación y en el marco de los procesos políticos del 6 de julio de 1997, cuyos resultados contribuyeron a debilitar, aún más, la estructura del sindicalismo corporativo, surge, de un congreso constituyente realizado el 28 de noviembre de 1997, la UNT; cuya creación fue acordada y planeada por parte de las organizaciones sindicales que integraban el Foro, desde antes de que se llevara a cabo la Primera Asamblea Nacional de los Trabajadores del 22 y 23 de agosto de 1997, convocada por las 17 organizaciones que apoyaron el acuerdo de conformar una nueva central (Trabajo y Democracia, 2009).¹

¹ Trabajo y Democracia Hoy 104, *Las 100 luchas obreras del siglo XX*, Cuarta Edición; Cenpro; julio-agosto, 2009.

Se conformó principalmente por sindicatos que rompieron con el CT, entre los cuales se encuentran: el STRM, el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM) y el SNTSS; los dos primeros liderados hasta la actualidad por Francisco Hernández Juárez y Agustín Rodríguez Fuentes, respectivamente, y son los que representan, desde ese entonces, a dicha organización a través de una Presidencia Colegiada, precisando que el SNTSS también formó parte de la presidencia desde su constitución y hasta abril de 2010, cuando decidió separarse de la UNT con sus casi cuatrocientos mil afiliados.

Aglutina a 59 organizaciones sindicales, campesinas y populares que de manera conjunta se estima que representa actualmente a 200 mil trabajadores sindicalizados (González y Gutiérrez, 2006),² lo mismo de organizaciones que pertenecieron al CT, que de las llamadas independientes. Por su membresía, se le considera la segunda fuerza en el movimiento sindical y, en consecuencia, ha buscado espacios para la interlocución ante el gobierno.

Las organizaciones sindicales que conforman la UNT son: 1) Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM); 2) Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM); 3) Asociación Sindical de Pilotos Aviadores (ASPA); 4) Sindicato de Trabajadores de Técnicos y Manuales, de Estudios y Laboratorios de la Producción Cinematográfica, Similares y Conexos de la República Mexicana (STYM); 5) Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación (ASSA); 6) Central Independiente de Obreros Agrícolas y Campesinos (CIOAC); 7) Frente Auténtico del Trabajo (FAT); 8) Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Guadalajara (STAUDEG); 9) Sindicato Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz, Similares y Conexos “Volkswagen de México” (SITIAVWA); 10) Central Campesina Cardenista (CCC); 11) Alianza de Tranviarios de México (ATM); 12) Sindicato Independiente Nacional de Trabajadores del Colegio de Bachilleres (SINTCB); 13) Sindicato Único de Trabajadores al Servicio de las Líneas Aéreas, Similares y Conexos “Independencia”; 14) Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma de Guerrero (STAUAG); 15) Sindicato Metropolitano de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo (SMTSTC); 16) Sindicato Independiente de Trabajadores del Comité Administrador del Programa Federal de Construcción de Escuelas de la República Mexicana (CAPCE); 17) Sindicato Nacional Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz, Similares y Conexos (DINA SNITIASYC);

² José Merced González Guerra y Antonio Gutiérrez Castro (coords.); *El sindicalismo en México. Historia, crisis y perspectivas*; Plaza y Valdés; 1a. ed., México, 2006. Los 200 mil corresponden solamente a las organizaciones propiamente sindicales, la estimación de la membresía de organizaciones campesinas, ONG o movimientos sociales es muy incierta.

18) Sindicato de Trabajadores de la Asamblea Legislativa del D. F. (STALDF); 19) Sindicato de Trabajadores del Instituto Mexicano del Petróleo (STIMP); 20) Federación de Asociaciones Autónomas de Personal Académico de la Universidad Autónoma del Estado de México (FAAPAUDEM); 21) Confederación Nacional de Trabajadores Universitarios (CONTU); 22) Congreso Agrario Permanente (CAP); 23) El Barzón, A. C.; 24) El Barzón Popular; 25) Unión Nacional de Trabajadores Agrícolas (UNTA); 26) Sindicato Único Nacional de Trabajadores de Nacional Financiera (SUNNAFIN); 27) Sindicato de Trabajadores de MetLife México; 28) Sindicato Nacional Único y Democrático de los Trabajadores del Banco Nacional de Comercio Exterior; 29) Sindicato del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (SNTINEGI); 30) Sindicato Independiente de Trabajadores de La Jornada (SITRAJOR); 31) Asociación de Jubilados del Banco Nacional de Comercio Exterior; 32) Asociación Mexicana de Trabajadores de la Actividad Legislativa, A. C. (AMTALAC); 33) Asociación Civil de Cosmogar Trabajadoras Representantes de Avón; 34) Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco Azteca; 35) Sindicato Independiente Nacional de Trabajadores de Salud (SINTS); 36) Sindicato Único de Trabajadores de Colegio de Bachilleres del Estado de Guerrero (SUTCOBACHGRO); 37) Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos, Siderúrgicos y Similares de la República Mexicana (SNTMMSRM); 38) Sindicato Independiente de la Secretaría de Seguridad Pública Federal (SISSPF); 39) Sindicato Nacional de Empleados de los Servicios del Autotransporte (SINTESAT); 40) Asociación de Jubilados y Pensionados de Banobras, A. C.; 41) Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios (FESEBES); 42) Sindicato Democrático de Trabajadores de Pesca y Acuicultura de la Sagarpa; 43) Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Nuclear (SUTIN); 44) Sindicato del Monte de Piedad; 45) Confederación Democrática de Trabajadores (CDT); 46) Sindicato Único de Trabajadores de Notimex; 47) Asociación de Servidores Públicos Académicos Sindicalizados de la Universidad Tecnológica de Netzahualcóyotl; 48) Unión de Colonos, Obreros, Campesinos y Popular de Baja California, A. C. (UCOCP); 49) Federación de Trabajadores de Universidades Tecnológicas (FETUT); 50) Asociación de Trabajadores Constructores de Servicios, Obras Hidroelectromecánicas, Montaje Industrial y Transporte, Similares de la República Mexicana (ASTRAC); 51) Sindicato de la Policía Bancaria e Industrial; 52) Sindicato Único de Trabajadores de Apoyo de la Universidad Tecnológica de Netzahualcóyotl; 53) Sindicato de Bomberos del D. F.; 54) Sindicato de Músicos; 55) Sindicato del Instituto Federal Electoral; 56) Confederación Nacional Campesina (CNC); 57) Unión Nacional de Organizaciones Regionales, Campesinas Autónomas (UNORCA); 58) Sindicato Nacional de Trabajadores de Azúcares y Derivados “Chema Martínez”; 59) Coordinadora Nacional Plan de Ayala (CEMPA).

La UNT se propuso como compromisos: “abatir los vicios del sindicalismo corporativo y renovar las tácticas de lucha, principalmente bajo esquemas de solidaridad intergremial, estableciendo las bases que permitan eliminar los contratos colectivos de protección y planteando la necesaria observancia de la plena libertad sindical. La independencia de la UNT con respecto al gobierno, partidos políticos, iglesias y empresarios”.³

Entre sus objetivos destacan: el emprender la renovación sindical nacional; convertirse en polo de atracción para los sindicatos del país; el de la no reelección consecutiva de sus dirigentes; la no integración ni intervención colectiva como organización en partido político alguno; y, el respeto a la libre afiliación política de los integrantes de las organizaciones activas.

Nació con un serio cuestionamiento por parte de las organizaciones sindicales que participaron en el Foro y que se opusieron a su creación (nueve de 26 sindicatos), por considerar prematura su constitución, pues aún no se cumplía con su objetivo de unidad a nivel nacional del movimiento sindical y la nueva central podría ser utilizada para fines de tipo personal, pues era manifiesto el protagonismo de los principales dirigentes, aprovechando la coyuntura sindical de esos momentos.

En nuestros días, ha visto disminuir sus organizaciones y en consecuencia su membresía, al padecer de divisiones y desgaste, al grado de ser rebasada por el regreso del viejo sindicalismo corporatista, quienes aprovechando la coyuntura política, aspiran a repuntar para lograr el liderazgo sindical mexicano en el siglo XXI; en reiteradas ocasiones la UNT y otras organizaciones sindicales y sociales, han manifestado su intención de irse a una huelga nacional, con el objeto de apoyar a organizaciones en conflicto como es el caso de los mineros, los sobrecargos y el SME; al final de cuentas han terminado en marchas, mítines o colocación de mantas en los centros de trabajo. Estas fracturas y diversidad de posiciones se volvieron evidentes desde 2006, cuando se negociaron las posiciones políticas para las elecciones de ese año.

Existe un marcado alejamiento de la UNT con respecto al “sindicalismo blanco”, pues se ha manifestado en reiteradas ocasiones por la desaparición de este tipo de práctica sindical e inició una feroz campaña, encabezada por algunas organizaciones que conforman la UNT, en contra del “sindicalismo blanco” y los contratos de protección.

³ Declaración de principios de la Unión Nacional de Trabajadores; noviembre, 1997.

Frente Sindical Mexicano (FSM)

Surgió en agosto de 1998, como una respuesta sindical ante un nuevo intento del gobierno federal de reformar la Ley Federal del Trabajo y al calor de la lucha por la defensa de la energía eléctrica y petrolera del país; sus principales organizaciones participaron en el Foro. El sindicalismo ante la nación, para más tarde escindirse y no aceptar la constitución de la UNT.

Está conformado por una pluralidad de sindicatos, federaciones, frentes locales y secciones. La organización principal que actúa como motor en la movilización y representación es el SME. Conjuntamente suman treinta y tres agrupaciones que hacen un total de noventa mil agremiados, de los que cuarenta y cuatro mil pertenecían al SME (González y Gutiérrez, 2006),⁴ pues hoy por su conflicto representa solo a cerca de dieciséis mil trabajadores.

Surge como un modelo de sindicalismo que aspira a la democratización de las organizaciones sindicales del país y tiene como eje unitario, el rechazo a las reformas sociolaborales y energética, impulsadas por el gobierno mexicano en complicidad con los grandes capitalistas y organismos financieros nacionales e internacionales. Asimismo lucha por la defensa del patrimonio nacional, contra los intentos privatizadores del Estado en la industria eléctrica, los hidrocarburos y otras fuentes de energía, por ello impulsa la formación de agrupaciones que involucren a obreros, campesinos, indígenas, a efecto de defender un proyecto de nación alternativo.

Promueve acciones unitarias de carácter coyunturales con la UNT y otros agrupamientos sindicales, sociales y políticos

Las organizaciones que asistieron a la Primera Asamblea Nacional del FSM, en noviembre de 2002, son: 1) Sindicato Mexicano de Electricistas SME; 2) Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM); 3) Sociedad Cooperativa Trabajadores de Pascual; 4) Asamblea Nacional de Trabajadores (ANT); 5) Alianza Nacional del Sindicalismo Democrático (ANSIDE); 6) COR; 7) Federación Obrera Revolucionaria (FOR); 8) Federación Sindical Revolucionaria (FSR); 9) Federación Nacional del Liberalismo Sindical (FTLS); 10) Federación de Organizaciones Sindicales de México (FOSM); 11) Federación Nacional de Agrupaciones Sindicales (FNAS); 12) Frente Sindical “Lázaro Cárdenas” (FSLC); 13) Consejo Nacional de los Trabajadores (CNT); 14) Sección 22 del SNTE (CNTE); 15) Coordinadora Sindical Independiente (CSI); 16) Sindicato de Trabajadores de Transporte de Pasajeros del Distrito Federal (STTPDF); 17) Sindicato de Unidad Nacional de los Trabajadores de Acuicultura y Pesca de la SAGARPA;

⁴ *Ibidem*, p. 6.

18) Asociación de Sindicatos Unidos (ASU); 19) Asociación Sindical de Trabajadores del INVI; 20) Asociación Sindical de Trabajadores del Metro; 21) Sindicato Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo (SNCTA); 22) Sindicatos de Obreros Libres (SOL); 23) Sindicato de Trabajadores del Heroico Cuerpo de Bomberos del Distrito Federal; 24) Sindicato Nacional de Trabajadores del Autotransporte (SNTA); 25) Sindicato Nacional Revolucionario de Trabajadores de Euzkadi (SNRTE) -ahora es TRADOC-; 26) Movimiento Sindical por la Democracia del SUTGDF; 27) Grupo Sindical 1º de Mayo; 28) Frente de Defensa Ferrocarrilero; 29) Unión General de Obreros y Campesinos de México (UGOCM); 30) CROC-Democrática; 31) Coordinadora de Trabajadores de la Educación y Cultura, Sección 10 del SNTE (CNTE); 32) Coordinadora Nacional de Electricistas (CFE-SUTERM) y 33) Sociedad Cooperativa de Músicos Democráticos e Independientes.

Actualmente en el frente siguen participando de manera regular el SME, el SITUAM, la Sociedad Cooperativa de Trabajadores de Pascual, la FSR, la FTLS, la FNAS, el CNT, el STTPDF y la Asociación Sindical de Trabajadores del Metro.

El FSM tiene un ideario totalmente adverso a los fines que persigue el “sindicalismo blanco”, pues su aspiración es luchar por un sindicalismo democrático y participativo, que no sólo busque como fin la defensa y promoción del trabajador procurándole reivindicaciones de carácter económicas, sino que su poder de convocatoria y movilización propicie espacios de discusión para incidir en la toma de decisiones de la política socio laboral y económica que el país necesita.

Asamblea General de Trabajadores (AGT)

Derivado del anuncio del CT de no salir a marchar el 1 de mayo de 1995 al zócalo de la Ciudad de México, diversas organizaciones sociales y sindicales independientes tomaron las calles para iniciar cada año, a partir de ese entonces, el desfile del Primero de Mayo y así externar su rechazo a las políticas gubernamentales que van en detrimento de los sectores más vulnerables de la sociedad y la clase trabajadora.

Por tal motivo, se conformó en ese año un frente de organizaciones, que más tarde fue llamado “coordinadora intersindical primero de mayo” y que es el antecedente de la AGT, conformada por corrientes democráticas de diversos sindicatos locales y nacionales; así como organizaciones sociales y trabajadores disidentes de sindicatos mayoritarios (Trabajo y Democracia, 1998),⁵ incluidas personas y organizaciones sociales con limitada representatividad.

⁵ Trabajo y Democracia Hoy 43; Cenpros; marzo-abril, 1998.

Se caracterizan por tener una orientación política de izquierda y establecer alianzas con sectores sociales en lucha y con el FSM.

La AGT no comulga con el ser del “sindicalismo blanco”, ya que las prácticas sindicales de las organizaciones que la conforman, se orientan en la línea de hacer participar a sus afiliados en el quehacer sindical.

Coordinadora Mexicana de Trabajadores (CMT)

Surge en 2004 con las tres organizaciones afiliadas a la disuelta Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT), como lo son: la COR, el Consejo Nacional de los Trabajadores (CNT) y a Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio de los Estados, Municipios, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados de los Estados Unidos Mexicanos (FESTEM), que en marzo de 2008 participaron en el Congreso constituyente de la Confederación Sindical de Trabajadores de las Américas (CSA), afiliada a la Confederación Sindical Internacional (CSI) que fue fundada en 2007.

Su dirección es colegiada y rotativa cada tres años, conformada por la asamblea general y comisiones operativas, tales como la de organización, relaciones, formación, jurídica, finanzas, mujeres, jóvenes, jubilados y pensionados.

Sus actividades han estado centradas en la formación y en la promoción de la participación de las mujeres y los jóvenes sindicalistas, así como en un programa de formación para cuadros estratégicos como una tarea central para su fortalecimiento.

Pretende ser una alternativa de un modelo sindical democrático que haga prevalecer la justicia social para el bienestar de la persona humana y dignifique al trabajo y al trabajador, con el fin de que sean considerados como personas y no como mercancías.

De su programa de acción se desprende una lucha frontal y de permanente crítica contra todo intento organizativo del “sindicalismo blanco”, pues busca la democratización de los sindicatos, orientando todos sus esfuerzos a la formación sindical, por lo que destaca la necesidad de participación del movimiento sindical en el desarrollo de la conciencia crítica y política de sus afiliados, en la búsqueda de su democratización, redimensionamiento, reestructuración y renovación, que sirva para la transformación de la sociedad por una más justa y humana.

Sindicatos blancos

Mucho se ha hablado del “sindicalismo blanco”, tanto por la entidad donde surge, el estado de Nuevo León, por la época y por el tipo de sindicalismo que practica, por lo

que es importante profundizar en su alcance y contenido, su rol en el movimiento sindical nacional y la influencia que han ejercido a través de los años.

Nace en la época de oro del sindicalismo mexicano, durante el gobierno de Lázaro Cárdenas, cuando se incrementa la vida sindical, se constituyeron gran número de sindicatos, se firmaron diversos contratos colectivos de trabajo, se incrementaron los conflictos sindicales, en especial las huelgas para reivindicar los derechos fundamentales de los trabajadores. En 1936 se crea la CTM por la efervescencia sindical y la necesidad de darle coherencia al movimiento sindical, controlado en su gran parte por el partido en el poder.

Y es precisamente en esa zona de la región norte, en donde el empresariado con una mentalidad y dinamismo diferente al del resto del país, impulsó este tipo de organizaciones inspirada en la Doctrina Social Cristiana, sobre todo en las ideas de la encíclica *Rerum Novarum* del Papa León XIII, en donde se sostenía el derecho de asociación, la armonía en la empresa entre patrón y trabajadores, se rechazaba la lucha de clases y se buscaba respetar la dignidad del trabajador como persona humana, rechazando el que se le asumiese como mercancía y dándole una dimensión al trabajo humano.

Concebía a la empresa como una comunidad de personas que buscaban producir satisfactores para el beneficio común y donde tanto trabajadores como patrones tenían un rol en ella y debían existir el respeto y la solidaridad entre los mismos.

Estas líneas de orientación fueron en lo general y en la mayor parte de las empresas, la base para que a partir de los propios empresarios se fuera promoviendo la organización de los trabajadores, fomentada por los empleados de confianza, los que fueron impulsando la creación de los sindicatos, por lo que una de las principales características de este tipo de sindicalismo, es que no fueron promovidos ni organizados por los trabajadores, sino que estos fueron presionados por las empresas para constituirse como organización sindical.

En consecuencia, las políticas de organización y acción provenían de los empresarios que eran fielmente interpretadas e implementadas por esos Comités ejecutivos que no eran la expresión de la voluntad de los trabajadores, sino prácticamente inducidas por la empresa.

Otra de las características de este tipo de sindicalismo ha sido el apoliticismo frente a la problemática del país, concentrando las relaciones en el marco meramente de la empresa y en algunos casos se tenía hasta prohibido a los trabajadores el participar en actividades políticas incluso de carácter sociolaboral; por ejemplo, no se participaba en los actos del 1 de mayo y en su lugar la celebración era de carácter religioso por el día de San José obrero.

Es importante señalar que los niveles de tipo económico estaban por encima de la media nacional, que implicaba acuerdos especiales de empresariado con los gobiernos

en turno, tales como, el construir las viviendas para los trabajadores sin pagar las cotizaciones al Infonavit; lo mismo el acuerdo con el IMSS, que les permitía construir sus propias clínicas y prestar el servicio médico, que hacía más atractivas este tipo de prestaciones para los trabajadores, aunque debe de mencionarse que eso obligaba a los trabajadores a mantenerse en el empleo en estas empresas, pues de lo contrario perdían automáticamente estos derechos.

Este tipo de situaciones, condicionaban al trabajador a responder positivamente a las políticas del empresario, a una disciplina que muchas veces salía del esquema meramente laboral y convirtió a la mayoría de los trabajadores en sujetos carentes de la visión global sindical, de la problemática de los trabajadores en el país y en el mundo, donde los términos unidad, solidaridad y democracia tenían un contenido muy restringido y el término justicia social, eje de la encíclica antes mencionada, se tergiversó y manipuló, ya que el esquema paternalista asumido por los empresarios, hizo que sus trabajadores, asumieran solamente el rol de trabajar en su función dentro de la empresa, olvidando que todo trabajador es primeramente persona y ciudadano, con derechos y obligaciones, más allá de las que les plantea el patrón.

Por este tipo de mentalidad y de políticas implementadas es que se le denominó “sindicalismo blanco”, para diferenciarlo del sindicalismo oficialista, que en su tiempo le llamaron en esa misma región sindicalismo rojo y que aun en estos tiempos, se sigue diferenciando este tipo de sindicalismo empresarial del que se practica en la CROC, en la CTM u otras centrales. Aunque ahora estos “sindicatos blancos” se integran en la ASM (Alianza Sindical Mexicana) con organizaciones separadas de la CROC nacional y crearon esta organización impulsada por el Partido Acción Nacional (PAN). Durante la gestión del gobierno de Fox se promovió, alimentó y apoyó la creación de esta central, a la que en el último momento de su mandato le dio la personería jurídica y de manera soterrada avanza, sobre todo en donde se van instalando filiales de las empresas del Grupo Monterrey y de Saltillo, en el interior de la República.

En su primera etapa, la ASM; estaba en el marco de los principios de la Doctrina Social Cristiana y en una abierta colaboración de clases, en donde las revisiones de contrato colectivo son negociadas de acuerdo *con las posibilidades de las empresas*, los incrementos solicitados por los comités y las comisiones sindicales se hacen planteando que este sea con justicia y conforme a las posibilidades de las compañías.

Muchos de los representantes sindicales no provienen de la base trabajadora y son profesionistas que son o fueron trabajadores de confianza que desconocen la naturaleza y la esencia de la organización sindical.

La diferencia con los sindicatos que fomentan los contratos de protección, es que en este tipo de “sindicatos blancos”, los trabajadores saben que están afiliados a un sindicato, e incluso, conocen a sus dirigentes y aceptan las prácticas sindicales que

les impone su dirección para tener derecho a las condiciones de trabajo, que de acuerdo a la media son buenas, aún y cuando no exista un accionar colectivo sindical, es decir no haya vida sindical que les permita tener un vínculo o involucrarse con su organización.

El sindicalismo blanco sigue incrementando sus afiliados en diferentes partes de la república, fundamentalmente en los estados de Jalisco, Querétaro y desde luego su presencia principal es Nuevo León, donde nace y tiene su sede.

Se compone por seis federaciones:

La Federación de Sindicatos Libres (Fesil)

Surge, como otras organizaciones de este tipo, gracias al impulso de la Unión de Trabajadores Cuauhtémoc y Famosa. Su creación fue en 1989, bajo el lema: “*Por un Mejoramiento Integral*”.

Sus principales objetivos son:⁶

- a) Dignificar al trabajador y hacerlo ciudadano consciente de sus deberes y derechos cívicos.
- b) Luchar por formar en los trabajadores un fuerte espíritu de solidaridad y una noción justa y verdadera de sus responsabilidades, deberes y derechos.
- c) Sostener las conquistas económico-sociales logradas hasta ahora por los sindicatos libres, impidiendo con la fuerza de la solidaridad, cualquier disminución de las mismas.
- d) Impedir por todos los medios la explotación de los agremiados, ya sea en sus relaciones de trabajo o como consecuencia de la calidad de sindicalizados.
- e) Pugnar porque los trabajadores tengan facilidades para adquirir su casa propia.

Uno de los principios que sustentan a esta federación es el repudio al capitalismo liberal que transforma al hombre en objeto, considera el trabajo como mercancía y tiene al lucro como único móvil de las acciones humanas; igualmente rechaza el marxismo-leninismo porque preconiza el odio y la lucha de clases, por su concepción materialista de la vida, porque niega a las libertades humanas y subyuga al hombre a la más totalitaria de las esclavitudes: la del espíritu; por ello, pugna por la evolución hacia un orden social y económico más solidario, respetuoso de los derechos humanos,

⁶ Estatutos de la Federación de Sindicatos Libres, 1989.

que genera la armonización de intereses y la convergencia de esfuerzos, para lograr una paz dinámica en la justicia social.⁷

Dentro de su ideario se encuentra:

- Respetar y hacer suyo los ideales de quienes la han precedido en la lucha sindical.
- Que los trabajadores requieren de organizaciones auténticas que defiendan las conquistas adquiridas, y que en forma constante se avance hacia la plenitud de la justicia social.
- Creer en el sindicato como un medio eficaz de mejoramiento y defensa profesional, y sostiene que no es el trabajador para el sindicato, sino el sindicato para el trabajador. En consecuencia, el sindicato debe ser el primero en respetar los derechos naturales del trabajador.
- Que los sindicatos como organizaciones profesionales, deben cumplir con su misión específica al margen de los partidos políticos. Los trabajadores en su carácter de ciudadanos, deben participar libremente en las actividades cívicas y políticas que sean de su preferencia.
- Que de acuerdo a una larga experiencia se confirma que, por difíciles que sean los conflictos laborales es posible encontrarles solución mediante el diálogo y con apoyo firme en la fuerza de la razón y del derecho.
- Conscientes de que el hombre no solo ha de encontrar la satisfacción de su vida en los bienes materiales, luchan por cultivar en cada uno de los trabajadores el fortalecimiento de los valores espirituales como medio de perfeccionamiento de la personalidad individual.

La Federación Nacional de Asociaciones Sindicales Autónomas (Fenasa)

Tiene como antecedente a la Unión de Trabajadores Cuauhtémoc y Famosa en la Ciudad de Monterrey (UTCYF), primera organización sindical constituida en el estado de Nuevo León, esta Unión promovió la creación de la Federación de Sindicatos Independientes, que en 1964 se convierte en una Federación Nacional, para que el 13 de noviembre de 1986, con la participación de 15 organizaciones sindicales, diera paso a la fundación de la Federación Nacional de Asociaciones Sindicales Autónomas

⁷ Declaración de principios, Estatuto de la Federación de Sindicatos Libres, 1989.

(Fenasa), que desde el 2 de marzo de 2001 está dirigida por Guillermo González Martínez. En su declaración de principios plantea:

- a) Ser interdependiente en su relación con las empresas, por la incidencia que tienen los dirigentes y delegados en juntas con las empresas para analizar y resolver la problemática laboral que se genera en cada centro de trabajo; asimismo, busca estar fuera de la esfera de control del gobierno y de los partidos políticos.
- b) Propiciar el diálogo constructivo entre las empresas y los sindicatos, y mayores opciones para la resolución de problemas.
- c) Hacer planteamientos por escrito, sin amenazas ni agresiones verbales, sobre todo, en las negociaciones colectivas con las empresas.
- d) La operación de su estructura sindical, a través de instancias para evitar la concentración de poder en unos cuantos.
- e) Promover una cultura sindical, basada en la concertación, el diálogo y la cooperación con los empresarios, con los cuales comparte valores éticos, objetivos y riesgos.
- f) Rechazar toda ideología que pretenda transformar al ser humano en objeto y al trabajo en mercancía, repudiando toda acción que limite el derecho natural del hombre de participar libremente en la vida económica, política y social.
- g) Manifestarse en contra de cualquier sistema económico que promueva el lucro como único móvil de las acciones humanas, así como de cualquier doctrina o ideología que fomente el odio y la lucha de clases.
- h) Pugnar por la evolución hacia un orden social y económico solidario, respetuoso de los derechos humanos, que genere la armonización de intereses y la convergencia de esfuerzos, para lograr la paz, la libertad y la justicia social.
- i) Apoyar el desarrollo industrial que armonice el trabajo del hombre y asegure el equilibrio ecológico, mediante la protección del medio ambiente y la naturaleza, ya que ningún fin económico ni político justifica poner en riesgo la estabilidad del ecosistema, pues el actual es patrimonio de todos los seres humanos.

La Federación Nacional de Sindicatos Independientes (FNSI)

Tiene como antecedente, junto con otros sindicatos, a la Unión de Trabajadores Cuauhtémoc y Famosa, que fue la principal fuente de inspiración para la constitución de esta federación el 29 de marzo de 1936, bajo el lema: “Unión y Justicia Social”; por ello, para su surgimiento se tomaron como modelo la declaración de principios,

bases de organización y programas de reivindicaciones del movimiento sindicalista cristiano, que se inspiró en la doctrina social de León XIII y Pío XI.

En ese sentido, sus principios, objetivos y estrategias declaradas el 24 de enero de 1964, fecha en que se da la proyección nacional, hacen ver claramente su preocupación por impulsar el desarrollo integral de los trabajadores y sus familias.

La conforman, según esta organización, alrededor de dos mil organizaciones sindicales que representan a más de 200 mil agremiados. Entre los sindicatos que están adheridos a la federación se encuentran: Sindicato Industrial de trabajadores de Nuevo León; Sindicatos de empresas; Sindicato industrial nacional de trabajadores de radio, televisión y anexos; Sindicato industrial nacional de trabajadores del transporte y anexos; Sindicato industrial de trabajadores de transporte urbano de Nuevo León; Sindicatos gremiales de meseros; Asociación de jubilados; Sindicato de trabajadores de la industria y del comercio, conexos y similares del estado de Coahuila; Sindicato industrial de trabajadores y vendedores de la industria alimenticia y conexos de la República Mexicana; Sindicato nacional de trabajadores de la industria Química, similares y conexos de la República Mexicana; Sindicato nacional de trabajadores de la producción y ventas de acumuladores e implementos y accesorios automotrices, similares y conexos de la República Mexicana.

En su doctrina está el lograr un crecimiento integral de sus asociados, pues reconoce que sólo a través del fortalecimiento de las empresas y los sindicatos se puede generar bienestar para sus miembros, por ello ante el entorno de la globalización, las relaciones laborales, entre administradores, sindicato y federación, se caracterizan por el respeto, la armonía, la suma de esfuerzos, la apertura en la comunicación, una planeación conjunta de las acciones administrativas y de capacitación para la calidad y la productividad, una verdadera representación sindical enfocada no solo para hacer respetar los derechos de sus agremiados, sino también para buscar que los mismos cumplan con sus obligaciones, lo que les ha permitido romper con los paradigmas en las revisiones de los contratos colectivos de trabajo, que los han llevado a negociar de una manera medida, con base en los resultados de productividad, sin desgaste de energía y de tiempo buscando beneficios en común, por tal motivo se estima que la federación se encuentra inmersa en la Nueva Cultura Laboral.⁸

⁸ Declaración de principios aprobada en los Estatutos sindicales en la Asamblea General Extraordinaria de la Federación Nacional de Sindicatos Independientes; 17 de enero, 1964.

La Federación de Trabajadores de Sindicatos Autónomos (FTSA)

Tiene como objetivos:

- a) Preservar y robustecer un sindicalismo auténtico que propicie el mejoramiento integral del trabajador.
- b) Promover la participación, el respeto y la dignidad de sus agremiados.
- c) La defensa de sus intereses legítimos.

La Federación Nacional de Sindicatos Progresistas (Fenasip)

Nace el 6 de enero de 1979. Sus brazos fuertes lo constituyen los sindicatos nacionales de comercio, educación, reparto, distribución de cervezas, refrescos y otros productos envasados.

Surge con el objetivo de servir a los trabajadores, constituirse en la mejor alternativa viable de interlocución ante diferentes foros y luchar por las legítimas aspiraciones económicas, de capacitación y superación de sus integrantes.

La Federación de Sindicatos Autónomos de México (Fesam)

Dicen ser una asociación de directivos, líderes y profesionistas que se constituyeron en 1990, con un reducido grupo de agremiados.

Están convencidos de que el diálogo entre empresa, patrón y trabajadores puede darse en las mejores condiciones de cordialidad.

Su objetivo es defender y mejorar las condiciones laborales, la permanencia en el empleo, conservar las fuentes de trabajo, llegar a convenios racionales, donde las dos partes involucradas salgan ganando, apoyar los programas de productividad y calidad para solicitar beneficios económicos, sociales y deportivos para los trabajadores.

Asimismo, pugnan por fomentar un ambiente cordial en el empleo, donde haya un trato amable, humano y equitativo.

Su propósito es lograr que un conflicto colectivo deje de ser hostil y de riesgos para las partes, por lo tanto la administración del contrato colectivo de trabajo debe realizarse con base en la solidaridad, cooperación y participación para el desarrollo de ambas partes.⁹

⁹ Véase <http://www.sindicatosautonomosdemexico.com>

Alianza Sindical Mexicana

Su constitución se dio al final del sexenio de Vicente Fox Quezada en prácticamente un mes, pues en marzo de 2006 tuvo lugar su asamblea constitutiva y en abril el ejecutivo federal le tomó protesta a su directiva, para que a finales de mayo la Dirección General del Registro de Asociaciones le concediera la toma de nota, es decir, con bastante rapidez, contrario a lo que le sucede a diversas organizaciones sindicales que solicitan el mismo trámite.

El Comité Ejecutivo Nacional es representado por un presidente, tres vicepresidentes y un secretario. Su actual Presidente es Juan Alberto Escamilla Garza. Se autodenomina “sindicalismo de vanguardia” y reúne a sindicatos que rompieron con la CROC y otras centrales oficiales, así como sindicatos que provienen de la antigua Federación de Sindicatos de Nuevo León, conocidos como “sindicatos blancos”.

La ASM justifica su nacimiento a la necesidad de buscar nuevos horizontes para el sindicalismo nacional, pues rechaza un divorcio con la democratización, innovación, redimensionamiento, actualización y reestructuración del sindicato, que es fomentado por el sindicalismo tradicional, para alentar una buena relación entre trabajadores y empresarios¹⁰.

Una característica de este tipo de sindicalismo, es que las direcciones sindicales mantienen una estrecha colaboración con los patrones, por lo que no hay militancia sindical, pero si convivencia social y su accionar es aislado, es decir, no hacen alianzas con los otros organismo sindicales unitarios.

Esta organización dice agrupar a cerca de un millón doscientos mil agremiados, cifra evidentemente exagerada,¹¹ que se encuentran en catorce estados del país y está conformada por ocho organizaciones:

1. La Confederación Auténtica de Trabajadores (CAT), que es representada por Ricardo Espinosa y quien dice representar 280 mil afiliados que se encuentran en seis estados de la república: Chiapas, Guanajuato, Puebla, San Luis Potosí, Tlaxcala y Veracruz.
2. La Confederación Nacional de Agrupaciones Sindicales Mexicanas (Conasim), presidida por Juan Alberto Escamilla y que dice afiliar a 90 mil sindicalizados,

¹⁰ Documentos básicos de la Alianza Sindical Mexicana; El sindicalismo de vanguardia; mayo, 2006.

¹¹ Según la ENOE en México hay 4 200 000 sindicalizados, de los cuales 2 200 000 son trabajadores al servicio del Estado, la CTM es la mayor central y existen muchas otras, por tanto no es lógico que la ASM reporte 1 200 000 afiliados.

con una influencia en cuatro estados del país: Guanajuato, Jalisco, Nuevo León y Puebla.

3. La Confederación de Trabajadores de Sindicatos Independientes (CTSI), con Juan Manuel Zapata al frente de ella y que reporta un número de 360 mil agremiados en tres estados: Coahuila, Nuevo León y Tamaulipas.
4. La Confederación Mexicana Sindical (CMS), que tiene como su máximo dirigente a Roberto Ruiz Ángeles, que dice representar a 175 mil afiliados y tiene presencia en cuatro entidades de la república: Chiapas, Estado de México, Puebla y Quintana Roo.
5. La Federación de Organizaciones y Sindicatos del Estado de Morelos (FOSEM), representada por Filiberto Trujillo Salas, que se dice conformada por 35 mil sindicalizados y con presencia en el estado de Morelos.
6. La Federación Obrera Sindicalista (FOS), cuyo dirigente es Israel Mendoza Bazán, que dice afiliar a 125 mil trabajadores en dos estados de la república: Distrito Federal y Estado de México.
7. La Federación de Sindicatos del Estado de Quintana Roo (FSEQR), quien menciona aglutinar a 65 mil afiliados del estado de Quintana Roo.
8. La Federación Auténtica de Trabajadores del Estado de Veracruz (FTAV), presidida por Ricardo Espinoza López, que dice contar con 55 mil afiliados en el estado de Veracruz.

Es evidente que la creación de la ASM se debió a que el PAN busca contar con una central obrera afín para tener un interlocutor en el medio sindical, cuyo objetivo sería establecer una nueva relación laboral entre trabajadores, sindicatos y grupos empresariales.

Conclusiones

Por otra parte y a manera de conclusión, se ha dicho que para el neoliberalismo el mejor sindicato es el que no existe; de ahí que en muchos países, incluido por supuesto México, se estén impulsando y aprobando reformas laborales cuyo objetivo central es individualizar la relación laboral, minimizando y casi desapareciendo el papel de los sindicatos.

Pero hay gobiernos y empresarios que piensan que los sindicatos son “un mal necesario”; por lo tanto, deben ser sindicatos sin ideología y alejados de la política, preocupados por la conservación de las fuentes de trabajo, por la productividad y competitividad de las empresas.

Este tipo de sindicatos y dirigentes con esta mentalidad son los que están organizados en el “sindicalismo blanco” y en la ASM, pues es el tipo de sindicalismo que quieren y aceptan los neoliberales. El sindicalismo que se quiere para el futuro de nuestro país.

* Director del Centro Nacional de Promoción Social, A. C. (Cenpros).

Referencias

Aguilar García, Javier (2005), *Globalización, trabajo y sindicalismo en México*, México, Itaca.

Cenpros, revista *Cuadernos de Trabajadores* (2006).

Cenpros, revista *Trabajo y Democracia Hoy* (1998).

González Guerra, José Merced y Antonio Gutiérrez Castro (2006) (coords.), *El sindicalismo en México. Historia, crisis y perspectivas*; México, Plaza y Valdés, 1a. ed.

Zapata, Francisco (2005), *Tiempos neoliberales en México*, México, El Colegio de México.

IV

La reestructuración de las empresas y el empresariado

Las asociaciones empresariales y el estado panista

Matilde Luna

El periodo 2000-2010 enmarca un conjunto de acontecimientos significativos para observar la evolución de las relaciones entre los empresarios y el Estado en México, y en particular para identificar los elementos que caracterizan la acción de los empresarios y sus asociaciones en el contexto de la alternancia y del acceso al poder de dos gobiernos panistas.

Entre esos acontecimientos, tres resultan particularmente reveladores de tendencias que, no obstante sus importantes antecedentes, adquieren nuevas dimensiones y plantean nuevos problemas. El primero de estos fenómenos es el acceso de Vicente Fox a la presidencia de la República, personaje reconocido, entre otros elementos, por su condición de empresario. Este hecho es expresión de la contundencia que marca la entrada de los empresarios al campo de la política y su normalización, en el marco de un proceso que se inicia desde la década de los ochenta del siglo xx.

El segundo fenómeno es el que se refiere a la incapacidad, a lo largo de los diez años del presente siglo, de lograr un acuerdo básico entre los sectores laboral y empresarial, y los actores políticos que, en el marco de un sistema político y económico mucho más complejo, permitiera alcanzar un consenso para impulsar la reforma laboral que a la fecha no ha sido aprobada, a pesar del reconocimiento de su necesidad, y reiterados llamados de los principales actores involucrados para lograr un acuerdo. Este hecho se inscribe en un fenómeno más amplio, relativo al desplazamiento de las relaciones entre el gobierno y las grandes asociaciones sectoriales de carácter nacional —tanto empresariales como sindicales—, como espacio privilegiado de poder e influencia en el diseño de las políticas de desarrollo, propio del viejo pacto corporativo, a favor de centros de poder e influencia internacionalmente estructurados.

Un tercer acontecimiento es lo que se conoció, en los años 2005-2006 como el Acuerdo de Chapultepec, que impulsado por los empresarios y sus asociaciones, y presentado como un acuerdo nacional de la sociedad civil para enfrentar una previsible crisis política, como consecuencia de la muy competida elección presidencial de 2006, reveló los alcances de las redes de relaciones entre los empresarios o sus asociaciones y las organizaciones de la sociedad civil, y la importante presencia de los empresarios sus asociaciones en este terreno.

Estos tres acontecimientos se relacionan con diferentes ámbitos de la acción de los empresarios y sus asociaciones en el espacio público que, no obstante se entrecruzan, es posible separarlos para fines analíticos: el ámbito de las instituciones políticas, que alude a las relaciones de los empresarios con el gobierno, los partidos y el poder legislativo; el terreno de los grandes pactos sociales que remite a las relaciones entre los actores clave del viejo pacto corporativo: el gobierno y las grandes organizaciones sindicales y empresariales de carácter nacional y, finalmente, el ámbito de la sociedad civil.

Con base en estos tres ejes se estructura la siguiente exposición, precedida por un breve recuento de los antecedentes, como recurso para contrastar las nuevas tendencias, y concluye con una reflexión sobre los empresarios en la crisis económica internacional de fines de 2008. Es de particular interés identificar la ocurrencia de nuevos procesos organizativos y modalidades de participación del sector privado en los espacios públicos; los cambios en las relaciones de poder y posiciones de influencia en el sector empresarial; así como los nuevos retos para la política, en el sentido amplio del término. El trabajo se ocupa de las grandes asociaciones empresariales de carácter nacional, así como de cambios que impactan en este mismo nivel.

La idea central es que a pesar de una presumible afinidad de los empresarios con el Partido Acción Nacional, y en particular con el neopanismo, que llevó a la presidencia de la república a Vicente Fox en el año 2000, la relación entre los empresarios y la política a lo largo de los dos sexenios panistas ha sido difícil y ha influido negativamente en el fortalecimiento de las instituciones políticas y en la capacidad de los actores para establecer acuerdos en un entorno económico, social y político mucho más complejo, tanto por el nivel de internacionalización de la economía mexicana, como por la diversificación de los actores sociales y la activación del sistema de partidos implicada en el proceso calificado como de transición democrática.

Aun cuando puede decirse que en este periodo un elemento novedoso de la acción de los empresarios y sus asociaciones fue el fortalecimiento de sus vínculos con organizaciones de la sociedad civil, los rasgos que definen su actuación en el escenario público se refieren a tendencias que venían perfilándose décadas atrás y que en todo caso se ratifican a través de nuevos esquemas organizativos. En este sentido, y como veremos

más adelante, no parece ser el origen panista del gobierno un factor que influyera de manera importante en el perfil de la participación de los empresarios en la escena política nacional. Lo que la acción de los empresarios y sus asociaciones revela es un problema más de fondo y más antiguo, relativo a una falta de normas que a la vez fortalezcan la autonomía del sistema económico, regido por el principio de la competencia, regulen las nuevas interdependencias derivadas, por una parte, de una estrecha interrelación entre la economía y la política, que se expresa como una dinámica movilidad de los empresarios entre las esferas del mercado, el Estado y la sociedad civil y, por otra parte, en una estrecha interrelación entre la economía nacional y el mercado internacional, que tiene como resultante el desplazamiento del eje financiero gubernamental-privado, como eje rector del desarrollo, a favor del eje exportador, cuyo poder e influencia se sustenta no solamente en importantes recursos e intereses económicos situados en el mercado internacional, sino también en recursos organizativos, relaciones y capacidad de negociación en lo que a las estrategias de desarrollo nacional concierne.

Un breve recuento de los antecedentes: el viejo pacto corporativo

En un contexto de poca diferenciación entre el gobierno y el partido hegemónico: la unidad conocida como PRI-gobierno, los empresarios, y de manera muy destacada las grandes asociaciones empresariales nacionales, fueron una parte central del régimen político de carácter corporativo, aunque nunca formaron parte de la estructura del Partido Revolucionario Institucional.

Esto fue así porque la relación entre el Estado y la sociedad o el llamado “gran pacto social post-revolucionario”, estuvo normada por la proscripción de la intervención política directa de quienes detentaban el poder económico: los empresarios y sus organizaciones, mientras que los otros grandes actores sociales reconocidos, los llamados sectores obrero, campesino y popular, que carecían de este poder, fueron dotados en cambio de poder político mediante su inclusión en el partido hegemónico y mediante cuotas de poder para los líderes en el ámbito legislativo, dando forma así a un régimen que bajo el predominio de un modo de participación de los actores sociales basado en la representación sectorial o funcional, integró y subordinó, en un régimen de corte corporativo, a las instituciones políticas típicamente liberales, es decir, los partidos, el congreso, la ciudadanía, la representación territorial. Esta fue una característica importante del régimen político mexicano, porque no suprimió a las instituciones liberales, pero tampoco distinguió la política de las políticas. Con ello, un espacio privilegiado de las relaciones entre los empresarios y la política, fue el de

la relación entre el gobierno y las grandes asociaciones sectoriales de carácter nacional representativas del capital y el trabajo.

El régimen se caracterizó entonces por una representación funcional y arreglos corporativos de tipo jerárquico y tripartita, fincados en el equilibrio formal de los “factores de la producción” y el arbitraje del Estado, como base para establecer acuerdos.

Esta modalidad de representación funcional fue reproducida por las organizaciones empresariales, las cuales gozaron del reconocimiento gubernamental, como “organismos de interés público”, y tuvieron el monopolio de la representación, o al menos actuaron en un entorno institucional escasamente pluralista.

La asociación representativa del sector privado más importante ha sido el Consejo Coordinador Empresarial, una organización jerárquica, integrada principalmente por organizaciones cúpula de carácter sectorial (financiero, industrial, comercial, etc.). Esta organización basó sus decisiones en el mecanismo del voto, en el que a cada organización correspondía un voto, independientemente de su tamaño y naturaleza. Este mecanismo, facilitó el control del sector financiero sobre otros como el industrial, debido a la existencia, en el seno del CCE, de varias asociaciones representativas de ese sector (de bancos, de seguros y de casas de bolsa), además del poderoso Consejo Mexicano de Hombres de Negocios (CMHN) que congregó a un selecto número de empresarios financieros. Otra organización clave de carácter multisectorial ha sido el sindicato patronal: la Confederación Patronal de la República Mexicana, la Coparmex, que como el CMHN también es miembro del CCE.

Como en otros regímenes de este tipo, el corporativismo se desarrolló y floreció en el ámbito del espacio nacional, donde los actores protagónicos, además del gobierno, fueron las grandes organizaciones sectoriales de carácter nacional, representativas del capital y el trabajo. A excepción de algunos casos, sin duda importantes, como el de la Comisión Nacional Tripartita en el gobierno del presidente Echeverría (1970-1976), o los grandes pactos sociales de la década de los 80 que paradójicamente facilitaron la liberalización, y que en su diseño político incluyeron la negociación tripartita, la concertación de intereses —relativa a las grandes estrategias de desarrollo nacional— se llevó a cabo mediante negociaciones bilaterales entre el gobierno y las asociaciones empresariales, y entre el gobierno y las organizaciones del sector laboral.

En suma, tanto para los empresarios como para otros actores sociales y políticos estratégicos, las estructuras corporativas operaron no solamente como un canal de intermediación de intereses, sino también como estructuras de representación y como espacios para establecer acuerdos, abordar y eventualmente resolver problemas o procesar conflictos, siendo el mecanismo político privilegiado el de la negociación de intereses.

Con una temporalidad propia, tanto la liberalización económica como la liberalización política contribuyeron al dismantelamiento del régimen corporativo, al menos tal como se conoció. En lo que a los empresarios concierne, es de señalarse la diversificación de sus canales de representación en el contexto de la refuncionalización del sistema de partidos y el relativo fortalecimiento de las osc. Con ello, las grandes asociaciones perdieron su protagonismo y exclusividad como órganos de representación y canales de intermediación de intereses. Particularmente críticos fueron los casos de las organizaciones representativas del sector industrial: primero la Canacina, que en alguna medida fue representativa del sector industrial de pequeñas empresas, y luego la Concamin (Confereración Nacional de Cámaras Industriales). Este hecho estuvo relacionado con el ya conocido dismantelamiento de la política industrial.

En el lugar de las grandes asociaciones empresariales de carácter nacional surgió el sector exportador, un grupo selecto de empresas capaces de competir en el mercado internacional, pero con fuertes tendencias monopólicas y oligopólicas en lo que al mercado interno concierne. Consecuentemente, perdió centralidad la relación entre el gobierno y los empresarios y los espacios de la política y de las políticas se dispersaron.

Tres elementos marcan el entorno poscorporativo con el que inicia el nuevo siglo y en cuya construcción los empresarios han participado activamente, a pesar del relativo decaimiento de las organizaciones cúpula. En cuanto a las instituciones políticas destaca el fortalecimiento del sistema político, que contrasta con la normalización de la participación de los empresarios como actores políticos. En el terreno económico sobresale el proceso de internacionalización de la economía mexicana a través de Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) y los organismos que lo gobiernan, que pone de manifiesto la centralidad de una nueva élite empresarial. En el campo de la sociedad civil, ha sido significativa la diversificación de los actores sociales que actúan en los espacios públicos.

Las organizaciones de la sociedad civil en México han experimentado cambios importantes. No solamente han crecido en número sino también muchas de ellas se han profesionalizado y especializado en asuntos y problemas de interés público relacionados con la salud, la educación, la pobreza, la seguridad o la corrupción; han establecido alianzas estratégicas entre ellas y han establecido vínculos con organizaciones similares de carácter internacional, configurando redes de organizaciones muy dinámicas. Estas asociaciones han participado activamente, con mayor o menor éxito, en la definición de la agenda y en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de políticas, así como en el campo de las legislaciones que les conciernen, y suelen ser resultado de la convergencia de múltiples iniciativas.

A continuación se aborda la participación y el desempeño de los empresarios y sus asociaciones en cada uno de estos escenarios en el curso del periodo 2000-2010.

Los empresarios y las instituciones políticas

Una de las características más sobresalientes del proceso de cambio institucional ha sido la creciente autonomía del sistema político, que se manifiesta en una efectiva competencia de partidos, una mayor diferenciación de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, la consolidación de organismos autónomos como el Instituto Federal Electoral (que dio una mayor credibilidad y estabilidad a los procesos electorales), y tiempo después la creación del Instituto Federal de Acceso a la Información Pública, en la marco de una nueva ley de transparencia.

Sin embargo, esta tendencia contrasta con una difusa relación entre la economía y la política. A esta borrosa relación contribuiría la participación directa de los empresarios en las instituciones políticas (el gobierno, los partidos, los procesos electorales y el poder legislativo), que hizo evidente la falta de normas que regularan la relación entre el mercado y la política.

Desde la década de los ochenta, se observa un creciente nivel de movilidad de los empresarios entre las esferas del Estado y la economía, quienes han participado en diversos niveles y estructuras de gobierno: en gobiernos estatales y presidencias municipales; en la institución legislativa, como diputados y senadores, y en cargos de designación como funcionarios públicos.

Son varios estudios se han ocupado de explicar la conversión de los empresarios en políticos y algunos más se han dedicado a constatarla.¹ Por lo tanto, baste solamente recordar que este fenómeno obedece en una medida importante a un problema de representación de los intereses del sector privado que se vuelve crítico con la nacionalización de la banca en 1982, la cual tiene el efecto de des-estructurar la relación entre el gobierno y los empresarios, es decir, el núcleo financiero privado-gubernamental, con una importante influencia en la política económica. Esto conduce a los empresarios a buscar nuevos canales de representación. Los cambios en el régimen político —sobre todo la activación del sistema de partidos— presentan una oportunidad.

Prácticamente ningún partido político ha estado exento de alentar o dar cabida a la participación de los empresarios, todos, en una u otra medida y en uno u otro

¹ Un balance sobre los estudios de los empresarios y la política a la luz de los grandes acontecimientos históricos, así como una amplia bibliografía sobre el tema puede encontrarse en Luna y Puga (2006).

momento los han incorporado en el curso de los últimos 20 años, al menos como candidatos, aunque sin duda los casos más reconocidos son los del PAN y el PRI. Particularmente en el PAN, el fenómeno sobresalió por el triunfo interno de la corriente neopanista, caracterizada por el liderazgo y la postulación como candidatos de miembros destacados de la comunidad empresarial, muchos de ellos dirigentes nacionales, estatales o locales de las asociaciones empresariales, y por el nivel que han tenido algunas de estas candidaturas, como han sido las de Manuel J. Clouthier (ex presidente del CCE) en las elecciones presidenciales de 1988, y de Vicente Fox en las elecciones de 2000.

Otros casos que son de interés para el periodo que nos ocupa, tanto por la importante posición de los nuevos políticos como empresarios, así como por su adscripción a otros partidos, son el de Agustín F. Legorreta, quien fuera presidente (entre otros grupos económicos líderes en su respectivo ramo) del grupo Banamex antes de su nacionalización en 1982, del Consejo Mexicano de Hombres de Negocios y del CCE, que también en las elecciones del 2000 lanzó su candidatura a senador por el Partido Democracia Social, y en 2005 el caso de Yeidckol Polevnsky, quien fuera presidenta de la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación (la cámara más grande de la Confederación de Cámaras Industriales, la Concanam), como candidata a gobernadora del estado de México por el Partido de la Revolución Democrática y el Partido del Trabajo.

Esta participación de los empresarios, a fuerza de su reiteración, se fue legitimando hasta formar parte de la vida institucional, de la normalidad de la vida política en México.

Pero la participación de los empresarios por la vía electoral y como funcionarios, no solamente significó un cambio sustantivo en el régimen político, importantes miembros del sector privado, y sobre todo algunos dirigentes de asociaciones empresariales como el CCE y el sindicato patronal (la Confederación Patronal de la República Mexicana, la Coparmex) tuvieron un papel destacado en la demandas de democratización del régimen político, pocas veces reconocido por los analistas políticos. Aunque con una marcada preferencia por un sistema bipartidista (PRI-PAN), este liderazgo sin duda coadyuvó a legitimar la acción política de los empresarios.

La inicial afinidad política de las asociaciones empresariales, por ejemplo, de la Coparmex y la Concanaco (Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio, Servicios y Turismo) con el PAN o del poderoso Consejo Mexicano de Hombres de Negocios con el PRI, que parecían inaugurar una nueva forma de corporativismo partidista, se fue diluyendo ante la diversificación de las preferencias políticas de los dirigentes empresariales y ante las mismas cambiantes afiliaciones partidistas de algunos. La diversificación de las preferencias políticas no solamente ocurrió en el seno

de las organizaciones empresariales, sino también de los grupos económicos y de las familias empresariales, dando lugar a un complejo juego de intereses y “pasiones”.

Fue así que si bien las asociaciones empresariales tuvieron un papel central en el impulso al cambio político e institucional, e inclusive numerosos dirigentes aprovecharon la experiencia y las redes de relaciones adquiridas, y usaron a las organizaciones como trampolín político para incursionar en las instituciones políticas, las grandes asociaciones empresariales fueron perdiendo presencia y sobre todo protagonismo en el espacio público.

El bajo perfil de organizaciones como el CCE, que fue la voz del conjunto del empresariado, contrasta con la presencia en la escena pública de empresarios sin la investidura de las asociaciones. Sobresale sin duda el caso de Carlos Slim, cuyos proyectos conjuntos con gobiernos de distinto signo (y en particular con el gobierno de perredista del Distrito Federal) y sus aportaciones financieras, acuerdos y vínculos con prácticamente todos los partidos políticos, han sido públicamente reconocidos.

La pérdida de centralidad de las relaciones entre el gobierno y las asociaciones empresariales, fue en parte resultado del fortalecimiento del poder legislativo, de aquí que como estrategia de adaptación las asociaciones empresariales tuvieran que desarrollar diversos mecanismos de comunicación y cabildeo con las cámaras de diputados y senadores, entrando en un terreno de acción y de negociación muy poco conocido para ellas.

Las asociaciones empresariales se debilitaron también por otras razones. Internamente, en la estructura del CCE el sector financiero había ejercido un importante control de las decisiones del sector empresarial a través de dos mecanismos combinados de corte corporativo: su representación múltiple (es decir, a través de varias asociaciones) y el mecanismo de decisión que asignaba a cada asociación un voto, independientemente del tamaño del sector (Luna y Tirado 1992). Después de reprivatizada la banca, los empresarios mexicanos perdieron el control del sector financiero que prácticamente quedó en manos de empresas extranjeras, y con ello se desestabilizó el núcleo que estructuró a la llamada organización cúpula de cúpulas. Algo similar ocurriría con otra de las más importantes organizaciones empresariales, el Consejo Mexicano de Hombres de Negocios, en el que las redes de relaciones personales perdieron densidad y cohesión, en buena medida como efecto de la pérdida del control del sector financiero (sobre esta organización véase Briz, 2006).

Paralelamente, la modificación de la Ley de Cámaras de la Industria y del Comercio en 1996, derogó la obligatoriedad de afiliación de los empresarios a sus respectivas cámaras, obligatoriedad que había sido otro de los soportes del sistema de representación funcional del sector privado y sustento de los acuerdos con los sectores laboral y empresarial convocados por el gobierno. Los últimos pactos corporativos exitosos

se sucedieron en los ochenta, permitiendo el control de la inflación, la liberalización y el avance de los procesos de privatización (véase Biddle, y otros 2000). Antes de 2000, el último de los acuerdos de este tipo, convocado por el presidente Zedillo en enero de 1995 para enfrentar la crisis financiera de 1994 (el Acuerdo de Unidad para Superar la Emergencia Económica), aunque fue firmado por los sectores, fue pronto descalificado por los dirigentes de las asociaciones empresariales (véase Mora y Rodríguez 1995).

La relación entre la economía y la política, una relación difusa

La relación entre empresarios e instituciones políticas ha sido no solamente una relación difícil, sino en momentos confusa. Esta situación ha vulnerado los esfuerzos orientados al fortalecimiento de las instituciones políticas (y en particular su autonomía), y limita sensiblemente la capacidad de establecer acuerdos internos en materia de desarrollo, que permitan enfrentar y procesar productivamente un entorno económico internacionalizado crítico.

Dos hechos que manifiestan tal confusión son: por un lado, la ya histórica declaración de Vicente Fox, quien en su calidad de presidente de la República afirmó que su gobierno era un “gobierno de empresarios y para los empresarios”, y por el otro, Carlos Slim, en su calidad de empresario -uno de los empresario más ricos del mundo-, lanzó una amplia convocatoria en nombre de la sociedad civil, que con relativo éxito involucró a los más variados actores sociales y políticos en un “Acuerdo Nacional para la unidad, el Estado de derecho, el desarrollo, la inversión y el empleo” (el Acuerdo de Chapultepec), comportándose así como gobernante.

La posición de los empresarios como actores políticos contribuiría a esta confusión. El arribo de Vicente Fox a la presidencia como candidato del Partido Acción Nacional en el año 2000, representaría la evidencia empírica más acabada de la legitimidad alcanzada por los empresarios como actores políticos. Aunque el hecho más notable y destacado fue su membresía al partido de oposición, por su significación para la alternancia y consecuentemente para la transición democrática, Vicente Fox era también un miembro reconocido de la comunidad empresarial y del propio neopanismo, corriente apoyada en buena medida no solamente con recursos sino también con la participación activa de los empresarios afiliados al partido que buscaban un cambio político.

La importancia de la identidad del presidente como empresario quedaría plenamente reconocida en muy diversas ocasiones a lo largo de su mandato. Desde que fuera presidente electo, en una reunión con empresarios alemanes expresaría: “Venimos aquí los empresarios mexicanos, venimos aquí como gobierno electo, expresamente

a despertar inquietudes en ustedes...”²(Fox, 2000). Sin duda destaca su multi citada declaración, ya como presidente, en el sentido de que su gobierno era un “gobierno de empresarios y para los empresarios”. Pero la parte preocupante de estas declaraciones no es la identidad del presidente como empresario sino la poca claridad de sus posiciones como empresario y como gobernante electo por los ciudadanos.

Y en efecto, el gabinete inicial del presidente Fox se integró en buena parte con funcionarios de extracción empresarial, la mayor parte de ellos con muy poca experiencia política y con escaso conocimiento técnico del área, pero algunos con importantes intereses personales en su respectivo ramo de responsabilidad. Entre los casos más destacados pueden mencionarse los del Secretario de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación, agricultor conocido como el “Rey del Ajo”, por ser uno de los principales productores a nivel internacional; el inicial Secretario de Energía, quien fue director en varias empresas importantes como Union Carbide, Vitro y Cintra, y el Secretario de Comunicaciones y Transportes, quien en los diez años previos había desempeñado cargos directivos en Teléfonos de México. Un caso similar sería el del Secretario del Trabajo, quien había sido dirigente del sindicato patronal (la Coparmex).

Esta composición del gabinete subrayaría la importancia de la condición de empresario para el ejercicio de la función pública, sobre todo por encima del político y del experto, y haría patente el problema del conflicto de intereses. Más allá de sus efectos en la calidad de las políticas y en la capacidad del gobierno para articular intereses diversos, que sin duda son importantes, la tensión entre las identidades de empresario y político se tradujo en un permanente reclamo del PAN de la exclusión de sus militantes en las estructuras del gobierno. Este reclamo sería en alguna medida atendido por el nuevo gobierno panista del presidente Felipe Calderón.

Diversos acontecimientos de resonancia política han revelado la insuficiente autonomía de las instituciones y particularmente la necesidad de mejorar la regulación de sus interdependencias. En lo que al Ejecutivo concierne, un ejemplo sobresaliente fue el caso “Amigos de Fox”, relacionado con fuentes ilícitas de financiamiento a la campaña de Vicente Fox, que involucró no solamente a los partidos Acción Nacional y Verde Ecologista que fueron sancionados, sino también a un conjunto de empresas, empresarios y organizaciones como la Asociación Civil Amigos de Vicente Fox y el Fideicomiso para el Desarrollo y la Democracia en México. La Fundación Vamos México, creada por Martha Sahagún de Fox, esposa de presidente, para proporcionar fondos de ayuda a la gente en pobreza extrema, y que operara a través de la conjunción de los “sectores público, privado y social”, facilitó a su promotora alcanzar un importante protagonismo en los medios de comunicación y promoverse como potencial candidata a la presidencia de la república, pero fue duramente criticada

en México y en el extranjero por falta de transparencia en el origen de las donaciones y en el manejo de los recursos, lo que más allá de la veracidad o no de las imputaciones, puso de manifiesto la poca claridad de las relaciones entre las esferas del dinero, la política y la solidaridad.

Los intentos por reactivar el viejo pacto corporativo y el fracaso de la reforma laboral

A pesar de las afinidades de los empresarios con el PAN, la relación entre el gobierno y los empresarios como actores colectivos organizados sería de todos modos complicada. Fue sin duda significativa la inicial negativa del CCE, el organismo cúpula del sector empresarial, para firmar un acuerdo con el gobierno de Fox, en el marco de una amplia convocatoria a los actores sociales y políticos.

Más adelante, al puro viejo estilo de los acuerdos corporativos, en mayo de 2001 se firma el “Acuerdo por el que se crea el Consejo para el Diálogo con los Sectores Productivos”, convocado por el poder ejecutivo como mecanismo para “la conciliación entre los factores de la producción”, y como mecanismo de participación en la “elaboración, actualización y ejecución del Plan Nacional de Desarrollo y de los programas correspondientes, en el ámbito del sector laboral”. Este Acuerdo se proponía “elevar la productividad de los trabajadores y la competitividad de las empresas” (*Diario Oficial de la Federación*, 24 de mayo de 2001).

Este órgano de concertación estaba originalmente integrado por diez representantes del gobierno, diez del sector obrero y campesino y diez del sector patronal, es decir, por los dirigentes de las principales organizaciones sociales y los titulares de diferentes secretarías y otros funcionarios del gobierno, y sería presidido por el secretario del Trabajo y Previsión Social.

Diversos esquemas de concertación se han implementado en el marco del Consejo. Así por ejemplo, en agosto de 2004 se firma el “Compromiso para la Competitividad, el Empleo y la Justicia Social”³(Los Pinos, “Comunicado”, 30 de agosto de 2004), que incorporaba también al sector académico mediante la participación de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior y de la Federación de Instituciones Mexicanas y Particulares de Educación Superior, A.C., y que tuvo un destino muy similar al del Consejo para el Diálogo, donde en vez de diálogo, cada uno de los representantes se limitaba a plantear los temas que les parecían relevantes.

Otros “acuerdos” se generarían más tarde. Sin embargo, y no obstante el Consejo ha sobrevivido hasta la fecha (2010), el fracaso de los reiterados intentos por concertar

una reforma laboral —lógicamente un tema prioritario del Consejo— constituye el ejemplo más evidente de su escasa eficacia de concertación, tanto entre las diferentes representantes del capital y el trabajo, como entre las diferentes posiciones internas de cada sector. En lo que a los empresarios concierne, sobresalen las distintas posiciones de la Coparmex y el CCE.

Diversas críticas se han externado sobre el Consejo, en particular la falta de diálogo; su limitada influencia en la orientación de las políticas, y su restringida capacidad operativa². En términos del contenido de las discusiones, en particular en lo que a la reforma laboral concierne, ha sido reiterada la crítica al sector empresarial —justificada o no— de entender la reforma como un repliegue de los derechos laborales.³

En este ámbito de concertación también destaca la persistente negativa del CCE de crear un “Consejo Económico Social de Estado”. Se trataba de una iniciativa impulsada por el senado desde los inicios de la década y avalada por algunas organizaciones sociales de mayor tradición como la CNC. Desde la perspectiva del CCE “no es creando nuevas burocracias” como se van a propiciar los consensos sobre los grandes temas económicos y sociales de Estado, “sino con una genuina voluntad de diálogo y capacidad de negociación” (citado por Alba, 2006: 145).

La creación del Consejo Mexicano de Desarrollo Económico y Social (Comdes) en 2005, en el que la Coparmex funge como socio estratégico, es —por su diseño— un ejemplo representativo del modelo de concertación que buscara este sector del empresariado. De esta organización, se hará referencia más adelante.

Los empresarios y el poder legislativo

Ya sea por la ineficacia de sus diversas acciones de comunicación y cabildeo de las asociaciones empresariales con las cámaras de diputados y senadores, como por la dificultad política de impulsar sus reformas en muy diversos órdenes en condiciones

² Sobre la dinámica del Consejo, es ilustrativa la declaración de Heladio Ramírez, presidente de la Confederación Nacional Campesina, quien de acuerdo con la minuta del Consejo del 2 de junio de 2005, cuestionaría la pertinencia de los temas que se abordaban (a propósito de la omisión de la disputa entre los poderes Legislativo y Ejecutivo por los presupuestos), la falta de diálogo, la falta de soluciones concretas, la poca o nula influencia de la voz de los miembros del Consejo en la orientación y planteamiento de las políticas y la falta de respuesta del gobierno a la iniciativa del Senado de crear un consejo económico social.

³ Entre las propuestas de la Coparmex se encuentran la mayor libertad de contratación y despido; la libertad de asociación, con la consecuente eliminación de la cláusula de exclusión, y la democratización de los sindicatos, que entre otros elementos incluye la votación secreta de los representantes.

de un gobierno dividido, o por ambas limitaciones, las asociaciones, y en particular el mismo CCE, han culpado al Ejecutivo y, desde luego a la institución legislativa del estancamiento de algunas reformas (principalmente la laboral, la fiscal y la de energía).

En cuanto a las iniciativas aprobadas, un desplegado del CCE avalado por el conjunto de sus asociaciones, publicado en la prensa nacional del 6 de diciembre de 2005, muestra el tono de la relación entre las asociaciones empresariales cúpula y el poder legislativo. En esta declaración, el conjunto de los organismos cúpula expresaba su “profunda preocupación” por la forma en que se habían aprobado en la cámara de diputados las iniciativas en materia de propiedad industrial, salud y responsabilidad civil por daño y deterioro ambiental, “entre algunas otras (reformas) igualmente relevantes”. Argumentaban que la celeridad con la que habían sido dictaminadas y aprobadas, hacía pensar que los diputados no habían “realizado un estudio serio y cuidadoso de estos temas que impactan directamente en la competitividad de las industrias y con ello lastiman la inversión, el empleo, la innovación y la seguridad jurídica”. Las asociaciones reclamaban que se legislara “sin tomar en cuenta la opinión de los sectores de la sociedad, sin una mínima evaluación de los impactos económicos, sociales y jurídicos, llegando incluso a pasar por alto tratados internacionales suscritos y ratificados por México”, y exigían tomar en cuenta a los organismos empresariales, los que manifestaron estar dispuestos a aportar sus puntos de vista “en los espacios y las modalidades” que determinaran los senadores, “con el objeto de alcanzar una legislación equilibrada que beneficie a la sociedad en su conjunto”.

La relación entre las asociaciones y el poder legislativo en los años siguientes no sería muy diferente. En el balance de esta relación por los propios presidentes de las principales asociaciones sería, cuando menos, calificada como “desafortunada”.⁴

Sin embargo, una historia diferente, por los éxitos alcanzados en materia legislativa, ha sido la de los grupos económicos y las grandes empresas transnacionales, tanto las de origen mexicano como las extranjeras. Baste como ejemplo el caso de la aprobación de la Ley de Radio y Televisión, y de Telecomunicaciones, conocida como la Ley Televisa, por la capacidad de este grupo para disciplinar a los partidos e imponer sus intereses en las cámaras de diputados y senadores. En este caso, los grupos económicos involucrados⁵ mostraron una relación con el poder legislativo eficiente

⁴ Así por ejemplo, el 3 de septiembre de 2010, en un comunicado del CCE, sus 12 integrantes acusaron de falta de responsabilidad a los legisladores, y alertaron sobre un periodo más de “pobreza legislativa y escasos resultados” en cuanto a las “reformas estructurales” que requiere el país (en alusión a las reformas hacendaria, laboral, energética, educativa y política).

⁵ La consejera del IFE, Alejandra Latapí señaló que 10 grupos concentran 60% de las estaciones de radio, y que dos grupos concentran el 93% de los canales de televisión, correspondiendo 80% Televisa.

y eficaz, aunque desalentadora en términos de la autonomía y fortaleza de las instituciones políticas y de la legitimidad de los órganos legislativos.⁶

El 1 de diciembre de 2005, la cámara de diputados aprobó modificaciones a leyes federales de radio y televisión y de telecomunicaciones por una amplia mayoría en la que se encontraban todos los partidos. Estas modificaciones que fueron aprobadas sin discusión ni anotaciones, fueron duramente criticadas por especialistas, concesionarios, permisionarios y diversas organizaciones y grupos, e incluso manifestaron objeciones el Instituto Federal Electoral, la Comisión Federal de Telecomunicaciones, y la Comisión Federal de Competencia. Entre las principales críticas destacan que favorecía prácticas monopolistas, y por lo tanto era excluyente de estaciones de radio y televisión públicas, educativas o culturales, y debilitaba la autoridad reguladora del sector de telecomunicaciones e imposibilitaba que nuevas empresas ingresaran a este mercado. El 30 de marzo de 2006, al calor del proceso electoral del 2 de julio, la mayoría de los senadores avalaron en lo general las reformas aprobadas en la cámara de diputados (con 80 votos a favor, 40 en contra y 4 abstenciones), y algunos de los opositores a la ley denunciaron represalias de sus propios partidos.⁷

Este proceso parlamentario puso de manifiesto la debilidad de las fronteras entre las instituciones políticas y el mercado. En particular, el proceso puso simultáneamente en entredicho la autonomía y la dimensión deliberativa propia del órgano legislativo, y la competencia como fundamento del mercado.

Cabe destacar que de la nueva relación entre los empresarios y el poder legislativo surgió una nueva actividad y un nuevo grupo con influencia importante en las actividades legislativas: el de los cabilderos, que aprovecharon no solamente su experiencia y conocimiento especializado sino también —muchos de ellos— las redes de relaciones que les habían significado sus posiciones previas en el gobierno o en las negociaciones del TLCAN. Las empresas de cabilderos tanto como las empresas consultoras se multiplicaron en estos años, y algunas de ellas comenzaron a ocupar posiciones de influencia importantes en el diseño de las políticas, al mismo tiempo que las asociaciones empresariales crearon departamentos especializados para esta nueva actividad que tenía un punte entre las actividades económicas y las instituciones

El Nacional, 9 de abril de 2006.

⁶ Una dinámica similar se presentó también con las empresas tabacaleras (véase Morales, 2010), y las de la industria farmacéutica (véase Shadler, 2009 y 2011), entre otras.

⁷ Por ejemplo, la legisladora Dulce María Sauri reveló que muchos de los senadores priístas que votaron contra las leyes de Radio y Televisión y de Telecomunicaciones en el Senado de la República, habían quedado fuera de la lista de candidatos plurinominales del PRI a la Cámara de Diputados. *El Universal*, 8 de abril de 2006.

políticas muy poco regulado. En cuanto a las asociaciones empresariales, la Coparmex y el CCE implementaron cada una sus propias estrategias.⁸ Pero destaca también la creación del denominado Comité de Estrategia del CMHN a finales del sexenio de Vicente Fox, responsable de dar seguimiento a los temas de interés y las problemáticas de los agremiados del Consejo, ante las autoridades y el Poder Legislativo.

Ya en 2007 se crea la Asociación Nacional de Profesionales del Cabildeo que entre sus objetivos busca regular esta actividad en México (véase Aguilar, 2010).

El 16 de mayo de 2010 las asociaciones empresariales anunciarían cambios importantes en su estrategia de cabildeo político. Bajo un visible liderazgo de Claudio X. González, entonces presidente del CMHN, el presidente del CCE (Mario Sánchez Ruiz) anunciaría las dos vertientes de su nueva estrategia nacional. Por una parte, se reunirían en cada uno de los estados del país con diputados y senadores de sus respectivos distritos para “comprometerlos con las reformas estructurales” y lograr concretarlas. De acuerdo con el presidente del CMHN, la Coparmex, la Concanaco y la Canacindra (que tienen una estructura regional) encabezarán las reuniones con los congresistas de cada entidad. Por otra parte, recurrirán a expertos cabilderos que hagan la tarea de convencimiento con las cúpulas y legisladores partidistas.

“Hay gente de la IP que ha sabido manejar bien el cabildeo —reconocería Sánchez Ruiz—, a lo mejor ha sido aislado, y lo que se debe buscar es que sea eficiente para todo el gremio... hoy no bastará ir sólo juntos, sino tener una estrategia con una persona que lo entienda”.

Los empresarios y las organizaciones de la sociedad civil

La importancia de las grandes asociaciones sectoriales y la centralidad de la relación entre el gobierno y empresarios se diluyeron en el contexto de un nuevo escenario político caracterizado no solamente por la activación de los partidos y el ámbito legislativo, sino también de las organizaciones de la sociedad civil y las mismas organizaciones de los movimientos sociales que se incorporaron al diseño de algunos campos de la política pública. Se trata de un nuevo escenario mucho más fragmentado y diferencialmente consolidado en términos institucionales.

En este nuevo espacio público los empresarios —en general— han sido muy activos y han mostrado un mayor dinamismo y un destacado desempeño político

⁸ Para una relación más detallada de las estrategias hacia el poder legislativo impulsadas por las asociaciones empresariales en el sexenio 2000-2006 y la importancia que adquieren los cabilderos, véase Alba (2006).

en el periodo 2000-2010. Con diferentes figuras, tales como fundaciones, asociaciones civiles, organismos de información y análisis, observatorios ciudadanos, acuerdos, etc., se han creado una multiplicidad de organizaciones con participación empresarial, algunas de ellas con significativos vínculos internacionales. Puede decirse que la presencia de los empresarios en este ámbito, apunta hacia un cambio similar, por su importancia, al observado con relación a su participación directa en las instituciones políticas, aunque se trata de un fenómeno relativamente más reciente.⁹

Ya sea a título individual, en su calidad de empresarios o no, o a través de sus propias organizaciones sectoriales, es destacada la presencia de los empresarios en organizaciones de la sociedad civil tan importantes y tan distintas como el Centro Mexicano para la Filantropía; en subsidiarias de organismos internacionales como la Red Puentes México, orientada a la acción conjunta entre el sector privado, la sociedad y el Estado a favor de la promoción de la responsabilidad social de las empresas; y en otras como el Consejo Ciudadano para la Seguridad Pública y la Justicia Penal. En sus respectivos campos de acción, muchas organizaciones de este tipo han desempeñado una labor importante en el diseño, implementación y seguimiento de políticas públicas, en la elaboración de leyes, en la emisión de normas y provisión de información, en la promoción de actitudes y valores en los ciudadanos y las organizaciones, y en la creación de redes de acción pública tanto de carácter internacional como local.

Algunas de estas organizaciones, varias muy profesionalizadas, se han creado por iniciativa de algún grupo de empresarios, como es el caso del Centro Mexicano para la Filantropía (Cemefi), y en otras se ha convocado a empresarios interesados en la promoción de ciertos valores y comportamientos, como en el caso de Transparencia Mexicana, orientada al combate a la corrupción.

Como parte de sus propios fines, y por el carácter público de los asuntos que les conciernen, estas organizaciones buscan la interacción entre grupos empresariales, gubernamentales y civiles, ya sea de carácter nacional o transnacional, configurando estructuras o redes de gobernanza basadas en relaciones de interdependencia entre las instituciones políticas, el mercado y la sociedad civil. En numerosos casos, su

⁹ Este fenómeno tiene antecedentes: baste recordar las llamadas reuniones “México en la Libertad” a raíz de la nacionalización de la banca en 1982, convocadas por los empresarios, y la creación de organismos cívicos, de carácter más bien coyuntural (como el “Ejército democrático”), así como la participación y vínculos de organizaciones como Coparmex en asociaciones como la Unión Nacional de Padres de Familia. Sin embargo, este fenómeno va adquiriendo dimensiones y configuraciones muy distintas.

autoridad explícitamente se finca en su independencia de los partidos políticos y del gobierno, y en el conocimiento técnico del campo de la política en el que se inscriben, por lo regular proveniente de sus alianzas estratégicas con las instituciones académicas, empresas de consultoría y centros de investigación y análisis.

Aunque las organizaciones civiles con participación empresarial han actuado en frentes muy distintos; destaca en el sexenio del presidente Calderón el ámbito de la seguridad, por las dimensiones que alcanzan la violencia y la inseguridad en el plano nacional. Un ejemplo es el caso del Instituto Ciudadano de Estudios sobre la Inseguridad, A.C., impulsado en 2006 conjuntamente por organismos empresariales (CCE y Coparmex), la Fundación Este País e instituciones académicas, tanto de carácter público (UNAM) como privado (ITSM).

De manera general, un ámbito natural de acción de los empresarios es el de las Organizaciones de la Sociedad Civil para el Desarrollo (OSCD). En este ámbito vale la pena detenerse en la creación del Consejo Mexicano de Desarrollo Económico y Social (Comdes), importante sobre todo por su pronta capacidad para posicionarse en el ámbito internacional como órgano de representación de las organizaciones de la sociedad civil mexicana, aunque con un bajo perfil en el plano de la opinión pública nacional. Esta organización, creada el 13 de marzo de 2005, al calor de la sucesión presidencial y en el marco de la nueva Ley Federal de Fomento a las Actividades Realizadas por Organizaciones de la Sociedad Civil, se define como “una organización privada, sin fines de lucro, que opera como organización de la sociedad civil para el desarrollo —OSCD—, no partidista e independiente, que promueve programas de desarrollo económico integral, humano y sostenible”, y se presenta como “plataforma de diálogo, deliberación y análisis, en la medida —dice— que constituye el único órgano donde están representados un amplio conjunto de organizaciones de la sociedad civil”.

En su composición y vínculos formales, el Comdes incluye miembros, socios estratégicos y aliados. Por la composición de sus 12 socios estratégicos, puede decirse que el Comdes está en buena medida sostenido por organismos internacionales no-gubernamentales, o semi-no-gubernamentales, ya que aunque operan como organizaciones independientes, algunos fueron creados por organismos gubernamentales internacionales ligados al sector financiero.¹⁰ Esto parece explicar la eficaz recepción

¹⁰ Los organismos internacionales que son socios estratégicos el Comdes son: Endeavor, que apoya la actividad emprendedora en mercados emergentes; Transparencia Internacional, con sede en Berlín; el Foro Económico Mundial, con sede en Ginebra, y sostenido por 1000 empresas destacadas del mundo; Ashoka, con sede en Washington, orientada a la formación de una red de emprendedores sociales; el National Council for Community and Education Partnerships (con sede en Washington D.C.), cuya fi-

del Comdes en el plano internacional, como interlocutor de las OSC mexicanas, a pesar de su escaso reconocimiento en el plano nacional. Los organismos mexicanos que son socios estratégicos son los siguientes: El Instituto Mexicano para la Competitividad, A.C. (IMCO), centro privado de investigación aplicada sobre la competitividad de las empresas del país en un contexto de economía abierta, Transparencia Mexicana, la Coparmex, la Unión de Empresarios para la Tecnología en la Educación, A.C. (Unete); la Fundación México Puente de Encuentros, creada en 2002 con la finalidad de servir de interlocutor entre las diversas instancias de gobierno, los empresarios y la comunidad intelectual y artística del país para desarrollar proyectos conjuntos a favor de la imagen de México en el mundo. Con la excepción del sindicato patronal (la Coparmex), el Comdes surge al margen de las organizaciones empresariales cúpula y es conducido por una nueva generación de empresarios.¹¹

Solamente para dar una idea de la variedad de las redes de relaciones en las que se han involucrado los empresarios y sus asociaciones, a continuación se mencionan algunos casos que por sus diferentes características son importantes, ya sea que las organizaciones hayan sido promovidas por las asociaciones tradicionales, por empresarios a título individual o porque los empresarios se hayan sumado a un proyecto de colaboración iniciado por otros actores sociales.

nalidad es desarrollar y fortalecer alianzas educativas en todos los niveles entre el sector privado, el sector educativo, el gobierno y organizaciones civiles; el Pacto Mundial (United Nations Global Compact Network), cuyo objetivo es promover la responsabilidad social empresarial, fortalecer la acción colectiva en un entorno globalizado y desarrollar “una economía mundial más sostenible e incluyente”; y de manera muy destacada la Fundación Development Gateway (con sede en Washington D.C.), organización creada en 2001 por el Banco Mundial como ONG, cuya finalidad es “ayudar” a las comunidades, organizaciones e individuos a asociarse para reducir la pobreza haciendo uso de las tecnologías de información, y que opera en más de 50 países.

¹¹ En el momento de su creación el cargo de presidente lo ocupa Oscar Braun, un joven (nacido en 1972) economista y empresario, graduado en el ITAM y con estudios de posgrado en Harvard, y que según sus datos curriculares ha sido fundador de muchas empresas en México, Estados Unidos y Europa; ha sido consultor internacional para el BM, el FMI y el BID; promotor de Mexico’s Development Gateway, e “importante filántropo”. Samuel Soberano, quien ocupa el cargo de Tesorero, tiene una amplia experiencia en el sector privado y en organismos financieros internacionales; como Braun, estudió también en Harvard, además de la Universidad de George Washington; entre otros cargos se ha desempeñado como asesor y oficial de inversiones para los sectores de energía y telecomunicaciones, y entre otras empresas ha trabajado para Condumex (del Grupo Carso). El Secretario del Consejo, Bryan Elwood, es abogado corporativo, estudió Derecho en la Universidad Iberoamericana, y como Soberano estudió en la Universidad de George Washington; entre otros cargos en el sector gubernamental, en empresas y organismos internacionales, fue abogado en jefe de la oficina de el Tratado de Libre Comercio de América del Norte en la Embajada de México en Washington, D.C., y es miembro de la barra de abogados del estado del Nueva York.

Desde el punto de vista de las asociaciones tradicionales, destaca la participación del CCE y de la Coparmex en este nuevo entorno social, así como la reactivación de organizaciones como la Unión Social de Empresarios de México, orientada a la promoción de los valores de la iglesia católica.

Entre las asociaciones o entidades más importantes, que el propio CCE reconoce en su portal, y en las que bajo muy diferentes modalidades participa, por mencionar algunas: Fundemex, A.C., Aliarse y Sociedad en Movimiento.

Fundemex es una fundación creada por el mismo CCE en junio de 2004, e inspirada en el modelo desarrollado por los empresarios de Chihuahua a través de FECHAC, A.C., con la finalidad es desarrollar estrategias para el combate a la pobreza y la marginación. El consejo directivo de esta asociación está integrado colegiadamente por los presidentes de los 12 organismos empresariales que forman el CCE y tres representantes individuales de este mismo organismo.

La Alianza para la Responsabilidad Social Empresarial (Aliarse), es una alianza creada por iniciativa del Centro Mexicano para la Filantropía, el que sin relación directa con el mundo de las asociaciones empresariales sectoriales, en este caso las convoca. Esta organización, que trabaja en la materia de responsabilidad social empresarial, se crea en 2000 con importantes vínculos empresariales en el nivel hemisférico y está integrada por las siguientes asociaciones: el CCE, la Coparmex y la Concamin que son organizaciones empresariales cúpula, y la USEM, Impulsa (antes Desarrollo Empresarial Mexicano, Desem) y AVAL, que sin ser asociaciones sectoriales, están relacionadas con el mundo del mercado. Mientras que Impulsa está orientada a promover entre los niños y jóvenes el “espíritu emprendedor” y el “sistema de economía de mercado con contenido social”, AVAL, Administración por Valores, promueve prácticas empresariales éticas.

Sociedad en Movimiento es una entidad cuyos propósitos son promover la participación de los ciudadanos en la vida política e influir en la toma de decisiones. Esta organización desarrolló un importante activismo a favor del PAN en la sucesión presidencial de 2006. De acuerdo con sus promotores, esta entidad contaba en el momento de la sucesión presidencial de 2006 con la adhesión de 1022 organizaciones de la sociedad civil, que firmaron un compromiso de “civilidad democrática”, a través del cual se convocó a las organizaciones sociales y a los actores políticos, y está integrada por indígenas, campesinos, obreros, empresarios, maestros, padres de familia y profesores universitarios, entre otros. En esta organización tienen un papel importante la Coparmex y la USEM, que comparten con otras organizaciones sociales la idea de que el desarrollo social radica en el fortalecimiento de la “persona” y de la familia.

De otro carácter muy distinto, por su relación con empresarios individuales, son asociaciones como el Cemefi y Transparencia Mexicana. Cemefi, fue fundada en 1988

como asociación civil por el impulso de un empresario destacado dentro de la comunidad empresarial por sus acciones de desarrollo social y de carácter filantrópico, Manuel Arango (cofundador de CIFRA, hoy Walmart México), con una trayectoria en el mundo del mercado fuera de las asociaciones empresariales cúpula, pero con importante presencia en organismos tales como el International Advisory Board del David Rockefeller Center for Latin American Studies de la Universidad de Harvard, del cual es miembro. Cemefi, de acuerdo con su portal, es una organización que promueve “una cultura de filantropía y responsabilidad social en México, y facilita la participación organizada de la sociedad”; realiza investigaciones sobre el tercer sector; promueve las actividades del sector no lucrativo, y ofrece diversos servicios de apoyo a la profesionalización de las organizaciones de la sociedad civil, así como a las empresas, en lo referente a sus programas de “inversión a la comunidad”.¹² Esta asociación tuvo un papel importante en el diseño inicial de la Ley Federal de Fomento a las Actividades Realizadas por Organizaciones de la Sociedad Civil, finalmente publicada en el Diario Oficial de la Federación el 9 de febrero de 2004. La organización está integrada por más de 550 miembros, entre ellos fundaciones, asociaciones, empresas y personas. El consejo directivo está compuesto por personalidades en los campos empresarial, académico y social del país.

Más como una iniciativa propia de la sociedad civil, Transparencia Mexicana se crea en 1999 como una organización no gubernamental, por “un grupo de mexicanos” preocupados por los problemas de corrupción en los órdenes global y nacional; su propósito es enfrentar “el problema de la corrupción desde una perspectiva integral, a través de reformas a las políticas públicas y cambios en las actitudes privadas de los ciudadanos”. Esta organización estableció una alianza estratégica con Transparencia Internacional, y más tarde se constituyó como capítulo nacional de esta organización. Una de sus principales políticas ha sido establecer coaliciones, alianzas y redes de combate a la corrupción con organismos, grupos o instituciones gubernamentales, empresariales y de la sociedad civil. Entre sus objetivos están, además de promover una cultura de legalidad, recabar información y realizar estudios para mejorar el conocimiento sobre el problema de la corrupción, diseñar sistemas de estímulos para el combate a la corrupción, y asesorar a los organismos involucrados en decisiones con riesgo de corrupción con información y mecanismos que permitan reducirlo. Su consejo rector, el máximo órgano de esta asociación está conformado por personalidades, varias de ellas del ámbito académico, e incluye entre sus

¹² Sobre el origen y actividades del Cemefi véase Gordon (2008).

integrantes al empresario Manuel Arango, quien fuera promotor del Centro Mexicano para la Filantropía.

Por el amplio espectro que representa y por su peculiar naturaleza (como plataforma de información, análisis, monitoreo y generación de propuestas), es de mencionarse el caso del Observatorio Ciudadano “Gastar Mejor” cuya creación fue dada a conocer el 30 de abril de 2010, como una iniciativa de las organizaciones de la sociedad civil. El Observatorio está guiado por el propósito de aumentar la transparencia y eficiencia del gasto público en los tres niveles de gobierno y en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, y de “lograr que el uso del dinero público tenga un impacto más positivo en el nivel de vida de los mexicanos”. Está integrado por dos entidades de servicios de información y análisis del CCE: el Centro de Estudios Económicos del Sector Privado (CEESP) y la Comisión de Estudios del Sector Privado para el Desarrollo Sustentable (CESPEDES); por dos centros de investigación bien posicionados en los organismos internacionales para el desarrollo o como “think-tanks”: el CIDAC (Centro de Investigación para el Desarrollo) y el IMCO (Instituto Mexicano para la Competitividad), además de la Fundación Este País, Fundar Centro de Análisis e Investigación y GESOC (Gestión Social y Cooperación); por el Instituto de Administración Pública del ITSM, y por otros organismos como Transparencia Mexicana y México Evalúa. El Observatorio está ligado también a otras instituciones académicas, como colaboradoras, como el Instituto Politécnico Nacional, el CIDE (Centro de Investigación y Docencia Económicas) y la UNAM (con el Departamento de Análisis Macroeconómicos Prospectivos y de Coyuntura del Instituto de Investigaciones Económicas).¹³

Los empresarios, las organizaciones de la sociedad civil y la política

En cuanto a la actuación de los empresarios en la escena pública destaca sin duda el llamado Acuerdo de Chapultepec, directamente bajo el liderazgo del empresario Carlos Slim, reconocido como uno de los empresarios más ricos del mundo, quien lograra el acuerdo de prácticamente el conjunto de las fuerzas sociales y políticas del país. Resulta paradójico que mientras Vicente Fox en su calidad de presidente encontrara fuertes dificultades para establecer amplios acuerdos, Carlos Slim, en su condición de empresario lograra la adhesión de los más variados actores sociales y políticos.

¹³ Datos sobre el Observatorio obtenidos de los portales: (www.gastarmejor.mx) y www.cce.org.mx/archivo/; consultados el 20 de octubre de 2010.

El Acuerdo Nacional para la Unidad, el Estado de Derecho, el Desarrollo, la Inversión y el Empleo, fue firmado el 29 de septiembre de 2005, en el Castillo de Chapultepec. Presentado en este acto como un acuerdo de la sociedad civil, contó con el aval inicial de alrededor de 500 personas, entre dirigentes de importantes organizaciones sociales y personalidades de distintos ámbitos.

Aunque “por razones de agenda” no pudo estar presente el presidente Fox, la ceremonia contó con la presencia del Secretario de Gobernación como testigo de honor. Según se establece en la presentación del documento, el acuerdo estaba suscrito por un “grupo plural de ciudadanos mexicanos de ambos sexos y de diversos ámbitos del quehacer nacional —la ciencia y la academia, la cultura, la empresa, la acción social y sindical, la comunicación, el arte y el deporte”, y el principal propósito de la iniciativa era “convocar a todos los sectores de la sociedad, a los servidores públicos y a los políticos, en torno a puntos de consenso que permitan establecer políticas de Estado para delinear el futuro inmediato y mediano de México”. Ya en el propio documento, como declaración inicial, se dejaba asentado que quienes suscribían el documento asumían su “papel co-responsable en el avance del país, respetuosos de la responsabilidad constitucional del Estado para coordinar y conducir el esfuerzo de todos los mexicanos para el desarrollo de México”.

El Acuerdo se planteó cinco objetivos principales, con los cuales difícilmente se podría estar en desacuerdo: 1) Estado de derecho y seguridad pública; 2) desarrollo con justicia; 3) formar y desarrollar capital humano y social; 4) desarrollo de capital físico y 5) reforma de la administración pública.¹⁴

Pero además de las preocupaciones de largo plazo, Slim manifestaría que uno de los puntos que estaba en la mente de todos era la cuestión electoral: “Respecto a eso decimos —afirmaría— que en esta materia se reprogramen los calendarios políticos para evitar la excesiva dispersión de los procesos electorales... y revisar la duración y el financiamiento de las campañas y precampañas, asegurar la transparencia del uso de recursos y acortar los períodos de transferencia del poder... Y luego hay un punto importante en el Acuerdo, que afortunadamente lo están firmando todos los candidatos y los partidos políticos, que dice: quienes suscribimos este acuerdo, esperamos y pedimos a los candidatos y partidos políticos que contiendan

¹⁴ Estos cinco objetivos estaban relacionados, respectivamente, con los siguientes aspectos: 1) “Consolidar un Estado de derecho en un régimen democrático, que garantice libertades, derechos humanos y sociales, seguridad física y jurídica”; 2) “Lograr un crecimiento económico acelerado, sostenido, sustentable, con empleo y con políticas redistributivas”; 3) “Más y mejor salud y educación”; 4) “Acelerar la construcción de infraestructura y de vivienda y 5) Hacer una administración pública más eficaz, transparente y al servicio de los ciudadanos.

en las elecciones del 2006, respeten el resultado del proceso electoral que dictamine el Instituto Federal Electoral y en su caso sancione el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, para consolidar nuestro proceso democrático. ¿Qué se está anticipando?” se pregunta el mismo Slim, “se está hablando de una contienda muy cerrada en que van a quedar muy parejos los candidatos y que no vaya a ocurrir que, por ser poca la diferencia, se hagan objeciones fuera de la ley a base de movilización social y a base de violencia y que se pierda la paz pública que hemos tenido durante tantos años”⁴. (Conferencia de Carlos Slim en la Universidad Anáhuac, 29 de noviembre de 2005).

Según relata el propio Slim, el acuerdo empezó como una inquietud del sector productivo (obreros y empresarios), pero después hubo aportaciones de otros sectores y actores tanto sociales como políticos. El conjunto de los partidos y actores políticos, incluido el presidente y la dirigencia del PRD, dieron en sus declaraciones una buena acogida al Acuerdo de Chapultepec. Sin embargo, en un comunicado de este partido se consideró que un punto de partida para responder a las preocupaciones expresadas en el Acuerdo es el contar con una economía de transición “que deje atrás el neoliberalismo”, y el entonces precandidato a la presidencia Andrés Manuel López Obrador, condicionó la firma del acuerdo a que se agregara un compromiso expreso para combatir la corrupción y la pobreza, así como para que no se privatizara la energía eléctrica y el petróleo, “pondría esos dos renglones, de lo contrario, no podría yo firmar”, advirtió (*El Universal*, 2005). Más tarde firmarían el Acuerdo miembros de este partido como Alejandro Encinas, Jefe de Gobierno del Distrito Federal y Amalia García, Gobernadora de Zacatecas. Es de señalarse que el Acuerdo fue suscrito también por unanimidad por los participantes en la reunión de la Conferencia Nacional de Gobernadores (Conago), del 14 de noviembre de 2005, de la cual forman parte el conjunto de los gobernadores de los distintos partidos políticos, y sería también firmado por algunos miembros del gabinete de Vicente Fox.

Los miembros del principal órgano de coordinación del Acuerdo, la Comisión de Información y Seguimiento, se mencionan a continuación, junto con los cargos más importantes en ese momento desempeñaban. Por el lado de las asociaciones empresariales cúpula: José Luis Barraza González (presidente del CCE), Gastón Azcárraga Andrade (presidente del Consejo Mexicano de Hombres de Negocios y promotor de la Fundación para el Desarrollo Democrático, Fundemos) y César de Anda Molina (Consejo Nacional Agropecuario, Vicepresidente de Relaciones Internacionales). Por el lado de las empresas: el propio Carlos Slim (Grupo Carso y Telmex), Alfredo Achar Tussie (Grupo Comex, presidente del Fideicomiso Provivah y miembro del Consejo Consultivo Ciudadano de Desarrollo Social, A.C.), Miguel Rincón Arredondo (Corporación Durango, vicepresidente del Comité de Financiamiento de la campaña por la candidatura

presidencial priísta de Madrazo) y Lorenzo Zambrano Treviño (Cemex y miembro del comité ejecutivo de la Comisión Trilateral en representación de México).

Del sector laboral se encuentran: Víctor Flores Morales (presidente del Congreso del Trabajo y diputado del PRI), Joaquín Gamboa Pascoe (presidente de la Confederación de Trabajadores de México) y Francisco Hernández Juárez (presidente colegiado de la Unión Nacional de Trabajadores y Secretario General del Sindicato de Teléfonos de México), y por el sector campesino Heladio Ramírez López (presidente de la Confederación Central Campesina y ex-gobernador de Oaxaca).

Por las osc: María Elena Morera Galindo (presidenta de México Unido contra la Delincuencia) y Fernando Solana Morales (presidente del Fondo Mexicano para la Educación y el Desarrollo y de Solana Consultores, y también ex-secretario de gobierno en diversas carteras). Por el sector científico y académico se encuentran: Mario Molina Enríquez (Premio Nobel, científico) y Rolando Cordera Campos (académico economista, y miembro de la Junta de Gobierno de la UNAM). También forman parte de ese órgano: Alejandro García Gamboa (Presidente de la Cámara Mexicana de la Industria de Radio y Televisión); Epigmenio Ibarra Almada (Productor de Televisión); Ángeles Mastretta de Aguilar (escritora) y Emmanuel Acha Martínez (*Emmanuel*, cantante y también presidente de la organización “Hombre Naturaleza”).¹⁵

En la composición de este órgano destaca la diversidad de los actores sociales involucrados, así como representantes de diversos campos que lo son por su propio prestigio (como es el caso de Molina) o por el prestigio de la institución que representan (como es el caso de la UNAM). Pero también sobresale el peso del sector empresarial con al menos 9 de las 19 posiciones, entre presidentes de grandes empresas y de las asociaciones cúpula del sector (excluida la Coparmex), así como la presencia de los medios privados de comunicación. Sobresale también la incorporación de los actores del viejo pacto corporativo, y muy destacadamente del sector laboral, con tres grandes asociaciones sindicales, y el sector campesino (representado por la CNC). Y destaca por último la presencia de individuos con afiliaciones múltiples.

Un caso representativo de este tipo es el de Fernando Solana, quien —entre otros cargos— en el pasado fungió como Secretario de Comercio (1976-1977); de Educación (1977-1982) y de Relaciones Exteriores (1988-1993) y fue senador (1994-2000).

¹⁵ La red empresarial que soporta buena parte de los miembros de la Comisión de Información y Seguimiento es compacta. Así por ejemplo, entre los miembros del consejo directivo de la asociación “Hombre Naturaleza” se encuentran: Miguel Alemán Magnani (director de Interjet); Emilio Azcárraga Jean (Grupo Televisa); Manuel Arango Arias (Walart, y fundador de Cemefi), y Juan Pérez Simón (vicepresidente de Teléfonos de México y presidente de Sanborn’s Hermanos) (Yáñez Rivas, 2010: 112).

En el área empresarial fue director del Banco Nacional de México (1982-1988), y pertenece a los consejos directivos de varios bancos y empresas industriales. A nivel internacional es miembro de las juntas de gobierno de la Fundación México-Estados Unidos para la Ciencia; de The Canning House de Londres; de la Fundación Euroamérica y del Institute of the Americas (Universidad de California en San Diego). En el campo de la consultoría es presidente de Solana Consultores, y socio consultor de Analítica. Ha sido también miembro de consejos directivos de universidades y organizaciones filantrópicas y culturales. Entre ellas, es Presidente del Fondo Mexicano para la Educación y el Desarrollo. A finales de 2006 fue electo presidente del Comexi (Consejo Mexicano de Asuntos Internacionales, A.C., al cual se hace referencia más adelante), organización vinculada con el sector exportador.

Pero a pesar de la amplia publicidad del Acuerdo, no hubo propiamente un debate público para llegar a consensos, cuando más, es probable que las adhesiones hayan sido negociadas en privado y facilitadas por la percepción de la crisis política que se avecinaba. Hacia finales de 2006 el Acuerdo había prácticamente desaparecido de los medios. A ello contribuyó sin duda el deterioro del clima político, pero también la intervención directa del presidente del CCE a favor del candidato panista, lo que significó uno de los elementos más cuestionables de la legalidad del proceso electoral y de la propia autoridad y legitimidad del Acuerdo.¹⁶

La integración económica de América del Norte y el sector exportador

Como en el campo de la política, en el de las políticas las asociaciones empresariales tuvieron un papel estratégico para dar paso a nuevas formas de estructuración de las relaciones entre los empresarios y el poder político que seguirían ya otra lógica. Un antecedente sin duda clave es la negociación del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, a principios de los noventa, donde el CCE tuvo un papel inicial fundamental en la creación de un nuevo tipo de organización: la COE-CE (Coordinadora de Organizaciones Empresariales de Comercio Exterior). Este organismo actuaría en un contexto muy diferente: que trascendía el espacio nacional y que involucraba una amplia variedad de actores organizados y de escenarios políticos (como los espacios parlamentarios de Canadá y Estados Unidos). Aunque

¹⁶ Sobre la dinámica y composición del Acuerdo de Chapultepec véase Luna (2007) y Luna y Velasco (2010). Sobre la relación entre el Acuerdo y el CCE véase Aguilar (2010).

la COECE se basó inicialmente en la organización sectorial y regional de intermediación de intereses de los empresarios que le proveyó el CCE, los actores prominentes ya no fueron los dirigentes de las organizaciones tradicionales, sino directamente los empresarios exportadores y los grupos de consultores con recursos de información y conocimiento especializado en asuntos legales o de comercio internacional (véase Puga 2004). Para la toma de decisiones y el establecimiento de acuerdos, las redes personales, más que las organizaciones, fueron un elemento clave para establecer una más efectiva comunicación entre los participantes en las negociaciones de los distintos países.

Por la importancia de la COECE, que en el periodo de la negociación fue la única autorizada para expresar la voz de los empresarios mexicanos, y por el impacto del propio Tratado en las políticas nacionales de desarrollo, puede decirse que esta organización puso de manifiesto la centralidad de los intereses del sector exportador como eje del crecimiento y el desarrollo económicos, con la consecuente debilitamiento del mercado interno y de sus actores, de manera muy marcada el sector industrial y sus asociaciones (véase en este sentido Tirado, 2008 y Shadlen, 2011).

En cuanto al diseño político de la COECE, se trataba de una organización más flexible, orientada a la resolución de un asunto específico, acotada en el tiempo, y en la que más que los representantes reconocidos, fueron los interesados directos: las grandes empresas exportadoras, los empresarios más internacionalizados y los “expertos”, quienes desempeñan un rol estratégico.

En este proceso, no solamente perdieron presencia asociaciones empresariales como el CCE y la Coparmex, a favor de importantes figuras del sector exportador, sino también fue evidente la exclusión de las organizaciones del sector laboral.

Un caso relevante de esas figuras es el del empresario regiomontano Lorenzo Zambrano, presidente del consejo de Cemex, la empresa global de cemento más grande del mundo, quien a partir del año 2000, cuando la Comisión Trilateral amplía su cobertura a México, se incorporó a la misma, siendo hasta la fecha (2010) representante de México en este importante organismo multinacional de desarrollo. La Comisión Trilateral tuvo un papel clave en el impulso al Tratado y lo ha tenido en el proceso de integración económica de la región.

Además del protagonismo de las grandes empresas mexicanas transnacionales en el propio ámbito de los organismos internacionales de desarrollo, en el plano nacional hubo un reacomodo de las organizaciones representativas del sector exportador. Entre los hechos más importantes destaca, en 1999, la fusión de organismos como la COECE, el Centro Empresarial Mexicano para Asuntos Internacionales (CEMAI) y el Consejo Nacional de Comercio Exterior (Conacex), en lo que se denominó como el Consejo Empresarial Mexicano de Comercio Exterior, Inversión y Tecnología,

A.C. (COMCE), el cual fue incorporado al CCE, prácticamente en el mismo nivel que los sectores de comercio, industria y financieros.

Pero quizás aun más importante, tanto por su posición en el escenario nacional como por su innovadora composición, fue la creación del Consejo Mexicano para Asuntos Internacionales (Comexi), en 2001, y del Instituto Mexicano de la Competitividad, A.C. (IMCO) en 2003, ambas entidades orientadas expresamente a influir en las agendas públicas, tanto a través del gobierno como del Congreso.¹⁷

El Comexi, registrado como asociación civil sin fines de lucro, se define como “el primer y hasta ahora único foro plural y multidisciplinario abocado al debate y análisis sobre el papel de México en el mundo y la creciente influencia de los acontecimientos internacionales en el quehacer nacional”. Entre sus asociados corporativos se encuentra Carlos Slim y los nuevos grupos financieros desnacionalizados adquiridos por empresas extranjeras.

El IMCO, también registrado como asociación civil sin fines de lucro, se define como “un centro de investigación aplicada independiente para el estudio de fenómenos económicos y sociales que afectan la competitividad en el contexto de la economía globalizada”. Cuenta entre sus “colaboradores” con organismos internacionales de desarrollo como el NACC (Consejo de Competitividad para América del Norte),¹⁸ el Foro Económico Mundial, el BM y el BID, entre otros.

A diferencia de las asociaciones empresariales, estos organismos incorporaron como asociados no sólo a los grandes empresarios mexicanos, sino también a personajes (“líderes”, *sic*) de los medios, de la academia y del ámbito de las consultorías. Estos organismos, directamente vinculados con el sector exportador y el mercado

¹⁷ En materia laboral, para “detonar la productividad” el IMCO propone una reforma laboral que incluya: “Eliminar la obligación de reinstalar al trabajador despedido; forzar la rendición de cuentas de los sindicatos; liberar ajuste salarial y de plantilla; alinear la productividad marginal del trabajador con su remuneración; permitir trabajo por horas y la contratación y despido temporal de los trabajadores; desvincular seguridad social de nóminas y transitar a sistema portátil y universal de pensiones y seguridad social, y eliminar esquemas como el reparto de utilidades”. Propone además “extender el rol” de la Secretaría del Trabajo a todos los sectores y facultar a la Comisión Federal de Competencia a sancionar prácticas de monopolio en la relación obrero-patronal. (imco.org.mx, consultado el 30 de octubre de 2010).

¹⁸ El NACC se crea en marzo de 2006 como un grupo oficial de trabajo del Acuerdo para la Seguridad y Prosperidad de América del Norte (el ASPAN, SPP o NAFTA-Plus), a su vez lanzado en Texas en 2005, con el propósito de profundizar la integración regional. El NACC está conformado por un grupo trinacional que incluye a 30 directivos de grandes corporaciones de los tres países (México, Canadá y Estados Unidos) para establecer prioridades y asegurar el progreso de integración regional, de manera independiente de los cambios de administración (véase http://www.canadians.org/DI/documents/NACC_backgrounder.pdf; consultado el 20 de octubre de 2010).

internacional operan fuera del circuito del CCE, aunque mantienen un fuerte vínculo con el Consejo a través de redes personales y entre empresas y del propio CMHN, que en el caso del IMCO lo patrocina. El Instituto es a su vez generador o colaborador de nuevas organizaciones, como son los casos del Comdes y del Observatorio Ciudadano “Gastar Mejor”, a los que antes se hizo referencia.¹⁹

Dos figuras centrales en la red que articula a los organismos internacionales de desarrollo (la Comisión Trilateral y el Consejo de Competitividad de América del Norte) con los principales organismos del sector exportador mexicano (COMCE, Comexi, IMCO y CMHN) son Gastón Azcárraga Andrade (Grupo Posadas y presidente del CMHN en 2006-2007) y Claudio X. González (Kimberly-Clark de México). El primero con cuatro membresías en los consejos del conjunto de los seis organismos, y el segundo con tres. Por su liderazgo en los organismos mexicanos y la extensión y densidad de sus redes empresariales destaca Claudio X. González, varias veces presidente del CCE y del Consejo Mexicano de Hombres de Negocios en los últimos 20 años, y miembro del consejo directivo nacional del COMCE. González Laporte es también miembro del consejo del IMCO y del NACC, en este último como parte del grupo de representantes de México; fue asesor de asuntos empresariales en el gobierno de Salinas y una figura clave en la negociación del TLCAN. De acuerdo con investing.businessweek.com²⁰ González Laporte está vinculado con 172 empresarios miembros de consejos de 16 empresas que operan en 24 industrias. En 2010 González seguiría al frente del CMHN después de concluir un periodo de tres años, ahora como presidente del Comité de Estrategia del mismo Consejo, puesto que desde la creación de este Comité, a mediados de la presente década, había sido desempeñado por el propio presidente del Consejo.

Conclusiones

México ha vivido un proceso de cambio en el que los empresarios han sido un sujeto activo. En lo que a este actor concierne, un rasgo importante de su evolución ha sido la legitimación de su participación en las instituciones políticas, donde los empresarios se han desempeñado en el gobierno a través de cargos de elección o por designación, así como en las instituciones legislativas, siendo el caso de la

¹⁹ En 2009 el IMCO crea C-Estrategia con la figura de Sociedad Anónima que, de acuerdo con el propio Instituto obedece al potencial conflicto de interés y a la cada vez mayor demanda de consultoría. (imco.org.mx; consultado el 20 de octubre de 2010).

²⁰ Consultado; el 22 de octubre de 2010.

llegada de Vicente Fox a la presidencia en el año 2000, la evidencia empírica más elocuente de esta tendencia que inicia en la década de los ochenta.

Otro rasgo de la evolución de los empresarios, particularmente relevante a partir del año 2000, ha sido su participación en el ámbito de las organizaciones de la sociedad civil a través de muy diversas trayectorias (como promotores o colaboradores, y como individuos o como actores organizados), siendo un caso peculiar de este fenómeno el del Acuerdo de Chapultepec impulsado por Carlos Slim. Esto ha tenido como resultado un sujeto empresarial con un mayor grado de complejidad, es decir, con afiliaciones institucionales múltiples, y con altos niveles de movilidad en las esferas del Estado, el mercado y la sociedad civil.

Un tercer rasgo se refiere al nivel de estructuración que en esta década alcanza el proceso de internacionalización de la economía mexicana iniciado a principios de la década de los noventa con la negociación del TLCAN, a partir de la configuración de estructuras organizativas con fuertes vínculos con los organismos internacionales de desarrollo, particularmente aquellos que han tenido un papel clave en el proceso de integración económica de la región, como la Comisión Trilateral (de manera muy clara la sección de América del Norte, integrada por Estados Unidos, Canadá y México) y el NACC. Se consolida así una nueva élite, la del sector exportador y los “expertos”, con importantes intereses en el mercado internacional y con importantes recursos organizativos, de relaciones y de información y conocimiento, para influir en la política económica interna.

En este proceso de cambios, el propio entorno institucional se ha transformado. Ha sido relevante sin duda la competencia partidista que ha tenido como efecto la diversificación de las preferencias políticas de los empresarios; la activación del ámbito legislativo que ha puesto a prueba la capacidad de los empresarios y sus asociaciones —acostumbrados a negociar con el gobierno— no solamente para interactuar con nuevos actores sociales y políticos sino también para actuar en un contexto que trasciende la mera lógica de la negociación corporativa, y la presencia de una sociedad civil más participativa, profesionalizada e internacionalizada, configurada por redes de relaciones sociales complejas.

En este nuevo entorno social y político las grandes asociaciones empresariales perdieron su exclusividad como representantes de la voz de los empresarios, pero algunas (como el CCE) se han re-funcionalizado, han ganado espacios, cuentan con nuevos recursos organizativos y siguen siendo interlocutores clave de los actores políticos. Pero a pesar de la diversidad y pluralidad de los actores sociales y políticos con los que ahora interactúan los empresarios, internamente el sector exportador —con fuertes intereses en el mercado internacional— se ha fortalecido y ha ejercido el control de la representación empresarial. Particularmente significativo ha sido su

posicionamiento en el mercado mundial y en organismos internacionales de desarrollo, y significativa ha sido la marginación de los intereses de la pequeña y mediana empresa y de la industria nacional. Como se puede constatar de la exposición, el sector laboral ha sido, en general, excluido de las nuevas experiencias asociativas de carácter multisectorial que los empresarios han promovido. En particular, el CCE ha ampliado y diversificado sus vínculos interna y externamente, pero al mismo tiempo ha limitado la posibilidad articular una amplia coalición en torno a un desarrollo más autónomo.

Estas condiciones restringen sensiblemente la capacidad de diseñar una política económica interna que sea sensible a las prioridades del país, a sus acentuados desequilibrios, pero también a sus opciones y necesidades en materia de crecimiento y desarrollo, y que reduzca la evidente vulnerabilidad de las economías nacionales frente a las crisis globales como la de 2008. De acuerdo con Maldonado (2010), México fue el país latinoamericano más afectado por la crisis, con un decremento superior al 7% del PIB, y sus efectos a largo plazo, muchos de ellos irreversibles, son difíciles de estimar.

La fragilidad del mercado nacional por su dependencia de la economía internacional y particularmente estadounidense se ha visto agravada por la debilidad con la que opera —en el nivel nacional— la propia lógica del mercado. El predominio del sector exportador, tanto en el discurso como en la práctica, ha estado caracterizado en un énfasis en la competitividad (externa) y mucho menos en las condiciones que favorezcan la competencia (interna), que es el verdadero fundamento del mercado.

La lógica del mercado se ha debilitado también por la carencia de normas suficientes y efectivas que regulen la creciente interdependencia entre las esferas del mercado, el Estado y la sociedad civil. En este sentido, el problema no está en la participación de los empresarios en las instituciones políticas o en el ámbito de la sociedad civil, como tampoco en sus afiliaciones múltiples, que son finalmente expresiones todas ellas de esa interdependencia, sino en el fortalecimiento de la autonomía del mercado, las instituciones del Estado y la sociedad civil, que prevenga acciones de “colonización” de los actores con mayores recursos materiales y organizativos y mayor capacidad de veto.

Las asociaciones empresariales y sus nuevos organismos se han cuidado de enfatizar su autonomía del gobierno y los partidos, pero diversos acontecimientos revelan la insuficiente normatividad para procesar la tensión entre los intereses empresariales (y en particular los intereses del sector exportador) y el interés público.

Los casos de los “Amigos de Fox”, de la “Ley Televisa”, o la intromisión del CCE en la sucesión presidencial de 2006, son reveladores al respecto.

Las nuevas organizaciones y particularmente los nuevos espacios para la concertación surgidos en esta década, ya sea que hayan sido o sean promovidos por los empresarios, las organizaciones civiles, los movimientos sociales, el gobierno, los ciudadanos, las instituciones académicas o las propias organizaciones laborales, tienen un interesante potencial para la creación de amplios consensos que permitan afrontar problemas de orden colectivo (como la inseguridad, la pobreza, la corrupción o el desempleo). Tienen también un potencial como mecanismos de control de los excesos del poder económico y político, y como dispositivos para el monitoreo de las políticas acordadas. Por su capacidad para generar información y conocimiento tienen también la posibilidad de desplegar una acción más reflexiva y propiciar un debate mejor informado.

Sin embargo estas nuevas estructuras, para ser eficaces y legítimas, requieren resolver un conjunto de problemas internos tales como los relativos a las condiciones que puedan garantizar la representatividad de los diferentes actores en los asuntos o problemas de orden público que les conciernen, de manera que no sean un mero reflejo de los poderes establecidos o “fácticos”; la equidad en la participación, el diálogo y las decisiones; los mecanismos para regular la tensión entre los intereses personales y el interés público; los dispositivos para rendir cuentas y, de manera más general, la necesaria autonomía política de los actores que desincentive acciones de colonización de unas organizaciones en detrimento de otras.

Extrapolando y parafraseando el argumento de Della Porta y Mény (1997) sobre los efectos de la debilidad de las fronteras entre el Estado y el mercado, podría decirse que un contexto en el que las fronteras institucionales son difusas, facilita la aparición de figuras que no pertenecen propiamente ni al Estado, ni al mercado, ni a la sociedad civil, y que por lo tanto violan los principios de integración que regulan cada una de estas esferas: la competencia, en el caso del mercado; la solidaridad y la reciprocidad en el caso de la sociedad civil, y la ley y el principio de las mayorías en el caso del Estado. El proceso de aprobación de la ley de medios que favorece las prácticas monopolistas al mismo que atenta contra la racionalidad deliberativa del Congreso, es un ejemplo claro de este problema.

En suma, una mayor interdependencia entre la economía nacional y la internacional, y entre las esferas del Estado, el mercado y la sociedad civil, requiere a su vez de una mayor autonomía de la economía nacional, de las instituciones políticas, de las organizaciones de la sociedad civil y del ámbito económico.

El sector exportador ha cifrado el impulso al desarrollo en las exportaciones como herramienta para la disminución de la pobreza. Desde su lógica, esta estrategia ha fallado por el fracaso de la política, es decir, por la falta de acuerdos en lo que los representantes empresariales conciben como las “reformas estructurales”, “integrales” o “profundas”. Entre ellas la reforma laboral.

Frente a los efectos de la compleja crisis internacional, el CCE insistiría en que “el modelo económico no ha fallado, sí la capacidad de acuerdos” (Notimex, 2009). Desde su perspectiva, son los “tabúes y los dogmas”, “la mediocridad y el conformismo”, los que mantienen rezagado al país (Consejo Coordinador Empresarial, 2009 y 2010).

Con el ánimo de sortear el estancamiento de la reforma laboral, el presidente del CCE propondría acotar la discusión a la competitividad y la flexibilidad y a incrementar la productividad de las empresas y trabajadores, “sin aboradar el rubro sindical”. El propio presidente de CCE (y también miembro del consejo del IMCO), Mario Sánchez Ruiz, afirmaría:

Ya lo platicamos con Joaquín Gamboa, presidente de la Confederación de Trabajadores de México, y le comentamos cuáles son los temas que se buscan para fortalecer la competitividad de las empresas y hacerlas más productivas en colaboración con los trabajadores. Están encantados con eso. Dicen que mientras sólo se toquen esos temas que contemos con ellos (Milenio, 2010).

No parece ser el camino idóneo para lograr acuerdos sobre una reforma laboral integral enmarcarla unilateralmente en una competitividad y flexibilidad en la empresa, se requiere también el fortalecimiento de la protección laboral y de la seguridad social para el conjunto de los ciudadanos. La estrategia limita la posibilidad de alcanzar amplios y aceptables consensos, que requieren como condición un efectivo diálogo social con actores representativos.

Referencias

- Aguilar Magdalena (2010), “Organizaciones Empresariales en la Construcción del Régimen Político en México y Brasil: El caso del CCE y la CNI (2000-2006), Tesis de Maestría en Estudios Políticos y Sociales, UNAM.
- Alba Vega Carlos (2006), “Los empresarios y la democracia en México”, *Foro Internacional*, XLVI-001, México, El Colegio de México, pp. 122-149.
- Biddle, Jesse, Vedat Milor, Juan Manuel Ortega and Andrew Stone (2000), “Consultative Mechanisms in Mexico”, in Private Sector Development Department, *Occasional Paper*, num. 39, The World Bank.

- Briz Garizurieta, Marcela (2006), “El Consejo Mexicano de Hombres de Negocios en la Transición hacia un Nuevo Modelo de Desarrollo”, Tesis de Doctorado en Ciencias Políticas y Sociales (Ciencia Política), UNAM.
- Della Porta, Donatella e Yves Méney (1997) (eds.), *Democracy and Corruption in Europe. Social Change in Western Europe*, Pinter London-Washington.
- Gordon, Sara (2008), “Eficacia, confianza y legitimidad en el Cemefi”, en C. Puga y M. Luna (coords.), *Acción colectiva y organización. Estudios sobre desempeño asociativo*, México, IIS-UNAM, pp. 61-94.
- Luna, Matilde (2007), “Los empresarios en el proceso de cambio político”. *Metapolítica*, vol. 11, núm. 54, julio-agosto, pp. 72-78.
- Luna, Matilde y Cristina Puga (2007), “Los estudios sobre los empresarios y la política. Recuento histórico, líneas de investigación y perspectivas analíticas”, en Jorge Basave y Marcela Hernández (coords.), *Los estudios de empresas y empresarios: una perspectiva internacional*, México, Plaza y Valdés-IEE-UNAM-UAM-I, pp. 175-209.
- Luna, M. y R. Tirado (1992), *El Consejo Coordinador Empresarial. Una radiografía*, Proyecto Organizaciones Empresariales en México, Cuaderno de Investigación núm. 1, México, IIS-FCPYS-UNAM.
- Luna, Matilde y José Luis Velasco (2010), “Business and Civil Society: Representation, Legitimacy, and Efficacy in Complex Associative Systems”, Ponencia presentada en el Congreso de la Asociación Internacional de Sociología, Gotemburgo, Suecia, 15 de julio.
- Maldonado Trujillo, Claudia (2010), “Los impactos sociales de la crisis económica en México”, *Análisis Político*, Friederich Ebert Stiftung, Abril.
- Mora Heredia, Juan y Raúl Rodríguez Guillén (1995), “Los partidos políticos y los límites del poder”, *El Cotidiano* 68, marzo-abril.
- Morales, Sara (2010), “El cabildeo transgresor. Las estrategias de las empresas tabacaleras frente a las políticas fiscales y de salud en México”, Tesis de Doctorado en Ciencias Políticas y Sociales (Ciencia Política), UNAM.
- Puga, Cristina (2004), *Los empresarios organizados y el Tratado de Libre Comercio de América del Norte*, México, Facultad de Ciencias Políticas, UNAM-Miguel Ángel Porrúa.
- Shadlen, Kenth C. (2009), “The Politics of Patents and Drugs in Brazil and Mexico: The Industrial Bases of Health Policies”, *Comparative Politics*, October 2009, pp. 41-58.
- _____ (2011), “The Puzzling Politics of Patents and Innovation Policy in Mexico”, *Law and Business Review of the Americas*, 17-1, Winter 2011 en proceso.

Tirado, Ricardo (2008), “El poder en la Confederación de Cámaras Industriales”, en C. Puga y M. Luna (coords.), *Acción colectiva y organización. Estudios sobre desempeño asociativo*, IIS-UNAM, México, pp. 93-142.

Yáñez Rivas, Viridiana Gabriela (2010), “Los partidos políticos minoritarios y su influencia en el proceso de toma de decisiones en México”, Tesis de Maestría en Gestión Pública, México, Flacso.

PRD. Partido de la Revolución Democrática.
 PRI. Partido Revolucionario Institucional.
 TLCAN. Tratado de Libre Comercio de América del Norte.
 UNAM. Universidad Nacional Autónoma de México.
 USEM. Unión Social de Empresarios Mexicanos.

Lista de siglas y acrónimos

BM. Banco Mundial.
 BID. Banco Interamericano de Desarrollo.
 CCE. Consejo Coordinador Empresarial.
 Canacindra. Cámara Nacional de la Industria de la Transformación.
 CEESP. Centro de Estudios Económicos del Sector Privado, A.C.
 CEMAI. Consejo Empresarial Mexicano para Asuntos Internacionales.
 Cemefi. Centro Mexicano para la Filantropía, A.C.
 Cespedes. Comisión de Estudios del Sector Privado para el Desarrollo Sustentable.
 CIDE. Centro de Investigación y Docencia Económicas, A.C.
 CMHN. Consejo Mexicano de Hombres de Negocios.
 CNC. Confederación Nacional Campesina.
 Coece. Coordinadora de Organizaciones de Comercio Exterior.
 Comce. Consejo Empresarial Mexicano de Comercio Exterior, Inversión y Tecnología, A.C.
 Comdes. Consejo Mexicano de Desarrollo Social, A.C.
 Comexi. Consejo Mexicano de Asuntos Internacionales, A.C.
 Conacex. Consejo Nacional de Comercio Exterior.
 Concamin. Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos.
 Coparmex. Confederación Patronal de la República Mexicana.
 CT. Comisión Trilateral.
 FMI. Fondo Monetario Internacional.
 IMCO. Instituto Mexicano de la Competitividad, A.C.
 ITAM. Instituto Tecnológico Autónomo de México.
 ITSM. Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey.
 NACC. Consejo para la Competitividad de América del Norte.
 OSC. organizaciones de la sociedad civil.
 PAN. Partido Acción Nacional.

Reestructuración del empresariado y de las grandes corporaciones

Marcela Hernández Romo

Introducción

La dinámica de la economía en México ha estado marcada por las macroempresas y por sus continuas crisis y recuperaciones. En los últimos 25 años México ha oscilado entre un supuesto auge —como resultado del modelo económico manufacturero exportador— y las crisis (1982, 1995, 2001 y 2008) con sus relativas recuperaciones posteriores. En este trabajo se buscó dar cuenta desde el punto de vista de la actual recesión, de la dinámica de las 500 macroempresas más importantes de México, —según la Revista *Expansión*¹. Se analizarán las características que definen la estructura de estos macronegocios con base en las ventas y las utilidades netas y la distribución del empleo por sector, y estas variables se cruzaron con la propiedad del capital, el sector y la rama. En primer lugar se estableció la estructura de las 500 macroempresas más importantes en el año 2005 que representaron el auge después de la crisis del 2001 y el año 2009 caracterizado por la crisis que pudo no terminar, a pesar de la recuperación relativa de 2010. La información que se analizará correspondió a los años 2005 y 2009 con datos publicados por *Expansión* en el 2006 y 2010.

En un segundo momento, se analizaron las estrategias empresariales establecidas entre el 2005 y el 2009 de las 25 macroempresas mexicanas privadas más importantes. El 2005 nos sirvió de base para después observar el comportamiento que guardaron las macroempresas en el 2009 —año crítico de la crisis en comparación con 2005 año de

¹ La revista *Expansión* definió a las 500 empresas por la posición que ocupan en las ventas netas, utilidades netas y número de empleos generados en el mundo y por las empresas mexicanas como por empresas de capital extranjero.

auge— e identificar las estrategias que las compañías pusieron en juego para mantenerse en el mercado, sin pretender afirmar tajantemente que éstas marcarían su futuro.

Los 25 macronegocios se eligieron según su ubicación dentro de las 50 primeras macroempresas de la lista de 500, publicadas por expansión. Se seleccionaron sólo empresas que fueran de capital nacional, individualmente y/o en *holding*. Además, para su clasificación estas empresas cumplieron con otros criterios, como el porcentaje de ventas al exterior, el número de plantas (filiales) ubicadas en el extranjero y de empleos generados.

Para el análisis de las estrategias se consultaron los informes anuales de las empresas, las páginas *Web* de las compañías, la información de la revista y la base de datos de Expansión. También, se retomaron parte de las entrevistas realizadas por Hernández (2008) a algunos directores de las macro-empresas con relación a las estrategias en proceso.

El presente ensayo también buscó establecer las diferentes configuraciones estratégicas empresariales. Las estrategias se analizaron en niveles que implicaron tres dimensiones interrelacionadas entre sí: El primer nivel es referente al proceso interno de la empresa en reestructuración productiva y que define la configuración sociotécnica de los procesos de trabajo —decisión sobre su organización, el nivel tecnológico, la gestión de la mano de obra y gerencial, las relaciones laborales y gerenciales, la cultura empresarial, gerencial y de trabajo— tendientes a aumentar la productividad o calidad de procesos o productos. El segundo nivel contempla las estrategias que se ponen en juego hacia el exterior de la compañía, que si bien repercuten al interno de la empresa, implican otros procesos como las alianzas estratégicas, las de comercialización, distribución y logística, la inserción dentro de una cadena global de producción —que supone contar con ventajas comparativas de primer orden, como el dónde adquirir o desarrollar la tecnología— lograr la participación de inversión extranjera, el establecimiento de redes de clientes y proveedores, el desarrollo o adquisición de marcas de prestigio y la relación con los diferentes gobiernos locales y en el sentido amplio con el Estado. El tercer nivel implica otros procesos que impactan a la empresa hacia el interior y el exterior de la misma, son las políticas macroeconómicas que emanan del corporativo, las propias reestructuraciones corporativas y gerenciales. (Hernández R, 2011).

Al final, se hizo un recuento de las estrategias establecidas con relación a las de las anteriores crisis, a partir de la década de los ochenta, periodo caracterizado por la primera gran reestructuración productiva, hasta las estrategias en el 2009.

Estructura y dinámica de las 500 empresas más grandes de México, auge y crisis (2005-2009)

De acuerdo con Expansión, la estructura de las macroempresas instaladas en México en el año 2005 presentó una concentración de compañías de capital nacional (66%) frente a las de capital extranjero (33.4%). Para 2009 la distribución cambió aumentando de manera nada despreciable, la presencia de empresas extranjeras en el país (42.4%) y disminuyendo las nacionales (57.6%). El decrecimiento de las empresas mexicanas correspondió a una tasa de -3.1% y un crecimiento de 6.7% en las de capital externo. La estructura del empleo en las 500 empresas se modificó entre 2005 y 2009, dado que en 2005 fueron las compañías mexicanas quienes generaron el más alto porcentaje (79.6%), mientras que las extranjeras dieron empleo sólo a 20.39% de la población trabajadora. Para el 2009, la distancia entre las empresas mexicanas y extranjeras se estrechó, decayó el empleo en las macroempresas mexicanas a una tasa de -5.3% y aumentó el empleo en las extranjeras de manera importante a una tasa de 20.8% (cuadro 1). Las macroempresas mexicanas con la crisis —que se agudizó en el tercer trimestre del 2008, y cuya manifestación máxima fue 2009— perdieron presencia, al tener una caída importante en el número de establecimientos y empleos que generaban, mientras que las empresas extranjeras adquirieron mayor presencia.

Cuadro 1

	Estructura porcentual del número de macroempresas por tipo de capital (%)		Porcentaje de crecimiento en número de macroempresas por tipo de capital	Distribución del número de empleados por tipo de capital y año en las 500 (%)	
	Año			Año	
	2005	2009		2005	2009
Nacionales	66	57.6	-3.1	79.6	62,56
Extranjeras	33.4	42.4	6.7	20.39	37.43

Fuente: elaboración propia con base en las 500 empresas más importantes de la Revista *Expansión*, consulta digital, 2006 y 2010.

Con relación a las ventas netas (cuadro 2) se observó que la crisis provocó un decrecimiento importante (-16%) en las 500 en el periodo 2005-2009, y lo mismo sucedió con respecto a las utilidades, que presentaron una caída importante (-22%) en términos reales.

Cuadro 2

Año	Ventas netas totales de las 500 empresas más importantes en México (mdps 2003)	Utilidades netas totales de las 500 empresas más importantes en México (mdps 2003)
2005	6,896,794	459,934
2009	5,930,461	376,613
Variación Porcentual	-16%	-22%

Fuentes: <http://www.cnnexpansion.com/tablas/2010/07/08/empresas-500-2010>.
<http://www.cnnexpansion.com/XPA5002007/?uid=3>. (24/02/2011).

Al analizar el sector al que pertenecen las macro, se observó que la estructura en los años 2005 y 2009 no se modificó de forma importante. En cambio, si analizamos la estructura que conformaban las macroempresas en el número de compañías por sector establecidas en México en el año 2000, 66.3% lo representaba el sector industrial y para el 2005 decayó de manera importante (36%). No fue sino hasta el 2009 y en plena recesión que se mantuvo aproximadamente ese porcentaje en cuanto al número de establecimientos que operaban en México (39.0%). A partir del 2005 la industria se mantuvo en un nivel bajo, situación diferente a la que se presentó en el sector servicios. Si analizamos el año 2000, veremos que tan sólo aglutinaba 27.8% de los macronegocios, para el 2005 tenía ya una presencia mayoritaria de 63.25 por ciento. Esta tendencia positiva en el sector servicios se apreció en el mismo año al analizar la distribución de las utilidades netas por sector, que le correspondió 84.33% del total de las utilidades y 15.63% al sector industrial, Para el 2009 la industria tuvo un ligero crecimiento al obtener 39.4% de las utilidades, mientras que los servicios bajaron 59% en ese año (cuadro 3). El mayor porcentaje de empleos en 2005 le correspondió a la industria al concentrar 52.12%, aunque, para ese año, servicios ya ocupaba el segundo lugar en importancia con un porcentaje nada despreciable (47.5%). Para este último, esta tendencia de crecimiento siguió y para el 2009 la mayoría de los puestos de trabajo

los proporcionaba el sector servicios (68.33%), mientras que la industria sólo logró concentrar 27.39 por ciento. El sector agrícola recuperó presencia al tener un incremento en el número de empleos que aglutinó para el 2009 (4.26%), en comparación con 2005 (0.12%). En resumen, la dinámica del empleo en el periodo 2005-2009 de las 500 macroempresas por sector manifestó un decrecimiento importante de éste en la industria (-11.8), y de crecimiento para el mismo periodo en servicios de 10.7% y para la agricultura de 8.62%. A partir del 2005 y de forma contundente para el 2009, el sector servicios se convirtió el sector dominante por el número de establecimientos que concentró, y por las utilidades netas generadas y el número de empleos que aglutinó, impactando y generando la transformación significativa de la estructura económica de las macroempresas, (cuadro 3). En síntesis:

1. Al inicio de la década pasada, el sector industrial tenía un alto significado en la conformación de la economía en México, por el número de empleos generados, el número de macroempresas ligadas al sector, como por el valor de la producción y las exportaciones (De la Garza, 2007). Esto tiene antecedentes en el modelo económico instaurado en el país en los años ochenta basado en la exportación manufacturera. Para el 2005 hubo un recambio de la estructura de las macroempresas establecidas en México hacia una base en los servicios, definida por el número de macronegocios, el empleo y las utilidades y ventas generadas en las 500 macroempresas. En el 2009 hubo un ligero repunte hacia la manufactura, pero no fue suficiente para hablar de su reposicionamiento del sector como modelo central de la economía mexicana.
2. En el 2005, año de auge, hubo una presencia significativa de macroempresas nacionales y para el 2009, año de crisis, ésta disminuyó, al incrementar el número de las compañías extranjeras, al aumentar el número de establecimientos y el empleo generado.

El comportamiento de las macroempresas en México reflejó la transformación de su estructura en un periodo de cinco años, no sólo como resultado de la crisis, sino del posible recambio de un modelo económico basado en la exportación de la manufactura hacia otro basado en los servicios. Ahora, se analizara la estructura y dinámica de las 25 macroempresas mexicanas privadas para, posteriormente, establecer las configuraciones estratégicas.

Cuadro 3

	Distribución del número de empresas por ramas y año dentro de las 500 macroempresas (porcentaje)*			Porcentaje de crecimiento por sector en número de empresas entre 2005-2009 de las 500 macroempresas	Porcentaje de utilidades netas por sector y por año de las 500 macroempresas (mdps)		Distribución del número de empleos por sector y año de las 500 macroempresas (porcentaje)		Porcentaje de crecimiento en número de empleados por sector de las 500 macroempresas entre 2005-2009
	2000	2005	2009		2005	2009	2005	2009	
Industria	66.3	36	39.4	2.3	15.63	39.74	52.12	27.39	-11.8
Agricultura	1.8	1.0	0.03	2.5	0.03	0.18	0.12	4.26	8.62
Servicios	27.8	63.0	59	-1.6	84.33	60.08	47.75	68.33	10.7

Fuente: elaboración propia con base en las 500 empresas más importantes de expansión de la Revista Expansión, consulta digital, 2000, 2006 y 2010.

*Nota: En el año 2000 y 2009 no se incluye la categoría “varios” por lo que no ajusta el 100 por ciento.

Estructura y dinámica de las 25 macroempresas privadas nacionales en México

Los giros de las 25 compañías *top* más importantes (extranjeras y nacionales) dentro de las 500 macroempresas nombradas en la revista Expansión son: tres paraestatales (Petróleos Mexicanos, Comisión Federal de Electricidad (CFE) y el Infonavit). Siete de capital extranjero, dos de estas financieras y representan al grupo Banamex y Bancomer y las otras cinco corresponden al sector automotriz. Las 13 empresas restantes son macronegocios mexicanos. Es decir, dentro de las 25 macroempresas más importantes de las 500 nombradas en Expansión, 52% lo representan compañías mexicanas, cuyos giros se encuentran diversificados en telecomunicaciones (cuatro empresas), minería (dos empresas), alimentos y bebidas (cuatro), y cemento (una). Además de tres grupos con empresas diversificadas en la industria, el comercio y la petroquímica. Al limitar nuestro universo a las veinticinco *top* de capital privado nacional dentro de las que se ubican las 13 macros mexicanas anteriores (ver cuadro 4), encontramos un patrón similar en cuanto a la tendencia de diversificación en los giros en los que se ubican. Otro aspecto que resaltó, fue que las macroempresas

mexicanas se mantuvieron en los sectores tradicionales como el de alimentos, el de bebidas y el comercio (departamental y de autoservicios), el cemento, la petroquímica y la minería, con excepción de las telecomunicaciones, y con una incipiente expansión a lo financiero como resultado de la privatización del sector. Mientras que los macronegocios extranjeros, se mantienen en la automotriz y el sector financiero, con excepción de Walmart. En general las grandes empresas extranjeras no compiten por los nichos de mercado en los que se ubican las principales compañías mexicanas en México.

Cuadro 4

Posición, de las 25 más grandes macroempresas mexicanas dentro de las 500 de Expansión

Empresa	Giro	Año de fundación	Posición dentro de las 500/2005	Posición dentro de las 500/2009
América Móvil	Telecomunicaciones	2000	Nd	2
Carso Global Telecom	Telecomunicaciones	1996	12	5
Cemex	Cemento	1906	6	6
Fomento Económico Mexicano	Bebidas	1890	9	7
Telcel	Telecomunicaciones	1980	10	8
Teléfonos de México	Telecomunicaciones	1990	5	10
Grupo Bimbo	Alimentos	1945	22	11
Grupo Alfa	Industria, petroquímica, alimentos	1974	16	12
Coca Cola FEMSA	Bebidas	1890	25	15
Telmex Internacional	Telecomunicaciones	1997	Nd	16
Organización Soriana	Comercio/autoservicio	1968	28	19
Grupo BAL	Minería, financiero, industrial, comercial, agrícola	1891	19	20
Grupo Modelo	Bebidas	1945	26	22
Grupo Carso	Industria, comercio, servicios	1980	12	24
Grupo México	Minería, ferrocarriles	1908	21	26
Grupo Salinas	Medios, Bancos, Comercio/departamental	1950	30	28

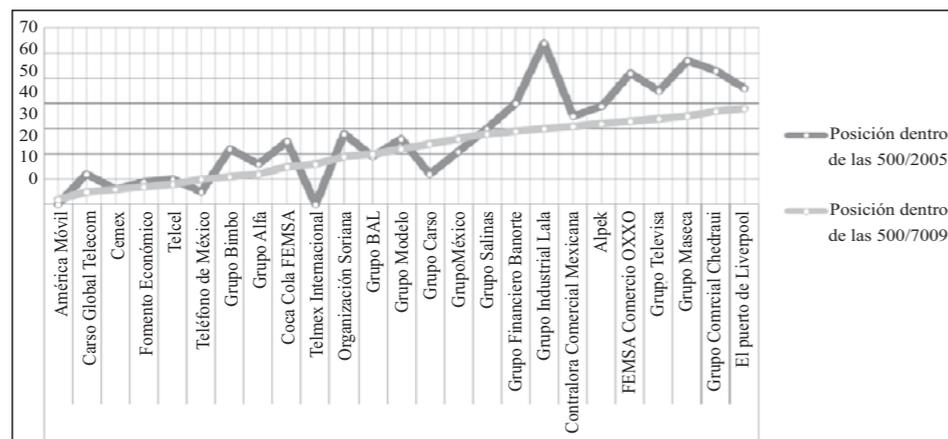
Continúa...

...continuación

Grupo Financiero Banorte	Bancos	1992	40	29
Grupo Industrial Lala	Bebidas	1947	64	30
Contralora Comercial Mexicana	Comercio/autoservicio	1944	35	31
Alpek	Petroquímica	1993	39	32
FEMSA Comercio OXXO	Comercio/Autoservicio	2000	52	33
Grupo Televisa	Medios	1950	45	34
Grupo Maseca	Alimentos	1999	57	35
Grupo Comercial Chedraui	Comercio/autoservicio	1987	53	37
El puerto de Liverpool	Comercio/departamental	1847	46	38

Fuente: elaboración propia a partir de la revista *Expansión* Núm. 943, Junio 28, 2006 y 2010. Año xxx.

Gráfica 1. Posición de las 25 más grandes macroempresas mexicanas dentro de las 500 de *Expansión*



Fuente: elaboración propia a partir de la revista *Expansión* núm.943, Junio 28, 2006 y 2010. año xxx.

Ubicación geográfica de los centros de dirección y fundación de las 25 top mexicanas

La ubicación geográfica (situación de las oficinas principales y empresa matriz) permitió empezar a dar rostro a la estructura de las macroempresas que desde principios del siglo xx mantuvieron la misma estructura espacial de sus centros de dirección, en el norte y en el centro, más concretamente en el Distrito Federal y Nuevo León (cuadro 4). Esta estructura se mantuvo con relación a las 25 top, y no varió entre 2005 y 2009, concentrando en la capital del país 54 % y en menor medida Monterrey con 36%, estado que mantiene su importancia en un segundo lugar. Los datos mostraron una tendencia hacia la polarización en cuanto a la concentración de los centros directivos de las macroempresas por región, que con el tiempo, profundizaron la distancia entre los dos polos regionales de desarrollo.

La fecha de fundación de las 25 macroempresas al relacionarlas con el sector al que pertenecen, y su trayectoria en el tiempo mostraron que la mayoría de las macroempresas que permanecen en Monterrey fueron determinantes y detonantes del crecimiento económico y de la consolidación como región industrial. Fueron empresas que se fundaron a principios del siglo xx, basadas en la industria, y continuaron su crecimiento al amparo de una política proteccionista en los años sesenta y setenta. Estas empresas se ubicaron en los sectores más tradicionales y de menor valor agregado como los alimentos y bebidas, el cemento, el comercio y, en menor medida, en la industria pesada (cuadro 4). Además, las nuevas macros que se han desarrollado en esta región nortea, dentro de las 25 top, se siguen ubicando en estos sectores como por ejemplo Maseca. Sólo una empresa de nueva creación se ha dedicado a lo financiero. Por el contrario, las compañías que se establecieron en la Ciudad de México siguieron una trayectoria diferente en los últimos 30 años. Si bien, un número importante de empresas se ubicaron en estos sectores tradicionales (minería, comercio, servicios) y eran empresas de vieja data (algunas de estas compañías tienen más de 100 años), fue también notorio cómo para la década de los noventa se instauró un nuevo sector dominante que fue el de las telecomunicaciones y que encontró su correlato con las políticas económicas dictadas por el Estado. La supuesta retirada plena del Estado de la economía (privatización), la entrada al Tratado de Libre Comercio (TLC) y con esto el arribo a una economía de mercado abierto, donde se vendieron las paraestatales y con esto surgieron nuevas empresas en el escenario económico de México. Banorte y Telmex pertenecieron a este periodo, aunque reconvertidas a empresas privadas. Telcel y América Móvil fueron una extensión de este proceso.

Estas 25 macros, fueron empresas que han pasado por diversos procesos. Primero, de reestructuración productiva en los años ochenta. Segundo, de reestructuración corporativa en los noventa cuando establecieron alianzas estratégicas con empresas extranjeras, principalmente norteamericanas como punto de inicio para a su internacionalización.

Empleo, ventas y utilidades de las 25 top mexicanas

El empleo generado por las 25 top, pese a la crisis, creció 43% entre 2005 y 2009 (cuadro 5). El sector de telecomunicaciones generó el mayor número de puestos de trabajo (crecieron 215%), en importancia siguió el sector de comercio (crecieron 74%). Como se puede observar, la distancia en crecimiento del empleo entre un sector y otro es de casi cuatro veces más para telecomunicaciones. Alimentos y bebidas aumentaron los puestos de trabajo en 19% y los holding 14 por ciento.² Los grandes perdedores fueron el cemento, la minería y el sector financiero que tuvieron un decrecimiento del empleo de -15% (cuadro 6). Las ventas netas (cuadro 7), crecieron 48% entre 2005 y 2009. Al hacer un análisis por sector se advirtió una polarización entre el que más ventas logró y el que menos generó, donde de nuevo telecomunicaciones ostentó el porcentaje de crecimiento más alto (141%), mientras que el cemento, la minería y el financiero tuvieron un decrecimiento de -1%. El resto de los giros también tuvieron ventas netas positivas importantes, aunque de nuevo al comparar con las telecomunicaciones, éstas fueron menos impactantes, destacando el sector comercio (65%), alimentos y bebidas (53%) y en menor medida los holding (3%) (cuadro 8). El resultado de las ventas netas contrastaron con las utilidades netas generadas para los mismos años (cuadro 9), que en general crecieron en un moderado 7%, este porcentaje no reflejó las diferencias entre las grandes compañías, siendo de nuevo las telecomunicaciones el sector que acaparó el crecimiento de las utilidades (crecieron 84%), el comercio siguió en importancia al crecer 58%. El resto de los sectores tuvieron pérdidas importantes como la industria del cemento, la minería y las finanzas que tuvieron un decrecimiento de -83 por ciento. Los alimentos y bebidas y los holding tuvieron un decrecimiento de -5% y de -11% respectivamente (cuadro 10). El gran ganador fue telecomunicaciones, en menor medida el comercio y el resto de las 25 macroempresas tuvieron importantes pérdidas, generando una polarización entre el que más utilidades generó y los que más decrecieron. Si se observa con detención las posición de las empresas (cuadro 4) en el año 2005 y se compara con el 2009, se aprecia

² Las empresas que operan como holding dentro de las 25 consideradas son: Carso Global Telecom, Grupo Alfa, Grupo Bal, Grupo Carso y Grupo Salinas.

como mejoraron de posición las macros que pertenecen al sector telecomunicaciones, comercio y bebidas y como perdieron posición los demás sectores.

Los puntos importantes a destacar fueron que, dentro de las macro en el periodo 2005-2009 se generó una polarización entre la que más empleos generan, más ventas producen y más utilidades obtienen con respecto de las otras. En este sentido la crisis les pegó también de manera diferenciada, siendo la industria de telecomunicaciones la más beneficiada. La crisis de estadounidense en la construcción y en la automotriz repercutió de manera directa y negativamente en México, generando pérdidas importantes en estos sectores. En lo referente al comercio y los alimentos y bebidas, que también tuvieron una caída importante en sus utilidades, puede decirse que respondió a la propia recesión de México.

Cuadro 5. Empleos Totales de las 25 Empresas Nacionales más Importantes de México

<i>Empleos Totales</i>			
<i>Año 2005</i>	<i>Año 2009</i>	<i>Diferencia</i>	<i>Porcentaje de crecimiento</i>
661,073	943,020	281,947	43%

Fuente: elaboración propia a partir de la revista *Expansión*, junio de 2006 y 2010.

Cuadro 6. Empleos Totales de las 25 Principales empresas mexicanas por sectores

<i>Empleos</i>				
<i>Sectores</i>	<i>Año 2005</i>	<i>Año 2009</i>	<i>Diferencia</i>	<i>Porcentaje de crecimiento</i>
Telecomunicaciones y Medios de Comunicación	50,048	157,718	107,670	215%
Alimentos y Bebidas	161,393	192,377	30,984	19%
Holding	187,695	213,261	25,566	14%
Comercio	176,011	306,529	130,518	74%
Otros (cemento, minería y finanzas)	85,926	73,135	-12,791	-15%

Fuente: elaboración propia a partir de la revista *Expansión* núm. 943, junio 28, 2006 y 2010. año XXXVII.

Cuadro 7. Ventas Totales en precios del 2003 de las 500 empresas más importantes de México (mdps de 2003))

Ventas Totales			
Año 2005	Año 2009	Diferencia	Porcentaje
986,490.00	1,463,420	476,930	48%

Fuente: elaboración propia a partir de la revista *Expansión* núm. 943, Junio 28, 2006 y 2010. Año xxxvii. En el año 2005 faltaron datos de Carso Global Telecom y Organización Soriana por no formar parte de las 25 en el 2005.

Cuadro 8. Ventas anuales de las 25 principales Empresas de Capital Nacional por sectores (mdps de 2003)

Ventas				
Sectores	Año 2005	Año 2009	Diferencia	Porcentaje
Telecomunicaciones y Medios de Comunicación	195,122	469,716	274,594	141%
Alimentos y Bebidas	142,147	216,966	74,820	53%
Holding	230,428	238,320	7,892	3%
Comercio	187,764	310,179	122,416	65%
Otros (cemento, minería y finanzas)	231,030	228,239	-2,791	-1%

Fuente: elaboración propia a partir de la revista *Expansión* Núm. 943, Junio 28, 2006 y 2010. Año xxxvii.

Cuadro 9. Utilidades Netas Totales de las 25 principales Empresas mexicanas (mdps de 2003)

Utilidades Totales			
Año 2005	Año 2009	Diferencia	Porcentaje de crecimiento
113,366	120,986	7,619	7%

Fuente: elaboración propia a partir de la revista *Expansión* núm. 943, Junio 28, 2006 y 2010. Año xxxvii. En el año 2005 faltaron datos de Carso Global Telecom y Organización Soriana. En el año 2009 faltaron datos de Grupo México.

Cuadro 10. Utilidades Netas de las 25 principales Empresas Mexicanas por Sectores (mdps de 2003)

Utilidades				
Sectores	Año 2005	Año 2009	Diferencia	Porcentaje
Telecomunicaciones y Medios de Comunicación	38,585	70,661	32,076	83%

Alimentos y Bebidas	12,648	12,015	-633	-5%
Holding	18,388	16,354	-2,034	-11%
Comercio	10,632	16,768	6,136	58%
Otros (cemento, minería y finanzas)	33,112	5,188	-27,925	-84%

Fuente: Elaboración propia a partir de la revista *Expansión* núm. 943, Junio 28, 2006 y 2010. Año xxxvii.

Internacionalización de las 25 macroempresas mexicanas

La presencia de la mayoría de las 25 macroempresas —más importantes de México y seleccionadas de la revista *Expansión*— a lo largo de varias décadas nos habla de la consolidación de estos negocios no sólo como macronegocios mexicanos, sino como transnacionales con alta presencia en diferentes países y continentes del mundo. El año 2005 fue clave en este proceso (cuadro 11). Las 25 macro mexicanas buscaron en mayor o menor medida incursionar de manera decisiva en la internacionalización para establecer filiales en el extranjero, proceso iniciado en la década de los noventa, reforzado en 2005 y solidificado con mayor fuerza en 2009 año en que se afianzaron como grandes transnacionales mexicanas. Esto se puede observar en el aumento de subsidiarias, plantas o tiendas en el extranjero en el periodo 2005-2009 (cuadro 11) así como por la diversificación de países en los que se instalaron. La definición del espacio físico para ubicarse en los diferentes países y continentes se definió con relación en la búsqueda de un mercado más global. La forma de internacionalizarse fue vía la *expansión*, ya sea través de la compra de compañías extranjeras, la apertura de nuevas compañías o aumentando el número de subsidiarias en los países de operación. Las asociaciones estratégicas, que cumplieron un papel inicial en este proceso de internacionalización en los años noventa, ahora se realizaron no tanto para la producción, sino para la comercialización y distribución de los productos. Las compañías mexicanas a principios del año dos mil optaron por comprar en su totalidad las acciones de las compañías en los países en los que se instalaban o ser los socios mayoritarios, transformando así su calidad de socios a directivos.

Algunas empresas se han globalizado (Cemex, Grupo Alfa, Grupo Gruma)³ y otras se internacionalizaron (Lala, Bimbo, América Movil, Chedraui, Grupo Salinas,

³ Las definimos como empresas globales con base al porcentaje de mercado que abarcan (nacional y extranjero), cuentan con alta capacidad tecnológica y humana de generar, procesar y producir a escalas planeadas a través de una red informática de interconexiones en tiempo real. Son empresas tendien-

Fomento Económico Mexicano, Grupo Modelo). Otro grupo de estas empresas incrementó su presencia en más países a través del aumento en las ventas al exterior, por ejemplo el Grupo Bal que vende en 35 países y más de 60% ciento de sus utilidades provinieron de las ventas al extranjero, lo mismo sucedió con Grupo México que tiene presencia en 7 países y su ingreso mayoritario proviene de las ventas en el exterior. Banorte, Televisa, Organización Soriana, Comercializadora Mexicana, El Puerto de Liverpool y Chedraui, crecieron sus ventas en el mercado interno, y aunque algunas intentaron establecerse en el exterior, no lograron ingresar de manera decisiva en el mercado internacional, básicamente al estadounidense, mercado atractivo por la población mexicana establecida allá. Por ejemplo Televisa que ha intentado expandirse hacia EE.UU. sin mucho éxito o Chedraui que buscó el mismo mercado con la apertura de minisupers con productos para la cocina mexicana. El resto de manera definitiva se avocó exclusivamente al mercado nacional.

La crisis de 2008-2009 no afectó de igual manera a las 25 macro.⁴ Algunas crecieron de forma importante, en el aumento del número de subsidiarias o apertura de tiendas en el plano nacional y en el extranjero. Otras, crecieron más moderadamente, siendo las más afectadas las vinculadas con la automotriz, la telefonía fija y el cemento, que decrecieron en el número de subsidiarias y/o plantas (Telmex, Cemex). Por el contrario, las ligadas al sector a las telecomunicaciones, —en particular a la telefonía móvil (América Móvil)— y al comercio mantuvieron una expansión importante (Elektra, Soriana, Chedraui, Puerto de Liverpool, Bimbo), tanto en el mercado interno como algunas en el externo (cuadro 11). Es importante destacar que en este periodo de crisis y, a pesar del decrecimiento en las utilidades las macroempresas siguieron invirtiendo y expandiéndose sobre todo las que fueron al extranjero. Con relación a la generación de empleo, hay que aclarar que en los casos en que este fue positivo, respondió principalmente a la expansión de las compañías hacia el exterior, (Bimbo y América Móvil son una clara muestra de este hecho).

La internacionalización de las compañías en mayor o menor medida fue otra de las características que definieron esta nueva estructura de las 25 macro. Hay empresas cuya expansión abarcó a más de tres continentes y un número importantes de países (Bimbo tiene presencia en 105, Cemex en 50, Modelo en 150, Alfa en 17 y Gruma en 16). Otras empresas (Grupo Bal, Grupo México) aumentaron

tes a generar encadenamientos productivos dentro y fuera del país. Producen fuera del país y exportan o venden incluso, la mayor parte de la producción en el extranjero

⁴ Véase la dinámica de las 25 top en gráfica 1 que muestra como una decayeron en el ranking y otras escalaron posición al comparar el año 2005 con el 2009.

las ventas hacia el exterior que superan 70% de su producción. Pocas macroempresas mexicanas de las 25 top no se han internacionalizado, básicamente fueron las que pertenecen al sector comercio departamental y de autoservicio (Organización Soriana, Puerto de Liverpool, Controladora Comercial Mexicana, Chedraui al igual que Banorte lo iniciaron, pero con poco impacto): Estas empresas no producen, sólo comercializan y más que exportar o vender al extranjero importan, por lo que su expansión fue en territorio mexicano. En términos generales se puede decir que la expansión y diversificación espacial al extranjero fue una estrategia que siguieron muchas de las macroempresas mexicanas para convertirse en transnacionales.

Cuadro 11. Subsidiarias y número de países en los que se ubican las 25 empresas mexicanas más importantes, por año

Nombre de la Empresa		Número de Subsidiarias		Número de Países	
		Año 2005	Año 2009	Año 2005	Año 2009
América Móvil		15	26	15	18
Carso Global Telecom	Teléfonos de México	20	7	7	2
	Telmex Internacional	/	23	/	6
CEMEX		2,107	2,401	50 países en 3 continentes	50 países en 3 continentes
FEMSA	COCA-COLA FEMSA	32	31	12	13
	FEMSA Cerveza	6	5	1	1
	FEMSA Comercio	4,41	7,314	1	1
Grupo BIMBO		72	98	14	16
Grupo Financiero Banorte		968	1088	1	1
El Puerto de Liverpool		65	95	1	1
Grupo ALFA	ALPEK	11	18	2	3
	SIGMA	2	31	1	9
	NEMAK	2	27	1	12
	ALESTRA	1	1	1	1

Continúa...

...continuación

Organización SORIANA		197	471	1	1
Grupo BAL ¹	Servicios Financieros	81	149	1	1
	Operaciones Industriales	8	9	1	1
	Operaciones Comerciales	39	78	1	1
	División Agropecuaria	1	1	1	1
	Educación	1	1	1	1
Grupo Modelo		69	74	150	150
Grupo Chedraui		/	172	/	1
Controladora Comercial Mexicana		253	304	1	1
Grupo CARSO	Grupo CONDUMEX	65	52	7	9
	Grupo SANBORNS	383	398	1	1
	Grupo Porcelanite	500	/	1	/
	CIGATAM	1	1	1	1
	División de Infraestructura y Construcción	/	5	/	1
Grupo México	American Mining Corporation	28	33	2	3
	FERROMEX	3	4	2	2
Grupo GRUMA		9	19	12	15
Grupo Salinas	TV Azteca	6	7	1	1
	Azteca América	2	2	1	1
	Grupo ELEKTRA	1,024	2,042	4	8
	División Financiera	/	1,600	/	2
	Grupo IUSACELL	130	280	1	1
	ITALIKA	1	1	1	1
Grupo TELEvisa		22	29	2	1

Fuente: páginas de Internet de las empresas e informes para la Bolsa de Valores.

⁵ Para el Grupo Bal así como para el Grupo México las ventas principales son en el exterior, el primero vende el 74% en 35 países y el segundo el 60% de la producción la exporta a Europa, lati-

En síntesis, y con relación a las 25 top mexicanas, se puede decir, que el país continúa manteniendo dos polos regionales de concentración en el norte y centro. Aunque, cada vez se tiende más a una concentración en la zona metropolitana del Distrito Federal, perdiendo presencia las empresas norteadas. Estos macronegocios mantienen una diversificación en cuanto a los sectores en los que participan. Sin embargo, sí hay una reestructuración importante del sector que predominaba en el total de las 25 macroempresas en el año 2005 que era el industrial. Ahora se disparó hacia el sector servicios, principalmente en las telecomunicaciones, al convertirse a partir de ese año en el que más empleo generó, más ventas produjo y el que acaparó las utilidades. Le siguió en importancia el comercio (autoservicios y tiendas departamentales) y la industria cayó al tercer lugar. Las empresas que mantuvieron su competitividad las podemos dividir en las de *vieja data* (principios del siglo XX) y, las *nuevas*, que responden a la etapa de las primeras grandes privatizaciones en México y a la instauración del modelo neoliberal. Estas macro se ubicaron en el sector telecomunicaciones y en las finanzas, lo que nos permite hablar de una redefinición de la estructura hacia este sector, pese a la permanencia de las empresas de *vieja data*. Es evidente que existe una intra polarización, hacia el interior del propio sector. Por ejemplo, Telmex con una caída importante y Telecom con un crecimiento sostenido en este periodo. Es decir, no es lo mismo, en este periodo de crisis y de revolución tecnológica constante, estar en telecomunicaciones con telefonía móvil que con telefonía fija, o pertenecer a la industria del cemento y a la automotriz, impactadas por la crisis de la construcción y automotriz en EE.UU. La diversificación de las compañías en diferentes sectores permitió que una parte de estas macros sortearan la crisis.⁶

Estrategias empresariales de las transnacionales Mexicanas 2005-2009

Todas las macros buscaron nuevas estrategias en el periodo considerado y estas respondieron tanto a momentos de auge (crecimiento) como la actual situación de crisis (recesión). Pero quizás uno de los aspectos más importantes que manifestaron las estrategias emprendidas tuvo que ver con la redefinición en la visión empresarial de cómo ver los negocios. Esta se manifestó en una visión más global, más competitiva y eficiente, que busca traspasar las barreras de lo nacional y convertirse en transnacionales

noamericana y E.E.U.U.

⁶ Por ejemplo, el Grupo Alfa tuvo una caída importante con Nemark (monoblock), pero Sigma (alimentos) y Alpeck (petroquímica) le permitió, como grupo, obtener ganancias. Lo mismo sucedió con Carso Global.

con los estándares de calidad mundiales. Las nuevas estrategias identificadas en el periodo 2005-2009 se enumeraron y sintetizaron a continuación:⁷

1. Se mantiene la estrategia global o trasnacional de expansión y diversificación espacial iniciada en la década de los noventa. Sólo que ahora se buscan nuevos destinos para expandirse (Asia, Europa del Este y Central). Aunque se observa todavía una tendencia marcada en aspirar a tener más presencia en E.E.U.U., visto como el mercado más grande y atractivo para las macro mexicanas debido a la población mexicana que radica en ese país.
2. La reestructuración estratégica del portafolio de algunas empresas hacia los servicios y la creación de nuevas compañías, —sobre todo en la década de los noventa en telecomunicaciones— se volvió el eje que redefinió la estructura de las 25 macroempresas mexicanas hacia ese sector. Algunas empresas redefinieron su portafolio cambiando de giro, sobre todo las empresas del norte: FEMSA vendió la empresa madre (cerveza) y se concentró en tiendas de detalle y en Coca Cola Femsa. Alfa también vendió la empresa madre (Hylsa) y se reconfiguró hacia la industria automotriz (monoblocks) y la petroquímica buscando la integración vertical se extendió hacia alimentos y telecomunicaciones. El Grupo México se diversificó a transporte ferroviario, Grupo Bal a sistemas financieros, Televisa ingresó a telecomunicaciones, América Móvil a medios y TV Azteca a Telecomunicaciones, Grupo Carso incursionó en la minería y la construcción. La diversificación de estas empresas comprendió también su influencia en la orientación de la educación. Varias iniciaron o consolidaron su presencia en la educación superior, con el apoyo a ciertas universidades (Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey, Universidad del Valle de México, El Instituto Tecnológico Autónomo de México, etcétera).
3. Estrategia Tecnológica. Se puede decir que la reestructuración tecnológica iniciada en la primera mitad de la década pasada se mantuvo. Ahora, la ampliación de nuevas tecnologías se busca extender hacia otras empresas de la misma compañía. Las empresas incorporaron alta tecnología que les permitió generar, procesar y producir a escalas planeadas a través de una red informática en tiempo real que apoya los encadenamientos productivos. El

⁷ La identificación de las estrategias fue el resultado del análisis de las páginas de las macro, de la consulta a los informes de la Bolsa Mexicana de Valores (BMV) y de algunas entrevistas a directivos. El análisis no se limitó a los años 2005 y 2009, sino que se hizo un seguimiento de los años 2005, 2006, 2007, 2008 y 2009.

establecimiento de esta tecnología se manifestó en la informatización de los procesos productivos, administrativos, de logística, compras, ventas y distribución, y en una mejor articulación de la cadena productiva. Además, de la introducción de tecnología dura en los procesos productivos cada vez más automatizados.

La forma de acceder a la tecnología, a diferencia de las décadas de los ochenta y los noventa del siglo pasado —que era resultado de las alianzas estratégicas, asociaciones o acuerdos de transferencia— ahora cambio porque muchas de estas empresas desarrollan parte de su propia tecnología al adquirir los centros de investigación de manera conjunta con las plantas que compran. Esta tecnología se desarrolla principalmente en procesos, diseño de nuevos productos y en maquinaria y equipo. Gruma, Alfa, Bimbo, Lala y Cemex, cuentan con patentes reconocidas a nivel mundial con su propia marca.

4. Reestructuraciones corporativas como resultado de la compra, fusión o venta de empresas (por ejemplo Bimbo, América Móvil, Telmex y Telcel, Banorte).
5. La capacitación en recursos humanos tanto al nivel ejecutivo (se fomenta la capacitación por *intranet* y la estancia en centros especializados para ejecutivos), como a los operadores (se les entrena en nueva tecnología, nuevas tareas y en procesos de calidad), se volvió un tema de interés en las macroempresas analizadas. En todas se generaron políticas tendientes a aumentar el número de horas de capacitación a los trabajadores, pero quizás lo más notorio fue la preocupación por generar gerencias con “alto valor agregado” (profesionistas con posgrado y capacitación interna en las empresa) y ser los proveedores de sus propios cuadros gerenciales.
6. La estrategia de red del gobierno corporativo, una configuración de redes por niveles: familiares-profesionales-empresariales y gerenciales: Un giro importante en la mayoría de las 25 *top* mexicanas fue la reconfiguración de los Consejos Administrativos. Los consejos se profesionalizaron y complejizaron en su estructura. Los preside el accionista mayoritario que viene a ser la cabeza de la familia a la que representa, el resto del comité ya no sólo lo conformaron parientes y socios-amigos más cercanos (ver la composición en la década de los años ochenta de los consejos), sino que se puede hablar de una configuración de redes engarzadas con profesionistas que ocupan puestos directivos en las propias compañías o en otras. Esto dio lugar a la participación de la alta gerencia profesional, cambio importante y significativo en la transformación como una forma de tomar las decisiones estratégicas en los negocios. Sus profesionistas forman parte de otros consejos de empresas, o bien pertenecen a grandes despachos internacionales en abogacía, contaduría y de

asesoría financiera y de negocios. Esta red a su vez se combinó con una red de relaciones políticas, cuyo vínculo con el gobierno pudo adquirir dos tintes: el consejero puede fungir como interlocutor con el gobierno (con la Presidencia de la República concretamente) o bien de enlace con políticos o empresarios de otros países (por lo general son tecnócratas y expolíticos del gobierno que han ocupado puestos directivos en secretarías de Estado, sobre todo en los gobiernos de Salinas y Zedillo). La red empresarial que participa en los consejos, y que no rebasa los nombres de 10 hombres de negocios en las 25 *top*, tuvo la característica de que los empresarios que formaron parte de sus consejos no compitieron en su propio giro al ser propietarios o directivos de empresas que se desarrollan en otros sectores o giros. A diferencia del pasado, hay empresa en las que en sus consejos no hay actualmente, ningún miembro de la familia, es decir son totalmente profesionalizados (Televisa). Las familias de propietarios al ostentar las acciones con voz y voto, a diferencia del resto del consejo que no tienen derecho a voto, controlaron las decisiones. Los consejos integrados por tres o más apellidos ligados entre sí por relaciones de parentesco, político o consanguíneo, o bien, por empresarios o directivos de otras compañías mexicanas eran coaliciones de familias empresariales que establecieron entre ellas relaciones profundas de lealtad y llegaron a conformar una fuerza política cohesionada, creando una red de negociaciones centralizada, culturalmente integrada (Hernández, 2004). Esta red empresarial de consejos administrativos (coalición de empresarios con gerentes y políticos) ha sido la que definió principalmente la vida económica de México.

7. Reestructuración de los directivos de primer nivel. Las empresas también profesionalizaron las direcciones importantes y de los corporativos y de las divisiones internacionales y de las empresas nacionales. Ahora, todos los que ocupan puestos claves directivos y vicepresidencias son profesionales con postgrado en universidades extranjeras importantes (*Stanford, Harvard, Princeton*) y con experiencia en el extranjero. Se puede decir que se abrió un nuevo mercado laboral para un tipo de profesionistas que permitió hablar de una nueva clase gerencial profesionista.
8. Implementación de tecnología en los procesos de trabajo para la estandarización y control del proceso (inventarios, registro de materias primas y del personal (disciplina de trabajo, limpieza y orden), control en las ventas a menudeo, de la mercancía en bodega y flujo de ventas para definir horarios de trabajo. Las gerencias buscan nuevas formas de recuperar el control del trabajo, sólo que ahora se extendió al sector comercio y de servicios y por supuesto, al de la industria.

Con base en las estrategias que implementaron las macroempresas, encontramos tres configuraciones estratégicas. La globalizada compleja, la internacional y la nacional.

Configuración estratégica Globalizada Compleja

Este tipo corresponde a empresas globales donde el nombre o razón social se imponen de manera global. Son altamente competitivas, esto significa que han ganado un amplio mercado interno y externo, cuentan con una alta capacidad tecnológica y humana capaz de generar, procesar y producir a escalas planeadas a través de una red de interconexiones en tiempo real, lo que permitió una coordinación desde la unidad del proyecto de manera flexible y adaptándose a los cambios rápidos de demanda.

Estas transnacionales mexicanas estuvieron tendientes a generar encadenamientos productivos dentro y fuera del país. Son globales porque establecieron los patrones de calidad, los tiempos y, en parte la tecnología que se imponen a los proveedores y subcontratistas a lo largo de la cadena global. Dentro de esta configuración las transnacionales mexicanas que pueden ser consideradas globales fueron Cemex, Gruma y Alfa. Pasemos a analizar su estructura configurativa estratégica.

Primer nivel de la Estrategia global

Hay una estrategia global de diversificación espacial que impactó a toda la compañía, pero la podemos dividir en dos grandes vertientes, las que se realizaron para el mercado internacional y las que se establecieron para el mercado nacional. También están las que se implementaron al interno de la empresa y las que se dirigieron al cliente. Es decir, implicó una visión empresarial integral que articula los diferentes niveles que intervienen en la configuración estratégica de la compañía a nivel global. Estos macronegocios produjeron fuera de México la mayor parte de su producción y exportaron la mayor parte de lo que se produjo en México, se expandieron geográficamente de manera amplia, y se integraron por medio de la informática. De esta manera la informatización vía procesadores de información sofisticados se volvió otra de las estrategias que les permitió estar conectados en tiempo real de manera global. En este sentido el acceder al mercado internacional fue su principal objetivo, sin descuidar el mercado interno (por ejemplo: Cemex, Gruma, Alfa).

La estrategia global de negocio la podemos sintetizar en los siguientes puntos:

1. Controlar de manera completa la totalidad de la cadena productiva y la maximización del desempeño integral a través de adquisiciones, diversificación geográfica y la integración vertical, así como su participación selectiva en mercados.
2. Estrategia global de exportación-importación-comercialización: optimizando la utilización de la capacidad productiva y maximizando la rentabilidad, dirigiéndose a una exportación mayor de acuerdo con las fluctuaciones del mercado (Cemex). Se vigilan los ciclos productivos.
3. Estrategia Tecnológica se basa en la implementación de alta tecnología en la informatización de los procesos productivos y administrativos y en la articulación de la cadena productiva, además de la introducción de procesos de tecnología dura en los procesos productivos cada vez más automatizados.
Gruma, Nemka y Cemex ahora cuentan con centros de investigación que les permiten desarrollar tecnología en procesos, en diseño de productos. Las tres compañías cuentan con patentes registradas con su propia marca en diferentes partes del mundo.
4. La planeación estratégica es en el largo plazo. Se da primacía a los proyectos que tienen que ver con la competitividad (mercado, calidad y costos) y con la búsqueda de nuevas innovaciones.
5. Establecer una imagen global competitiva: las tres empresas globales imponen su marca en el mundo.

Estrategia de Diversificación

La estrategia global que se utilizó para expandirse fue la diversificación geográfica hacia mercados emergentes. La forma de lograrlo fue a través de la adquisición de plantas productoras en otros países, para abastecer desde ahí diferentes mercados regionales. Se trató de comprar empresas ya establecidas (clientes o proveedoras) obtenidas mediante el desplazamiento de la competencia.

La desinversión fue otra estrategia que les acercó recursos financieros frescos. Ésta se pudo dar bajo dos circunstancias, cuando la crisis los obligó a adelgazar su portafolio y concentrarse en los negocios que sean más productivos. Las tres empresas realizaron desinversiones entre el 2005 y 2009 que les permitió obtener dinero fresco para disminuir la deuda en Gruma, Cemex y Alfa para reestructurar su portafolio e integrarse verticalmente en la petroquímica.

Estrategia de segundo Nivel: Estrategia de Mercado Interno

La estrategia que implementaron en el país fue regional. La ubicación de las empresas respondió a una planeación estratégica para atender a determinado sector del mercado nacional. Las plantas eran modernas y se establecieron en los principales puntos regionales para cubrir extensas zonas de México, lo que garantizó un bajo costo en la transportación, lo mismo hizo la empresa con sus plantas fuera de México. Otra de las ventajas de la ubicación regional fue que les permitió disminuir el impacto de los ciclos económicos regionales y optimizó los procesos combinando los volúmenes de producción en las instalaciones más eficientes o adecuadas para la demanda.

Una actividad constante realizada por las gerencias fue la búsqueda del contacto permanente con los distintos niveles y direcciones gubernamentales para obtener proyectos, concesiones locales e introducción a las redes empresariales regionales. El contacto con los representantes de las juntas locales de Conciliación y arbitraje como la búsqueda de cercanía con el gobernante en turno, fueron algunas de las prácticas que practican las gerencias en el plano regional o local para negociar conflictos laborales y sindicales.

Estrategias de tercer Nivel

Las estrategias para reducir costos iban unidas al aumento en la calidad y la productividad. Estos tres aspectos fueron inseparables para estas compañías. La forma de lograrlo ahora es a través de la implementación de tecnología informática que permitió el control de los recursos humanos, materiales y de logística de la empresa. La tecnología les dio acceso a un mayor control de inventarios (esto se tradujo en reducción de stock y en ahorro, como en grupo Bal en el que el stock de inventarios pasó de tres meses a una semana), en las ventas, en la cobranza, en la logística y en los recursos humanos. En otras palabras, se buscó aumentar la productividad, aumentar la calidad y tener el control del trabajo en procesos que no controlaban. La vieja disputa por el control del proceso de trabajo permanece, aunque con diferentes manifestaciones, por ejemplo en las tiendas de autoservicios la intención fue controlar al trabajo y al trabajador con base en el registro automático de las ventas (Vr. Se registra de manera automática cuánto y que se vendió, cuánto ingresa por las ventas, al mismo tiempo se contabilizó lo que se encuentra en los estantes y en bodega). En la minería a pesar de tener una larga historia, el uso de tecnología (en lo administrativo, en los inventarios, en el registro de materias primas y rechazos del producto), no se había integrado. Ahora se busca más control y disciplina hacia los trabajadores vía la aplicación de tecnología que permita la estandarización de los procesos, el control de las tareas y quienes las realizan.

Otra estrategia que se está llevando a cabo y que les permitió ahorrar costos fue la innovación en materia prima y en procesos (investigación sobre materiales más rentables, construcción de plantas eléctricas para disminuir los costos, como Cemex y Grupo México que construyeron sus propias plantas eléctricas para generar su propia energía). Finalmente la reingeniería en el *lay-out* que les permitió mejorar procesos, ahorrar espacio y costos en mano de obra.

Algunas empresas despidieron empleados como parte de su estrategia de ahorro, en algunos de estos porcentajes fueron importantes como en el caso de Cemex (despidió al 10% de su planta trabajadora incluyendo ejecutivos de todos los niveles en el mundo), Telmex (Telefonía fija), Grupo Carso (que comprende a Condumex) y Alfa. Estas empresas encajaron en los sectores más castigados por la crisis.

El personal directivo, está conformado en su mayoría por profesionistas. Algunos cuentan con larga experiencia y trayectoria en las mismas compañías (Hernández, 2007). Una de las políticas más importantes con relación a sus directivos y gerentes fue el de la capacitación y movilidad, la socialización profesional dentro y de circulación en los negocios de la propia corporación lo que les permitió “empatar culturas” y conocimientos.

Una de las características de la administración de estas empresas globalizadas mexicanas fue que las decisiones siguen siendo centralizadas. Eran compañías altamente normativizadas y burocratizadas, de hecho una de las principales estrategias fue la estandarización de procesos administrativos y productivos de forma global. A esto se sumó la estrategia de estandarización de imagen en el mercadeo de productos y en el de servicios, aspectos importantes que les permitió lograr una aceptación bajo una imagen de empresa globalizada.

Configuración empresarial internacional

Esta configuración se conformó por compañías, que ya lograron una fuerte internacionalización, pero que no pudieron ser consideradas empresas globales. Las características de estas transnacionales se sintetizaron en los siguientes puntos: son empresas internacionales porque parte de su producción y comercialización la vendieron o produjeron en el exterior. En algunos casos incluso sobrepasó 70% de las ventas totales (por ejemplo, Grupo México). En la cadena productiva eran un eslabón, pero no tenían el control de la cadena global. El mercado externo al que se dirigieron en algunas fue altamente diversificado (Modelo, y Bimbo) y, en otras, menos, como Telmex que tiene fuerte presencia en 18 países, pero sólo en América Latina; mientras que el Grupo Salinas sólo en países de Centro y Sudamérica. La diversificación territorial fue a través de la construcción de tiendas, subsidiarias o

las adquisiciones o fusiones. Algunas lograron imponer algún producto con su propia marca (Vr, Bimbo en China, impuso la imagen del Osito, pero sólo de este producto, el resto sigue manteniendo el nombre de las marcas locales o nacionales) y, otras, todavía no lograron conformar un mercado sólido en el exterior, aunque sí en lo nacional. La estrategia de comercialización y sistemas de distribución se convirtieron centrales para el éxito en el extranjero y en lo nacional. Contaban con alta tecnología y estaban en la búsqueda de implementar nuevos sistemas, que tuvieran que ver con procesos productivos y sistemas informáticos internos (ventas, distribución, compras, finanzas, inventarios, logística). La forma de obtenerlos fue mediante convenios tecnológicos o asociaciones y alianzas estratégicas, aunque varias de éstas también realizaron investigación y desarrollo de productos, sobre todo las que se encontraban en el sector de alimentos y bebidas (Lala, Bimbo y Modelo)

En el plano nacional su estrategia fue regional, a través de adquisiciones o construcción de plantas en puntos estratégicos para abarcar el mercado nacional y así reducir costos. Esta estrategia por lo general llevó a la diversificación de su producción y de esta manera solucionan problemas de costos y garantizan los estándares de calidad. La comercialización, distribución y ventas se volvieron elementos claves para mantenerse en el mercado interno, de ahí que sea uno de los aspectos que más buscan modernizar. La informática, la flotilla de autos, nuevas rutas fueron algunos de las formas implementadas.

El proceso de internacionalización los llevó a no ser tan dependientes de una organización familiar, profesionalizando las actividades gerenciales. La competitividad fue algo que siempre estuvo presente en el momento de las decisiones. Con la internacionalización los proyectos nuevos, ahora no sólo respondieron a momentos de crisis o de contingencia, sino a la propia idea de mantenerse en el mercado nacional y conquistar el internacional, esto las llevó a una planeación estratégica en el mediano y largo plazos. El formar parte de la BMV y que sus propietarios o gerentes fueran miembros de los consejos de administración, les permitió establecer un entramado de influencias, independientemente de la actividad de sus empresas (pueden ocupar un lugar en algún consejo de administración de una empresa importante sin tener relación con sus negocios) y en esto confluyen con las empresas globalizadas. La estrategia hacia el exterior fue la de tener una imagen competitiva, para eso se buscó el desarrollo de nuevos productos o empaques y/o adquirir marcas reconocidas para tener acceso a ese mercado. La certificación en calidad, en ecología y promoción social se volvieron objetivos importantes a cubrir, ya que acreditaron la imagen como positiva y, con esto, la posibilidad de consolidar su presencia en el exterior.

Configuraciones nacionales

Esta configuración estratégica se avocó casi de manera preponderante al mercado interno (Soriana, Comercial Mexicana, Puerto de Liverpool, Chedraui), la estructura de la empresa en la mayoría correspondió a la familiar. Un cambio importante fue que las estrategias eran planeadas en el medio y largo plazos y ya no como resultado de la contingencia, al igual que las internacionales. Contaron con alta tecnología, automatizada y estaban en proceso de informatizar el sistema administrativo. La fuerte competencia se convirtieron en un elemento que los presionó para buscar nuevos productos, presentaciones y bajos precios. La estrategia fue regional, a través de adquisiciones o construcción de nuevos espacios para la venta y los centros de distribución en puntos estratégicos para abarcar el mercado nacional y así reducir costos. Esta estrategia por lo general llevó a otra que fue la diversificación de sus productos, de esta manera solucionaron problemas de costos y garantizaron los estándares de calidad. La comercialización, distribución y ventas fueron elementos claves para mantenerse en el mercado interno. La doctrina prevaleciente fue el resultado de la acumulación de experiencias que eran transmitidas a través de la socialización de familiar y en la empresa. El alcance de sus estrategias fueron limitadas a lo nacional, aunque en ocasiones resultaron ser agresivas, como la expansión de Soriana, de Chedraui o Liverpool. Sin embargo, no buscaron el mercado externo (Chedraui fue la excepción que está ampliando su mercado y está invirtiendo en E.E.U.U. en la compra o construcción de supermercados con mercancía dirigida a mexicanos que residen en ese país). Las presiones internas a las que se enfrentaron tienen que ver con la competencia de empresas como Walmart.

Conclusiones: Recuento de las estrategias empresariales en las diferentes crisis

Primera gran reestructuración productiva en México y las estrategias empresariales

Diferentes investigadores (De la Garza, 1992, 1998; Carrillo, 1995; Hernández, 1998) daban cuenta al inicio de los noventa del proceso de reestructuración productiva y de las principales estrategias que implementaron las empresas para sortear las diferentes crisis por las que habían pasado. De acuerdo con estos autores, las estrategias, resultado de las crisis de 1982 y de 1995, que hacían alusión al interno de la empresa propiamente de carácter productivo fueron de dos tipos: *a)* Reducción de costos y *b)* Implementación de los principios de la calidad total. Las estrategias

basadas en innovación tecnológica tendieron a ser menos numerosas en México (De la Garza, 1998; Carrillo, 1995; Hernández, 1998). Las estrategias establecidas hacia el exterior se dirigieron a la expansión vía la diversificación de mercados y alianzas estratégicas para elevar la competitividad. El objetivo era la conquista de nuevos mercados en el extranjero y un mejor posicionamiento en el mercado interno (Bassave, 2006; Pozas, 2002). No obstante, la estrategia de consolidar el mercado nacional seguía siendo fundamental en el sostenimiento y crecimiento de las macroempresas. En este periodo las estrategias tendieron a la aplicación de las nuevas formas de organización del trabajo, en la que los trabajadores supuestamente se involucrarían más en las decisiones productivas y se instalarían círculos de calidad y equipos de trabajo. En mucha menor medida las empresas apostaron por la adquisición de tecnología de punta. La forma de internacionalizarse era vía las alianzas estratégicas, que jugaban un papel importante en su introducción al mercado extranjero. El consejo administrativo lo conformaba la familia y no estaba profesionalizado.

Segunda gran reestructuración 2000-2004: La vuelta a la tecnología

Para el 2001 México entraba de nuevo en recesión económica debido principalmente a la recesión económica de los Estados Unidos de América, así como a la crisis en América Latina, (sobretudo la de Brasil, Argentina, Venezuela y Perú, nuevos destinos de las inversiones mexicanas), al incremento de los costos de la materia prima (acero, el petróleo, petroquímicos), a la competencia mundial cada vez es más intensa y al bajo incremento de la productividad. Hernández (2007) también daba cuenta de cómo las macroempresas habían iniciado una nueva reestructuración buscando paliar la crisis y superar las limitaciones del *toyotismo*, propias de la reestructuración iniciada desde mediados de los ochenta. La crisis económica de los primeros años de este siglo (2001-2004) evidenciaba que la palanca organizacional interna ya no era suficiente para remontar el estancamiento de la productividad. En esa medida las estrategias que pusieron en marcha los macro-consorcios revelaban una nueva reestructuración caracterizada en general por la informatización, en mayor o menor medida de los procesos productivos y administrativos y de la articulación de la cadena productiva, además de la introducción de procesos de tecnología dura cada vez más automatizados. Estos cambios no eliminaban las nuevas formas de organización del trabajo que se establecieron con anterioridad, sino que se esperaba que permitieran remontar las limitaciones de éstas. El auge de las alianzas estratégicas de las décadas ochenta-noventa que había permitido a las empresas mexicanas expandirse hacia el exterior y

adquirir tecnología, decayó considerablemente a partir del 2001 (véase Basave 2006). Las empresas buscaban ahora acceder a la compra de las acciones de las empresas en el extranjero en un porcentaje amplio, en un primer momento, para finalmente, en un segundo momento, ser los únicos dueños de las acciones con derecho a voto. Esto iba acompañado de otras acciones como el establecer redes de distribución, asentar una buena imagen internacional, fortalecer la política de calidad, asegurar precios competitivos y desarrollar una infraestructura de ventas hacia el exterior. Las empresas estaban en el proceso de internacionalización. Frente a estos resultados en ese momento nos hacíamos las siguientes preguntas:

Si la mayor parte de estas macroempresas habían sido manufactureras en los últimos 20 años y, algunas desde el siglo XIX continuaban siéndolo, el dilema que se abría era si podrían competir en el mercado internacional y en el nacional internacionalizado con las manufacturas de países como China y, si por tanto, sería o no insuficiente la reestructuración planteada en estos años. Un desarrollo esbozado por otros empresarios hablaba de la redefinición hacia el sector de servicios.

En cuanto a la relación con el Estado, este seguía operando en algunos casos como benefactor de las empresas. La forma de apoyar era el reducir los costos de producción a través de los establecimientos de convenios y concesiones. Nos preguntábamos si la dependencia de estas macroempresas hacia el Estado se mantendría o buscarían la independencia y serían capaces de erguirse como empresariados autónomos. A continuación trataremos de responder a estas preguntas.

¿Inicio de una nueva reestructuración?

Una nueva estructura definió a las 25 macros mexicanas, su redefinición a los servicios, la internacionalización y polarización entre los sectores y al interno de las mismas. Las 25 *top* mexicanas iniciaron una nueva reestructuración cuya finalidad fue continuar la transnacionalización de las empresas. La forma de lograrlo en el terreno operativo fue vía la expansión al exterior a través de la adquisición de empresas, el establecimiento de filiales, o la construcción de nuevas empresas (crecimiento orgánico). Esto implicó un cambio de la visión empresarial, el cómo llevar las empresas a la internacionalización con éxito. Para esto se reconfiguraron y profesionalizaron los consejos administrativos, tomando importancia la capacitación gerencial. Si bien las decisiones la familia las concentra, la forma de definir el rumbo de las empresas involucró a profesionistas con experiencia y conocimiento financiero, de logística, en derecho internacional. Aunado a esto, se reestructuraron las direcciones de primer nivel, los directivos cuentan con posgrados en ingeniería, administración, negocios. En este

sentido cobran importancia las gerencias *top*. En el nivel operativo también se fijó como prioridad el entrenamiento y la inclusión de tecnología para la estandarización de los procesos operativos. La implementación de tecnología de punta sigue siendo una estrategia que se inició desde principios del año 2001 y que se volvió importante para la internacionalización de las macros, ligada ya no sólo a los procesos de trabajo, sino en lo administrativos, la logística, en los recursos humanos y materiales. Se retomó el querer controlar los procesos de trabajo por parte de las gerencias, ligado ahora también a los servicios y el comercio. La reingeniería del *lay out*, volvió a tener importancia para aumentar la productividad. La capacitación se retomó como vía para lograr la competitividad (calidad, costo y eficiencia) exigida en las grandes ligas internacionales. Permaneció la idea de “reeducar a los trabajadores” en orden, disciplina y limpieza a través de nuevas técnicas de calidad. En otras palabras, las 25 macroempresas mexicanas, al buscar la transnacionalización, pasaron de una visión empresarial, que buscaba la competitividad por la vía baja (poca capacitación, bajo nivel tecnológico, nula innovación, decisiones y operatividad familiar) a lo que llamamos configuración como reproducción de clase a una configuración de acumulación de capital que implicó capacitación en todos los niveles, innovación y desarrollo tecnológicos propios, profesionalización de los directivos y consejos, reinversión y búsqueda de nuevos mercados. Las 25 *top* mexicanas en mayor o menor medida se encuentran en este proceso de “cientificar las empresas”, pero no hay que dejar de lado que estos procesos son más complejos y que involucran los diferentes contextos en los que insertan (políticos, económicos, sociales, culturales), que no se tocaron en este trabajo.

Las estrategias planeadas por las macroempresas respondieron a las mismas presiones estructurales, aunque los alcances estratégicos fueron diversos y las repercusiones también. Las estrategias respondieron a diferentes maneras de concebirlas y su impacto también fue diferenciado, pese a que todas han pasado por las mismas crisis y presiones estructurales (mercado, precios, calidad). Unas cuantas se convirtieron en empresas globalizadas, manteniendo el control de las acciones en la figura de la familia, pero con un consejo administrativo profesional. Las empresas que se internacionalizaron buscaron controlar el total de las acciones y recurrieron poco a las alianzas estratégicas.

En la actual crisis, la diversificación de los portafolios permitió mitigar las consecuencias. En el 2009 en menor medida se hicieron adquisiciones, pero sí aumentó la capacidad de la producción de las plantas más rentables o se incrementaron las subsidiarias. La estrategia de comercialización y de sistemas de distribución ahora se volvieron centrales para el éxito de las macroempresas, sobre todo las que sólo comercializan sus productos en el extranjero, pero también en las que dependían en gran parte del mercado interno. La relación con el Estado varía, aunque todas las empresas

obtuvieron beneficios y buscaron tener una relación cercana con éste y con los gobiernos para obtener ventajas competitivas, como el otorgamiento de concesiones, devolución del pago de impuestos para salir de crisis, la mediación y control de los sindicatos en los conflictos o posibles huelgas. Todas estas empresas han crecido y beneficiado de su relación con el presidente en turno.

Hay que recordar que en este ensayo solamente hemos analizado las 25 mayores empresas mexicanas y seguramente las condiciones y oportunidades de desarrollo de las que no están incluidas en este grupo selecto, son muy diferentes.

Referencias

- Basave Jorge K. (2006), “Desempeño exportador empresarial e impacto económico”, en Pozas Ma. de los Ángeles (coord.), *Estructura y dinámica de la gran empresa en México*, México, Colmex.
- Carrillo J, (1995), “La experiencia latinoamericana del justo a tiempo y el control total de la calidad”, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* (RELET), año 1, núm 1, México.
- De la Garza, E. (1992), “La polarización del aparato productivo en México”, *El cotidiano*, núm, 46, México, UAM-A, marzo-abril.
- _____ (1998), *Modelos de Industrialización en México*, México, UAM-I.
- De la Garza, E. (2003), *Reestructuración productiva, empresas y trabajadores en México al inicio del siglo XXI*, México, ST y Plaza y Valdés.
- _____ (2007), “Los límites de la reestructuración productiva en México”, en Balance Laboral de dos sexenios: México y Brasil, *Revista Trabajo*, año 3, núm. 4, enero-junio-Tercera época, UAM-OIT-Plaza y Valdés.
- Hernández Romo Marcela A (2007), “Estrategias de las Macroempresas y la maquila grande de exportación en el sexenio de Fox”, en Balance Laboral de dos sexenios: México y Brasil, *Revista Trabajo*, año 3, núm 4, enero-junio-Tercera época, UAM/OIT-Plaza y Valdés.
- Hernández R. Marcela (2011), “Las estrategias empresariales: un medio para explicarla acción empresarial”, en A. Martínez, D. Villavicencio y L. López de Alba (coords.), *Estrategias para la competitividad. Empresas, sectores y regiones*, México, Plaza y Valdés.
- Hernández Romo Marcela A. (1998), “Estrategias empresariales, reestructuración productiva en seis empresas de Aguascalientes”, en E. de la Garza (coord.), *Estrategias de modernización empresarial en México, flexibilidad y control sobre el proceso de trabajo*, México, FES-Rayuela.

Hernández Romo Marcela A. (2004), *La cultura empresarial en México*, México, M.A. Porrúa-UAA.

Pozas Ma. de los Ángeles (2002), *Estrategia internacional de la gran empresa mexicana en la década de los noventa*, México, El Colegio de México.

Revistas *Expansión* consultadas

- Expansión*, 2002. “Las 500 empresas más importantes de México.”
- _____, 2005. “Las 500 empresas más importantes de México.”
- _____, 2006. “Las 500 empresas más importantes de México.”
- _____, 2009. “Las 500 empresas más importantes de México.”
- _____, 2010. “Las 500 empresas más importantes de México.”

Informes Anuales consultados en la página de la BVM, [www.bmv.com.mx] de las 25 macroempresas privadas mexicanas más importantes

- AMÉRICA MÓVIL. Informe anual que se presenta de acuerdo con las disposiciones de carácter general aplicables a las Emisoras de valores y a otros participantes del mercado con información del ejercicio fiscal terminado el 31 de diciembre del año, 2005 y 2009.
- ALPEK. Informe anual que se presenta de acuerdo con las disposiciones de carácter general aplicables a las emisoras de valores y a otros participantes del mercado con información del ejercicio fiscal terminado el 31 de diciembre del año, 2005 y 2009.
- CARSO GLOBAL TELECOM / México, DF. Informe anual que se presenta de acuerdo con las disposiciones de carácter general aplicables a las emisoras de valores y a otros participantes del mercado con información del ejercicio fiscal terminado el 31 de diciembre del año 2005 y 2009.
- CONTROLADORA COMERCIAL MEXICANA / México, D.F 03 y 04 GRUPO CM. Informe anual que se presenta de acuerdo con las disposiciones de carácter general aplicables a las emisoras de valores y a otros participantes del mercado con información del ejercicio fiscal terminado el 31 de diciembre del 2005 y 2009
- CEMEX. Informe anual que se presenta de acuerdo con las disposiciones de carácter general aplicables a las emisoras de valores y a otros participantes del mercado

con información del ejercicio fiscal terminado el 31 de diciembre del 2005 y 2009.

EL PUERTO DE LIVERPOOL / México, DF. Informe anual que se presenta de acuerdo con las disposiciones de carácter general aplicables a las emisoras de valores y a otros participantes del mercado con información del ejercicio fiscal terminado el 31 de diciembre del año 2005 y 2009.

Fomento Económico Mexicana (FEMSA) Informe anual que se presenta de acuerdo con la circular expedida por la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, correspondiente al ejercicio fiscal terminado el 31 de diciembre del 2005 y 2009 para fomento Económico Mexicano, S.A. Monterrey: FEMSA.

FOMENTO ECONÓMICO MEXICANO / Monterrey, N.L. Informe anual que se presenta de acuerdo con las disposiciones de carácter general aplicables a las emisoras de valores y a otros participantes del mercado con información del ejercicio fiscal terminado el 31 de diciembre del año 2005 y 2009.

GRUMA. Informe anual que se presenta de acuerdo con las disposiciones de carácter general aplicables a las emisoras de valores y a otros participantes del mercado con información del ejercicio fiscal terminado el 31 de diciembre del año 2005 y 2009.

GRUPO ALFA 01 y 02 ALFA CORPORATIVO. Informe anual que se presenta de acuerdo con las disposiciones de carácter general aplicables a las emisoras de valores y a otros participantes del mercado con información del ejercicio fiscal terminado el 31 de diciembre del año 2005 y 2009.

GRUPO BAL. Informe anual que se presenta de acuerdo con las disposiciones de carácter general aplicables a las emisoras de valores y a otros participantes del mercado con información del ejercicio fiscal terminado el 31 de diciembre del año 2005 y 2009.

GRUPO BIMBO. Informe anual que se presenta de acuerdo con la circular de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, correspondiente al ejercicio fiscal terminado el 31 de diciembre del año 2005 y 2009.

GRUPO FINANCIERO BANORTE. Informe anual que se presenta de acuerdo con las disposiciones de carácter general aplicables a las emisoras de valores y a otros participantes del mercado con información del ejercicio fiscal terminado el 31 de diciembre del año 2005 y 2009.

GRUPO CARSO / México, D.F. Informe anual que se presenta de acuerdo con las disposiciones de carácter general aplicables a las emisoras de valores y a otros participantes del mercado con información del ejercicio fiscal terminado el 31 de diciembre del año 2005 y 2009.

GRUPO COMERCIAL CHEDRAUI / GRUPO CHEDRAUI. Informe anual de la compañía al 31 de diciembre de 2005 y 2009 (No cotizaba en la BMV en estos años).

GRUPO CONDUMEX 03 y 04 CONDUMEX. Informe anual que se presenta de acuerdo con las disposiciones de carácter general aplicables a las emisoras de valores y a otros participantes del mercado con información del ejercicio fiscal terminado el 31 de diciembre del año 2005 y 2009.

GRUPO ELEKTRA Informe anual que se presenta de acuerdo con las disposiciones de carácter general aplicables a las emisoras de valores y a otros participantes del mercado con información del ejercicio fiscal terminado el 31 de diciembre del año 2005 y 2009.

GRUPO INDUSTRIAL BIMBO 03 y 04 GRUPO BIMBO. Informe anual que se presenta de acuerdo con las disposiciones de carácter general aplicables a las emisoras de valores y a otros participantes del mercado con información del ejercicio fiscal terminado el 31 de diciembre del año 2005 y 2009.

GRUPO MÉXICO / México, D.F. Informe anual que se presenta de acuerdo con las disposiciones de carácter general aplicables a las emisoras de valores y a otros participantes del mercado con información del ejercicio fiscal terminado el 31 de diciembre del año 2005 y 2009.

GRUPO MODELO / México, D.F. Informe anual que se presenta de acuerdo con las disposiciones de carácter general aplicables a las emisoras de valores y a otros participantes del mercado con información del ejercicio fiscal terminado el 31 de diciembre del año 2005 y 2009.

INDUSTRIAS PEÑOLES. Informe anual que se presenta de acuerdo con las disposiciones de carácter general aplicables a las emisoras de valores y a otros participantes del mercado con información del ejercicio fiscal terminado el 31 de diciembre del año 2005 y 2009.

MINERA MÉXICO. Informe anual que se presenta de acuerdo con las disposiciones de carácter general aplicables a las emisoras de valores y a otros participantes del mercado con información del ejercicio fiscal terminado el 31 de diciembre del año 2005 y 2009.

GRUPO SAMBORN'S. Informe anual que se presenta de acuerdo con las disposiciones de carácter general aplicables a las emisoras de valores y a otros participantes del mercado con información del ejercicio fiscal terminado el 31 de diciembre del año 2005 y 2009.

ORGANIZACIÓN SORIANA. Informe anual que se presenta de acuerdo con las disposiciones de carácter general aplicables a las emisoras de valores y a otros participantes del mercado con información del ejercicio fiscal terminado el 31 de diciembre del año 2005 y 2009,

TELÉFONOS DE MÉXICO / México, D.F. Informe anual que se presenta de acuerdo con las disposiciones de carácter general aplicables a las emisoras de valores y a otros

participantes del mercado con información del ejercicio fiscal terminado el 31 de diciembre del año 2005 y 2009,

GRUPO TELEVISIA. Informe anual que se presenta de acuerdo con las disposiciones de carácter general aplicables a las emisoras de valores y a otros participantes del mercado con información del ejercicio fiscal terminado el 31 de diciembre del año, 2000, 2002, 2005,

Páginas web

<http://www.cnnexpansion.com/tablas/2010/07/08/empresas-500-2010>.

<http://www.cnnexpansion.com/XPA5002007/?uid=3>. consultadas el 24 de febrero de 2011.

Corporaciones multinacionales y prácticas de empleo en México

*Graciela Bensusan y Jorge Carrillo*¹

Introducción

Gran parte de la literatura sobre las corporaciones multinacionales (MNC) revela una interrelación compleja y dinámica con el desarrollo económico, político y social de los Estados nación. Dicken (1998) y Sklair (2001) sostienen que las MNC son las instituciones que influyen más que ninguna otra en el proceso de globalización. Los autores consideran que son las que le van dando forma a la economía global contemporánea a través del impacto económico y social que tiene la Inversión Extranjera Directa (IED), en los países donde se localizan. Pero la IED es sólo un indicador o medida de las MNC. La transferencia tecnológica o la responsabilidad social corporativa y la calidad de los empleos, son otros indicadores que conviene analizar.

Los enfoques sobre las MNC son controvertidos. Mientras se encuentra hostilidad y cuestionamiento hacia éstas en países en los que la IED es sustancial, también se destacan las bondades de atraer este tipo de inversión reflejadas en la creación de fuentes de empleo, transferencia y aprendizaje tecnológico. Sin embargo, predomina la visión de que la relocalización de las MNC hacia los países con menores niveles de protección y bajos salarios habría producido un efecto negativo, con consecuencias irreversibles para trabajadores, cada vez más desorganizados y expuestos a la exclusión. Las presiones competitivas sobre las empresas locales las llevan a usar el trabajo de manera flexible y con bajos costos, así como trabajadores no cubiertos por la legislación laboral de facto o de derecho. Dentro de un mismo proveedor o cadena productiva pueden

¹ Los autores agradecen el apoyo brindado por los doctores Redi Gomis e Ismael Plasencia en el procesamiento y análisis de los datos.

encontrarse diferentes prácticas laborales, creándose “brechas regulatorias” entre los trabajadores protegidos y desprotegidos, siendo muy difícil vigilar o mejorar las condiciones de trabajo. Además el “modelo de negocios” que imponen los productores globales se traduce en exigencias ambivalentes: mientras la fijación de altos estándares técnicos y de calidad exigen una fuerza más calificada y estable, la presión por los costos y el carácter inestable de los vínculos entre compradores y productores genera incertidumbre y favorece relaciones laborales precarias (Posthuma, 2009).

En la industria automotriz el debate sobre las MNC ha mostrado signos más moderados pero continúa existiendo una realidad paradójica. Se comprueba el escalamiento industrial, pero la evolución no viene aparejada de mejora en la calidad de los empleos. Por ejemplo, las actividades de ingeniería e *I+D* ya no son sólo dominio de las economías maduras, sino que pueden surgir en cualquier parte del mundo. La difusión a la inversa provoca que la innovación en filiales de MNC en países subdesarrollados pueda ser adaptada en toda la corporación, como el caso de la fábrica condominio de VW-Resende, en Brasil, o el MTC de Delphi, en Juárez. Paralelamente, las ensambladoras finales, como Volkswagen México (VWM), continúan externalizando actividades y aumentando el número de proveedores subcontratados, lo que ha estado asociado con la precarización del empleo.

De acuerdo con Barrientos (2007) en este trabajo se cuestiona si puede haber una correspondencia entre el escalamiento industrial y el mejoramiento de la calidad de los empleos dentro de los sistemas globales de producción, y en qué forma los diversos instrumentos de intervención (públicos y privados) pueden contribuir a lograr esta meta en la industria automotriz. Con ese propósito recurrimos al análisis cuantitativo, a partir de una encuesta con multinacionales localizadas en México y, cualitativo, a partir del caso de Volkswagen Puebla (VWP).

La importancia que asignamos en este trabajo a la responsabilidad social de las empresas se debe a que la construcción global de las cadenas de valor sobrepasa la capacidad de regulación a nivel nacional, abriéndose brechas para el incumplimiento de las legislaciones laborales y el deterioro de los empleos (Kolben, 2009). Mientras en la década de los noventa parecía que se podía compensar, a través de los Códigos de Conducta (CC), los déficits de regulación a nivel local, en los últimos años las limitaciones de la promoción del respeto de los derechos laborales a través de estos instrumentos, han sido puestas de manifiesto en diversas investigaciones.² Debido a

² El estudio de Seidman sobre la aplicación de los CC en diversas iniciativas encuentra las siguientes limitaciones: *a*) La estrategia solamente puede dirigirse a un número reducido de productos. *b*) Son principalmente los consumidores de los países altamente desarrollados los que deciden cuáles derechos hay que defender y cuáles fábricas supervisar. *c*) Aunque pueden tener algún impacto en el cumplimiento

ello, a menos que las regulaciones nacionales, los sindicatos y la intervención estatal actúen como contrapeso de los efectos adversos de la globalización, los empleos tienden a deteriorarse. Como alternativa, se han estado desarrollando nuevos procedimientos de fiscalización mixtos -públicos y privados- a lo largo de las cadenas productivas que parecerían estar generando mejores resultados (Gray y Sadbegian, 2005; Weil, 2005). El ejemplo de VWM servirá para ilustrar esta alternativa así como las condiciones que lo hacen posible, pero también sus límites

Actualmente, el contexto en el que se inserta la industria automotriz es sumamente crítico, aunque en el 2010 ha mostrado signos de recuperación. La recesión económica global de 2008 amenazó el volumen y la calidad de los empleos e impuso la necesidad de una nueva reestructuración de largo alcance, orientada a vincular el uso eficiente de fuentes alternativas de energía con el impulso al transporte colectivo (Rothschild, 2009). En este contexto, nos preguntamos en qué condiciones se encuentran los instrumentos de defensa de los derechos de los trabajadores en el sector y sus respectivos mecanismos de *enforcement* y las organizaciones sindicales que representan sus intereses para enfrentar el inminente proceso de reestructuración de la industria automotriz y su impacto sobre el empleo.

Entre el escalamiento industrial automotriz y la precarización del empleo

Diversos estudios mostraron cómo la reestructuración de la producción automotriz en el país se ha traducido en escalamiento industrial³ (Lara y Carrillo, 2003; Bensusán y García 2004; Contreras 2009). Este escalamiento alcanza a los proveedores de autopartes en los primeros eslabones de la cadena de producción. Sin embargo, se reconocieron ciertas limitaciones debido a la heterogeneidad de condiciones productivas, la incapacidad de las empresas para hacerse de recursos (económicos y humanos) y la reducida participación del gobierno en la creación de condiciones que permitieran mejorar las competencias productivas en cada uno de los niveles que forman la cadena. Además, se señalaron efectos negativos

to de estándares laborales puntuales, no mejoran la capacidad de los trabajadores para ejercer sus derechos, especialmente por lo que se refiere al derecho de asociación (Seidman, 2005).

³ El escalamiento industrial es definido como la capacidad de las firmas para innovar y aumentar el valor agregado de los productos y procesos (Humphrey & Schmitz, 2002; Porter, 1990). La meta es: cómo hacer mejores productos y servicios más eficientes y cómo moverse hacia actividades más calificadas y con mayor valor agregado (Giuliani, Pietrobelli and Rabellotti, 2005).

sobre las relaciones laborales por la segmentación que se generó en el interior y en el exterior de las plantas ensambladoras, dando lugar a prácticas sindicales diferenciadas y fragmentadas.

Desde el 2008, la reducción de la demanda de autos por la desaceleración de la economía estadounidense afectó fuertemente al sector en México. El volumen de producción bajó alrededor del 50% en el 2009. Las empresas se vieron obligadas a ajustar sus metas de producción, reducir su plantilla y ajustar sus costos (Carrillo y García, 2009). Ford, General Motors (GM) y VW realizaron paros técnicos durante el 2009 y el pago del 50% de los salarios como medida para reducir costos y evitar despidos, mientras que en las empresas proveedoras como Faurecia-Peguforn, Magna-Autotek se despidieron a los trabajadores eventuales.⁴ Sin embargo, aún se han mantenido firmes los anuncios de las empresas para hacer más inversiones productivas en los próximos años en sus plantas de México. Por ejemplo, Nissan, invirtió 1.3 mil millones de dólares para producir un nuevo modelo compacto destinado a venderse en Estados Unidos. Ford, invirtió 3 mil millones para reconvertir la planta de Cuautitlán y producir autos pequeños y ampliar su planta de motores Chihuahua y construir un complejo de transmisiones en Irapuato.

Puede esperarse que —a menos que los sindicatos ejerzan cierto contrapeso y las medidas gubernamentales de apoyo al sector logren compensar en alguna forma la caída de las exportaciones— el tema más importante en la industria automotriz desde el punto de vista empresarial no será cómo enfrentar el proceso de reestructuración que se avecina en forma socialmente responsable, sino en desarrollar estrategias que permitan enfrentar más rápidamente la crisis, reduciendo las pérdidas económicas.⁵

La volatilidad de los empleos y su externalización hacia las empresas proveedoras de las multinacionales fueron características dominantes en la industria automotriz a pesar del Tratado de Libre Comercio para América Latina (TLCAN) y otros programas de apoyo a la maquiladora de exportación. En 2008, el 90% del empleo automotriz se encontraba en las empresas de autopartes.

De esta forma, las corporaciones multinacionales fueron externalizando el manejo de las relaciones laborales hacia empresas donde la presencia y/o fortaleza de los sindicatos era mucho menor. La Figura 1 mostró la creciente importancia que las empresas de autopartes ganaron a partir de los años noventa como fuente de

⁴ Esta respuesta muestra una de las principales ventajas asociadas al *outsourcing* porque permite tener una parte importante de la fuerza de trabajo en condiciones sumamente flexibles, prescindiendo de ella conforme lo requieren los cambios de la demanda sin costo alguno.

⁵ No obstante la crisis, los pronósticos económicos muestran que en el 2011 comenzará una recuperación del sector que llegará a una producción de 2.9 millones de vehículos para el 2014 (Ornelas, 2010).

ocupación pero, la Figura 2 corroboró que a partir del 2007 se perdieron más empleos en éstas, que en las empresas ensambladoras, lo que —como ya se dijo— muestra una de las ventajas más importantes del uso de esta estrategia, especialmente en situaciones críticas.

La industria automotriz no sólo se distinguió por el valor agregado y los altos niveles de producción, sino por los vínculos que creó con otras actividades productivas. Integró diversas industrias (textil, química, acero, electrónica) que a su vez albergaron empresas con diferentes capacidades productivas. Podemos encontrar empresas con alto desarrollo tecnológico —como los asientos—, hasta procesos de extracción de mineral para producción de acero. La Figura 1 dió una idea del entramado productivo y la complejidad de relaciones inter e intrafirma. Lo interesante fue que las automotrices estaban comenzando a ver su responsabilidad social más allá de sus proveedores directos y entendieron de manera amplia la integración de esta cadena global en donde se registraron condiciones laborales contrastantes *Automotive Industry Action Group* (AIAG-BSR, 2008).

A pesar de las diferencias que se establecieron en la cadena, la subcontratación está siendo ampliamente utilizada en todos los sectores porque les permitió a las empresas —incluyendo a las MNC— ganar flexibilidad en el proceso de producción y en la cantidad y calidad del personal contratado. Paralelamente, hizo posible la reducción continua de costos, lo que una adaptación más rápida a las presiones externas debidas a aumentos o caídas de la demanda. La Figura 3 sintetizó las modalidades que asumió la subcontratación. Ésta no solamente afectó en ciertos casos la calidad de los empleos, sino que no permitió desarrollar encadenamientos productivos locales debido a que las subcontratistas utilizaron insumos importados que fueron proporcionados casi completamente por la empresa principal (Dussel, 1999; Alvarado, 2002; Dutrénit y Vera-Cruz, 2004; Rueda y Simón, 2006).

Metodología

Se ha seleccionado a la industria automotriz y, en particular, a la cadena productiva de VW en este análisis debido a que se trata de un caso extremo. Esto significa que se puede suponer que si en este caso, en el que se reúnen condiciones ventajosas para combinar escalamiento industrial y social, esto no ocurre, difícilmente ocurrirá en otros sectores de la industria manufacturera. En efecto, tal como lo muestra la literatura especializada (Mosley y otros, 2008; Bensusán, 2009) la presencia de altos niveles de sindicalización, contratos colectivos resultantes de procesos auténticos de negociación, mano de obra con niveles relativamente altos de calificación y bajo

costo laboral como parte del costo de producción, constituyeron factores positivos para compensar los efectos destructivos que la globalización puede tener sobre la calidad de los empleos. Si bien el contexto político en el estado de Puebla, donde opera la VWM y gran parte de su cadena productiva, es adverso al cumplimiento de los derechos laborales, el carácter federal de los mecanismos de vigilancia de estos derechos tendría que compensar esa situación.

Para adentrarnos en el análisis del escalamiento, las prácticas de empleo y la responsabilidad social, se utilizaron dos fuentes de datos. Una encuesta representativa de las 947 corporaciones multinacionales establecidas en México, que se aplicó a 171 directivos de recursos humanos de los corporativos entre octubre del 2008 y diciembre del 2009. Conviene mencionar que una buena parte de las multinacionales localizadas en México fueron empresas globales y representaron entre el 7 y el 11% de la Población Económicamente Activa (PEA) total y entre 21 y 36% de los trabajadores inscritos en el Instituto Mexicano del Seguro Social (Carrillo y Gomis, 2009). El objetivo principal de la encuesta fue conocer el desempeño de las MNC (extranjeras y mexicanas) en términos de innovación, prácticas de empleo y *outsourcing*. La encuesta formó parte del consorcio INTREPID (*Investigation of Transnationals' Employment Practices: An International Database*) que asocia a varios equipos de investigación bajo la misma plataforma metodológica en Canadá, Reino Unido, Irlanda, España, Argentina, Australia, Dinamarca/Noruega y México. En este consorcio se definió como multinacional aquella empresa que opera en al menos dos países y que cuenta con al menos 500 empleados a nivel global, —por lo menos 100 de ellos ubicados en México. De las 171 empresas encuestadas, el 85% fueron de capital extranjero y el 15% de origen mexicano. Del total, 38 firmas, 22%, pertenecían al sector automotriz. Conviene señalar desde luego que estas 38 empresas no fueron representativas de las decenas de firmas automotrices, ya que la muestra estratificada se hizo para la industria de los servicios y la manufactura, pero no para los diversos sectores.⁶

Para el análisis cualitativo en la industria automotriz se utilizó el caso de Volkswagen Puebla (VWP), México. Desde 1992 esta empresa ha descentralizado y subcontratado procesos, generando una recomposición de la estructura del empleo. Su modelo laboral estaba determinado por la presencia de un sindicato con márgenes importantes de autonomía y alto grado de representatividad en sus bases, un contrato colectivo con restricciones en lo que se refiere al manejo empresarial de las relaciones laborales y un conjunto de prestaciones que elevan el costo laboral, factores que se tradujeron en empleos de mejor calidad (Martínez, 2008). Además VWM estaba regulada por un código

⁶ Para mayor información consúltese la página web: www.colef.mx/jorgecarrillo/multinacionales

de conducta de naturaleza privada (Declaración de Bratislava, 2002) y combinó recursos públicos y privados para monitorear la seguridad e higiene en el trabajo a lo largo de su cadena productiva (Proyecto Organización Internacional del Trabajo (OIT), German Corporation Technical Cooperation (GTZ), Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STYPS). En este sentido, este caso ilustraría una experiencia relativamente favorable para los trabajadores en donde se esperaría que el escalamiento industrial tuviera mayores probabilidades de traducirse en escalamiento social. Con tal propósito se entrevistó a los gerentes de relaciones industriales de VWP y de algunos de sus proveedores entre 2007 y 2008, así como a los representantes sindicales⁷. Los resultados de estas entrevistas fueron contrastados con la percepción de los actores sobre las ventajas y desventajas de los CC y su efecto sobre el ejercicio de los derechos laborales y la calidad de los empleos en las empresas multinacionales instaladas en Puebla. Para ello se utilizó la evidencia proveniente de 40 entrevistas realizadas en 2007 y aplicadas en forma individual y/o grupal, según el caso, a representantes de instituciones locales como la Secretaría de Competitividad, la Inspección del Trabajo, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, empresarios reunidos en la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación (Canacintra), dirigentes sindicales, abogados laboristas y ONG, en un contexto en el que se habían experimentado diversos conflictos en el Estado que llevaron a algunas MNC a terminar los contratos con sus proveedores y relocalizarlos hacia otros estados de la República Mexicana.⁸

Resultados

Escalamiento industrial y calidad en el empleo

Existe suficiente evidencia empírica que mostró como la industria automotriz en México, al igual que en el resto de los países, sufrió una importante mutación tecnológica y organizacional desde los años ochenta (Carrillo, 1995; Juárez, Lara y Bueno, 2006).

⁷ La información relativa a VWM proviene de las entrevistas a representantes de empresas proveedoras de primer nivel y de VWM, así como a dirigentes sindicales en el año 2008, realizadas por Aleida Martínez. Un primer análisis del resultado de estas entrevistas se encuentra en Martínez 2008 y fue retomado por Bensusán y Martínez, 2009. En la cadena de VW se sostuvieron entrevistas con los gerentes de VWM, Alcoa Fujikura, Seglo, ATL y Peguform Johnson Controls. También se entrevistó a los representantes sindicales de VWM, y de las centrales Confederación de Trabajadores de México (CTM) Puebla, Confederación Regional de Obreros de México (CROM) Puebla, Fedreación Regional Obrero Campesina (FROC), Confederación Regional Obrero Campesina (CROC) Puebla.

⁸ Un análisis detallado de los resultados de estas entrevistas en Puebla se encuentra en Bensusán, 2007.

Los procesos de automatización, de mejores prácticas organizacionales (a través de la introducción del sistema de producción japonés), y de estándares de procesos de calidad (iso 9000) estuvieron acompañados de un amplio proceso de flexibilización de los mercados de trabajo (Carrillo, 1995; Mortimore, 1995; 2006; Mortimore y Barron, 2005; Lara y Carrillo, 2003; Arias, 2004; Juárez, 2006). En particular, la filosofía y prácticas asociadas a la denominada *lean production* tuvieron una importante difusión en la mayoría de empresas ensambladoras y de autopartes. Diversas plantas localizadas en México han obtenido altos puntajes en los *Harbor Reports* sobre comparaciones internacionales. Ensambladoras como Ford en Hermosillo (Contreras, 2009) y autopartistas como el Centro Técnico de Delphi en Juárez (Lara y Carrillo, 2003) o las plantas de arneses de Lear (Lara, Trujano y García, 2005), han llevado a cabo innovaciones que sirvieron de modelo para sus propios corporativos fomentando con ello lo que se conoce como la “difusión en reversa”.

Evidentemente, este proceso no fue lineal y tampoco estuvo exento de tropiezos. Por el contrario, diferentes análisis mostraron distintos tipos de empresas acorde con las configuraciones socio-técnicas o mezclas de diversas dimensiones. Tal fue el caso de las generaciones de maquiladoras que tomaron como modelo a las empresas de autopartes y encontraron desde empresas de primer nivel de proveeduría dedicadas al ensamble simple hasta centros de investigación y desarrollo, pasando por empresas con una organización que usó de manera intensiva y excesiva las mejores prácticas derivadas del sistema de producción y gerencia japonesa (Lara y Carrillo, 2003)

En un nivel más general, un grupo de investigación japonés (*Japanese Multinational Enterprise Study Group-JMNESEG*) encontró que si bien existe una amplia difusión del sistema de producción japonés en las plantas automotrices y electrónicas a lo largo del mundo, en particular en los trasplantes japoneses, este fenómeno fue totalmente híbrido (Abo, 2004, 2009) debido a la tensión entre aplicar los sistemas originales y adaptarlos a los contextos locales. Ello produjo enormes diferencias entre las propias ensambladoras finales, así como entre las autopartes de acuerdo con nivel que ocuparon en la cadena. La región donde se localizaron las empresas, el tamaño de empleo y el país de origen de capital, fueron variables que también han sido destacadas por los diferentes investigadores al referirse a las disparidades que se encontraron dentro del sector automotriz en México.

¿Son responsables socialmente las multinacionales?

La respuesta a esta pregunta es compleja y ha sido explorada en numerosas investigaciones, particularmente aquellas realizadas bajo la coordinación de la Organización

Internacional del Trabajo (OIT) Sin embargo, la responsabilidad social de las empresas no sólo es el cumplimiento de las normas legales. También implicó invertir en capital humano, en medio ambiente y en un marco de sostenibilidad y buen gobierno. Las medidas correctoras que adoptaron las empresas fueron los denominados CC con las que tratan de paliar los efectos negativos de determinadas acciones, en algunos casos destructivos sobre la vida humana y normas básicas de convivencia, producto del actual modelo económico y de producción (Vázquez, 2006).

Entre los compromisos que asumieron la mayoría de los códigos de conducta se encontró la erradicación de la discriminación (igualdad de oportunidades para ascensos o igualdad de retribuciones por un trabajo del mismo valor), junto a los temas de seguridad y salud laboral, trabajo infantil, trabajo forzoso, niveles salariales, incluyendo en los últimos años, los concernientes a la libertad de asociación y negociación colectiva como uno de los fundamentales. De acuerdo a Posthuma (2009) el impacto en las prácticas orientadas al trabajo decente y la responsabilidad social, se redujo a lo que se denominan “estándares de resultados”, como la seguridad y salud en el trabajo, pero no mejoraron la capacidad de los trabajadores para ejercer sus derechos (**estándares de procesos**) y dieron lugar a manipulaciones.⁹ Consecuentemente, han surgido ONG que intentaron monitorear en forma independiente el cumplimiento de los CC, pero se hizo bajo la ausencia de un régimen internacional laboral de obligatorio cumplimiento. En este contexto, las responsabilidades sociales de las MNC fueron

⁹ Posthuma retomó el estudio de Barrientos y Smith (2007), donde se introdujo al respecto una importante distinción al evaluar el impacto de los CC sobre los derechos de los trabajadores con base en el enfoque de los sistemas globales de producción y de las diferencias que se registran según el tipo de cadenas de valor (comandadas por las marcas comerciales o por los productores). A partir de la revisión detallada de la experiencia de aplicación de los CC de las MNC en una muestra de las que participan en la *Ethical Trading Initiative (ETI)* en Reino Unido, encontró que existe una fuerte tensión entre la lógica corporativa de quienes aplican los CC, basada en la promoción de lo que denominan como “estándares de resultados” (“*outcome standards*”) y la de las organizaciones de la sociedad civil (ONG y sindicatos), que promueven un enfoque basado en el fortalecimiento del proceso a través del que se logra hacer efectivos los derechos nacionales (“*process rights*”). Mientras los CC son útiles para mejorar los primeros, al incidir sobre las prácticas en materia de salud y seguridad en el trabajo o en el número de horas trabajadas, tienen escaso efecto en los segundos, como fue el caso del ejercicio de los derechos colectivos y los salarios, mismos que siempre estuvieron lejos de los requeridos para tener una vida digna. También se encontró que los trabajadores temporales o eventuales tienen menor acceso a los beneficios establecidos en los CC y que existía un uso extenso de migrantes y de formas de terciarización laboral, como el uso de agencias y contratistas que proporcionan la fuerza de trabajo. Estos trabajadores fueron los que enfrentaron peores condiciones de trabajo. Uno de los efectos positivos es que prácticamente no se encontró el uso de menores en las empresas analizadas, principalmente proveedores de primer nivel de las MNC (Barrientos y Smith, 2007, p. 722).

mayores, tomando en cuenta la importancia que adquirió el respeto de las normas nacionales y los estándares internacionales, cuando las presiones competitivas tienden a degradar las condiciones laborales.

De acuerdo con Bensusán (2009) los estudios realizados sobre los efectos de la globalización en los derechos laborales arrojaron resultados mixtos y poco concluyentes. Algunas veces se encontró que reducen su alcance y vigencia, otras veces se identificaron escasos beneficios o ninguna relación significativa entre ambos fenómenos. El punto de vista predominante fue que la globalización se acompañó de la declinación del Estado, el creciente poder de las MNC, el debilitamiento o la destrucción de los sindicatos y la flexibilización de las regulaciones laborales nacionales. Y, como derivación directa, se subrayó ante todo el efecto de precarización de los empleos. Estudios cuantitativos en alrededor de 100 países acerca del impacto de la globalización sobre los derechos colectivos (que inciden en la calidad del empleo) mostraron que en el resultado influyeron varios factores domésticos: los alineamientos políticos de los gobiernos, sus relaciones con los sindicatos y las capacidades estatales de *enforcement* de los derechos laborales, además de otros factores como la facilidad de acceso a los trabajadores calificados en el país en el que opera la MNC, cuando se trata de productos de alto valor agregado y la relación entre el costo laboral y el costo total de producción (Mosley y otros, 2008).

En el caso de México, las regulaciones nacionales han tenido un alto nivel de protección a los trabajadores por lo que van mucho más allá de los estándares incluidos en las normas internacionales o en los CC de las MNC. En el país ha existido un alto nivel de incumplimiento de los mismos, lo que ha sido documentado en numerosas investigaciones. Precisamente, la industria automotriz instalada en México ofreció un espacio para ver cómo interactúan los factores domésticos e internacionales y sus efectos sobre la calidad de los empleos. Con tal propósito, presentaremos primero las características de las empresas encuestadas, concentrándonos en el costo de la mano de obra, el reconocimiento de sindicatos y el cuidado sobre prácticas en los proveedores, antes de ocuparnos del estudio de caso.

Características de las MNC encuestadas en el sector automotriz

Entre las 42 empresas encuestadas, solamente una era ensambladora y el resto fueron autopartes de primer y segundo nivel. Casi la mitad de las MNC del sector automotriz exportaba. Un 25% se instaló durante la fase de sustitución de importaciones, pero más del 40% era post TLC, lo que dió una idea del impulso que este acuerdo ofreció al sector. Más de 80% realizó funciones de negocio globales y alrededor del 40% tenía una matriz en México y subsidiarias en otros países.

La mayoría de las empresas (71%) ocupó a nivel mundial más de mil trabajadores y menos de 50 mil, pero 24% tenía más de esta cantidad. En México, el tamaño fue menor puesto que 64% tenía entre 501 y 5 mil empleados, mientras 21.4% contaba con más de 5 000. En la mayoría de las empresas (51%) el Grupo Ocupacional mas Grande (GOG)¹⁰ tenía 1 001 empleados o más y 98% del GOG se ubicó en actividades de manufactura, como sería de esperarse para el caso del sector automotriz.¹¹

En la gran mayoría de los casos se venía experimentando, en los últimos tres años, una reducción del total de empleados y de aquellos ubicados en actividades de manufactura, manteniéndose, por el contrario, estable el número de establecimientos, lo que coincidió con la tendencia experimentada hacia la subcontratación de actividades, como se ilustró en el caso de VWP y su cadena productiva. Aunque más del 40% registró una disminución del número de trabajadores temporales o por contrato, un porcentaje un poco más alto no experimentó cambios y solamente 10% aumentó este tipo de contrataciones precarias.

Salarios

Una variable proxy sobre estándares laborales fue el costo de la mano de obra, e incluye salarios, bonos y otras prestaciones. Este representó para las MNC en México un poco menos de la tercera parte de su costo total de operaciones. Consideradas en conjunto, las empresas encuestadas desembolsaron, en promedio, por concepto de costo de mano de obra 35.9% de todos los gastos en que incurrieron. Proporcionalmente, resultó que el costo fue mayor para las MNC de los servicios y de la manufactura (46.6% y 33.5%, respectivamente) que para el sector automotriz (30.0%), lo que pudo indicar una mayor intensidad tecnológica de estas últimas empresas y, según lo registró Mosley (2008), una mayor oportunidad para que se tolere la presencia de sindicatos y se pueda defender la calidad de los empleos. Mientras que el origen de capital no explicó la variación del costo de la mano de obra, el tamaño de empleo sí parece estar asociado (cuadro 1). Sobresalieron las firmas con mayor tamaño de empleo por su mayor intensidad tecnológica.

¹⁰ El GOG se refiere al grupo más numeroso que emplea cada corporación multinacional. Por ejemplo, mientras que en una empresa tradicional de manufactura el GOG se refiere a los operadores de producción, en un banco se trata de los empleados que atienden al público en general.

¹¹ El GOG se refiere al grupo más numeroso que emplea cada corporación multinacional. Por ejemplo, mientras que en una empresa tradicional de manufactura el GOG se refiere a los operadores de producción, en un banco se trata de los empleados que atienden al público en general.

Los ingresos para los trabajadores en las MNC variaron de manera importante. En las empresas automotrices encuestadas se encontró que el ingreso promedio (salarios y prestaciones) en el 2007 y para el GOG alcanzó los 2.68 dólares por hora. Sorprendentemente las multinacionales mexicanas autopartistas pagaron mucho más que las extranjeras (2.82 dls por hora): 26% más en el caso de las estadounidenses (cuadro 1). Contrario a lo encontrado en el costo de la mano de obra donde el tamaño de empleo resultó importante para explicar diferencias, en el caso de los salarios las empresas con más de 500 empleados pagaron casi 30% más que las que tienen un menor tamaño (cuadro 1).

Al ser México uno de los principales ensambladores y productores de autopartes a nivel mundial (10º. lugar), se esperaría que la competitividad para participar en los mercados internacionales se vería reflejada en los ingresos salariales de los trabajadores. Clasificamos los salarios integrados con base en los salarios mínimos oficiales en México. Al respecto se consideraron dos escenarios: Primero, prácticamente el 50% de las firmas automotrices pagaron menos de cinco salarios mínimos (48.5%) y otro 50% más (51.5%), pero mientras que en 2008 sólo el 20% de la población en general recibía ingresos de tres a cinco salarios mínimos (CNSM y BM, 2009), este porcentaje se elevó a 68% en el caso de las MNC de la industria automotriz encuestadas, lo que resultaría en el sentido esperado y coherente con el hecho de que tienen niveles más altos de sindicalización y calificación.

En segundo lugar se encontró que el nivel salarial de los trabajadores de las multinacionales en el sector automotriz fue menor al ingreso salarial de los trabajadores en las multinacionales manufactureras en general. La percepción promedio por hora para los trabajadores del GOG en las manufactureras en general fue de 2.9 dólares por hora, mientras que en las Multinacionales del sector automotriz fue, como ya se dijo, de 2.7 dólares, una diferencia de 10 por ciento. Como era de suponer la dispersión en las multinacionales manufactureras en general (3 dólares por hora) fue mayor que en las multinacionales del sector automotriz (2.7 dólares por hora) (cuadro 2).

¿Cómo podría explicarse esta diferencia, según los datos proporcionados por la encuesta, más allá del hecho de que 37 de las 38 empresas automotrices encuestadas eran de autopartes? Una posibilidad sería tomar en cuenta el tipo de empleos que se generaron en la cadena de valor. Para ello, la participación de las multinacionales en la cadena de valor se pudo dividir en 3 etapas: I. Actividades de pre manufactura (Investigación y Desarrollo). II. Actividades de manufactura (Manufactura y ensamble). III. Actividades de post manufactura (Actividades contables y administrativas, Ventas y Mercadotecnia y Atención a clientes). De acuerdo con los estudiosos de las cadenas globales, las etapas I y III fueron las que generaron mayor valor agregado. Lo deseable sería que una mayor proporción de empleados se encontrara trabajando en

dichas etapas. Al comparar a las actividades entre multinacionales manufactureras en general y multinacionales en el sector automotriz se encontró una diferencia en cuanto a las proporciones o distribución porcentual de empleados que participaron en cada una de las actividades (cuadro 3).

Mientras que en las multinacionales manufactureras en general, la proporción de empleados que participaron en Investigación y Desarrollo era de 3.0%, en las multinacionales automotrices fue de 2.2%. El porcentaje de empleados que participó en manufactura fue de 67.3%, para las multinacionales automotrices la participación se elevó a casi 70%. La distribución de las actividades mencionadas se presentó en el cuadro 4.

La distribución en las actividades de la cadena entre las multinacionales manufactureras en general y la automotriz del cuadro 4, podrían explicar esta —si se quiere pequeña— diferencia en los niveles salariales promedio del cuadro 1. Resumiendo, se pudo argumentar que la participación creciente de México en la cadena global de valor del sector automotriz no se reflejó en mayores ingresos, teniendo como referente el ingreso salarial de las multinacionales manufactureras en su conjunto, aunque esto merece ser revisado con mayor cuidado.

Autonomía frente a los corporativos en temas de relaciones laborales y presencia sindical

Las relaciones de las MNC con las diferentes unidades de negocios que las componen, en términos de su grado de autonomía o subordinación, han sido de carácter complejo. Salvo el crecimiento del empleado dentro de la empresa, en lo que una mayoría no tiene que reportar información hacia fuera del país, los demás rubros que atañen a las relaciones laborales y sus efectos suponían este monitoreo, se trate de aspectos de costos, volumen del empleo, comportamiento del empleado o ausentismo, como de resultados, especialmente en el caso de la productividad. Esta situación favoreció para que los corporativos de las MNC exigieran a sus filiales o subsidiarias comportamientos que pudieron estar orientados por la filosofía de las mismas en el país de origen y, en su caso, el respeto a los CC, a la vez que podían monitorear el avance en metas y logros, sin que por ello dejaran de considerar el entorno local.

Sólo poco más de un 30% de las empresas tenía capacidad para incidir en la cantidad disponible para los salarios y las prestaciones, mientras más de la mitad no contaba con ninguna o baja o media capacidad en este aspecto. Por el contrario, más de la mitad tiene capacidad para incidir en la política de capacitación y desarrollo. La resolución de problemas y grupos de mejora en su casi totalidad (alrededor de 90%) estaba a cargo de las plantas o unidades de negocio individuales.

Uno de los ámbitos donde se manifestó esta complejidad en las relaciones entre el corporativo y sus filiales y subsidiarias fue precisamente en el manejo de la discrecionalidad con que en México cuentan las empresas para decidir sobre la titularidad de los contratos colectivos, lo que hizo que en una misma compañía pudieran existir plantas con contratos colectivos cuyos titulares pertenecían a diversos sindicatos. A partir de la encuesta no se pudo establecer que esta decisión (que se enuncia como reconocimiento de sindicatos, pero en México equivale a la selección del titular de la negociación colectiva) fuera completamente una facultad transferida de los corporativos a las empresas en México. El 18.9% de las MNC tenían la autoridad plena para hacerlo, la mayoría (70.3%) contaba con alguna capacidad para tomar esta decisión en sus unidades de negocio individual y sólo el 10.8% no tiene ninguna, lo que resultó coherente con el hecho de que esta cuestión fue esencialmente dependiente del entorno institucional doméstico (Cuadro 6). En cualquier caso esta decisión por completo tampoco fue el resultado de un mandato centralizado en los niveles corporativos, ya que sólo la cuarta parte de las empresas siguió esta política. Entre estos dos extremos, lo que parecería existir era un espacio para la negociación, en el que varió la influencia de las unidades de negocios individuales frente al corporativo. Lo que sí fue definitivo era que más de 80% de los directivos en el nivel corporativo mantenían algún grado de control sobre el proceso, limitando la capacidad de filiales y unidades independientes para decidir libremente.

La relación con los sindicatos fue usualmente de naturaleza difícil para las empresas. Con toda seguridad preferirían que los vínculos con sus empleados fuera directo y no influidos por alguna instancia de intermediación. A pesar de ello, las dos terceras partes (63%) de las MNC contaron con un sindicato. Sólo poco más de la tercera parte de todas (37%), no contaban con sindicato. Al comparar al sector automotriz con los otros segmentos resultó que hay diferencias importantes: la primera fue que esta industria estaba más sindicalizada que el resto de las multinacionales en México. Mientras que 86% de las empresas automotrices tenían sindicato, en la manufactura fue 67% y en los servicios el porcentaje sólo alcanzó 45% (cuadro 5). El porcentaje de sindicalizados en el GOG en la industria automotriz fue más alto cuando se tenía un mayor porcentaje de empleados, al punto que más de la mitad tenía entre 81 y 100% de trabajadores sindicalizados.

El contexto mexicano y en particular el de la industria automotriz indicó que el alto nivel de sindicalización debería ser visto como resultado del entorno institucional, en tanto la formación de sindicatos no dependió de la empresa, sino del gobierno. Además de que los trabajadores estaban obligados a afiliarse y a permanecer en el sindicato titular del contrato colectivo para conservar el empleo. Las empresas contaban con importantes márgenes de discreción para decidir con quién negociar un contrato colectivo. En el

sector automotriz, históricamente el gobierno no sólo toleró, sino que fomentó la presencia de sindicatos en las multinacionales ensambladoras, al punto de que la totalidad de las plantas contaban con un sindicato (Bensusan, 2007), la mayor parte de ellos controlados por la CTM y otras centrales tradicionales con el respaldo empresarial, incluso en aquellas que se instalaron en el país en los años ochenta, cuando inició la reestructuración del sector (Carrillo, 1995). Esta situación se extendió a las empresas de autopartes, pero salvo excepciones, los sindicatos de éstas no estaban vinculados orgánicamente con los de las ensambladoras, con mayor capacidad de negociación ni suelen ser conocidos por los mismos trabajadores, de ahí el término de sindicatos simulados o “fantasmas” con los que fueron calificados en literatura especializada (por ejemplo Carrillo, 1994; Quintero, 1997). Podría pensarse que la extendida presencia sindical en el sector —salvo las excepciones más conocidas, a las que nos referiremos en el estudio de VWM— fue más el resultado de una estrategia de expansión de los sindicatos con registro y capacidad de presionar a las empresas y una respuesta de éstas, con el apoyo de las autoridades, para evitar una auténtica sindicalización, que una respuesta de los trabajadores en favor de la acción colectiva ante las condiciones de precarización.

Aunque debido a esta situación en México no pudo suponerse que la sola presencia de sindicatos tuvo que traducirse en mejores condiciones de trabajo, los datos sugieren que, a pesar de la declinación del poder sindical, este factor se tradujo en ventajas no solamente para los trabajadores en términos de mejores salarios, menor dispersión salarial y más horas de entrenamiento, sino también, en mayor productividad (Fairris, 2003).¹²

¹² En materia de salarios, mientras en 1984 los sindicatos conseguían un premio salarial de alrededor del 21%, este porcentaje cayó a 15% en 1998 (Fairris y Levine, 2004; Fairris, 2006). Considerando el impacto sobre la dispersión salarial, se encontró que en 1984 la capacidad sindical para lograr una reducción sería de 40%, mientras que fue de 35% en 1996. Más aún, se estimó que alrededor de 11% del aumento de la desigualdad salarial en el sector formal entre mediados de los ochenta y los noventa y el 5.6% en el conjunto de la desigualdad salarial se debió a la declinación del poder sindical, especialmente causada por el deterioro de la capacidad de la negociación colectiva para evitar las diferencias salariales al margen de las habilidades y niveles de calificación de los trabajadores. Dicho de otra manera, el crecimiento de la desigualdad salarial no se debería a diferencias en los niveles de calificación de los trabajadores requeridos por las empresas en el contexto de la reestructuración productiva, sino por las características del sistema de relaciones laborales: ausencia de sindicatos en la industria maquiladora fronteriza, sindicatos fantasmas y contratos de protección al empleador (Fairris, 2003, p. 496). Mientras en 1992 un establecimiento sindicalizado ofreció un incremento de 143% en los beneficios contractuales de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo respecto de un establecimiento no sindicalizado, en 1999 este efecto se redujo dramáticamente a sólo el 23%. Se encontró que el resultado fue más benéfico para los trabajadores cuando la tasa de sindicalización era alta en una rama industrial y no solamente a nivel de una empresa o planta (Fairris, 2006, p. 18), lo que se cumplió en el caso de la industria automotriz. En 1992 el promedio de horas de entrenamiento en un establecimiento sindicalizado

Vigilancia en la cadena de proveedores y responsabilidad social

Con el fin de obtener información sobre la responsabilidad social, se le pidió a los encuestados que emitieran su opinión acerca de si las empresas que representaban mantenían una vigilancia sobre el respeto a los derechos laborales que tienen sus proveedores. El Cuadro 7 mostró los resultados del alto grado de acuerdo con esta proposición. Es notorio, en particular, el alto nivel de coincidencia obtenido en las respuestas, que se manifestó en dos aspectos. Primero, la vigilancia y respeto a lo largo de la cadena constituyó una cuestión sobre la que apenas existieron dudas. Sólo el 15.4% dijo no tener opinión al respecto. Y, segundo, la inmensa mayoría (74.4%) planteó estar total o parcialmente de acuerdo con la proposición. Estas respuestas merecerían tomarse con cautela, considerando el resultado que se obtuvo del análisis cualitativo en el caso de VWM, del que nos ocuparemos en el siguiente apartado.

Como se vio en el punto anterior, la encuesta revelaría que uno de los aspectos menos logrados a través de la exigencia de responsabilidad social de las empresas, de acuerdo a otras investigaciones recogidas por Posthuma (2010), el reconocimiento de sindicatos habría generado en México resultados indiscutibles al expandir esta práctica en las empresas de autopartes o, al menos tolerarla. Uno de los aspectos en que se expresaron los complejos vínculos entre las empresas y los sindicatos, tuvo que ver con la actitud comprometida por parte de los representantes de estas organizaciones y con los intereses de los trabajadores o de los empleadores. Independientemente de cómo se construyó la misma, esta actitud, de acuerdo a su dirección, constituyó un indicador importante de situaciones, reales o potenciales, de conflictividad o de cooperación entre ambas partes. En el caso de las MNC que operaban en México, a juicio de los encuestados, los representantes sindicales favorecieron, en sentido general, posturas colaborativas, lo que fue coherente con el carácter predominantemente subordinado de los sindicatos y la necesidad del aval empresarial para lograr la titularidad del contrato, a menos que se ejerciera (no sólo se emplazara) el derecho de huelga como recurso para lograr la celebración del mismo lo que ocurrió

era siete veces mayor que en uno no sindicalizado y el número de trabajadores cuatro veces mayor, pero en 1999 había caído a 250%. Por último, en materia de productividad se encontró que mientras en 1992 un establecimiento sindicalizado era 30% más productivo que otro similar sin sindicalización, en 1999 este número cayó a 11 por ciento. Si las empresas del sector informal eran eliminadas de la muestra, el impacto cayó 15% en 1992 y se incrementó a 17% en 1999. Al analizar el efecto sobre las ganancias, se encontró que aunque se observó una reducción, en ningún caso ésta fue estadísticamente significativa (Fairris, 2006).

excepcionalmente.¹³ La información recogida en los cuadros 8 y 9 abundó sobre esta idea. Consecuentemente con las respuestas anteriores, en la industria automotriz existe un menor consenso sobre la opinión de que los sindicatos tuvieran una posición contraria a la empresa, y por el contrario, estuvieron más de acuerdo con la proposición de que los sindicatos cooperaron en la resolución de problemas, en comparación con las firmas de manufactura y servicios. La larga experiencia con sindicatos en el sector automotriz desde la fase de sustitución de importaciones, y la profunda reestructuración laboral a partir de los años ochenta, podían estar influyendo en esta visión positiva sobre el rol de los sindicatos, pero también, deberse al papel de las empresas en la selección del titular de los contratos colectivos y a la ausencia de sindicatos de industria que obligaron a las empresas a negociar con dirigencias ajenas y fuera de su control.

Además de la representación sindical, que no acostumbraba tener ninguna participación en la toma de decisiones y no contó con derecho de información y consulta, las empresas tenían en un muy alto porcentaje formas de comunicación directa con sus trabajadores, lo que coincidió con el interés predominante por las relaciones individuales sin mediación sindical, a pesar de su extendida presencia en el sector. En su gran mayoría las empresas utilizaron mecanismos directos individuales de comunicación, llegando a casi 100% en el caso de las reuniones entre supervisores y gerentes de línea con los empleados y los esquemas de puertas abiertas, como lo muestra la figura 4.

De la misma manera en que se registró una relativa satisfacción con el estado de las relaciones laborales, considerando esto a la luz del papel colaborador que jugaron los sindicatos, predominó la opinión de que la calidad de los egresados universitarios y, más aún, de las escuelas técnicas y profesionales y la capacidad para aprender nuevas habilidades (90%), junto a la ética en el trabajo, la iniciativa de los trabajadores y la disciplina laboral, son fuertes o muy fuertes en México.

¹³ La mayor parte de los contratos colectivos en el país se celebró a partir de un acuerdo entre el empleador y el sindicato, incluso antes de que las empresas lleguen a operar y existan trabajadores. Debido a la presencia de cláusulas de exclusión en todos los contratos colectivos, una vez celebrados los trabajadores que ingresaron a la empresa o planta, según el alcance, estaban obligados a sindicalizarse y permanecer en el sindicato titular para conservar el empleo. Es por ello que el aval del empleador a un sindicato que ya contaba con el registro oficial fue una condición para obtener la titularidad, sin que importara cuál era la opinión de los trabajadores. Si éstos querían, posteriormente, que la titularidad correspondiera a otro sindicato, deberían iniciar un largo y azaroso juicio ante las juntas de conciliación y arbitraje, controladas por los sindicatos mayoritarios, con pocas oportunidades de ganar. Sólo, excepcionalmente, la titularidad del contrato colectivo fue el resultado del ejercicio del derecho de huelga y de una lucha de los trabajadores para afiliarse al sindicato de su preferencia, (Bensusán, 2006).

Niveles cercanos a 50% respondió que es igualmente fuerte la capacidad para trabajar en equipo, lo que sugiere que existió un alto grado de conformidad de las MNC con la formación técnica y profesional y el desempeño de los trabajadores. Tal vez por ello se encontró que la capacitación anual promedio proporcionada a los empleados del GOG fue relativamente baja porque 62% lo hizo como máximo durante 40 horas anuales o menos de una hora semanal al año. En este sentido, se observaría más por parte de las MNC una actitud conformista con lo que se sucede en el país, que un interés por mejorar la calificación de sus trabajadores o facilitar su adaptación a los procesos de innovación, lo que reflejaría un bajo compromiso social con el país. Hasta cierto punto, este compromiso sería más palpable en el caso que examinamos a continuación, lo que confirmó la necesidad de identificar qué factores lo han hecho posible.

Reconversión y responsabilidad social en el caso de vwm ¹⁴

vwm fue escogido como caso de estudio porque permitió mostrar una experiencia donde se dieron factores favorables hacia una mayor vinculación entre escalamiento industrial y social. La subcontratación de procesos que antes se realizaba dentro de la ensambladora, ha sido uno de los ejes principales de la reestructuración de vwm. La reorganización incluyó la construcción de un parque industrial para el establecimiento de proveedores justo-a-tiempo (Juárez, 2005; Montiel, 2007). Esta estrategia la diferenció de otras empresas automotrices que, a finales de los ochenta, crearon nuevas plantas y se movieron hacia zonas con poca tradición sindical, donde atrajeron proveedores cercanos a las armadoras (Carrillo, 1997). En vwm y en otros ensambladores, este proceso resultó en la consolidación de modernos encadenamientos productivos bajo el concepto de la fabricación modular (esquema basado en procesos de subcontratación) y la presencia de una cadena de proveeduría transnacional, coexistiendo con una proveeduría local globalizada, perteneciente a las regiones de asentamiento de la industria (Gereffi 1999; Sturgeon, 2001, Juárez, 2005).

El siguiente recuadro sintetizó las principales características del proceso de reestructuración en Volkswagen Aguascalientes (vw ag), dentro de las que se inscribió el llevado a cabo en vwp.

¹⁴ El análisis del caso de vwm y su cadena productiva proviene de Martínez (2008) y Bensusán y Martínez (2010).

Reestructuración en vw ag

Desde los años de 1974/75, vw ag impulsó gradualmente una estrategia productiva basada en el volumen y la diversidad. En este modelo la organización productiva se caracterizó por: a) La centralización de las decisiones estratégicas y la descentralización de su operacionalización en las diversas divisiones. b) La creación de filiales o la subcontratación de procesos y c) La polivalencia de la maquinaria y las líneas de montaje especializadas. En la década de 1990, realizó modificaciones en su modelo de negocios y su sistema productivo con la intención de internacionalizar sus estrategias en sus plantas centrales y periféricas. Además de que la crisis especulativa de ese año había limitado la expansión de dichos modelos, llevándola a enfrentar problemas de costos. Los cambios se dieron en tres dimensiones: a) A nivel de la gobernanza del corporativo y la estrategia de ganancia. b) En la estructura del producto y la estrategia de mercado. c) En los sistemas de producción hacia una mayor internacionalización de la matriz y de diversos centros de trabajo.

De esta forma los centros de trabajo establecidos en Brasil, México, Sudáfrica y Australia dejaron de producir, con maquinaria usada y casi obsoleta, modelos atrasados para los mercados locales, sumándose a la búsqueda del corporativo de las mejores prácticas y los mejores lugares de producción, compitiendo con las plantas alemanas para obtener proyectos productivos, aunque los procesos de investigación y desarrollo se mantuvieron centralizados en Alemania. La integración de las plantas periféricas se relacionó con el uso de plataformas comunes de producción y la homogeneización de los componentes utilizados.

El uso de plataformas de producción le ha permitido “modularizar” su producción, integrar y monitorear los diferentes componentes y subsistemas producidos por las empresas proveedoras de los diversos modelos que el corporativo ofrece para los diversos nichos de mercado, así como reducir proveedores que enfrentan constantes auditorías y certificaciones. En el sistema de producción se identificó el uso de un nivel alto de tecnología en todos los centros de trabajo con diferencias en los sistemas de trabajo (nivel de calificación de trabajadores, prácticas de empleo, normas colectivas e individuales, relaciones laborales) al estar determinados por factores locales como la legislación local, el mercado de trabajo y las normas socio-culturales existentes.

Fuentes: Boyer y Freyssenet (2001: 10 y 24); (Pries, 2003: 2-13), tomado de Martínez (2008).

En vwp se configuró un encadenamiento aparentemente exitoso basado en la subcontratación y la reestructuración de las relaciones laborales. En un inicio vwp subcontrató servicios de mantenimiento, limpieza y comida, pero más tarde se descentralizaron procesos con alto desarrollo tecnológico, como los asientos automotrices, o servicios imprescindibles para el proceso productivo, como la logística de partes y de unidades terminadas. Cabe señalar también, como rasgo distintivo, la fuerte inversión de recursos en capacitación de sus trabajadores y de sus proveedoras. En 1966 se creó el Centro de Formación de vwp. A partir de 1992, el centro creó programas especiales para la formación de los técnicos que trabajarían en equipos. En 1996, se creó el Instituto de Formación y Desarrollo, permitiendo el acceso a personal de empresas proveedoras (Martínez Genis, 1998 y vwm, 2009).

La figura 5 mostró cómo se utilizó la subcontratación de productos/servicios y laboral en vwp. El primer tipo de vínculo fue una relación bilateral entre vw y la empresa que le suministró algún servicio o producto, quien realiza el proceso con recursos propios (financieros, materiales y humanos). A su vez las proveedoras recurrieron a la subcontratación laboral. A diferencia de las empresas intermediarias que colocaron a los trabajadores en las empresas y finalizaron con ello su función, SOL y AFP¹⁵ permanecieron como los empleadores formales de los trabajadores hasta que finalizó el servicio. Mientras estas empresas cuentan con los elementos propios y suficientes para cumplir con sus obligaciones con los trabajadores, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo (LFT) (art.14) vwp quedó totalmente liberada de responsabilidad por lo que se refiere a demandas de estos últimos. Sin embargo, una reforma reciente a la Ley del IMSS (2009), resistida originalmente por los organismos empresariales, fijó nuevas obligaciones tendientes a asegurar la inscripción de los trabajadores en ese instituto en las cadenas productivas, lo que fortaleció la necesidad de vigilancia a lo largo de su cadena productiva.

Características de las relaciones laborales

A diferencia de la mayor parte de las ensambladoras, en vwp existió un sindicato con altos niveles de independencia respecto de la empresa e inscrito en los esfuerzos orientados a construir un polo organizativo alternativo al sindicalismo tradicional, lo que constituyó uno de los factores positivos para lograr la articulación entre escalamiento industrial y mejora de la calidad de los empleos. La historia del sindicato de vwp transitó diversas fases hasta llegar a su independencia, primero de la CTM (a la que estuvo afiliado hasta 1972) y después de la Unidad Obrero Independiente (UOI) (1981). En 1992 se incorporó a la UNT, que aspira a representar al “nuevo sindicalismo”, marcando cierta distancia con las centrales corporativas tradicionales, pero conservando los principales recursos institucionales de poder en este tipo de regímenes. A lo largo de estas fases y de mayor manera a partir de mediados de los años ochenta, en vwp se han realizado importantes innovaciones en los procesos y productos que llevaron a renegociaciones sistemáticas con el sindicato, acompañadas de un número importante de huelgas. Los resultados de estos procesos conflictivos sugirieron que el equilibrio final fue más favorable para la empresa porque ha podido ampliar su capacidad de adaptación frente al mercado, a la vez que manejó el volumen

¹⁵ Las siglas significan: SOL Servicio en Operaciones Logísticas S.A. de C.V./ AFP Alcoa Fujikura de Puebla S. de R.L. de C.V.

del empleo interno y redujó a la mitad o menos el porcentaje del costo laboral dentro del costo total de producción, además de que el sindicato no pudo contrarrestar totalmente el efecto de la inflación sobre los salarios.

A partir de la construcción del parque FINSA en los alrededores de la planta, vwp concentró a sus empresas proveedoras de partes y servicios, facilitándole el flujo de partes y componentes, reduciendo los tiempos de entrega y trasladando a los proveedores el problema de manejar sus relaciones con los trabajadores. Como señaló en la entrevista el representante de vwp, esta empresa mantiene una permanente supervisión de la calidad de sus proveedores y se preocupa porque se respete su cc; pero los costos laborales son de exclusiva responsabilidad de aquellos, aunque deben respetarse las pautas establecidas por dicha empresa: “*es problema de éste (el proveedor) si paga altos o bajos costos laborales, siempre y cuando cumpla el código de conducta de vw*”. Y aunque no se descartó el uso del *in-sourcing* cuando los proveedores no alcanzaron la calidad suficiente, los casos fueron marginales, siendo por lo general viable el uso de la subcontratación cada vez que el proceso lo requiera, según este

funcionario de la empresa.

Salarios y prestaciones en vwp y su cadena productiva

Los costos laborales en vwp —incluyendo salarios y prestaciones de sindicalizados y empleados— pasaron de 10% del costo total en 1992, cuando inicia la reestructuración, a un 4-5% en 2004 (Juárez, 2006: 7; Bensusán y García, 2004). Además, este efecto se acompañó de la creciente diferenciación salarial entre trabajadores de vwp y los de las empresas proveedoras, lo que permitió una reducción aún mayor de los costos laborales.

Aunque el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), sigue siendo percibido como rígido y de alto costo por parte de la empresa, la subcontratación le ha permitido eludir estas restricciones así como la interlocución de un sindicato con capacidad de convocatoria y, sobre todo, disponer de una fuerza de trabajo flexible, especialmente cuando se enfrentan cambios bruscos en la demanda. Las condiciones de trabajo fueron, como era de esperarse, más ventajosas para los trabajadores contratados en forma directa por vwp. Por el contrario, los contratos colectivos de las empresas proveedoras se limitaron en lo fundamental a lo establecido en la legislación laboral.

De acuerdo con los datos sobre remuneraciones recabados para siete empresas proveedoras se encontró que los salarios de la empresa ensambladora fueron sustancialmente superiores a los de las proveedoras (figura 6). En 2008, el salario promedio

diario en vwp fue de 312 pesos, mientras en las proveedoras fue inferior a los 151 pesos. Sin desconocer las diferencias que pudieran existir en el nivel tecnológico y de productividad entre las empresas, en su antigüedad y en las capacidades de sus trabajadores se registró, como era de esperarse, que las empresas de menor tamaño pagan salarios menores y prestaciones apenas a nivel de la LFT a la vez que sus sindicatos tendieron a formar parte de centrales o federaciones corporativas, subordinadas a las empresas, como CROM o FROC-CROC.

En resumen, factores como el tamaño de la empresa, el grado de interrelación entre empresa beneficiaria y contratista, que lleva a la primera a imponer a la segunda el cumplimiento de los derechos laborales, y la presencia de sindicatos fueron elementos que influyeron positivamente en la calidad de los empleos. La vigilancia sobre los requerimientos productivos y las exigencias por parte de vwp hacia las proveedoras más alejadas fueron más laxas, este efecto aparentemente positivo se redujó, lo que ha sido reconocido por los especialistas como una tendencia general de la calidad de los empleos en las cadenas productivas.

Responsabilidad social y Código de Conducta en vwp

De acuerdo con lo que manifestaron los entrevistados, aunque varias empresas de la industria automotriz, como vw, BMW, Renault, Ford, Chrysler, AF, Bosch, SKF, han desarrollado su propio Código de Conducta (cc), todo indica que sus efectos no están llegando a donde los problemas de incumplimiento laboral podrían ser más graves, como lo fue en las proveedoras más alejadas de la ensambladora.

El corporativo vw AG creó en el año 2002, en Bratislava, su Declaración de los Derechos Sociales y Relaciones Laborales, que se inscribió dentro de los esfuerzos por alcanzar un trabajo decente en términos de la OIT, que involucran el desarrollo de relaciones sólidas dentro del lugar de trabajo y de la comunidad en que opera, basadas en un compromiso más inmediato entre empresas, sindicatos y gobierno (Graham, 2003). Al ser una recomendación hecha por el corporativo hacia sus centros de trabajo y sus proveedoras en todo el mundo, este código debería incentivar el cumplimiento de las obligaciones laborales marcadas en la legislación nacional y en los Contratos Colectivos de Trabajo. Sin embargo, a partir de las entrevistas con representantes de empresas proveedoras de primer nivel y de representantes sindicales —independientes y centrales obreras— se advirtió que el cc de vw era poco conocido en México y tenía por tanto escasa influencia en las relaciones laborales de los proveedores. De acuerdo con los representantes de empresas proveedoras de primer nivel entrevistados, el cumplimiento de lo dispuesto en este instrumento —que en lo

fundamental remite al respeto de las normas laborales y de seguridad social nacionales— no fue siquiera condición necesaria para el buen desarrollo de las relaciones comerciales con la ensambladora, mencionando incluso la existencia de cc propios que, de acuerdo con ellos, fueron más estrictos que el de vw. Esta respuesta contradice en cierta forma lo manifestado por el funcionario de vwp entrevistado, en tanto señaló insistentemente que el cumplimiento de las normas laborales nacionales fue una condición para ser elegido como proveedor, lo que pudo entenderse más bien como evidencia de que los proveedores no asociaron sus obligaciones laborales, fijadas por la ley nacional, con el contenido de los cc.

Se confirmó además que el reconocimiento de instrumentos de responsabilidad social como los cc quedó acotado por lo general al grupo de empresas de primer nivel y que fue igualmente desconocido por los sindicatos de las empresas proveedoras en los siguientes niveles. Más aún, en ningún caso este instrumento fue visto por los sindicalistas como un recurso que pudiera ser utilizado en el mejoramiento de las condiciones laborales en las empresas, lo que también pudo deberse a que en México existen otros instrumentos más vinculantes y efectivos, como la LFT y los CCT y, en general, un nivel de cumplimiento relativamente alto por lo que se refiere a los derechos de los trabajadores en las proveedoras de primer nivel.

Adicionalmente, vwp estaba desarrollando y aplicando programas de corte privado y mixto (público/privado) que buscaban, por una parte, mejorar la eficiencia de las relaciones comerciales con sus proveedores, y, por otra, la promoción y mejora de las condiciones de trabajo y de seguridad laboral dentro de la cadena productiva, tomando como eje la labor de la Inspección Federal del Trabajo. En el primer caso, vwp estaba desarrollando una nueva certificación para los proveedores, a partir de la metodología ISO 9000. El programa evaluará los riesgos laborales de las proveedoras y otras variables como salarios y presencia de sindicatos —protección al empleador o interactivos (real)—, lo que constituyó en este último caso una condición excepcional y un factor influyente en la calidad de los empleos. Con base en esto se otorgará una calificación a cada proveedor. La primera fase del proyecto contempló la certificación de los proveedores que estaban trabajando dentro de la planta de vwp. La segunda fase integrará a los proveedores del parque FINSA y, por último, a los proveedores ubicados en otras regiones del país. De acuerdo con la información recogida en las entrevistas, vwp pedirá a sus proveedores que apliquen este mismo instrumento a sus propios proveedores para que este programa tenga mayor alcance. En 2007 y 2008 se estaba implementando una prueba piloto con algunos proveedores de la planta. En las entrevistas se comentó que los resultados servirán para hacer ajustes al programa, adecuándolo a las características de las empresas.

Sin negar importancia a estos esfuerzos, la capacidad y el interés de VWP por evitar que sus proveedoras afectaran los derechos colectivos de sus trabajadores se han puesto en entredicho con la experiencia que se describe en el siguiente recuadro.

El sindicato de protección en la firma *Johnson Controls*, proveedor de VWP y de otras empresas manufactureras, cuya planta FINSA emplea a 550 trabajadores y está ubicada en Puebla, confirmó la necesidad de crear un sindicato a nivel de toda la industria o al menos una coalición de sindicatos capaz de negociar colectivamente a ese nivel.⁴ El sindicato pertenece a la CROM (Confederación Regional de Obreros de México), pero los trabajadores —muchos de ellos contratados por una agencia de empleo temporal llamada *One Digit*— no pueden elegir a sus dirigentes ni conocer el contenido de su Contrato Colectivo de Trabajo negociado a sus espaldas.

Desde el 2006, los trabajadores de *Johnson Controls* se organizaron en una coalición y plantearon numerosas demandas a la firma y a las autoridades acerca de las violaciones a los derechos relacionados con salarios, jornadas, seguridad y salud. Desde que se acercaron a la Coalición de Apoyo a los Trabajadores (CAT), y formaron su propia organización, la CROM realizó una asamblea enfocada hacía las negociaciones contractuales, pero cuando los trabajadores demandaron conocer el contenido del contrato, siete personas fueron despedidas a solicitud de la CROM. Bajo presión, el gobierno solicitó a la compañía pagarles las indemnizaciones. Nuevas transgresiones a los derechos de los trabajadores se dieron a conocer en el 2008, pero las autoridades laborales finalmente respondieron a las demandas y llevaron a cabo inspecciones, detectando serias violaciones, que dieron lugar a la aplicación de multas. No fue claro qué es lo que tuvo más peso: la presión desde Volkswagen y sus programas de monitoreo a proveedores o la presión de las organizaciones populares. En el 2009, otros trabajadores fueron despedidos, nuevamente en respuesta al activismo en favor de contar con un sindicato representativo.

Hasta ahora, a pesar del apoyo recibido por organizaciones como el sindicato de VW, la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), la AFL-CIO y el CAT, este conflicto no ha sido resuelto. Adicionalmente a las demandas presentadas ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, nuevas protestas están siendo dirigidas contra el corporativo de *Johnson Controls*. En Milwaukee se contó con el apoyo de la *International Metalworkers Federation*

Fuente: Martínez, 2008 y Bensusán and Tilly, 2010, “Comforting Globalization: Lessons from Puebla”. *The New Forum*, vol. 19, Issue 3, Fall.

El segundo tipo de programa encaminado a mejorar la calidad de los empleos en la cadena productiva de corte público/privado y con alcance internacional, tuvo como propósito la promoción de la protección social, salud y seguridad laboral en los proveedores de VW, así como el reforzamiento de la inspección del trabajo para poder llegar a la micro, pequeña y mediana empresa. Este proyecto se ha desarrollado con la participación de OIT, la *German Corporation for Technical Cooperation* (GTZ), VW y los Ministerios de Trabajo de México, Brasil y Sudáfrica (ILO, 2008). En el caso de VWM el proyecto comenzó en el 2006. Las actividades desarrolladas incluyeron la visita a empresas de inspectores laborales y personal del área de seguridad e higiene de diversas proveedoras, así como asesorías y recomendaciones para mejorar las

inspecciones laborales, teniendo un impacto positivo sobre las condiciones de trabajo. El proyecto puso el énfasis en el desarrollo de un nuevo enfoque de prevención por parte de los inspectores laborales para que éstos asesoraran a las empresas en concordancia con los lineamientos legales y generaran confianza entre los diversos actores con el fin de que todos salieran beneficiados (OIT, 2008).

Cabe señalar que el papel de VWM en favor de mejorar la situación laboral en la empresa o en la cadena productiva no se ha limitado a la vigilancia de las medidas de seguridad e higiene. Ha sido importante también su fuerte compromiso con el entrenamiento de los trabajadores a través de la Escuela de Capacitación instalada en Puebla, que en 2007 cumplió 40 años, donde se han formado miles de trabajadores del sector, favoreciendo con ello el incremento de la productividad, aunque esto no ha sido suficiente para acortar la brecha entre los salarios de la ensambladora y sus proveedoras. Igualmente se creó el Centro de Competencia en Robótica que se instaló en 2007 con una inversión total de seis millones de pesos, aportados en partes iguales por VWM y el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt), a través del Fondo Sectorial de la Secretaría de Economía.¹⁶ Sin embargo, en el actual contexto de crisis, cuando las armadoras han tenido caídas en su producción y las exportaciones no se han recuperado a los niveles precedentes, fue muy posible que este tipo de estrategias hayan sido desplazadas por preocupaciones mucho más inmediatas, como el ajuste de la producción y el diseño de estrategias de mercado acordes a las nuevas circunstancias derivadas de la disminución de la demanda. Durante los años de 2008 y la mayor parte de 2009, el mayor problema de la industria en el ámbito laboral, fue cómo lograr que los cierres, suspensiones y despidos colectivos se hicieran respetando los derechos de los trabajadores e impedir que el aprendizaje conseguido y la mano de obra calificada se perdieran, dificultando una rápida y duradera reactivación de la industria.¹⁷

¹⁶ Véase al respecto http://www.portalautomotriz.com/content/2/module/news/op/displaystory/story_id/3642/format/html/

¹⁷ Cabe señalar que los esfuerzos de VWP no son un hecho aislado. Un ejemplo fue la iniciativa emprendida por *Automotive Industry Action Group* (AIAG) donde participan Daimler Chrysler, Ford, GM, Honda, Toyota, Exel, *Johnson Controls* y Yazaki. En este proyecto las empresas participantes compartieron la visión de mejorar las condiciones de trabajo en los diversos centros que conformaron la cadena, entendida de manera amplia al incluir todos los insumos que se utilizan en esta industria (AIAG, *Press Release*, 2006). Iniciado en 2006, el proyecto tuvo como principal instrumento la capacitación sobre condiciones de trabajo a los proveedores de primer nivel y a los corporativos de estas firmas, con el interés de generar un proceso de transferencia de conocimientos y de mejores prácticas a lo largo de la cadena productiva. Las primeras experiencias de implementación del proyecto se llevaron a cabo en China y México y finalizaron en septiembre de 2008. Los resultados obtenidos en el mediano plazo

A manera de conclusión

La conclusión más importante a partir de los resultados de la encuesta y del caso de VWP, fue que no se generó un mejoramiento en el empleo asociado al constante escalamiento industrial, aunque al respecto existían muy pocos estudios en México. La hipótesis de la paradoja innovación-responsabilidad social ha vuelto crítica en el contexto actual. Por un lado, las multinacionales promovieron el enriquecimiento del trabajo en sus empresas y en sus proveedores (vía la incorporación de nuevas tecnologías, mejores prácticas y procesos de innovación). Pero, por otro lado, provocaron el empobrecimiento en el empleo (reducción de ingresos económicos, flexibilidad en los mercados de trabajo y desincorporación de actividades) debido al modelo de negocios que establecieron con las proveedoras. Esto se tradujo en eficiencia y competitividad de las empresas frente a la precariedad laboral.

Los salarios, la negociación con sindicatos respaldados por las bases y la vigilancia de los estándares laborales en los proveedores no fue tampoco un rasgo distintivo de las empresas del sector automotriz frente a otras multinacionales de la manufactura y de los servicios. En otras palabras, el desempeño del sector automotriz tanto en innovación como en el establecimiento de mejores estándares laborales y Códigos de Conducta, registró apenas diferencias menores frente a las empresas de la manufactura y, en particular, de servicios.

La experiencia de VWM exhibió la insuficiencia de las Códigos de Conducta, pero evidenció que la combinación de instrumentos públicos y privados de intervención fueron una opción útil para fortalecer el cumplimiento de las regulaciones nacionales a lo largo de las cadenas productivas, especialmente en temas de seguridad y salud en el trabajo. La participación de sindicatos y organizaciones de la sociedad civil y el fortalecimiento de las capacidades estatales en la fiscalización de las condiciones de trabajo fue una necesidad que no ha sido suficientemente atendida ni siquiera en esta cadena productiva, donde se detectó un clima en principio más favorable para defender la calidad de los empleos en un contexto de globalización. Especialmente útil, como surge de experiencias en otros países donde la subcontratación ha sido una práctica sumamente extendida, sería la existencia de sindicatos por rama con capacidad de negociación para el conjunto de los trabajadores para evitar que se use como estrategia para abatir el costo laboral, y se promueva más bien para promover la especialización. En suma, la inadecuación de las regulaciones en materia de subcon-

serán la base que al grupo le permitirá ver el alcance y el impacto en la mejora de las condiciones de trabajo a través del entrenamiento de proveedores para su aplicación en otros países como Brasil e India. Véase al respecto www.aiag.org.

tratación, las deficiencias de fiscalización gubernamental y la falta de sindicatos auténticos —con las capacidades estratégicas necesarias para articular sus luchas y promover el escalamiento industrial, al mismo tiempo que el reparto justo de sus resultados a lo largo de las cadenas productivas— provocan que en el país se están desaprovechando las oportunidades abiertas por la globalización y apenas sus efectos más adversos se esten mitigando en algunos sectores.

Resumiendo, este estudio confirmó lo que han mostrado la mayor parte de las investigaciones en el sentido de que los CC no han servido por sí solos como instrumentos para garantizar mejores condiciones de trabajo, pero también confirma que hay otras maneras posibles en que las multinacionales podrían lograr resultados positivos a lo largo de las cadenas productivas. En el caso de VWP y sus proveedores, el cumplimiento de los derechos laborales establecidos en la LFT y la disposición de recursos suficientes para ello, sí es un requisito que estos últimos deben garantizar porque, en caso contrario —especialmente cuando los trabajadores subcontratados laboran dentro de la ensambladora— ésta tendría que atender los reclamos de los trabajadores, que es precisamente lo que se ha querido evitar con el uso de la subcontratación.

Las insuficiencias regulatorias y la falta de negociación colectiva a nivel de las cadenas productivas han alentado el uso extensivo de la subcontratación porque permitieron utilizar esta estrategia como forma de reducir los costos laborales y disponer de mano de obra flexible, siempre y cuando la empresa subcontratista se hiciera cargo de las responsabilidades frente a los trabajadores, con la consiguiente segmentación de las condiciones de trabajo.

Referencias

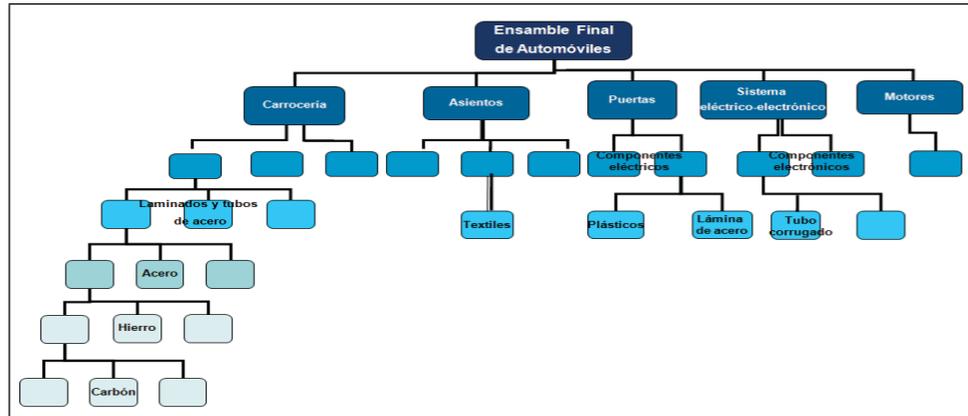
- AIG-BSR, 2008.
- Alvarado Rosas Concepción y Antonio Rivera (2002), “La subcontratación de las grandes empresas de la confección en la zona metropolitana de la Ciudad de México”, en Problemas del Desarrollo, *Revista Latinoamericana de Economía*, vol. 33, núm. 130, julio-septiembre.
- Arias, Aryenis (2004), “La evolución de las capacidades en el MTC de Delphi en México”, Tesis doctoral, Programa del Cambio tecnológico, UAM-Xochimilco.
- Barrientos, S. (2007), “Gender, codes and Labour Standards in Global Production Systems” in I. van Staveren, D. Elson, C. Grown and N. Cagatay (eds.), *The Feminist Economics of Trade*, London, Routledge.

- Bensusán, Graciela (2009), “La globalización y los derechos de los trabajadores en México: instrumentos públicos y privados de protección en dos casos de estudio”, Ponencia, International Seminar, *Work and Inequality in Global Economy: Mexico-China-USA*, Los Angeles, UCLA, October 7-9.
- Bensusán, Graciela (2008), “Entre lo público y lo privado. Las vías de la protección laboral en la industria maquiladora de prendas de vestir en México”, en Veredas. *Revista del pensamiento sociológico*, año 9, núm. 16, primer semestre.
- Bensusán, Graciela, (2007), *Normas, hechos y percepciones: la situación laboral en la industria del vestido en México*, México.
- Bensusán, Graciela y Carlos García (2004), “Negociación y conflicto laboral en vwm: oportunidades y restricciones para la renovación sindical”, ponencia presentada en el Seminario Internacional Auto 21, Hamilton, Ontario, 22-24 Octubre.
- Bensusán, Graciela y Aleida Martínez (2010), “Calidad de los empleos, relaciones laborales y responsabilidad social en las cadenas de valor: evidencias en la cadena productiva de vwm” en Carrillo (coord.), *La importancia de las multinacionales en la sociedad global. Viejos y nuevos retos para México*.
- Boyer, R. and Freyssenet, M. (2002), *The Productive Models*, Great Britain, Palgrave Macmillan, Lumien & Gerpisa.
- Carrillo, Jorge (2007), “The Auto Industry in Mexico. Between Integration and Globalization, Paper”. International Conference, *The New International Division of Labour? The Changing Role of Emerging Markets in Automotive Industry*, Poland, Krakow, February, 2007.
- Carrillo, J. (1997), *Maquiladoras automotrices en México: clusters y competencias de alto nivel*, El Colegio de la Frontera.
- Carrillo, K. (1995), “Flexible Production in the Auto Sector: Industrial Reorganization at Ford-México”, *World Development*, vol. 23, num. 1, Pergamon, Oxford, pp. 87-101.
- Carrillo, J. y R. García (2009), “Diagnóstico sobre la industria automotriz en México”, Santiago, agosto-septiembre.
- Carrillo, J., O. Contreras y H. García (2009), “The Automobile Industry in Mexico: Confronting the Current Crisis”, Ponencia. 17th Gerpisa International Conference, Paris, junio 17-19.
- Carrillo, J. y R. Gomis (2009), “Corporaciones Multinacionales en México: Primer Mapeo” Ponencia presentada en Foro Inversión e Impunidad Laboral: Las Empresas Multinacionales y sus Contratos Colectivos de Protección Patronal. Cámara de Diputados, México, Octubre 15.
- COLEF (2009), Encuesta de Corporaciones Multinacionales, Proyecto COLEF-Conacyt # 55108, “Firmas Multinacionales en México: un estudio sobre la estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo”.
- Contreras, Oscar (2009), *Empresas transnacionales, aprendizaje tecnológico y desarrollo local. Un estudio de caso en el noroeste de México*, Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM (en prensa).
- Dicken, Peter (1998), *Global Shift. Transforming the World Economy*, 3a. ed., The Guilford Press, New York & London.
- Dutrénit, Gabriela y Vera-Cruz Alexandre (2004), “La IED y las capacidades de innovación y desarrollo locales: lecciones del estudio de los casos de la maquila automotriz y electrónica en Ciudad Juárez”, CEPAL, 14 de marzo.
- Dussel Peters, Enrique (2000), *Polarizing México. The Impact of Liberalization Strategy*, London, Lynne Rienner Publishers, Boulder.
- Dussel Peters, Enrique (1999), “La subcontratación como proceso de aprendizaje: El caso de la electrónica en Jalisco (Mexico) en la década de los noventa” CEPAL Serie Desarrollo Productivo.
- Graham, Ian (2003), “Negociación sostenible: Los acuerdos laborales se tornan mundiales”, en *Educación Obrera*, núm. 130.
- Gereffi, Gary (2005), *New Offshoring of Jobs and Global Development*, ILO Social Policy Lectures, Jamaica, December.
- Gereffi, Gary (1999), *A Commodity Chains Framework for Analyzing Global Industries*, Duke University.
- Giuliani, Elisa, Carlo Pietrobelli and Roberta Rabellotti (2005), “Upgrading In Global Value Chains: Lessons From Latin American Clusters”. *World Development* 33 (4 pp. 549-573), April.
- Gray, Wayne B. y Ronald J. Shadbegian (2005), “When and Why do Plants Comply? Papers mills in the 1980’s”, *Law & Policy*, vol. 27, num. 2, April.
- Humphrey, John and Schmitz, Hubert (2002), “How does Insertion in Global Value Chains Affect Upgrading Industrial Clusters?”, *Regional Studies*, 36 (9).
- Juárez, Humberto (2006), *Paradigmas Productivos en la Industria del Automóvil*, en Juárez, Humberto, Lara y Bueno, en *El Auto Global*, Conacyt-UAP-UIA, Puebla.
- Juárez, Humberto, Arturo Lara y Carmen Bueno (2006), *El Auto Global*, Conacyt-UAP-UIA, Puebla.
- Kolben, Kevin (2009), “Towards an integrative theory of transnational labor regulation”, Draft presented on Regulating for Decent Work Conference on Geneva in July 8th ILO
- Lara, Arturo and Jorge Carrillo (2003), “Technological Globalization and Intra-Company Coordination in the Automotive Sector: the Case of Delphi-México”, *International Journal of Automotive Technology and Management*, vol. 3, núm. 1, pp. 1-21.

- Lara, A., G. Trujano y A. García (2005), "Producción modular y coordinación en el sector de autopartes en México. El caso de la Red de Plantas de Lear Corporation" *Región y Sociedad*, 17(32), México, Colegio de Sonora, Sonora.
- Locke, Richard and Monica Romis (2006), "Beyond Corporate Code of Conduct: work organization and labor standards in two Mexican garment factories, Corporate Social Responsibility Initiative", Working paper 26, Cambridge, MA Harvard University.
- Martínez, Aleida (2008), "Subcontratación y Calidad de los Empleos: Volkswagen de México y su cadena productiva", Tesis de Maestra, Flacso-México.
- Martínez Genis, Antonio (1998), La experiencia de volkswagen de México en la formación para el trabajo. En: Lo público y lo privado en la formación para el trabajo. Fundaciones FES, Corona y Restrepo Barco / Consejo Gremial Nacional / Misión de Educación Técnica, Tecnológica y Formación Profesional, Bogotá.
- Montiel, Yolanda (2007), Breve Historia del sindicato independiente de Volkswagen de México, Friefrich Ebert Stiftung, México.
- Mortimore, Michael (2006), Transnationalization of Developing America: opportunities and challenges, CEPAL, Santiago, May 8 (documento de trabajo)
- Mortimore, Michael, (1995), "Transforming Sitting Ducks into Flying Geese: the example of the Mexican automobile industry", *Desarrollo Productivo*, núm. 26, ECLAC, Santiago.
- Mortimore, Michael y Faustino Barron (2005), Informe sobre la industria automotriz mexicana. *Serie Desarrollo Productivo* 162. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal). Santiago de Chile, Agosto
- OIT (2008), Programa "Better Safety and Health for Supplier" http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/li_suppliers/about/index.htm; consultada en noviembre de 2009.
- Ornelas, Sergio L. (2010), "Mexico's Auto Industry. The Road to Recovery", *Mexico Now* 8, 45 pp. 21-34, April.
- Porter, Michel (1990), *The Competitive Advantage of Nations*, New York, Basic Books.
- Pries, Ludger (1990), Accelerating from a multinacional to a transnacional carmaker: The Volkswagen consortium in the 1990's, Institute of Sociology/University of Erlangen-Nürnberg/German Association for Scientific Research.
- Rueda Peiro, Isabel y Nadima Simón, coord. (2006), El dilema de la industria del vestido en México. Los casos de Aguascalientes y Yucatán, colección Jesús Silva Herzog, Miguel Angel Porrúa, UNAM/Instituto de In Investigaciones Económicas/Facultad de Contaduría y Administración, México.

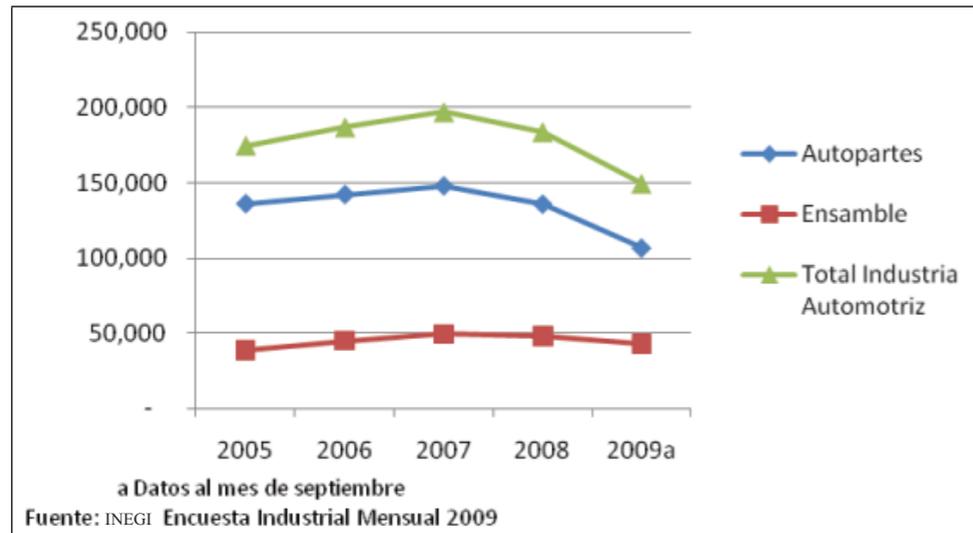
- RSM (2008), Red de Solidaridad de la Maquila, Who's Got the Universal Code?, *Code Memo* 23, April.
- Rosthschild, Emma (2009), "Can We Transform the Auto-industrial Society", *NYREV*, vol. 56, num. 3, February 26.
- Seidman, Gay. (2005), 'Stateless' Regulation and consumer pressure: Historical experiences of transnational corporate monitoring. *Research in Rural Sociology and Development*, 11, pp. 175-207.
- Shaiken, Harley and Brown, H. (1991), "Japanese Work Organization in Mexico" in Székely, G. *Manufacturing Across Borders and Oceans. Japan, The United States and Mexico*, Monograph Series 36, Center for U.S.-Mexican Studies, University of California, San Diego, La Jolla, pp. 25-50
- Shaiken, Harley y Steve Herzenberg (1987), *Automation and Global production: automobile engine production in Mexico, United States and Canada*, Center for US-Mexican Studies Monoaph Series, num. 26, University of California, San Diego.
- Sklair, Leslie (2001), *The Transnational Capitalist Class*, Blackwell, Massachusetts, USA.
- Sturgeon, T. (2001), How do we define value chains and productions networks?, *IDS Bulletin* num, 32(3), pp. 9-18.
- Vázquez, Orencio (2006), Responsabilidad Social Empresarial: Matices conceptuales in *Revista de relaciones laborales Lan Harremanak* núm. 14, Universidad del País Vasco.
- Weil, David (2005), "Public enforcement / Private Monitoring: evaluating a new approach to regulating the minimum wage" en *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 58, num. 2, Cornell University, pp. 238-257.

Figura 1. Esquema parcial del encadenamiento productivo automotriz



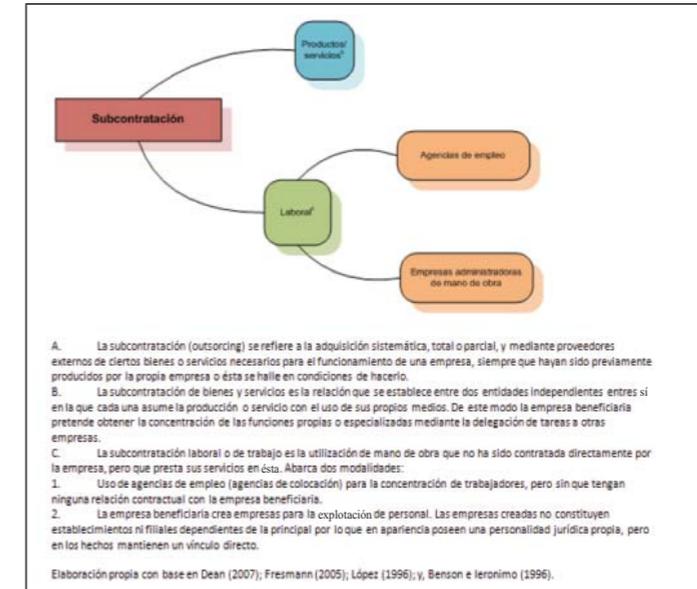
Fuente: Bensusan y Martínez (2010).

Figura 2. Personal ocupado en la industria automotriz



Fuente: Tomado de Bensusan y Martínez (2010).

Figura 3



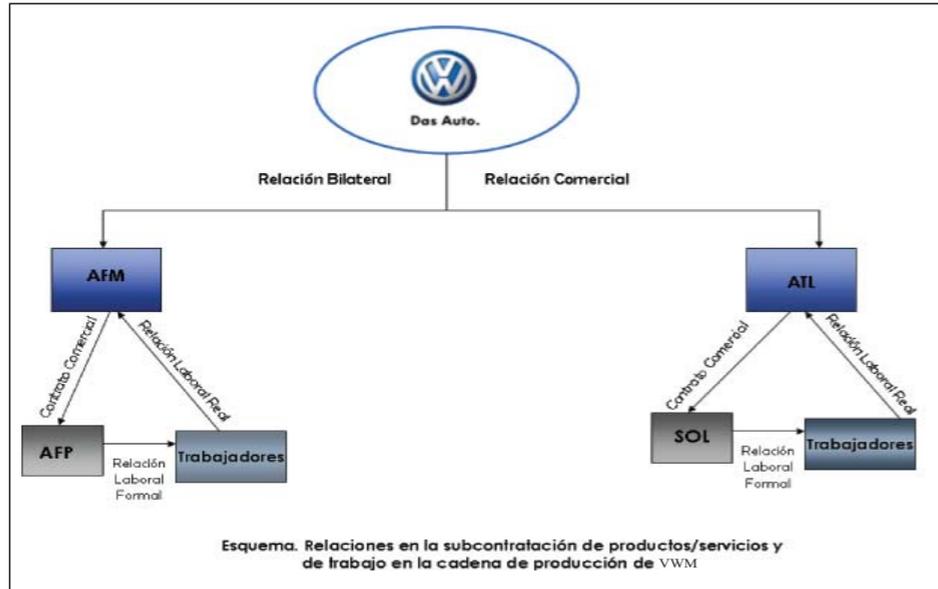
Fuente: basado en Bensusan y Martínez (2010).

Figura 4. Mecanismos de comunicación con los empleados del GOG en las Operaciones Mexicanas



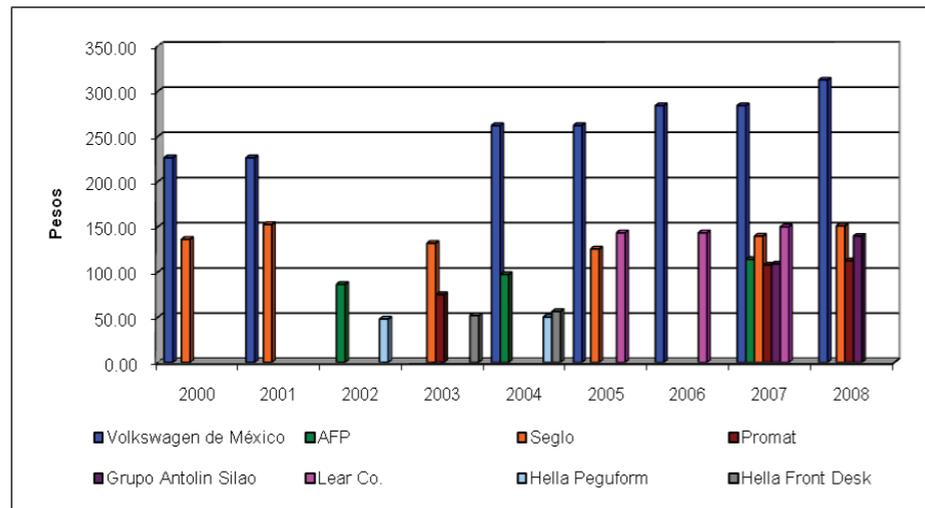
Fuente: Encuesta Las Corporaciones Multinacionales en México. Proyecto Colef-Conacyt # 55108, 'Firmas Multinacionales en México: Un estudio sobre la estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo', 2010 (n=42).

Figura 5



Fuente: Bensusan y Martínez (2010).

Figura 6. vw y proveedores. Salarios diarios y anuales



Fuente: Bensusan and Martínez (2010).

Cuadro 1. Costo de la mano de obra en México

	<i>Ingreso promedio 2007 empleados GOP</i>	<i>Porcentaje promedio costo mano obra con relación al costo total</i>
Empleo		
Menor o igual a 500	2.72	32.5
Mayor a 500	2.71	26.8
Total	2.71	28.3
Origen		
México	3.73	28.0
Estados Unidos	2.56	28.3
Resto del mundo	2.72	28.4
Total	2.71	28.3
Salarios Mínimos		
	Menos de 5 SM	5 SM y más
Empleo		
Menor o igual a 500	63.6%	36.4%
Mayor a 500	61.3%	38.7%
Origen		
México	0.0%	100.0%
Estados Unidos	75.0%	25.0%
Resto del mundo	60.9%	39.1%
Total	61.9%	38.1%

Fuente: Encuesta Las Corporaciones Multinacionales en México. Proyecto COLEF-Conacyt # 55108, "Firmas Multinacionales en México: Un estudio sobre las estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo", 2010 (n=42).

Cuadro 2. Ingreso anual del GOG in México: CMN en la industria manufacturera vs CMN en el sector automotriz

Statistic	Annual Income				Income 2008 (US Dlls)			
	2008 (pesos)	Annual	Day	Hour	2008 (pesos)	Annual	Day	Hour
Mean	93,809	8,583	23.5	2.9	86,614	7,924	21.7	2.7
Median	64,500	5,901	16.2	2.0	72,000	6,587	18.0	2.3
Mode	72,000	6,587	18.1	2.3	60,000	5,489	15.0	1.9
Std. Deviation	96,073	8,790	24.1	3.0	57,767	5,285	14.5	1.8
Range	589,200	53,907	147.8	18.5	251,076	22,971	62.9	7.9
Minimum	10,800	988	2.7	0.3	24,000	2,196	6.0	0.8
Maximum	600,000	54,895	150.5	18.8	275,076	25,167	69.0	8.6

Fuente: Misma del Cuadro 1.

Cuadro 3. Empleo en la cadena de valor: Multinacionales y Automotriz

Áreas de trabajo	Manufactura (n=123)		Automotriz (n=42)	
	Empleados	(%)	Empleados	(%)
Investigación y Desarrollo	14,401	2.99	4,099	2.19
Manufactura	324,234	67.33	130,450	69.80
Ventas y Mercadotecnia	57,966	12.04	3,379	1.81
Atención a Clientes	23,899	4.96	3,917	2.10
Contabilidad y Administración	43,909	9.12	15,792	8.45
Otros	17,174	3.57	29,250	15.65
	481,583	100.00	186,887	100.00

Fuente: Misma del Cuadro 1.

Cuadro 4. Participación en la cadena global de valor

Actividades	Participación porcentual del empleo	
	Manufactura	Automotriz
I. Pre Manufactura	2.99	2.19
II. Manufactura	67.33	69.80
III. Post Manufactura	29.7	28.01
	100.0	100.0

Fuente: Misma del Cuadro 1.

Cuadro 5. Sindicato reconocido

	Sí	No	Total
Empleo			
Menor o igual a 500	81.8%	18.2%	100%
Mayor a 500	87.1%	12.9%	100%
Origen			
México	100.0%	0.0%	100%
Estados Unidos	75.0%	25.0%	100%
Resto del mundo	91.3%	8.7%	100%
Total	85.7%	14.3%	100%

Fuente: Misma del Cuadro 1.

Cuadro 6. Capacidad de las unidades de negocio individuales para reconocer sindicatos

	Capacidad		
	Nula	Media	Completa
Empleo			
Menor o igual a 500	0.0%	66.7%	33.3%
Mayor a 500	12.9%	71.0%	16.1%
Origen			
México	16.7%	83.3%	0.0%
Estados Unidos	18.2%	72.7%	9.1%
Resto del mundo	5.0%	65.0%	30.0%
Total	10.8%	70.3%	18.9%

Fuente: Misma del Cuadro 1.

Cuadro 7. Opinión de los gerentes: se vigila el respeto de los derechos laborales de los trabajadores en las empresas proveedoras en las que se subcontrataron parte de los procesos

<i>Nivel de acuerdo</i>			
	<i>Desacuerdo</i>	<i>Sin opinión</i>	<i>Acuerdo</i>
Empleo			
Menor o igual a 500	20.0%	20.0%	60.0%
Mayor a 500	7.4%	11.1%	81.5%
Origen			
México	0.0%	0.0%	100.0%
Estados Unidos	16.7%	16.7%	66.7%
Resto del Mundo	4.8%	4.8%	90.5%
Total	8.3%	8.3%	83.3%

Fuente: Misma del Cuadro 1.

Cuadro 8. Opinión de los gerentes: los representantes sindicales adoptaron una posición contraria a la administración

<i>Nivel de acuerdo</i>			
	<i>Desacuerdo</i>	<i>Sin opinión</i>	<i>Acuerdo</i>
Empleo			
Menor o igual a 500	88.9%	0.0%	11.1%
Mayor a 500	66.7%	29.6%	3.7%
Origen			
México	100.0%	0.0%	0.0%
Estados Unidos	58.3%	33.3%	8.3%
Resto del mundo	76.2%	19.0%	4.8%
Total	72.2%	22.2%	5.6%

Fuente: Misma del Cuadro 1.

Cuadro 9. Opinión de los gerentes: los representantes sindicales cooperaron para resolver problemas y alcanzar los objetivos de la empresa

<i>Nivel de acuerdo</i>			
	<i>Desacuerdo</i>	<i>Sin opinión</i>	<i>Acuerdo</i>
Empleo			
Menor o igual a 500	11.1%	0.0%	88.9%
Mayor a 500	7.4%	11.1%	81.5%
Origen			
México	0.0%	0.0%	100.0%
Estados Unidos	16.7%	16.7%	66.7%
Resto del mundo	4.8%	4.8%	90.5%
Total	8.3%	8.3%	83.3%

Fuente: Misma del Cuadro 1.

La situación del trabajo en México, 2012, el trabajo en la crisis
se terminó de imprimir en octubre de 2012
tiraje 1 000 ejemplares.

