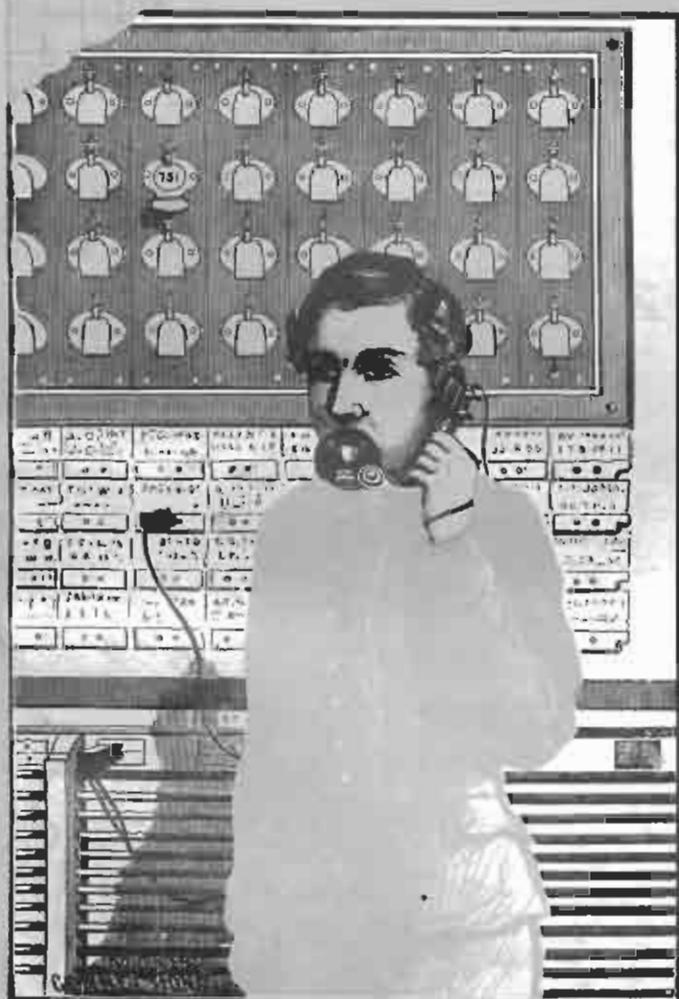


# Trabajo

1

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



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

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

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

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

ENTREVISTAS • RESEÑAS  
• TESTIMONIOS

# TRANSFORMACIONES DEL MODELO CONTRACTUAL EN MÉXICO

Enrique de la Garza

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

### El modelo contractual de la Revolución Mexicana

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

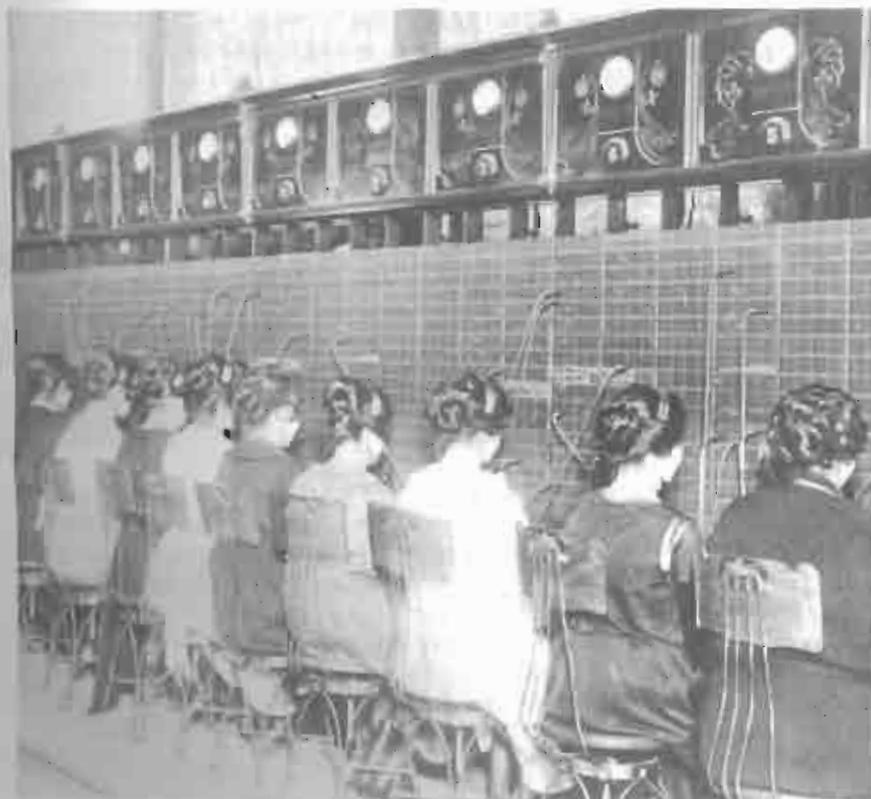
desde el origen de estas plantas (GM y Chrysler en Ramos Arizpe), de lo que ahora pueden ser considerados contratos colectivos flexibles. Dicha flexibilidad no era nueva en nuestro país, los llamados contratos de protección — que existían desde tiempo atrás — podrían ser considerados como formalmente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

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

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

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

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



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



trabajo diseñadas por las empresas.  
 ● Protección al salario. Este fue otro aspecto fundamental del modelo contractual circulatorio. La negociación del salario y las prestaciones

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

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

### Ford-Hermosillo: Contrato Colectivo de Trabajo 1986-1988

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

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

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

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

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

## Niveles de flexibilidad en contratos colectivos

(Plantas nuevas y empresas antiguas)

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

### El modelo contractual flexible

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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





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

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

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

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

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

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

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

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

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

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