

# Los Límites de la Reestructuración Productiva en México

Enrique de la Garza Toledo<sup>1</sup>

## Introducción

Los gobiernos militares del cono sur iniciaron las reformas neoliberales en el continente, pero fracasaron y ante la crisis de 1982 tuvieron que intervenir los bancos, posteriormente el descontento popular los llevó a ser substituidos por gobiernos democráticos.

Al mismo tiempo que esos gobiernos entraban en crisis hacia 1982, los problemas de la deuda externa abatieron casi todo el continente y se iniciaron las políticas de estabilización (reducción del déficit público, búsqueda de equilibrio de la cuenta corriente de la balanza de pagos y combate a la inflación), así como las estructurales de primera generación (apertura del mercado interno, desregulación y privatización). En la primera etapa de estas reformas el eje giró en torno del combate a la inflación pero implicó también un viraje en el papel del Estado en la Economía, de un Estado impulsor del crecimiento económico durante el período de substitución de importaciones a otro que contribuyera a los equilibrios macroeconómicos y al combate a la inflación (De la Garza, 2000). No significa que el Estado no intervenga desde entonces en la Economía, pero cada vez más lo hace en el control de los flujos monetarios y cada vez menos como productor de bienes y servicios.

Pero esta gran transformación se dio aparejada con el inicio de la Reestructuración Productiva, resultado de la gran crisis capitalista de los años setenta (Aglietta, 1984). Esta gran crisis fue caracterizada de diversas maneras: 1). Como crisis de la base tecnológica dura en que se basaron los procesos productivos centrales después de la segunda guerra mundial, e inicio de la tercera revolución tecnológica, con eje inicialmente en la aplicación de la computación y la informática a los procesos de producción, circulación y consumo - posteriormente ganaría terreno la biotecnología (De la Garza, 1999). Esta fue la primera perspectiva que penetró en estudiosos y empresarios, pero su extensión en América Latina quedó limitada hasta la fecha a grandes empresas con capacidades financieras especiales,

---

<sup>1</sup> Profesor investigador del Doctorado en Estudios Laborales de la UAM-I, email: [egt@xanum.uam.mx](mailto:egt@xanum.uam.mx), página de internet: <http://docencia.izt.uam.mx/egt>

además de tener en contra la competencia entre la mano de obra barata vs. la inversión en alta tecnología en nuestra región. Sin embargo, con la extensión del Internet a partir de la década del noventa se potenció la formación de redes de proveedores, clientes y servicios productivos que no requieren de cuantiosas inversiones (Novick y Gallart, 1997).

2). Para otros se trataba del agotamiento del Taylorismo-Fordismo como forma de organización del trabajo (Rankin, 1990) (para la escuela de la Regulación como régimen de acumulación caracterizado por la complementariedad entre producción en masa y consumo en masa (Saillard, 1998)); sin embargo, la primera acepción de Toyotismo fue la más socorrida por empresarios y académicos puesto que como doctrina gerencial se volvió dominante entre las direcciones de grandes empresas y esta no contemplaba el lado de la demanda solo el de la oferta (Berggren, 1994). En esta medida, la segunda oleada de reestructuración productiva tuvo su centro en la introducción de nuevas formas de organización del trabajo (De la Garza, 2006). 3). La conjunción del cambio organizacional con el del mercado de trabajo condujo al planteamiento de la flexibilidad laboral, flexibilidad dentro del proceso de trabajo, que completaba a la doctrina Toyotista (Freysenet, 1995); de las relaciones laborales, que incluía las del proceso de trabajo pero también en todo el sistema de relaciones industriales, a las leyes laborales y sociales (Osaky, 1999); y, la del mercado de trabajo, como eliminación de obstáculos para el libre encuentro entre oferta y demanda de trabajo (González Anaya, 1999). La flexibilidad del trabajo, que implica los tres niveles mencionados se volvió la palabra clave de la Reestructuración a partir de los noventa, aunque el proceso de flexibilización avanzó en forma desigual según el país. Empezó como flexibilización de los contratos colectivos, se siguió con los códigos del trabajo, a estas alturas casi todas las leyes laborales de América Latina han sido transformadas, y se esperan todavía reformas en estas leyes y sobre todo en los sistemas de seguridad social (Brostein, 1997). 4). En los noventa se extiende una línea reestructuradora que habla inicialmente de distritos industriales, que en la versión de Piore y Sabel (Piore, 1988) contiene un filo antimonopolios que no podía prosperar por largo tiempo, considerando la relación de fuerzas políticas y económicas en el mundo, de tal forma que se transformó en una versión menos radical de la necesidad de inducir los encadenamientos productivos, entre proveedores, clientes, productores y prestadores de servicios productivos, de clusters en general subordinados a grandes corporaciones. En esta

línea aparecen conceptos como *governance* de la Economía, redes, la sociología económica, las redes de innovación, la cadena global, el paquete completo, y el ver a la innovación como un proceso de aprendizaje (Villavicencio, 2000). 5). Finalmente nos llega la sociedad y Economía del conocimiento y el aprendizaje tecnológico con la idea de que hay que transitar hacia empresas intensivas en conocimiento. Esta última perspectiva, la de la sociedad o bien la Economía del conocimiento es la última moda reestructuradora que llega a América Latina, presenta muchos problemas conceptuales: el concepto clásico de tecnología moderna, como ciencia aplicada a la producción, es más adecuada que el de intensidad en información o en conocimiento, porque cabe distinguir entre producción de conocimientos aplicables a la producción, especialmente la invención en el nivel de ciencia básica y la innovación tecnológica, que en su forma más acabada se genera sobre todo en laboratorios especializados de pocas partes del mundo, del aprendizaje tecnológico, que aunque implique invenciones seguramente resultan menos impactantes en cuanto a los principios de la ciencia en los que se basan los procesos productivos. Es decir, las calificaciones de quienes generan los conocimientos que se aplicarán en la producción en general son diferentes de aquellos que operan el equipo o la maquinaria “intensiva en conocimientos”. Por otro lado, el paso a la sociedad del conocimiento ha hecho olvidar otro proceso más abarcante que es la extensión de la sociedad de los servicios, porque no todo servicio actualmente tiene que ser intensivo en conocimiento, como tampoco toda producción de símbolos es producción de conocimientos. Es más, para una parte muy importante de los servicios modernos –restaurantes, escuelas, hospitales, cuidado de ancianos o enfermos, etc. – el rasgo más distintivo no es la intensidad de conocimiento sino la importancia de la parte afectiva en la relación de trabajo que involucra durante el proceso de producción del servicio al usuario, al derechohabiente, al cliente. Finalmente, resulta nuevamente reductivo a un factor el decir que la competitividad del futuro solo podrá estar basada en conocimientos, porque ignora que la competitividad y la productividad dependen de diversos factores internos a la firma –tecnología, organización, relaciones laborales, perfil de la mano de obra, culturas del trabajo- y externos inmediatas a la empresa – mercado de su producto, de su tecnología, de su mano de obra, del dinero, encadenamientos productivos y de servicios-, así como de entornos macroeconómicos que pueden ser diversos. Sin embargo, el paradigma de la Economía del conocimiento ha pretendido

sustituir al del Toyotismo-Flexibilidad en la mente de los académicos y diseñadores estatales, aunque no está claro que esto suceda en forma importante al interior de las empresas latinoamericanas, de tal forma que todavía es cierto que el eje más extendido de la reestructuración productiva sea aquel del toyotismo-flexibilidad (De la Garza, Torres y Salas, 2000). Pero, en las condiciones actuales, luego de casi 15 años de su establecimiento en algunos países, cabe preguntarse para el caso de México (aunque la pregunta pudiera extenderse al resto de América Latina) si este paradigma llegó a su límite para permitir incrementar la productividad y cuales pudieron ser las causas de su crisis. Para abordar este problema echaremos mano del concepto de Modelo de Producción (Freysenet, 2000).

## **1. El concepto de Modelo de Producción**

Fue el programa regulacionista de GERPISA quien acuñó después de varios años de titubeos el concepto de Modelo de Producción. Para GERPISA este concepto incluye la fabricación, el abastecimiento y las ventas y comprende tres niveles: Una política de producto (a cuales mercados se dirige), en modelos, diversidad y calidad; una organización productiva, es decir métodos y medios para llevar a cabo la política de producto; una relación salarial (reclutamiento, empleo, categorías laborales, remuneraciones, promociones, jornadas y formas de representación de los asalariados). Sin embargo, esta definición fundacional (Freysenet, 2000) presenta varias fallas: primero, hay un olvido de la tecnología dura, que debería formar parte de todo modelo productivo; segundo, confunde y mezcla organización de la producción con relación laboral. El concepto de relación salarial opera esta misma confusión, porque organización y relación laboral se refieren al mismo espacio de interacciones de los trabajadores, con mandos medios y gerencia y con los medios de producción, pero analizadas con un ángulo diferente: la organización es efectivamente la forma como se combinan hombres y medios de producción para hacer realidad el proceso productivo, en cambio la relación laboral remite a la del capital con el trabajo y en esta medida su problema central no es la eficiencia productiva como en el primero, sino la regulación, de tal forma que esa regulación se extiende al externo de la empresa y conforma el sistema de relaciones de trabajo que implica, entre otros, a las leyes

laborales, que a nadie se le ocurriría incluir dentro de la organización del trabajo (De la Garza, 1995).

Por otro lado, el concepto regulacionista de Modelo de Producción tiende a olvidar a los actores y a congelarlos en las estructuras cuando se añade que el modelo no estabilizado conforma una configuración socioproductiva que se convierte en modelo al estabilizarse, pero la estabilización no se logra nunca para siempre porque los actores del trabajo construyen cotidianamente los consensos necesarios para que el orden relativo se consiga. La necesidad de la negociación cotidiana del orden impide congelar a los actores en las estructuras (De la garza, 1999) y hacer depender la productividad solo de factores estructurales; en esta mediada, un modelo productivo (mejor sería configuración sociotécnica que nunca llega a modelo) debe implicar no solo a la cultura laboral de los trabajadores, de los mandos medios y la gerencia, sino a los procesos de dar sentido, a la subjetividad de dichos actores (De la Garza, 2000).

Es decir, el concepto de configuración sociotécnica, alternativo al de modelo productivo, no es simple cambio de nombre sino que implica sobre todo: 1). El abandono de la idea de modelo como sistema, con partes coherentemente interconectadas y funcionales al todo, por la idea de que las conexiones en un todo pueden ser duras o laxas, con contradicciones, discontinuidades y disfuncionalidades; 2). Que las estructuras acondicionan, presionan o canalizan la acción de los sujetos, pero que las reglas pueden cumplirse o no, que siempre hay incertidumbre en su interpretación y espacios no claramente regulados, que en la aplicación de las reglas intervienen intereses, cogniciones, sentimientos, estética y formas de razonamiento científicos y cotidianos que pueden llevar a los actores a la negociación o al conflicto; 3). Finalmente, que las estructuras no hacen nada sin la intervención de los sujetos, que interaccionan en los procesos productivos con medios de producción y otros hombres, pero estas interacciones están embebidas de sentidos, sentidos construidos a partir de códigos culturales que pueden o no ser compartidos por los actores de la empresa, en todo caso una parte de esos códigos no se generan en el trabajo sino fuera de la firma y corresponden a clases sociales diferentes (De la Garza, 2006).

En este concepto modificado de configuración sociotécnica cabe especificar el concepto de nivel tecnológico: herramental, maquinizado, maquinizado automatizado, automatizado

computarizado, en red informática; así como el tipo de organización del trabajo: tradicional, taylorista-fordista y toyotista; el nivel de flexibilidad del trabajo en lo numérico, funcional y salarial, en lo formal e informal, en la forma unilateral y bilateral; el perfil de la fuerza de trabajo: salarial, laboral y sociodemográfico; las culturas laborales, de mandos medios, gerenciales y empresariales.

## **2. La Reestructuración Productiva en México**

La Reestructuración Productiva en México primero tomó la forma de cambio tecnológico en la primera mitad de la década del ochenta (De la Garza, 1992), fue llamada reconversión industrial y se dirigió preferentemente a la industria, aunque posteriormente se extendió a los servicios modernos de grandes empresas. Pero pronto se transitó hacia un énfasis en la organización del trabajo, con la introducción de nuevas formas de organización, bajo la idea de la posibilidad de una reestructuración organizacional que no implicara las grandes inversiones de la tecnológica (Pruijt, 1997). Posteriormente, hacia finales de la década del ochenta, arribó el concepto de flexibilidad (Pollert, 1989), primero asociado al Toyotismo, muy pronto implicando al conjunto de las relaciones de trabajo y finalmente al mercado de trabajo (Simonazzi y Villa, 1999). La idea de los distritos que llegó a fines de los ochenta todavía en esos años tenía el componente de utopía de las pequeñas y medianas empresas que competían con las grandes, pero se encontró que muchos distritos de PyMES en realidad eran detritus de changarros y hacia mediados de los noventa la perspectiva más realista se contentó con la formación de clusters y organismo intermedios de apoyo mutuo entre empresas (Cook, 1999). De cualquier forma el eje dominante de la reestructuración productiva fue en toda la década del noventa y posiblemente hasta la actualidad el del Toyotismo-flexibilidad (De la Garza, 1993<sup>a</sup>). Recientemente, ya en el siglo XXI, llegaron las perspectivas de la economía del conocimiento, pero su constitución en países como México es en el mejor de los casos un proyecto de académicos, organismos internacionales, funcionarios públicos y algunas empresas.

La reestructuración productiva en México, a diferencia de otros países tuvo su centro en la manufactura, conformando un modelo económico secundario exportador, que operó

desde finales de los ochenta hasta el año 2000 con relativo éxito en exportaciones, empleo e inversión (Ruiz Durán y Dussel, 1999). Sin embargo, desde el 2001 el sector manufacturero entró en crisis y luego estancamiento que hace plantearnos la hipótesis de si este modelo económico con su reestructuración productiva de los noventa llegó a su límite.

Nos centraremos en el sector manufacturero porque este ha sido el sector estrella y núcleo de la economía exportadora mexicana, que desde hace años ha superado al petróleo (Dussel, 1997). La manufactura en México, entre 1988 y 2001 ha implicado una reducción del porcentaje de establecimientos grandes de ser 1.4% del total en el sector en el primer año al 0.6% en el último año; sin embargo, la importancia de los grandes con respecto de la producción bruta total implicó una concentración al pasar del 50% al 78% en el último año; a diferencia de la capacidad de generar empleo, puesto que los grandes disminuyeron su presencia en el personal total ocupado del sector al pasar de 50% en 1988 a 38% en el 2001. Es decir, la manufactura en México en cuanto al valor producido cada vez ha dependido más de las grandes empresas, pero estas representan cada vez menos en el personal ocupado (Cuadro No. 1).

Cuadro No. 1: Distribución por tamaño de establecimiento del número, personal ocupado y valor de la producción

Tamaño establecimiento	1988			2001		
	Establecimientos	Personal	Producción	Establecimientos	Personal	Producción
Grande	1.4	50.0	64.3	0.6	38.0	70.3
Mediano	1.9	16.1	15.9	0.85	14.1	1.3
Pequeño y Micro	96.7	33.9	19.8	98.5	47.9	16.4

Fuente: INEGI (1988, 2001) ENESTYC

Sin embargo, la manufactura mexicana durante la década del noventa, excepto el gran bache de la crisis de 1995, fue el sector estrella de la Economía, y el objeto principal de la reestructuración productiva hasta el año 2000, con tasas de crecimiento elevadas, a diferencia del 2001 a la fecha en que fueron negativas o bajas. Asimismo, el personal ocupado en la manufactura tuvo su máximo en porcentaje del total de ocupados en el 2000,

para luego disminuir. Pero, sobre todo la manufactura ha sido importante en la exportación total, llegando a su máximo en el 2001 con 88.6% del total exportado, para luego disminuir en este siglo, más del 50% de esta exportación manufacturera se puede atribuir a la maquila (Cuadro No. 2).

Cuadro No.2: Importancia del sector manufacturero y de la maquila en la exportación, en el empleo y su contribución al PIB

	1990	1998	2000	2001	2002	2003	2004	2005
PIB manufactura/PIB	19.6	21.3	21.5	20.7	20.4	19.9	19.7	19.5
Crecimiento anual del PIB de la manufactura	4.9	5.4	5.1	-2.8	-0.5	-0.9	2.7	0.9
Porcentaje de personal ocupado en manufactura/total			29.3	26.0	24.9	24.9	24.9	
Exportación manufactura/exportación total	68.4	89.7	87.1	88.6	87.9	85.4	83.9	81.9
Exportación maquila/exportación total	34.1	45.2	47.8	48.4	48.5	47.0	46.3	45.4
Exportación maquila/exportación manufactura	49% (1991)	49.8	54.2	54.1	54.5	54.3	55.1	55.2
Personal maquila/personal Manufactura	13.6	26.9	31.5	30.8	29.5	30.1		
Variación porcentual anual del índice de personal ocupado en la manufactura			1.0	-4.4	-4.9	-3.4	-3.3	-0.8
Tasa de crecimiento del		7.4	6.9	-3.8	-0.7	-1.3	3.8	1.3



volumen físico de la producción manufacturera								
---	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Fox, Vicente (2004) Quinto Informe de Gobierno, Anexo Estadístico

Entre 1990 y 2005 hay dos coyunturas de crisis de la manufactura, una en 1995 y otra que se inicia a fines del 2000 y se continúa a la fecha con crecimiento lento, sin embargo la maquila fue menos afectada por la primera crisis a diferencia de la segunda. Entre una crisis y otra hay diferencias, una es que no se sincronizó la primera con una recesión en los Estados Unidos y, segundo, la primera tampoco se relacionó con la emergencia de China en la competencia internacional de las manufacturas y por la inversión productiva, además de que, como veremos, potencialidades productivas a nivel micro en 1995 no se habían agotado para la manufactura. Es cierto que el mercado de los Estados Unidos es el más importante para la exportación manufacturera, en especial para la de la maquila que casi en su totalidad es manufacturera, por tanto los ciclos económicos en los Estados Unidos influyen en la demanda de estos productos exportados y en general en el comportamiento del sector. Otro tanto se puede decir de la competencia de China en los últimos cinco años como productor de ropa y de productos eléctricos y electrónicos, dos de las tres ramas fundamentales en la maquila mexicana, así como competidor por la inversión de capital productivo manufacturero. Sin embargo, analizaremos más adelante la posible influencia de los modelos productivos en la manufactura y sus impactos sobre la productividad, que pudieron influir también en condiciones de mercado de los productos manufacturados y de capitales, como lo descrito para la crisis de inicios del presente siglo.

### 1). Relaciones entre variables económicas básicas

Un aspecto importante referido al comportamiento productivo de la manufactura mexicana es la disminución en la crisis del siglo XXI del crecimiento de la productividad del trabajo. Excepto en el año 2004 esta fue menor a la de la década pasada, aunque cabe anotar la presencia de tres etapas en el crecimiento de la productividad del trabajo, una alta que culmina en 1994 con la crisis de 1995, cuando esa tasa disminuye y se mantiene en promedio intermedia hasta el 2001, luego con la crisis actual en que decaen nuevamente las

tasas promedio de incremento de la productividad. Aunque en la crisis actual disminuyó el crecimiento promedio de la productividad en la manufactura, esto no es tan notable como en el caso de la maquila (responsable de más del 50% de la exportación de la manufactura y de alrededor del 30% de su empleo), aunque su decadencia se inició desde principios de los noventa. En esta mediada, es probable que en la manufactura haya varios modelos de producción, no todos igualmente afectados por la crisis, uno de las empresas macro (se encuentran entre las 500 más grandes del país), otro el de la mayoría de las maquilas de exportación.

Por otro lado, la evolución de las remuneraciones promedio reales en la manufactura reconoce también las tres etapas mencionadas, hasta 1994 de crecimiento, luego disminución apreciable hasta 1998 y posterior recuperación hasta el 2005, cabe anotar que aunque en el gobierno actual hay un crecimiento real de la remuneraciones totales promedio en la manufactura estas no alcanzan todavía su nivel más alto del período que fue en el año de 1994, aunque es cierto que mientras la manufactura decaía en sus principales variables económicas en el presente siglo las remuneraciones reales por persona ocupada han aumentado (Cuadro No. 3).

Cuadro No. 3: Tasa de crecimiento anual de la productividad del trabajo e índices de las remuneraciones reales al personal total ocupado en la manufactura, 1993=100

	Tasa de incremento de Productividad en manufactura	Indice de remuneraciones totales reales en la manufactura	Tasa de crecimiento de la productividad en la maquila
1990	7.0	83.4	14.5
1991	5.9	88.3	-1.8
1992	5.9	95.8	1.8
1993	7.1	100	0.0
1994	9.5	104	3.7
1995	3.7	90.9	0.4
1996	10.0	81.9	-0.4

1997	5.0	81.4	-0.5
1998	4.0	83.7	-0.7
1999	2.6	85.0	-0.4
2000	4.9	90.0	0.9
2001	0.4	96.3	-2.8
2002	4.6	98.1	1.7
2003	3.1	99.4	-0.1
2004	6.1	99.5	
2005	-0.1	95.9	

Fuente: Ibid

La primera relación entre variables económicas que analizaremos es el cociente entre remuneraciones totales al personal total ocupado con relación al valor agregado en la manufactura, nos permite tener una estimación general del peso en la creación de nuevo valor de los salarios, prestaciones y contribuciones a la seguridad social. El comportamiento de dicho indicador en los noventa fue de disminución de la importancia de las remuneraciones en torno de la crisis de mediados de esa década, para luego aumentar sostenidamente y alcanzar casi un tercio del valor agregado en los primeros años del siglo XXI. Es decir, los costos laborales no pueden despreciarse en el sector manufacturero a pesar de que desde los ochenta se han producido en una parte importante de las empresas reestructuraciones en tecnología, organización del trabajo y/o relaciones laborales. Un análisis micro más fino nos permitirá dilucidar más adelante sí los procesos productivos mayoritarios en la manufactura se basan en el uso intensivo de la mano de obra o no. En este sentido no nos conformaremos con el indicador anterior que muestra la importancia de los costos salariales en el valor agregado sino que incursionaremos en el concepto de intensificación del trabajo, entendida como una de las vías de incrementar la capacidad productiva de la empresa a través de un desgaste acelerado de la fuerza de trabajo.

La otra relación es el cociente entre utilidades a remuneraciones totales del personal ocupado, estas cayeron durante la crisis de mediados de los noventa para luego recuperarse hasta 1998 y posteriormente disminuir, con excepción del año de 2001, alcanzando en el 2002 prácticamente el nivel de 1994. Es posible que este indicador muestre que el sector ha

funcionado con márgenes de ganancia muy dependientes del costo de la mano de obra y que incrementos modestos en las remuneraciones como los que se produjeron en el actual sexenio le hayan afectado. Sin embargo, dicha relación entre remuneraciones y valor agregado no es tan alto en la manufactura en general como en la maquila, que según la forma tradicional de cálculo del valor agregado en el año 2000 fue del 82%. También la relación entre utilidades y valor agregado disminuyeron a mediados de los noventa, en años posteriores se recuperaron pero sin alcanzar el nivel de 1994, que pudiera apuntalar la hipótesis anterior. Finalmente, la tasa de ganancia manufacturera, calculada como la relación entre utilidades con respecto a la suma entre valor agregado e insumos consumidos anualmente y traducida a una base de 1994 igual a 100, muestra también una caída con la crisis de 1995-96, luego una recuperación que con excepción del año de 2001 no alcanza actualmente al año de 1994. En otras palabras, la dependencia en el valor agregado del sector manufacturero con respecto de las remuneraciones continúa alto de los noventa al presente gobierno (especialmente en un sector tan importante de la manufactura como es la maquila de exportación), que puede ser un primer indicio a profundizar en el siguiente apartado si la endeble situación de la tasa de ganancia en el sector tiene también sus orígenes al interior de las formas de producir predominantes en la manufactura.

Cuadro No. 4.: Comportamiento de la acumulación del capital en la manufactura

Año	Remuneraciones/Valor Agregado (%)	Utilidades/Remuneraciones (%)	Utilidades/Valor Agregado (%)	Indice de Tasa de ganancia
1994	34	4.2	1.5	100
1995	26.9	3.9	1.1	80
1996	24.1	3.9	0.9	64
1997	25	4.8	1.2	80
1998	25.4	4.9	1.3	86
1999	27	4.7	1.3	88
2000	28	4.6	1.3	90
2001	29.9	4.8	1.4	100
2002	29.3	4.5	1.3	94

2003	27.9	4.1	1.1	+
------	------	-----	-----	---

Fuente: elaboración propia a partir de INEGI (1994 a 2003) Encuesta Industrial Anual

\* en el 2003 la tg fue de 0.04%

Vista la dependencia del valor agregado con respecto de la remuneraciones totales en la manufactura por tamaño de establecimiento, en los establecimientos grandes aumentó hasta 1998 para luego disminuir; en los medianos y pequeños ha disminuido consistentemente, acorde con la reestructuración productiva que se extendió en los noventa. La comparación entre grandes con medianos y pequeños muestra que en los tres años considerados la dependencia es mayor en los segundos que en los primeros, consecuencia, veremos más adelante, de la mayor tecnificación de la producción en los primeros que en los segundos, aunque esta diferencia tendió a disminuir con la crisis de inicios del siglo XXI.

Cuadro No5 :Remuneraciones Totales al Personal Ocupado/Valor Agregado, por tamaño de establecimiento en la manufactura

Año	Grande	Mediana	Pequeña
1993	32.8	42.5	39.4
1998	34.2	34.8	33.7
2003	25.5	29.5	30.3

Fuente: Elaboración a partir de INEGI (1993, 1998, 2003) Censos Económicos

## 2). Configuraciones Sociotécnicas en la Manufactura

Analizaremos en forma resumida cinco dimensiones de las configuraciones sociotécnicas: los encadenamientos entre empresas dentro del territorio nacional, el nivel de la tecnología, la organización del trabajo, las relaciones laborales y el perfil de la mano de obra.

El porcentaje del valor de la producción en la manufactura elaborada por subcontratistas ha sido muy bajo entre 1994 y 2001, y aunque tiende a aumentar nunca rebasa el 9%; analizando las diferencias por tamaño de establecimiento, los grandes no son los que forman más cadenas productivas por la vía de la subcontratación, en 1994 fueron los que menos emplearon subcontratistas, así como en 1998, en el 2001 casi no superaron a los

pequeños, resultado de su importancia en la importación de maquinaria, equipo e insumos , también de la presencia de filiales de multinacionales con compromisos de importación específicos con sus casas matrices y que otra parte sin ser filiales actúen como maquiladoras de otras en el extranjero; los medianos aumentaron ese porcentaje de 1994 a 1998, pero en el 2001 disminuyeron sin rebasar el 8.1%; los pequeños primero aumentaron y en el 2001 disminuyeron .

Otro tanto sucede con el número de establecimientos que contrataron a otras empresas para que les maquilaran parte de su producción. Las cifras aumentan cuando se trata de empresas que realizan actividades en forma conjunta, de capacitación, comercialización, crédito, compra de materias primas, investigación y desarrollo, utilización de maquinaria y equipo, predomina la compra de materias primas. Por tamaño de establecimiento, hay una relación directa entre tamaño con mayores actividades conjuntas (adquisición y alquiler de maquinaria, capacitación, comercialización) aunque estas han tendido a disminuir substancialmente entre 1998 y 2001 (Cuadro No. 6). Es decir, se han difundido más las actividades conjuntas no productivas con relación a los encadenamientos productivos que resultan muy bajos, destacando el hecho que siendo los grandes, responsables de la mayor parte de la producción y de las exportaciones manufactureras, los menos encadenados. Lo anterior se compagina con otros estudios que han demostrado como el desarrollo secundario exportador se ha traducido en ruptura de cadenas productivas, substituidas por la importación de insumos manufactureros y de maquinaria y equipo (Dussel, 1997). El análisis de la balanza comercial de la manufactura incluyendo maquila así lo constata, a partir de 1993 y hasta la fecha tiene un saldo negativo (Cuadro No. 7). Una primera conclusión sería que las configuraciones sociotécnicas predominantes en la manufactura, sobre todo las de las grandes empresas no han favorecido los encadenamientos productivos dentro del país, limitando el efecto multiplicador de las inversiones importantes en estos años en este sector y por el contrario contribuyendo al déficit en la balanza comercial.

Cuadro No. 6: Encadenamientos Productivos por tamaño de establecimiento

Indicador de encadenamiento	1994			1998			2001		
	G	M	P	G	M	P	G	M	P
Porcentaje del valor de la	3.3	4.3	4.0	5.9	8.1	7.8	5	5	4.8

producción elaborada por subcontratistas									
Porcentaje de establecimientos que contrataron maquila	3.4 (1988)	3.2 (1988)	2.3 (1988)	3.86	5.57	3.31			
Porcentaje de establecimientos que realizaron actividades conjuntas	61.6	38.7	30.4	45.3	31.9	35.9	16.6	12.4	15.6

Fuente: INEGI (1994, 1998, 2001) ENESTYC

Cuadro No. 7: Balanza Comercial de la Manufactura

Año	Millones de dólares
1993	-24 606.3
2000	-34 334.5
2001	-33 609.9
2002	-33 205.6
2003	-33 471.6
2004	-39 911.1
2005	

Fuente: INEGI (2005) Banco de Información Económica

En cuanto al nivel tecnológico, el porcentaje de los ingresos en la manufactura dedicados a investigación y desarrollo son sumamente bajos entre 1992 y el 2001 (nunca pasan del 1.2% de los ingresos), asombrando más que en los establecimientos grandes ese porcentaje haya disminuido en estos años y que sea menor que en los establecimientos de tamaño mediano (puede ser resultado de la dependencia con respecto de grandes corporaciones, sea en la forma de filiales o de maquila con sus respectivos compromisos de compra de maquinaria y equipo, producción de determinados productos y utilización de ciertos procesos), estos también en general aumentaron su porcentaje en esos años, los pequeños también lo aumentaron pero todas las cifras resultan casi insignificantes. Un poco más alto es el porcentaje de los ingresos dedicados a la compra o transferencia de tecnología, aunque entre 1992 y 2001 han disminuido un poco en todos los estratos de tamaños de

establecimientos. En cuanto al porcentaje del valor de la maquinaria y equipo en alta tecnología –máquinas herramientas de control numérico computarizado, robots y equipo automático, aunque no necesariamente este último del nivel computarizado – las cifras nunca alcanzan el 50% en ninguno de los estratos de tamaños de establecimientos, ni en los años considerados, lo anterior se confirma con el dato de porcentaje de trabajadores que trabajan con equipo automático que en ningún caso ni año pasan del 20%, ese porcentaje es más alto entre mayor sea el establecimiento y han aumentado un poco con los años (Cuadro No. 8). Podemos postular que la investigación y desarrollo es casi inexistente en las empresas mexicanas de manufactura de principios de los noventa a inicios del siglo XXI, que en cuanto a características de la maquinaria y equipo en ninguno de los tamaños de establecimiento predominaría la alta tecnología y de otras investigaciones se podría plantear que habría una minoría con tecnología alta (automatizada computarizada), otra mayor automatizada no computarizada y predominaría la herramental y mecanizada no automatizada (De la Garza, 1998)<sup>2</sup>.

Cuadro No. 8: 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			

Fuente: INEGI (1992, 1998, 2001) ENESTYC<sup>2</sup>

2

De la Encuesta MIM se habían obtenido los siguientes índices de nivel tecnológico por tamaño de establecimiento para la manufactura (De la Garza, 2006) (porcentaje de establecimientos)

Nivel tecnológico	Grande	Mediana	Pequeña
Alto	22.2%	10.0	3.9
Mediano	55.6	58.8	50.9



Más extendió que el cambio tecnológico ha sido el organizacional, entre 1994 y 2001 creció substancialmente el porcentaje de establecimientos que realizaron cambios organizacionales, los grandes pasaron de practicarlos en 1994 en un 64.1%, al 95.4% en el 2001, los medianos aumentaron del 53% en 1994 al 95.2% en el 2001 y los pequeños también crecieron substancialmente. Es decir, a la fecha, la mayoría de los establecimientos manufactureros de tamaños grande, mediano y pequeño ha realizado cambios organizacionales. Pero en estos cambios los más frecuentes fueron las transformaciones en la línea de producción (lay out). es decir, si diferenciamos por tipo de cambio y solo consideramos los más complejos como son el Justo a Tiempo y el Control Estadístico del Proceso, esos porcentajes disminuyen apreciablemente, no pasando del 20% de los establecimientos e incluso este tipo de cambio organizacional ha tendido a estancarse o a disminuir con el tiempo.

Cuadro No. 9: Cambios en la organización del trabajo en la manufactura

Indicador de cambio organizacional	1994			1998			2001		
	G	M	P	G	M	P	G	M	P
Porcentaje de establecimientos que realizaron cambios en la organización del trabajo	64.1	53.0	37.1	96	89.6	81.5	95.4	95.2	82.1
Porcentaje de establecimientos que realizaron cambios modernos y complejos en la organización del trabajo (Justo a Tiempo y Control Estadístico del Proceso)	17.7	15.6	15.5	10.2	12.8	14.0	19.0	4.9	12.6

Fuente: INEGI (1994, 1998, 2001) ENESTYC

En síntesis, la reestructuración organizacional se extendió más en la década de los noventa que la tecnológica dura, pero solo en una minoría se dieron cambios más complejos, siendo

Pequeño	22.2	31.2	45.2
---------	------	------	------

Alto: automatizado computarizado; medio: automatizado no computarizado; bajo: maquinizado no automatizado y herramental

los más simples como el lay out o los círculos de calidad los más extendidos (De la Garza, 2006).

En cuanto a las relaciones laborales, hay que destacar que la reestructuración de los noventa y lo que va de este siglo no se significó por la desindicalización en la manufactura formal, el porcentaje de establecimientos con sindicatos es muy elevada en este sector, en los grandes establecimientos se mantienen entre 1992 y el 2001 casi el 90% sindicalizados, los medianos han disminuido del 84% en el primer año a 78.2% en el último, y los pequeños han disminuido también del 66% al 51.7% en ese período. En cuanto al porcentaje de trabajadores sindicalizados, estos disminuyeron un poco en los establecimiento grandes entre 1998 y 2001, al pasar de 68.2% al 65.1%, los medianos permanecieron sin cambio y los pequeños aumentaron.. Es decir, la manufactura formal en México es un sector sindicalizado en cuanto a presencia de sindicatos en la mayoría de los establecimientos, asimismo son sindicalizados la mayor parte de sus trabajadores. Se ha demostrado en otras investigaciones la ganancia salarial por pertenecer a un sindicato (Esquinca, 2006). También hay una ganancia en estabilidad en el empleo, el porcentaje de trabajadores de planta en la manufactura es muy elevado y se sostuvo así entre 1998 y el 2001. En los establecimientos grandes en el 2001 el 94.9% del personal ocupado era de planta y en los pequeños el 94.9% (Cuadro No. 10).

Cuadro No. 10: Cambios en las relaciones laborales en la manufactura

Indicador	1992			1998			2001		
	G	M	P	G	M	P	G	M	P
Porcentaje de establecimientos manufactureros con sindicato	87.1	84.0	66.0	90.1	79.9	42.7	89.7	78.2	51.7
Porcentaje de trabajadores manufactureros sindicalizados	ND	ND	ND	68.2	56.4	34.9	65.6	56.2	40.8
Porcentaje de trabajadores de planta	86.5	86.2	89.1	87.1	86.2	90.0	94.9	95.1	94.9

Fuente: INEGI (1992, 1998, 2001) ENESTYC

Durante el actual quinquenio, en la manufactura la jornada laboral no se ha modificado, la más frecuente se encuentra entre 40 y 48 horas por semana, el porcentaje de trabajadores de

la manufactura que ganan menos de 5 salarios mínimos disminuyó pero muy poco, al quedar en el 2004 en 80.7%% de los trabajadores asalariados en el sector; el porcentaje de trabajadores que no tienen prestaciones es minoría aunque importante (42% en el 2000 y 41.6% en el 2004); en el sector los trabajadores sin contrato escrito son una minoría, 29.1% en el 2000.

Es decir, hay un predominio en la manufactura del trabajo estructurado, medido por sindicalización, estabilidad en el empleo, contrato escrito, existencia de prestaciones, asociado a la alta sindicalización, sin embargo, esa alta sindicalización no ha evitado que la mayor parte de los trabajadores asalariados sean pobres.

Cuadro No. 11: Otros indicadores de relaciones laborales en la manufactura

Rubro	2000	2004
Jornada laboral más frecuente	40 a 48 horas	40 a 48 horas
Salario promedio	83.9% gana menos de 5 salarios mínimos	80.7% ganan menos de 5 salarios mínimos
Sin prestaciones	42% de los trabajadores asalariados	41.6% de los trabajadores asalariados
Sin contrato de trabajo escrito	29.1%	

Fuente: INEGI (2000, 2004) Encuesta Nacional de Empleo

En cuanto al perfil de la mano de obra en la manufactura, hubo en los noventa una trayectoria hacia la feminización que se ha frenado con la crisis actual, manteniéndose en el 2001 casi el porcentaje de hombres que 10 años atrás; el nivel educativo con menos de seis años de estudio se ha mantenido también en un nivel de 35.2% de los trabajadores en el 2001; también el perfil de una mano de obra casi en su mitad con poca antigüedad en la empresa, menos de tres años, situación que no ha cambiado en 10 años; mano de obra joven entre 20 y 30 años; hombres cabeza de familia en su gran mayoría; a la vez que un predominio de obreros no calificados, que entre 1992 y 2001 disminuyó apenas del 66.6% al 63.2% del total (Cuadro No. 12).

Es decir, la manufactura se caracteriza por una mano de obra en general poco calificada, joven, de poca antigüedad en la empresa, masculina, jefe de hogar y sus características han vuelto en el actual sexenio a los niveles de inicios de los noventa.

Cuadro No. 12 :Características de la Fuerza de trabajo en la manufactura

	1992	1998	2001
Porcentaje de hombres	71.1	62.4	72.1
Trabajadores con menos o igual a seis años de estudio	32.8	42.7	35.2
Porcentaje de trabajadores con menos de tres años de antigüedad en la empresa	46.4	50.9	47.5
Porcentaje de obreros no calificados	66.6		63.2
Estrato de edad más frecuente de trabajadores manufactureros	20-34	20-34	
Estado civil predominante en hombres	Jefe de hogar	Jefe de hogar	

Fuente: INEGI (1992, 1998, 2001) Encuesta Nacional de Trabajadores Manufactureros

Un análisis reciente con una metodología igual para la maquila de exportación de México (De la Garza (coord.), 2005) mostró que las configuraciones sociotécnicas 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 No. 13: Configuraciones sociotécnicas de los establecimientos maquiladores en México (2004)

PERFIL	PORCENTAJE
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, E. (coord.) (2005) Modelos de Producción en la Maquila de Exportación en México. México, D.F.: UAM-Plaza y Valdés.

Para la manufactura en general y analizadas las configuraciones sociotécnicas por dimensiones podríamos concluir que:

- a). Una minoría tiene tecnología elevada
- b). Una mayoría han hecho cambios sencillos de organización del trabajo
- c). La mayoría están sindicalizadas y con protecciones en contratos, prestaciones jornada y estabilidad en el empleo, aunque con bajos salarios
- d). 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 estos no representaron mucho en el total de las remuneraciones (De la Garza, 2006c), la flexibilidad avanzó mas al nivel de los contratos colectivos de trabajo en lo funcional permitiendo la movilidad interna, la polivalancia, el ascenso por capacidad. Algo de lo más significativo es la no diferencia de fondo entre la operación de la gran empresa con las de otros tamaños. Así como en la maquila es probable que haya en la manufactura tres o cuatro configuraciones sociotécnicas dominantes, la primera puede corresponder a las empresas macro con tecnologías elevadas, con extensión de nuevas formas de organización del trabajo y mano de obra calificada; la segunda puede ser el toyotismo precario, caracterizado por tecnología media o baja, nuevas formas de organización del trabajo, flexibilidad media o baja y calificación media o baja; la tercera la persistencia del taylorismo fordismo, con tecnología media o baja, flexibilidad media o baja, media o baja calificación y organización fordista, sin olvidar en las micro y una parte de las pequeñas configuraciones tradicionales. En cuanto a la forma principal que en casi todos ha adquirido la reestructuración productiva esta ha seguido la vía de toyotismo, pero un toyotismo a la

mexicana: con bajos salarios en general, baja calificación, flexibilidad funcional, alta rotación externa de personal. Excepto el primer perfil, los otros dos corresponden a los que predominan en la maquila, sin embargo, para una parte de la manufactura no maquiladora con los dos perfiles mencionados se podría hablar de una maquilización de esta, en cuanto a producir de una manera semejante que dicho sector (De la Garza, 2006).

### **3. Los límites del Toyotismo precario y la restauración corporativa**

El concepto de límite de un Modelo Productivo se empezó a utilizar desde finales de los setenta, referidos al Taylorismo Fordismo, aunque en esa época no se le denominaba modelo de producción propiamente dicho sino forma de organización del trabajo o bien régimen de acumulación. Los límites del taylorismo fordismo como forma de organización del trabajo se referían a no impulsar la insistencia en sus principios para el incremento de la productividad (Castillo, 1991). 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, la no necesidad de mano de obra calificada. Esta forma de organización que permitió elevar la productividad desde principios del siglo XX, primero en los Estados Unidos y luego en otros países, habría llegado a su límite en torno de la gran crisis capitalista de segunda mitad de los 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 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 llamaba intensificación del trabajo, que no era 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 mas 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.

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 (Boyer y Saillard, 1988) (Saillard, 1998). Sin embargo, las teorías de crisis del taylorismo fordismo no dejaban de ser tipos ideales con relación a situaciones muy diversas de implantación de estas formas de organización en el mundo: primero, no en todos los países se vivió un período 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, 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 Estado, con abundante mano de obra dispuesta a aceptar un empleo por bajas remuneraciones y gran desgaste de su fuerza de trabajo (Amin, 1994) (Kochan, Lansburry y Duffie, 1997).

De cualquier forma, de manera sistemática en los inicios de los ochenta las nuevas doctrinas gerenciales, una parte de la academia y de los gobiernos y organismos internacionales plantearon como salida a la crisis de productividad de los setenta la implantación del Toyotismo con sus principios: 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 (Boyer, 1988). 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 esto las formas y los resultados de su aplicación pueden diferir (Anfossi, 1968). Se olvidaba que el éxito de Japón a partir de la década del 50 y en especial durante la crisis de los 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, y, finalmente una seguridad social en las firmas grandes dependiente de la empresa y no del Estado (Kumazawua, 1996).

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 bajas.
- 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 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 sobre todo 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 desempear 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, 1990)(De la Garza, 1993). El Toyotismo precario se combinó con la flexibilización de los contratos colectivos de trabajo a partir de la segunda mitad de los ochenta (ACLAN, 1977)(ACLAN, 1988<sup>a</sup>). 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 (Middlebrook y Quintero, 1998).

El Toyotismo precario se extendió con cierto éxito durante la década del noventa, especialmente en el sector estrella del modelo neoliberal en México, el manufacturero, pero al 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 los Estado Unidos, bajó la demanda de productos manufacturados mexicanos, se articuló con la propia recesión en México y la nueva competencia en las inversiones extranjeras directas de países como China, especialmente en el área de las manufacturas. Esta crisis no se dio sin un contexto nacional que le ayudó: la extensión del Toyotismo precario en la maquila y, a la vez, la maquilización de una parte de las manufacturas no maquiladoras, es decir, la extensión de los modelos productivos 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; y, finalmente la falta de una política industrial de fomento, que supliera desventajas por un tiempo de aquellos sometidos adentro y afuera del país a la competencia internacional (Dombois y Pries, 1998).

Es decir, la crisis económica en México de los primeros años de este siglo, tiene en su centro no el sector financiero como en la anterior crisis, sino el aparato productivo, especialmente el eje del modelo que ha sido el manufacturero. Esta crisis a la fecha 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 (Schuldt, 1998). 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 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 estos límites (Boyer y Yamada, 2000). Los límites sociales también pueden imaginarse: especialmente 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 (Maurice, 1999). 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 ya presente en el mismo Japón.

A la crisis del Toyotismo en México han contribuido también, como aspectos específicos: la contraposición entre crisis en la Economía, especialmente en la Manufactura en los primeros años de este siglo y aumentos salariales reales en este sector como parte de la política laboral del actual gobierno, que contribuyeron a convertir al crisis de productividad en una de rentabilidad, sobre todo manifiesta en la maquila de exportación. Tampoco esos aumentos reales lograron recuperar el poder adquisitivo en la manufactura de inicios de los noventa, ni podrían llevar a la conclusión que el actual gobierno propició el tránsito hacia una vía alta del desarrollo, porque no contó con un política industrial acorde con esa meta y porque prefirió la restauración de la relación corporativa tradicional.

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 el año 2000 mostró que las raíces del corporativismo sobre todo 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 en la presidencia de la república 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 con protección al monopolio sobre 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. Solo las macro corporaciones, como las 500 más grandes de México, que no formaban en general parte del Toyotismo precario pero si habían introducido desde los noventas nuevas formas de organización del trabajo, parecieran reconocer algunos de los límites mencionados e iniciado otra reestructuración basada más en tecnología dura y la informatización de su administración y del propio proceso productivo recientemente. 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, 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.

## **BIBLIOGRAFIA**

ACLAN (1997a) Los Mercados de Trabajo en América del Norte. Dallas: ACLAN.

ACLAN (1998a) Los Mercados de Trabajo en América del Norte. Un Análisis Comparativo. Dallas: ACLAN.

Aglietta, M. (1984) Crisis y Regulación del Capitalismo. México: Siglo XXI.

Amin, A. (1994) Postfordism. Oxford: Blackwell.

Anfossi, A. (1968) “Principi Impliciti nella Teoria Classica del Scientific Management”, Quaderni di Sociologia, V. 1, No. 2.

Berggren, Ch. (1994) “Lean Production – The End of History?”, Work, Employment and Society, 7, 2.

Boyer R., Saillard Y. (dir.) (1998) Teoría de la regulación: estado de los conocimientos, (Buenos Aires: Trabajo y Sociedad/PIETTE-CONICET/Eudeba/CBC) 1996-1997-1998 Vol. 3.

Boyer, R. (1988) La Flexibilización del Trabajo en Europa. Madrid: Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social

Boyer, R. (1989) "A la Ricerca di Alternative al Fordismo", Stato e Mercato, 24.

Boyer, R. y T. Yamada (2000) Japanese Capitalism in Crisis. London: Routledge.

Boyer, Robert ( 1989) La teoría de la regulación. Un análisis crítico, (Buenos Aires: Ed. Area de Estudios e Investigaciones Laborales de la SECYT, CEIL/CONICET, CREDAL/CNRS, Humanitas, Bs. As).

Bronstein, A. (1997) "Reforma Laboral en América Latina: entre garantismo y flexibilidad", Revista Internacional del Trabajo, 116, 1.

Castillo, J.J. (coord.) (1991) Las Nuevas Formas de Organización del Trabajo. Madrid: Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social.

Cook, María Lorena (1999) "Trends in research on latin american labor and industrial relations" in Latin American Research Review (University of New México: Albuquerque) Vol.34,No.1.

De la Garza, E. (1990) "Reconversión Industrial y Cambios en el Patrón de Relaciones Laborales en México", en Arturo Anguiano (Coord.), La Modernización de México. México: UAMX.

De la Garza, E. (1992) "La Polarización del Aparato Productivo en México", El Cotidiano, No. 46, México, UAMA, marzo-abril

De la Garza, E. (1993) "La Reestructuración del Corporativismo en México", en The Politics of Economic Restructuring in Mexico. La Jolla: UC-La Jolla.

De la Garza, E. (1993a) Reestructuración Productiva y Respuesta Sindical en México. México: Instituto de Investigaciones Económica, UNAM

De la Garza, E. (1998) Modelos de Industrialización en México. México: UAM-I.

De la Garza, E. (2000) La Formación Socioeconómica Neoliberal. México: UAM

De la Garza, E. (2001) "El Concepto de Configuración y la Epistemología Crítica", Revista Mexicana de Sociología, 1, Enero-Marzo.

De la Garza, E. y A. Bouzas (1998) Contratación Colectiva y Flexibilidad del Trabajo en México. México: IIEc-UNAM

De la Garza, Enrique (1999) “Epistemología de las Teorías sobre Modelos de Producción”, en Los Retos Teóricos de los Estudios del Trabajo hacia el Siglo XXI. Buenos Aires: CLACSO.

De la Garza, E. (coord.)(2005) Modelos de Producción en la Maquila de Exportación. México, D.F.: UAM-Plaza y Valdés.

De la Garza, E. (coord.) (2006) Los Bonos de Productividad en México. México, D. F.: STyPS.

De la Garza, E. (2006) Empresas y trabajadores en México a Inicios del Siglo XXI. México, D.F.: Fondo de Cultura Económica (en prensa)

De la Garza, Enrique (coord.) (2006) Teorías Sociales y los Estudios del Trabajo, nuevos enfoques. Madrid: UAM-Anthropos (en prensa)

Esquinca, M. (2006) “Afilación Sindical y Premio Salarial en México” en De la Garza, E. y C. Salas (coord.) La Situación del Trabajo en México, 2006. México, D.F.: UAM-Plaza y Valdés.

De la Garza, Enrique, J.L. Torres y Carlos Salas (2000) “Modelos de Organización y Flexibilidad del Trabajo en la Manufactura Mexicana”. STyPS: Informe de Investigación.

Dombois, Rainer y Pries, Ludger (1998) “Un huracán devastador o un choque catalizador? Globalización y Relaciones Industriales en Brasil, Colombia y México” en Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo (Sao Paulo) Año 4, No.8.

Dussel, E. (1997) La Economía de la Polarización. México: Editorial Jus.

Freyssenet, M. (1995) “La Production Flexible, une Alternative a la Production de Masse et a la Production au Plus Just?”, Sociologie du Travail, 3.

Freyssenet, M. y Ch Boyer (2000) Modelos de Producción. Buenos Aires: Humanitas

Gonzalez Anaya, Jose (1999) Labor Market Flexibility in 13 Latin American Countries and the United States. Washington: World Bank Latin American and Caribbean Studies.

Kochan, T., R. Lansbury y J.P. Duffie (1997) After Lean Production. Ithaca: ILR Press.

Kumazawua, M. (1996) Portraits of Japanese Workplace. Colorado: Westview Press.

Maurice, M. (1999) Les Mutations du Modele Japonais da l'Entrepise. Paris: La Documentation Francaise.

Middlebrook, K. y C. Quintero (1998) "Las Juntas de Conciliación y Arbitraje en México: Registro Sindical y Solución de Conflictos en los Noventa" Estudios Sociológicos, XVI, 47, mayo-agosto.

Novick, M. y M.A. Gallart (1997) Competitividad, Redes Productivas y Competencias Laborales. Montevideo: OIT.

Ozaki, M. (1999) Negotiating Flexibility. Geneve: ILO.

Piore, M. (1988) La Segunda Ruptura Industrial. Madrid: Alianza Universidad.

Pollert, A. (1989) "L'enterprise Flexible: réalité ou obsession?", Sociologie du Travail, 1

Pruijt, H.D. (1997) Job Design and Technology, Taylorism vs. Antitaylorism. London: Routledge.

Rankin, T. (1990) New Forms of Work Organization. Toronto: University of Toronto Press.

Robert, Saillard, Yves (dir.) (1998) Teoría de la regulación: estado de los conocimientos (Buenos Aires: Trabajo y Sociedad/PIETTE-CONICET/Eudeba/CBC), Vol. 3.

Ruiz Durán, C. y E. Dussel (1999) Dinámica Regional y Competitividad Industrial. México, D.F.: UNAM

Saillard, Yves (dir.) (1998) Teoría de la regulación: estado de los conocimientos (Buenos Aires: Trabajo y Sociedad/PIETTE-CONICET/Eudeba/CBC), Vol. 3.

Schuldt, J., et.al. (1998) La Crisis Asiática: lecciones para América Latina. Caracas: ILDIS

Simonazzi, A. y P. Villa (1999) "Flexibility and Growth", International Review of Applied Economics, 13, 3, Sept.

Villavicencio, D. (2000) “Economía y Sociología, historia reciente de una relación conflictiva”, en Enrique de la garza (coord..) Tratado latinoamericano de Sociología del Trabajo. México, D.F.: Fondo de Cultura Económica.

## **II. El Cambio en las Relaciones de Trabajo**

El segundo eje de la problemática laboral en lo que va del sexenio está conformado por los cambios en las relaciones de trabajo. En este sentido estamos entendiendo por relaciones de trabajo a las que se dan entre el capital y el trabajo dentro o fuera del proceso de trabajo, en el mercado de trabajo, en la reproducción de los trabajadores, en las instituciones laborales y de seguridad social, en las relaciones sindicales y de estos con los partidos y en especial las de carácter corporativo. El ángulo de análisis de las relaciones de trabajo no es la eficiencia, la productividad o la competitividad sino la regulación de estas que implica tanto la negociación como el conflicto.

En términos generales, los cambios en las relaciones de trabajo han tenido cambios desiguales en el actual régimen con respecto de los dos anteriores, los contratos colectivos de las grandes empresas ya se habían flexibilizado desde la década anterior, a veces desde los ochenta, de tal manera que este nivel no ha sido característico de los primeros años de este siglo, sí lo ha sido el intento más concreto de reformar la ley laboral a través del proyecto elaborado en la Mesa Central de Decisión, conformada por representantes del corporativismo sindical y de las cámaras empresariales convocados por la Secretaría del Trabajo. En el plano de las relaciones sindicales dos fenómenos marcan el período, primero, el intento de restaurar la relación corporativa con los sindicatos por parte de un gobierno que no es del PRI y, segundo, las dos escisiones mayores dentro del antes llamado sindicalismo oficial, la confluencia entre los sindicatos independientes (UNT y Frente Sindical Mexicano) con los disidentes del Congreso del Trabajo (Coalición de Sindicatos Nacionales y Confederaciones del Congreso del Trabajo) y la nueva central de la burocracia (Federación Democrática de Sindicatos de Servidores Públicos).

### **1. La flexibilización de las relaciones laborales a partir de los Contratos Colectivos y los Convenios de Productividad**



En México, hacia finales del año del 2005, la mayor parte de la población ocupada se encontraba laborando en los servicios y el comercio

Cuadro No. 1 : Distribución de la población ocupada por sector (dic. 2005)

Sector	Porcentaje
Agropecuario	14.6
Construcción	8.02
Manufacturas	16.45
Comercio	19.92
Servicios	39.27
Otros	8.7
No especificado	0.86

Fuente: INEGI (2005) Encuesta Nacional de Empleo

Aunque los destinatarios de las relaciones de trabajo codificadas han sido tradicionalmente los asalariados, estos se han mantenido en alrededor del 30% en la industria en el sexenio actual, pero la mayoría están ocupados en los servicios con más del 45% del total de asalariados porcentaje que se han mantenido constante en este gobierno.

Cuadro No.2 : Distribución de la población asalariada por sector

Año	Industria	Comercio	Servicios
1993	30.5	14.0	46.5
2000	32.3	13.3	44.6
2001	31.7	13.8	45.1
2002	30.3	14.0	46.2
2003	30.2	14.3	46.6
2004	30.5	14.6	46.3

Fuente: INEGI (2004) ENE

A pesar de los agoreros que proclamaban el fin del trabajo, en particular del asalariado, en el total de la población ocupada a partir de 1993 el porcentaje de asalariados en la población total ocupada ha aumentado (aunque se mantiene estancada en este sexenio en alrededor del 60%), en cambio, en contra de pronósticos apresurados, el porcentaje de la población ocupada que trabaja por su cuenta disminuyó entre 1993 y el 2005.

Cuadro No 3: Distribución porcentual de la población ocupada

Año	Asalariados	Por cuenta propia	Sin pago
1993	55.1	26.7	13.9
2000	63.1	23.5	9.1
2001	62.8	24.1	8.7
2002	62.3	24.3	9.1
2003	62.4	25.0	8.5
2004	62.5	24.8	8.4

Fuente: INEGI (2004) ENE

Una suerte diversa han tenido las tasas de sindicalización, medida con respecto de la PEA, esta disminuyó entre 1992 y el 2002 al pasar del 13.6% al 10%. En cuanto a los sindicalizados en la industria con respecto del total de asalariados de más de 14 años (edad que marca la Ley como límite para formar parte de un sindicato) entre 1992 y el 2002 la disminución fue muy grave al pasar del 22.1% en el primer año al 11.6% en el último. En el actual sexenio se detuvo el declive de la tasa de sindicalización con respecto de la PEA no así en la industria, resultado de la decadencia de este sector en la Economía y en el empleo.

Cuadro No. 4: Tasa de sindicalización

Año	Sindicalizados/PEA	Sindicalizados industria/asalariados industria (más 14 años)
1992	13.6	22.1
2000	9.8	15.0
2002	10.0	11.6

Fuente: Esquinca, M.T. (2006) “Afiliación Sindical y Premio Salarial” en E. De la Garza y C. Salas, La Situación del Trabajo en México, 2006. México, D.F.: UAM-IET-Plaza y Valdés.

Lo anterior se refleja en los trabajadores cubiertos por las revisiones de salarios y contractuales que han disminuido ligeramente al pasar de 11.7% en el 2000 al 11% del total de asalariados en el 2004.

Al mismo tiempo, el porcentaje de contratos colectivos controlada por los sindicatos pertenecientes al Congreso del Trabajo han disminuido un poco, al pasar del 85.4% en el 2000 al 81.5% en el 2005, a la inversa los contratos en manos de sindicatos independientes (que incluyen tanto de oposición al gobierno como los llamados blancos) se han doblado, posiblemente aumentado sobre todo los de los sindicatos blancos.

Cuadro No. 5: Porcentaje de contratos de jurisdicción federal por tipo de sindicalismo

Año	Congreso del Trabajo	Independientes	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	22.6	4.1

Fuente: STPS (2005) Estadísticas Laborales

Cuadro No. 6: Revisiones salariales y contractuales, federales más locales

Año	No. de revisiones	No. Trabajadores	Porcentaje de la población asalariada que revisa
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	

Fuente: STPS

En cuanto a los incrementos salariales y en remuneraciones totales promedio al personal ocupado, tenemos que el salario mínimo real, entre el año 2000 y el 2005 ha crecido 4.3%, incremento insuficiente para recuperar el nivel de 1993, entre 1993 y el 2005 la caída del salario mínimo real fue del 33.3%. En cuanto al salario promedio sujeto a negociaciones contractuales de carácter federal, que supuestamente serían las mejores del país, este ha crecido en términos reales entre el 2000 y el 2005 en un 4.1%, nuevamente insuficiente para recuperara la pérdida a partir desde 1993 que es de 20.9%; en cuanto a las remuneraciones medias por persona en la manufactura entre el 2000 y el 2005 han crecido en términos reales 6.0%, pero con un máximo en el 2004, de cualquier forma, con respecto de 1993 la perdida real de estas remuneraciones ya es solo del 4.2%.

Cuadro No. 7: Incrementos salariales y en remuneraciones medias (pesos diarios de 1993)

Año	Salario mínimo general	Salario contractual en ramas federales	Remuneraciones medias Industria manufacturera
1990	58.81	100.24	333.52
1993	50.22	100.87	354.48
2000	37.59	76.74	320.36
2001	38.6	78.71	341.06
2002	38.24	79.29	347.72
2003	38.34	79.43	352.29
2004	37.50	79.01	352.79
2005	39.20	79.88	339.66

Fuente: STPS (2005) Estadísticas Laborales

Desde 1994 el gobierno federal impulso la firma de convenios por productividad que incluyeran bonos, forma parte del repertorio de flexibilización del trabajo, en este caso de flexibilización salarial, es decir, poner una parte del ingreso de los trabajadores en función de su desempeño y evitar que todo el ingreso sea fijo según categoría en los tabuladores. La pregunta es que tanto en la actual administración han contribuido a esa recuperación relativa de los salarios y las remuneraciones los bonos por productividad. Primero hay que investigar cual es la extensión de los convenios de productividad. Del total de revisiones salariales o contractuales en el 2000, solamente 7.8% incluyeron bonos o estímulos, en el 2005 bajaron al 6.2% amparando a 414 210 trabajadores en el 2000 y bajando a 394 296 en el 2005 . De 1994 año en que se iniciaron masivamente estas negociaciones han pasado por tres etapas, la primera fue la inicial cuando crecieron rápidamente el número de convenios de productividad y trabajadores involucrados, luego una caída en los dos rubros durante el gobierno de Zedillo y un crecimiento con estancamiento en el actual gobierno en número de convenio y disminución en el número de trabajadores involucrados, sin llegar al nivel de 1994 y 1995 en los dos casos.

Cuadro No. 8: Revisiones contractuales y salariales que incluyen bonos o estímulos

Año	Nacional		Federal		Local	
	Revisiones	Obreros	Revisiones	Obreros	Revisiones	Obreros
1994	2 629	1 203 071	1 505	1 126 555	1 124	76 516
1995	4 351	621 920	1 913	527 915	2 438	94 005
1996	2 870	273 655	832	216 550	2 038	57 105
1997	2 089	280 197	859	252 555	1 230	27 642
1998	2 700	314 099	1 044	282 916	1 656	31 183
1999	2699	314 788	932	274849	1767	39 939
2000	3 092	414 210	1183	365 504	1909	48 706
2001	3 308	377 631	880	304 346	2012	40 641
2002	3 335	377 631	872	318 562	2 463	59 069
2003	3 371	395 306	897	337 646	2474	57 690
2004	3 076	420 404	1020	376 691	2056	43 713

2005	2 726	394 296	839	355 246	1887	39 050
------	-------	---------	-----	---------	------	--------

Fuente: STPS (2001) Estadísticas Laborales.

Sin embargo, los convenios de productividad siguen arrastrando el pecado original de haber sido inducidos por el gobierno en su mayoría a las empresas y en el 2005 el 52.6% de estos no incluían metas de productividad o solo consideraban puntualidad y asistencia.

Esta situación, de no creencia en las bondades del modelo de bonos por una parte importante de las empresas ha provocado que el monto de los mismos haya sido muy bajo en el gobierno de Zedillo

Cuadro No 9: Porcentaje de convenios de productividad sin metas o solamente de puntualidad y asistencia.

Año	Porcentaje del total de convenios de productividad
2000	54.4
2001	53.9
2002	49.9
2003	52.0
2004	43.4
2005	52.6

Fuente: STPS (2005) Estadísticas Laborales

Cuadro No. 10: Incrementos salariales obtenidos en revisiones de jurisdicción federal (Porcentajes de incrementos anuales)

Año	Aumento directo al tabulador	Por ajuste	Por productividad	En prestaciones	Por retabulación
1996	21	0.6	0.4	1.3	0.0
1997	19.5	0.05	1.2	2.1	0.09
1998	17.7	0.05	1.2	1.5	0.08
1999	16.5	0.03	1.0	1.6	0.1

2000	12.4	0.04	1.8	0	0.1
2001	9.1	0.05	1.6	0	0.06
2002	5.8	0.01	1.9	---	0.01
2003	4.7	0.004	2.0	--	0.004
2004	4.1	0.003	2.5	---	0.03
2005	4.4	0.0	3.4	--	0.1

Fuente: STPS (2001) Estadísticas Laborales

En el actual gobierno, a partir del 2000, aparece una política salarial diferente del sexenio anterior: los aumentos salariales directos al tabulador son progresivamente menores a partir del 2001, en cambio aumentan los montos de los bonos por productividad, a cambio desaparecen en las empresas sujetas a convenios de productividad los aumentos en prestaciones. Es decir, pareciera haber una política dirigida al sector minoritario (1.5% del total de asalariados del país están sujetos a convenios de productividad) que está sujeto a convenios por productividad de lograr la recuperación de las remuneraciones reales vía bonos por productividad, aunque la suma de incremento directo al tabulador más bono se ha estancado a partir del año 2002, además de que los bonos por productividad no repercuten en montos de las prestaciones ni en las pensiones y jubilaciones.

Cuadro No. 11: Aumento salarial directo al tabulador más bono por productividad

Año	
2000	14.2
2001	10.7
2002	7.7
2003	6.7
2004	6.6
2005	7.8

Fuente: Elaboración propia a partir de STPS (2005) Estadísticas Laborales

Los cambios hacia la flexibilidad de los contratos colectivos de trabajo en México se iniciaron en la década del ochenta. La primera generación de cambios se concentró en la flexibilidad funcional ( De la Garza y Bouzas, 1998) (dentro del proceso de trabajo, polivalencia, movilidad interna, ascenso según capacidad), la limitación de la rigidez en el sector formal de la Economía en lo numérico (capacidad de la empresa para emplear a despedir mano de obra según las necesidades cotidianas de la producción) solo avanzó en los grandes contratos en aquellas cláusulas que añadían restricciones o imponían cargas extras a lo que señala la Ley a la indemnización por despido, pero lo fundamental en los causales de despido justificado, y las indemnizaciones en este caso, así como los procedimientos en las demandas no cambiaron porque se encuentran contenidos en la Ley Federal del Trabajo o la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y estas no han cambiado (De la garza y Bouzas, 1999). El predominio de la rigidez en cuanto a estabilidad en el empleo del sector formal queda demostrado en cifras tan elevadas como el 90% de la mano de obra con contrato definitivo en la manufactura (la ENE proporciona cifras menores, 71% de los asalariados en la manufactura con contrato escrito, de cualquier manera cifra muy elevada)\*. En cuanto a la flexibilidad salarial, mencionábamos que la novedad en el actual sexenio ha sido impulsar en un sector pequeño sujeto a convenios de productividad una mayor flexibilidad salarial, al crecer la importancia de los bonos con respecto de los aumentos anuales en salarios tabulados, aunque en el conjunto de las relaciones de trabajo son pocos los trabajadores cubiertos y menos aún aquellos en los que los convenios forman parte de una visión integral de cambio organizacional de la empresa.

Por otra parte, indicadores de precariedad laboral vinculados a la regulación de las relaciones de trabajo han seguido muy elevados en el actual gobierno, pero sin mostrar un mayor deterioro. Es el caso del porcentaje de trabajadores sin contrato escrito que se ha estabilizado en alrededor del 44% de los asalariados. Lo mismo los trabajadores asalariados sin prestaciones, que aumentaron unos tres puntos porcentuales a partir del 2000, o los que tienen prestaciones de salud que decayeron un poco en esos años, así como los que trabajan

---

\* A principios del 2006 pareciera haber un cambio de tendencia en este predominio del empleo formal estable, en el primer trimestre del 2006 el Banco de México reporta que 65% de los nuevos empleos formales (inscritos en el seguro social) son eventuales, incluyendo los creados en la industria manufacturera, aunque el número de trabajadores manufactureros registrados en el IMSS en marzo del 2006 es todavía 585 000 menor al de Octubre del 2000.



en micronegocios que sostienen el porcentaje del 25%. En pocas palabras, durante el actual gobierno no ha mejorado la precariedad en relaciones de trabajo, aunque tampoco se han deteriorado de manera importante, manteniendo niveles elevados la población asalariada que no tiene contrato escrito y no cuenta con prestaciones de salud.

Cuadro No.12: Porcentaje de trabajadores asalariados sin contrato escrito y prestaciones

Año	Sin contrato escrito	Sin prestaciones	Con prestaciones de salud	Asalariados en micronegocios no agropecuarios
1993	45.3 (1995)	36.9		
2000	42.6	38.7	60.9	23.7
2001	43.8	39.5	60.1	24.5
2002	44.5	41.2	58.3	25.6
2003	44.5	41.5	58.1	26.2
2004	44.5	41.6	57.9	25.6

Fuente: INEGI (2004) ENE

Según Salas (2006), durante el gobierno de Fox se han creado nuevos empleos, de estos 54% fueron asalariados y 43% por cuenta propia, pero entre 2000 y 2004 el 62% de estos empleos no tuvieron prestaciones y el 49% fueron sin contrato escrito, el 72% estaban ubicados en microunidades ( de los asalariados el 54% se crearon en microunidades), es decir, la mayor parte fueron empleos precarios.

Un indicador muy socorrido de formalidad y relativa no precariedad es la afiliación al IMSS. Considerando que el otro gran Instituto de Seguridad Social, el ISSSTE, casi no ha variado su composición, por Ley todos los otros asalariados tendrían que estar afiliados al IMSS, con pequeñas excepciones como las fuerzas armadas. Entre el 2000 y el 2004 los asegurados permanentes y eventuales en el IMSS (excluyendo estudiantes, con seguro facultativo y voluntario) disminuyeron en 67 410 puestos (0.53%); la población total ocupada incrementó los puestos de trabajo en ese período en 2 803 908; los asalariados en el periodo crecieron en 1 516 487 puestos, lo que da un déficit de asegurados asalariados de

1 583 897, considerando las pérdidas de asegurados netas. Es decir, el comportamiento de la Economía y el agotamiento del modelo maquilador manufacturero se ha traducido en este sexenio en la insuficiente creación de empleos formales, sin suponer que la mayoría de estos afiliados al IMSS se encuentran en óptimas condiciones salariales, tomando en cuenta que el salario mínimo es insuficiente para el sostenimiento de una familia de trabajadores.

## **2. El proyecto de Ley Laboral**

En Agosto del 2001, recién iniciado el actual gobierno, la Secretaría del Trabajo convocó a las organizaciones patronales y sindicales a una Mesa Central de Decisión que elaboraría un proyecto de Ley Laboral. La UNT, inicialmente convocada a la Mesa, se deslindó finalmente de dicho proyecto y elaboró con el PRD otro diferente. Ambos proyectos fueron presentados formalmente a la cámara de diputados a finales del 2002. A partir de entonces ha habido muchos intentos de llevar el primero a votación en el pleno de la Cámara para su aprobación, pero incidentes políticos diversos, ajenos al contenido de la Reforma, han impedido que el PAN y el PRI, que coinciden en los términos de dicha reforma, llegasen al acuerdo final para su aprobación.

El marco conceptual elaborado por la STPS para el arranque de la Mesa Central de Decisión y que culminó en el proyecto del Congreso del Trabajo y el Consejo Coordinador Empresarial auspiciado por el ministerio del Trabajo, es una mezcla de reconocimiento de los retos de la Globalización para las empresas, en cuanto a ser más competitivas, y un núcleo duro de la *Doctrina Social* de la Iglesia católica referida al trabajo. En esta medida, se puntualiza que la Globalización y la revolución tecnológica presionan al establecimiento de Nuevas Formas de Organización del Trabajo, implican además una mayor competencia, la extensión de los servicios y del trabajo basado en el conocimiento. De esta lectura por demás elemental, esquemática y poco crítica de lo que sucede globalmente en las economías y Modelos de Producción en el mundo, se pasa a que las nuevas formas de organización implican el derecho a ser escuchados los trabajadores y a colaborar en las soluciones de la producción; es decir, se introduce en este momento lo más esquemático de la doctrina gerencial de la *Calidad Total*. De este punto se salta a la necesidad de reforma

de la Ley, se supone que para ser más competitivos hay que establecer nuevas formas participativas de producir.

A continuación se añade que la reforma debe ser por consenso, incluyente y, además, que el mercado no debe decidir sino someterse al Derecho, la función del Derecho sería proteger la libertad y la dignidad humanas. En este punto aparece una parte de la doctrina católica, el ser humano es por esencia digno y de libre albedrío, merece el máximo respeto, hay derechos inherentes a la persona, entre otros los derechos al trabajo y dentro del trabajo. Es decir, no se plantea que el derecho laboral deba someterse al mercado, pero tampoco al Estado. Los derechos laborales parecieran una suerte de derechos naturales, por ser el hombre producto divino y tener una alma inmortal. Como todos los hombres son iguales frente a Dios, sean empresarios u obreros, el trabajo debe ser medio de solidaridad y amor entre dichos hombres.

Este parece ser el principio fundamental: la igualdad en esencia entre los hombres, que se merecen respeto y amor, en particular en el trabajo.

El principio central de la esencia divina del hombre impone tareas al derecho de garantizar que obreros y patrones se comporten de acuerdo con su esencia. En México sería necesaria una legislación nueva, “revolucionaria”, que siguiera principios diferentes de la de 1930. Esto es una legislación no basada en el concepto de lucha de clases, que se opone a la esencia humana igual y, por lo tanto, se debe negar que los obreros y patrones sean enemigos por naturaleza; por el contrario, los dos se necesitan para que exista la empresa. Aunque ambos son iguales en esencia se plantea un *realismo económico*, es decir, que la empresa necesita utilidades para subsistir, aunque la ganancia no debiera ser prioritaria sobre la persona humana. En esta medida, es la Ley y no el mercado la que debe buscar el equilibrio entre el *realismo económico* de la empresa y los derechos inalienables de la persona humana: entre la necesidad de la empresa de eliminar rigideces, de ser más flexible y los derechos laborales y la estabilidad en el empleo. Se trataría de tener relaciones laborales flexibles pero sin basar la competitividad de las empresas en los bajos salarios sino en una nueva cultura laboral y empresarial, en un nuevo modelo de gestión de la empresa y de la mano de obra.

En síntesis, los principios normativos centrales son:

1. El trabajo debe ser considerado como expresión de la dignidad humana

2. La igualdad esencial de todos los seres humanos
3. La libertad de trabajo y asociación en las relaciones laborales
4. El trabajo como realización del ser humano
5. El Trabajo no debe ser visto como mercancía
6. La persona debe estar por encima de los intereses de grupo
7. La empresa como unidad de convivencia y de vida que debe ser conservada
8. La estabilidad en el empleo
9. Autonomía, libertad y democracia sindical (elecciones directas y secretas de dirigentes)
10. El derecho laboral debe ser tutelar del más débil
11. Reivindicación de los derechos de huelga y de Contratación Colectiva, y la posibilidad de la renuncia de derechos (flexibilidad laboral con *responsabilidad social*)

Al respecto podemos hacer los siguientes comentarios:

- 1). Hay un claro cambio de concepciones en términos de principios de derecho laboral entre los propuestos para la Ley Laboral del siglo XXI y aquellos de la ley de 1930, también con los de corte Neoliberal.

El punto de partida es la persona humana con una esencia que iguala a todos los hombres, en particular a obreros y patrones. La Ley de 1930 partía de la desigualdad no sólo en términos de recursos sino de intereses entre el capital y el trabajo. Se trata de una concepción que viene del marxismo, aunque suavizado en el derecho mexicano por la idea de la Justicia Social. La justicia social implicaba en la concepción mexicana que había derechos de los cuales los trabajadores habían sido despojados por la dictadura porfirista (mito de un pasado que tampoco fue mejor), de tal forma que se trataba de un concepto restitutivo. Esta restitución de derechos o justicia social se lograría en los marcos de los gobiernos de la Revolución Mexicana, no por la vía de una nueva revolución, esta ya había acontecido en 1910. Los derechos laborales, incluyendo el concepto de salario, serían por tanto no los que fijase el mercado, ni los derivados de una esencia humana inmutable, sino los construidos históricamente por el pueblo con sus luchas. En particular el concepto de salario era el *remunerador* de reminiscencia marxista, es decir no el que se fija por la libre oferta y demanda de mano de obra sino el necesario para satisfacer las necesidades del trabajador y de su familia. Por su parte, la concepción Neoliberal implicó una revisión profunda de estos principios, el concepto de justicia social desapareció en la medida en que

los salarios, el empleo y las condiciones de trabajo serían aquellas que se fijasen de manera espontánea por el mercado, de tal forma que no habría condiciones injustas en si mismas sino aquellas que fija el mercado neutralmente, excepto si los hombres crearan leyes que violentaran a la oferta y la demanda.

2). La concepción a vencer es el concepto de lucha de clases. Pero, la forma de combatir la idea de que obreros y patronos no tienen los mismos intereses no es por la vía de ser simples factores de la producción que se pagan de manera neutral de acuerdo con la productividad del trabajo y del capital como en los Neoliberales. Esto sería ver al trabajo como simple costo o precio. La neutralidad de intereses no viene del mercado sino de la esencia humana (divina) que iguala a obreros y a patronos. De esta manera no habría una razón estructural para la diferencia de intereses, si esta se da es puramente circunstancial, porque alguno de los dos no se comportó de acuerdo con su esencia (libre albedrío). Acorde con dicha esencia deberían de amarse y ser la empresa un terreno para la solidaridad y la concordia.

Aunque las concepciones Neoliberal y Católica de derecha tienen raíces doctrinarias diferentes, de hecho surgieron simultáneamente en las últimas décadas del siglo XIX y tuvieron como enemigo común al Marxismo. Cada una con sus diferentes fundamentos trató de neutralizar a la relación laboral, los neoliberales dejándola a las fuerzas ciegas del mercado, los católicos a la esencia humana inmutable. Se trataba y aun se trata de enseñar a los trabajadores que sus contradicciones con el capital se resuelven por la vía del dialogo amoroso, como seres humanos poseedores de la misma esencia.

3). Pero, para los católicos el libre albedrío también permite que los hombres se dejen tentar por el mal; para los neoliberales los factores de la producción pueden tomar decisiones irracionales. Es decir, puede haber alteraciones a la esencia y al mercado. La primera sería la justificación de la existencia de un derecho laboral, si los hombres se dejan tentar y pecan, para frenarlos se construyen leyes laborales acordes con su esencia humana, para reencausarlos por la buena senda. El derecho debe fijar normas, para que no haya confusión entre lo bueno y lo malo, pero también sanciones, equivalentes a la penitencia del pecador. Lo importante es que ese derecho atienda al concepto de esencia humana y no al de lucha de clases.

4). Sin embargo, las relaciones laborales tienen que atender al “realismo económico. Es decir a que la empresa tiene que obtener utilidades, más aun en un contexto de Globalización, aunque se trataría de compaginarlo con el concepto de esencia humana. Es en esta línea realista de la empresa donde se añaden los principios de la Calidad Total, es decir, la necesaria flexibilidad laboral y una nueva cultura laboral y gerencial, todo ello con participación e involucramiento de los trabajadores.

Estos principios fueron ratificados y formalmente aceptados por la máxima jerarquía del Congreso del Trabajo y de los patronos presentes en la Mesa Central de Decisión que elaboró el proyecto de ley que se presentó a la Cámara de Diputados. Sin duda que había un proyecto no solo de reformar artículos de la Ley sino de cambiar las concepciones del mundo laboral en el sentido mencionado anteriormente. Analizaremos más adelante sí este proyecto ideológico prosperó.

La Ley federal del Trabajo actual tiene aspectos de rigidez y otros de flexibilidad, los flexibles a veces se han convertido en rigideces al nivel de los contratos colectivos de trabajo, como parte de las tradiciones de negociación colectiva en México. Además, no toda rigidez tendría que considerarse como negativa, hay derechos laborales que pueden apuntar a fijar la mano de obra al puesto de trabajo y con esto evitar la rotación voluntaria como en la maquila de exportación que desperdicia saberes acumulados y gastos en capacitación; por otro lado, hay condiciones que desde el punto de vista de protección del ambiente, de la vida y de los derechos humanos no puede la sociedad actual aceptar se flexibilicen en aras de reducir los costos, por ejemplo, el evitar los gastos para evitar la contaminación, o bien los de higiene y seguridad en las empresas.

En todo caso, muchas de las rigideces criticadas por los empresarios en la Ley del Trabajo actual en realidad corresponden a su traducción en los contratos colectivos de trabajo. La Ley del Trabajo actual abre un abanico muy amplio de formas de contratación, no reducidas al contrato por tiempo indeterminado, como son por obra o por tiempo determinado. Aunque los artículos 46 y 47 de la Ley no contemplan como causas de rescisión del contrato de trabajo las variaciones en la producción, el 439 abre la posibilidad de reducción de personal por implantarse maquinaria o procedimientos de trabajo nuevos.

En cuanto al ascenso de categoría en el escalafón, el artículo 154 da preferencia a la antigüedad, pero solo en igualdad de condiciones de capacidad, el ascenso será de la categoría inferior a la superior y corresponderá al más apto y antiguo. El artículo 24 considera que las condiciones de trabajo deberán contener los servicios que el trabajador debe prestar, pero no ha sido un obstáculo para que empresas establezcan la polivalencia y la movilidad interna. El salario, para la Ley (art. 83) podrá ser por obra, comisión, precio alzado, o cualquier otra forma, es decir, legalmente es posible incluso el salario por hora. Finalmente, la Ley no contempla la participación de los sindicatos en las decisiones de la producción, del cambio tecnológico u organizacional. El hecho es que la flexibilidad en los contratos colectivos de trabajo avanzó mucho desde la década del ochenta y la Ley actual no ha sido un obstáculo importante en este proceso.

Sin embargo, pareciera que la estrategia empresarial relativa a los cambios legislativos laborales implica la promulgación de una Ley flexible de carácter preventivo, que de confianza a los inversionistas, principalmente a los extranjeros, más allá de que las grandes empresas ya hayan conseguido ya condiciones adecuadas de flexibilidad.

Así, el proyecto de ley laboral presentado por la Mesa central de Decisión a través de los diputados obreros del PRI a la cámara respectiva tiene como componentes principales los de flexibilidad del trabajo, pero también las restricciones a la libertad de asociación, de contratación y de huelga. En cuanto a la flexibilidad del trabajo abarca aunque de manera desigual las tres dimensiones de aquella. En flexibilidad numérica –ajuste del número de trabajadores a las condiciones del mercado del producto – establece los contratos con período de prueba durante 30 días sin responsabilidad para el patrón en cuanto a indemnización por despido y los contratos de capacitación hasta por tres meses. En la flexibilidad funcional o dentro del proceso productivos se plantea la posibilidad de jornadas discontinuas, la ampliación pactada de tareas, y de cambiar los días de descanso contenidos en los contratos, así como la flexibilización de la jornada que, sin rebasar el total de horas semanales o mensuales, pueda ajustarse diariamente en función de las necesidades de la producción (banco de horas). También se establece como criterio principal para el ascenso en el escalafón al desempeño y la capacitación. En flexibilidad salarial es más pobre que en la numérica y funcional, no hay compromisos explícitos de compartir las ganancias de productividad a través de bonos. A lo sumo se propone la ampliación de las comisiones de

capacitación al tema de la productividad, pero en este ámbito las comisiones solo propondrán a las gerencias posibles cambios en maquinaria, organización del trabajo y relaciones laborales, pero no hay mención específica alguna al reparto de los beneficios.

El proyecto mencionado adiciona y detalla muchos los requisitos para celebrar un contrato colectivo de trabajo: se requiere de la firma de todos los miembros del sindicato, de las constancias emitidas por el registro de asociaciones a la directiva del sindicato, de sus estatutos en los que se especifique que dentro de su radio de acción está la empresa con la que se quiere firmar contrato, así como el padrón de agremiados. Otro tanto sucede con el procedimiento para emplazar a huelga por firma de contrato colectivo: constancia certificada del registro del sindicato, que en sus estatutos se especifique que en su radio de acción esta la empresa, la relación firmada por todos los trabajadores afiliados al sindicato, la certificación por parte de la autoridad que dichos trabajadores forman parte del sindicato; cuando haya un juicio por titularidad del contrato colectivo no se aceptará otra demanda similar en tanto no se resuelva; y se establece el voto secreto certificado por la STPS para el estallamiento de la huelga.

Es decir, en este proyecto se sintetiza demandas históricas de los empresarios en cuanto a reforma flexible de la ley, aunque no se llegó a proponer el pago por hora, las prestaciones en función con la capacidad financiera de la empresa o la eliminación de salarios caídos. En cambio, se dejaron de lado la eliminación de las cláusulas de exclusión, la prohibición de afiliar sindicatos a partidos, la penalización a los dirigentes sindicales que no proporcionen los estatutos del sindicato y el contrato colectivo a los trabajadores, el voto secreto y directo para elegir dirigentes, y un nuevo instituto de registro de contratos y sindicatos con información abierta a quienes tengan interés jurídico, aunque las últimas tres cuestiones aparecían en el penúltimo borrador del proyecto de ley y se eliminaron en el momento de entregarlo a la cámara de diputados. En otras palabras, el proyecto proporciona flexibilidad laboral a las empresas, impone requisitos adicionales a la titularidad de contratos, a la firma de estos y a la huelga y no modifica la situación actual para el registro de sindicatos.

Por su parte, el proyecto presentado por la UNT y el PRD, parte de una concepción funcionalista e institucionalista de las relaciones industriales y plantea la necesidad de un pacto social entre trabajadores, empresarios y Estado, implícito en la experiencia de



negociación entre el sindicato de telefonistas y Telmex.\* Este proyecto se centra en los aspectos procesales relacionados con la libertad de asociación, de contratación colectiva y de huelga. Al respecto conserva la cláusula de exclusión por ingreso al trabajo pero no por separación, establece el voto secreto y directo para elegir dirigentes sindicales, y el registro nacional de sindicatos y contratos colectivos, la posibilidad de celebrar contratos colectivos por rama y cadena productiva, crea una nueva institución (Instituto Nacional de Salarios, Empleo y Productividad), el salario mínimo lo fija la cámara de diputados, así como el reparto de utilidades, propone semana de 40 horas y un solo salario mínimo nacional. En el tema de productividad, el desarrollo, como en el primer proyecto, también es limitado, aunque adopta el concepto de productividad ampliada contenido en el contrato colectivo del sindicato con Telmex, supone la formación de comisiones mixtas de productividad y capacitación, encargadas de diagnosticar, elaborar programas, evaluarlos, y proponer el reparto de las ganancias por incremento en la productividad.

En síntesis, el aspecto central del proyecto de Ley impulsado por el Congreso del Trabajo y las organizaciones empresariales es la flexibilidad del trabajo a través de:

- 1). Contratos a prueba por 30 días
- 2). Contratos de capacitación
- 3). Contratos por tiempo indeterminado discontinuos
- 4). La Polivalencia
- 5). Jornada semanal flexible
- 6). Días de descanso flexibles
- 7). Eliminación del escalafón ciego
- 8). Comisión de capacitación y productividad

Las primeras tres propuestas se refieren a la flexibilidad numérica, impactan la estabilidad en el puesto de trabajo; las 5 restantes a la funcional (uso de la mano de obra dentro del

---

\* En un texto reciente de crítica a la reforma de la investigadora Graciela Bensunsan (2003) reafirma esta visión funcionalista de las relaciones industriales y de la globalización, al considerar que el proyecto mencionado es condenable porque no servirá ni tan siquiera al Neoliberalismo y a la globalización porque la autora supone, funcionalista y esquemáticamente, que la eficiencia productiva y la competitividad en las economías abiertas sólo se pueden conseguir con sindicatos participativos, democráticos y buenos repartos de la ganancia. La experiencia internacional muestra que esta competitividad, dependiendo del contexto puede lograrse por vías muy diversas, incluso las de bajos salarios y con corporativismo (Boyer y Frayssenet, 2000)

proceso productivo); sobre la salarial, poner el salario en función de productividad y calidad o desempeño, no se consideran en el proyecto de Ley compromisos concretos.

Sin embargo, nadie ha calculado el monto de los beneficios de las tres primeras para las empresas y en la investigación laboral internacional no está plenamente probado que la máxima productividad se alcanza con la máxima flexibilidad, puede jugar en contra de esta correlación la inseguridad del trabajador que no se siente parte de la empresa ni dispuesto a poner su iniciativa al servicio real de la producción o de la compañía (Addison y Hirsch, 1989; Clarke, 1980; Hartz, 1982; Monsley y Thompson, 1990; Metclaf, 1993; Rosenberg, 1988; Sylos Labini, 1972), no basta con que se demuestre un teorema abstracto al respecto, que normalmente tiene supuesto que no se cumplan en la realidad, como sería la ausencia de instituciones reguladoras de lo laboral. Sigue discutiéndose las relaciones entre regulaciones y flexibilidad, puesto que en nuestros países buena parte del mercado laboral está fuera de las regulaciones legales; el impacto de la desregulación y la flexibilidad en el crecimiento del producto y del empleo; la diferencia entre desregulación del mercado de trabajo y flexibilidad en el proceso de trabajo (Weller, 2000). Además, en América Latina aunque en la normatividad hay altos niveles de protección del trabajo, existe un sector no estructurado y muy poco regulado inmenso, y las violaciones a las normas laborales son frecuentes (Heckman y Pagés, 2002). La OCDE (1999) ha señalado como se ha sobrevalorado la importancia de la flexibilidad externa (mercado de trabajo) sobre la interna (funcional), así como la aparente paradoja en algunos países entre regulaciones altas y bajo desempleo. Los trabajadores que más probablemente pueden hacer valer sus derechos son los que cuentan con contratos colectivos y por lo tanto con sindicatos, por otro lado, los contratos pueden añadir protecciones laborales a las que establece la ley del trabajo.

### **3. El Cambio en las Relaciones Sindicales**

El Corporativismo Mexicano conformado en la década de los treinta, con sus antecedentes en la CROM de los años veinte, combinó la representación de intereses de los trabajadores con la intermediación y subordinación de estos frente al Estado y las empresas. Cuando hubo representación y en las diversas formas de intermediación, en

general no se dio a través de formas democráticas de selección de las dirigencias y de toma de decisiones. Se trató mas bien de un Corporativismo Autoritario subordinado al Estado.

Pero el Corporativismo mexicano también fue una forma de gobernabilidad extraconstitucional, paralelo al Parlamento y a la lógica ciudadana. Para que esta gobernabilidad funcionase no bastó que el Estado apoyase el monopolio de la representación de los sindicatos corporativos a través de medidas legales y extraleales sino se nutrió de un amplio sistema de intercambios con las bases obreras a cambio del orden laboral, el apoyo a las políticas gubernamentales en lo económico, político y social y el voto por el PRI. Estos intercambios se estratificaron según la importancia política y gremial de las organizaciones obreras, en la cúspide estaban los grandes sindicatos nacionales de industria, especialmente de las empresas paraestatales, seguidas de las privadas grandes, a continuación los sindicatos de los trabajadores del Estado y en la cola los de las empresas medianas y pequeñas. En condiciones muy diferentes siempre estuvieron los trabajadores no organizados de los microestablecimientos, autoempleados y los que trabajan en la familia. Estos intercambios incluyeron salarios y prestaciones económicas a la alza hasta 1976, extensión de la seguridad social y favores diferenciados para los trabajadores en los lugares de trabajo. Para los líderes implicaron puestos de elección popular y en los gobiernos en diferentes niveles, tráfico de influencias y las posibilidades de hacer negocios diversos, legales e ilegales, utilizando amplias redes de relaciones y sobre todo por formar parte de la elite del poder, junto a funcionarios partidarios, gubernamentales y empresarios.

Pero el Corporativismo Mexicano no fue solamente forma de representación parcial, piramidal y autoritario de intereses, forma de gobernabilidad y de control de los trabajadores, y sistema de intercambios sino también parte del circuito keynesiano a la mexicana entre Estado Social y Modelo Económico de Substitución de Importaciones. Desde los años cincuenta, el estrato alto de la clase obrera se convirtió en pieza importante para compaginar oferta manufacturera dirigida al mercado interno y demanda de productos de consumo industriales (De la Garza, 1988). Es decir, el circuito keynesiano entre oferta y demanda se trataba en parte de cerrar por la inducción de esta última a través de llevar los salarios de la capa alta de los trabajadores hacia la alza, así como por el gasto del Estado en inversión productiva, gasto corriente de la administración pública y el social.

La crisis del Estado Social Autoritario la hemos tratado con detalle en otros momentos (De la Garza, 1988) y hemos discutido también acerca de la crisis del Corporativismo Mexicano (De la Garza, 1994). Dos factores consideramos que han contribuido a la crisis estructural del Corporativismo Mexicano desde los años ochenta y con toda claridad en estos momentos: por un lado, la transformación del Estado hacia el Neoliberalismo (De la Garza, 2000), el Estado Neoliberal no trata ya de inducir el crecimiento de la demanda agregada a través de su gasto ni llevando los salarios a la alza, sino que esta se deja a las libres fuerzas del mercado. Al dejar de inducir la demanda, el Estado Neoliberal afectó a algunas de las formas principales de los intercambios que permitían la reproducción del Corporativismo: el Estado deja de ser el medio para conseguir, como parte de la gran negociación política, los aumentos salariales y las prestaciones a la alza y se maneja el salario como variable de ajuste para controlar la inflación; la decadencia de la seguridad social y su privatización subterránea de los servicios de salud, de pensiones, así como la focalización del gasto social hacia la extrema pobreza que poco toca a los trabajadores asalariados, especialmente de los gremios importantes políticamente; las privatizaciones directas que, excepto en el caso de Telmex, se han traducido en recortes de personal, disminución de prestaciones y prerrogativas para los sindicatos y flexibilizaciones unilaterales de los contratos colectivos de trabajo. Es decir, el Neoliberalismo para la relación Corporativa ha significado una crisis de Intercambios, pero sin irrupciones importantes de sus bases.

En el año 2000 con la derrota del PRI y la llegada al poder de un partido anticorporativo hizo suponer a una parte de los analistas que las relaciones corporativas entre los sindicatos y el Estado sufrirían cambios. Sin embargo, tanto la CTM como la UNT compitieron en felicitar al candidato triunfante y prestarse a dialogar con el mismo. La CTM prometió al nuevo gobierno impulsar el Acuerdo por una Nueva Cultura Laboral con orden, paz y armonía. El sindicato de petroleros reconoció también el triunfo y pidió respeto a las relaciones laborales en Pemex y que la empresa no fuera privatizada; el de Mineros reconoció por igual el triunfo del PAN y pidió respeto a la autonomía de los sindicatos; otro tanto hizo la FSTSE. La UNT no sólo felicitó al candidato triunfador sino que pidió el fin del corporativismo y enarbó sus propuestas de negociación de la productividad y alianza con las empresas. Detrás de este panorama estaban las ideas del nuevo presidente

durante la campaña: acabar con el corporativismo, favorecer la democracia sindical, no al populismo ni al neoliberalismo, mejorar las condiciones laborales, respeto a los derechos de los trabajadores, mejorar la capacitación para el trabajo, repartir los frutos de la productividad.

Para el gobierno de Fox se abrían varias alternativas: primera, el favorecer la libertad sindical tal como postuló en el discurso, para esto podría emprender una campaña en contra de los contratos de protección y en contra de los apoyos estatales al corporativismo que pudiera llevarse hacia una reforma democrática de la Ley laboral; segunda, más moderada que la primera pero que apuntase hacia un respeto a la legalidad vigente con funcionarios honestos en las Juntas de Conciliación y en el registro de Asociaciones; tercera, no hacer grandes cambios, considerando la experiencia del PAN en los Estados en los que tienen gobernadores como Baja California Norte, en donde han entrado en un *modus vivendi* con las centrales oficiales, sin favorecer a independientes ni a blancos, jugando entre las centrales y utilizando los resortes legales y extralegales para conformar una suerte de restauración corporativa no partidaria cuyo único interés es satisfacer al máximo a los inversionistas.

Para los sindicatos del Congreso del Trabajo, a su vez, se abrían varias opciones, la primera era la de seguir a la cola del PRI apoyando sus campañas electorales y parlamentarias, esperando nuevas elecciones; la segunda entrara en negociación con el nuevo gobierno. Por parte de la UNT al parecer sólo existe la opción ya emprendida, la de mostrarse como la base de un nuevo sindicalismo responsable ante la economía y las empresas, interesado en la productividad, democrático, propositivo. Su estrategia se mueve por un lado en volverse polo de atracción de sindicatos del Congreso del Trabajo y por el otro en el centro de un nuevo pacto social basado en la productividad, la legalidad y la democracia.

Por su parte los grandes empresarios que controlan a la mayoría de las organizaciones patronales pudieron emprender una crítica al corporativismo por su corrupción, escasa representatividad y poco interés en la productividad; o bien presionar al gobierno para que nada cambiara, excepto la flexibilidad al nivel de la Ley laboral.

A cinco años de distancia podemos concluir que las relaciones sindicales, que en su mayoría siguen en manos de sindicatos corporativos, han tenido dos cambios importantes: la restauración parcial de las relaciones corporativas entre sindicatos y Estado y la escisión

de las dos grandes organizaciones corporativas sindicales, la FSTSE y el Congreso del Trabajo y el acercamiento de los disidentes con el sindicalismo de la UNT y del Frente Sindical Mexicano que encabeza el SME..

En los primeros tres años de gobierno la UNT pasó a la oposición, luego de deslindarse del proyecto de Ley Laboral del CT-CCE y presentar el suyo propio con el PRD. Por su parte el SME consolidó otro foco sindical y social en el Frente Sindical Mexicano. Pero ninguno de los dos focos independientes lograron prosperar mayormente en esos tres años, la UNT, despreciada por el gobierno actual como interlocutor no creció prácticamente en afiliados, el FSM se enfrascó en luchas declarativas muy concentradas en la defensa de la fuente de trabajo de los electricistas. En cambio, el Congreso del Trabajo estableció buenas relaciones con el gobierno federal, apoyando el diálogo entre los factores de la producción impulsado por la Secretaría del Trabajo, el proyecto de Ley Laboral, los aumentos salariales anuales como en los tiempos de los gobiernos prisitas y la paz laboral.

Durante el sexenio de Fox la huelga no fue un medio muy socorrido para solventar los conflictos obrero patronales, de inicios de los noventa a los primeros años de este siglo las huelgas decayeron casi a un tercio y se estabilizaron en este nivel.; otro tanto sucedió con los conflictos colectivos sin emplazamiento a huelga, en cambio los conflictos individuales solo en jurisdicción local aumentaron en un 37.5% en el quinquenio actual. Los datos anteriores muestran que las preocupaciones empresariales por poner obstáculos legales a las huelgas a través del proyecto de Legislación comentado más arriba no obedecen a la actividad huelguística actual, sino que tienen un carácter preventivo frente al predominio de trabajos precarios en el país. Los primeros cinco años del gobierno actual no se caracterizaron por un incremento en la conflictividad laboral colectiva, para esto el sistema corporativo mostró su eficiencia.

Cuadro No. 13: Número de huelgas estalladas y conflictos colectivos de jurisdicción federal (A) y local (B)

Año	No. De huelgas A+B	No. de conflictos colectivos sin emplazamiento (A+B)

1993	155+474=629	940 + 2210=3150
2000	26 + 147=173	315 + 1070=1385
2001	35 + 219=254	344 + 1368=1712
2002	45 + 213=258	278 + 1249=1527
2003	44 + 202=246	330 + 1363=1693
2004	38	307
2005	50	314

Fuente: STPS (2005) Estadísticas Laborales.

El corporativismo en México demostró con su restauración en el gobierno actual que más que de partido es de Estado, y al frente del Estado en México se encuentra todavía la presidencia de la república, en esta medida, las direcciones sindicales entraron en negociaciones no muy diferentes a las de la era prisita, intercambiar paz laboral por protecciones estatales al monopolio de la representación corporativa, erradicando liderazgos u organizaciones alternativos. Además, la red de relaciones corporativas no solo implica las de las cúpulas del mayor poder, sino niveles medio y bajo, es decir en los niveles de entidad federativa, rama o bien el de la empresa. Estas redes de complicidad en las que el eje central es también la paz y el control laboral a cambio del monopolio de la representación más prebendas para los dirigentes, no cambiaron en el actual régimen. Anteriormente, en estados como Baja California y Chihuahua se había demostrado que era posible la convivencia y los acuerdos entre sindicatos del PRI con gobiernos estatales del PAN, porque en el plano laboral defienden intereses semejantes. Esta tupida red de compromisos, confianzas, lealtades e intereses es lo que mantiene vivo al corporativismo. Por esto hemos hablado de una restauración de la relación corporativa sindical sin el PRI en el actual gobierno.

Pero la restauración corporativa, en la que con mayor habilidad política podía haber participado la UNT, al menos así fue la intención al llamarla a la Mesa Central de Decisión, sufrió una primera frustración al alejarse la UNT de las coincidencias con la política laboral del gobierno, pasar a la oposición y acercarse al FSM. Pero el asunto se complicó, primero por una diferencia entre líderes que llevó a la fractura de la FSTSE y a formar la Federación

Democrática de Sindicatos de Servidores Públicos, que con la presencia del SNTE agrupa a la mayoría de los burócratas, pasando la FSTSE a ser federación minoritaria. En segundo término la escisión de la cúpula del Congreso del Trabajo en torno de la elección de su presidente, la CROC, la CROM, la COR y otros sindicatos nacionales pasaron a la oposición. A lo anterior se añadió el conflicto del gobierno de Fox con el liderazgo del sindicato minero metalúrgico, que tenía como antecedente las críticas de este al proyecto de Ley laboral, el apoyo a los disidentes del Congreso del Trabajo y que explotó en trono del problema de la mina de cuenca de conchos, en el que el dirigente del sindicato responsabilizó al ministerio del trabajo y a la compañía Minera México del desastre. Como sabemos, el torpe manejo del problema político sindical lo ha escalado otras minas y sobre todo a la siderúrgica Lázaro Cárdenas Las Truchas, con una sección sindical democratizada en este sexenio, que dio una lucha exitosa al margen de la ley el año pasado y que aparece ahora como centro de la resistencia en el sindicato minero. Este proceso de deslegitimación de la política laboral y sindical del gobierno de Fox, más la coyuntura electoral en la que la pérdida del dominio del PAN aparece como una posibilidad real, la torpeza de operadores políticos, ignorantes de tradiciones, culturas de los sindicatos han unido, aunque sea coyunturalmente, fuerzas impensables de hacerlo en otro momento: el Frente Sindical Mexicano, siempre reacio a las acciones conjuntas con los corporativos; UNT, distanciada de los corporativos y en relaciones pero no de confianza con el FSM; la Coalición de Sindicatos nacionales y Confederaciones del Congreso del Trabajo, disidentes del Congreso del Trabajo y de lo que queda de la FSTSE, considerados tan corporativos como estas dos organizaciones; y la Federación Democrática de Sindicatos de Servidores Públicos, escindida de la FSTSE, anatematizada por el FSM, por la UNT, por los líderes sindicales priistas. Nada asegura la continuidad de esta coalición, pero si simboliza dos fracasos del régimen foxista en lo sindical: primero, la ilusión de convertir al sindicalismo corporativo a la doctrina social de la iglesia católica, aunque los dirigentes sindicales que participaron inicialmente en la Mesa Central de Decisión, incluyendo los de la UNT, firmaron su adhesión a los nuevos principios que guiarían en el futuro las relaciones laborales, se trataba de principios ajenos a las tradiciones sindicales mayoritarias en México y a sus prácticas, en esta medida la firma no trascendió la duración de un documento olvidado y aunque Abascal ha insistido en las exhortaciones cristianas, más han despertado sonrisas



que adhesiones. Segundo, la propia restauración corporativa se encuentra en peligro de venirse abajo, por la torpeza política del régimen. Quedan dentro de este endeble pacto la CTM y la débil FSTSE, pero los disidentes son suficientemente numerosos como para poner en peligro la paz laboral eje central del pacto corporativo, el otro eje del pacto la protección del monopolio de la representación el propio gobierno se ha cuidado de ponerlo en cuestión al desconocer a la dirigencia del minero, con los titubeos con respecto de la nueva federación burocrática, con la imposición de la dirigencia del Congreso del Trabajo y, finalmente, en el último suspiro de un régimen que fenece, tratando de apadrinar a una nueva central (Alianza Sindical Mexicana) con sindicatos blancos y una escisión de la CROC, que introducirá una nueva conflictividad con respecto de los sindicatos corporativos tradicionales. Todo esto en un contexto electoral en el que no es seguro el triunfo nuevamente del candidato del PAN.

Las escisiones del corporativismo sindical no son de poca monta, como hemos visto, pero no se trata de una rebelión de las bases con respecto de liderazgos indeseables, sino una rebelión de las cúpulas ante un gobierno incapaz de reconocer las reglas no escritas que el priismo acuñó con tanto celo, mucho menos es el intento gubernamental de acabar con el corporativismo, de hecho se queda con el peor, el de la CTM y de la FSTSE. Sin embargo, la escalada gubernamental, deslegitimada en Cuenca de Conchos y en Las Truchas comienza a transformarse en rebelión de las bases y este es el peligro real, no el de las cúpulas para el sistema corporativo mexicano.

### **Siglas**

CCE: Consejo Coordinador Empresarial, organismo cúpula de las organizaciones empresariales de México.

COR: Confederación de Obreros Revolucionarios, tercera confederación corporativa

CROC: Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos, segunda confederación corporativa

CROM: Confederación Revolucionaria de Obreros Mexicanos, central corporativa más antigua, la tercera en tamaño.

CT: Congreso del Trabajo, organismo cúpula del sindicalismo corporativo mexicano, sus dos organizaciones principales son la CTM y la FSTSE, incluye otras confederaciones como la CROC, la CROM, la COR y sindicatos nacionales de industria como el minero metalúrgico.

CTM: Confederación de Trabajadores de México, principal central corporativa  
ENE: Encuesta Nacional de Empleo (encuesta representativa del empleo elaborada por el INEGI)

FSM: Frente sindical Mexicano, frente de sindicatos independientes y movimientos sociales encabezado por el SME

FSTSE: Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, agrupaba hasta hace dos años a todos los trabajadores sindicalizados de la burocracia, pertenece al Congreso del Trabajo

IMSS: Instituto Mexicano del Seguro Social en el que deberían afiliarse todos los empleados de empresas privadas y públicas

ISSSTE: Instituto de seguridad social de los trabajadores (burocracia) al servicio del Estado

SME: Sindicato Mexicano de Electricistas, sindicato de los electricistas de la zona centro del país de larga tradición democrática

STPS: Secretaría del Trabajo y Previsión Social

UNT: Unión Nacional de Trabajadores (creada en 1997 con disidentes del Congreso del Trabajo y sindicatos independientes)

## **Bibliografía**

Addison, J.T. y B.T. Hirsch (1989) "Union Effects on Productivity, Profits and Growth", *Journal of Labor Economics*, vol 7, No. 1, pp. 72-107

Bensusan, G. (2003) "Alternancia Política y Continuidad Laboral: limitaciones de la propuesta del CCE/T" en Varios autores *Reforma Laboral: análisis crítico del proyecto Abascal de reforma de la Ley federal del Trabajo*. México, D.F.: UNAM-UNT-FAT.

Boyer, R. y M. Freyssenet (2001) *Los Modelos Productivos*. Buenos Aires: Lumen-Humanitas.

Clark, K. (1980) "Unionization and Productivity", *The Quarterly Journal of Economics*, Diciembre.

De la Garza, E. (1988) *Ascenso y Crisis del estado Social Autoritario*. México, D.F.: El Colegio de México.

De la Garza, E. (1994) "El Corporativismo Teoría y Transformación", *Iztapalapa*, Año 14, No. 34, Julio-dic.

De la Garza, E. y A. Bouzas (1998) *Contratación Colectiva y Flexibilidad del Trabajo*. México, D.F.: IIEc-UNAM

De la Garza, E. y A. Bouzas (1999) *Relaciones Laborales en México*: México, D.F.: IIEC-Plaza y Valdés.

De la Garza, E. (2000)(coord.) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México, D.F.: Fondo de Cultura Económica.

Heckman, J. y C. Pagés (2002) "Introduction", en *Law and Employment: lessons for Latin America and Caribbean*. Washington: University of Chicago Press.

Hortz, B. (1982) "Productivity Differences and Industrial Relations Structure", *Labor and Society*, No. 7, pp. 333-54.

Marslen, D. y M. Thompson (1990) "Flexibility Agreements and their Significance in the Increase in Productivity in British Manufacturing since 1980", *Employment and Society*, V. 5, No. 1, Marzo, pp. 17-35.

Metclaf, D. (1993) "Industrial relations and Economic Performance", *British Journal of Industrial relations*, V. 31, No. 2, Junio.

OCDE (1999) *Employment Outlook*. Paris: OCDE.

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, UAMI, México, D.F., 17 de Abril

Sylos Labini, P. (1972) *Trade Unions, Inflation and Productivity*. London: Saxon House/Lexinton Books.

Weller, J. (2000) *Economic Reforms and Employment*. Santiago: CEPAL.