

LA MODERNIZACION DE MEXICO

ARTURO ANGUIANO ■ COORDINADOR

21



UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA-XOCHIMILCO

División de Ciencias Sociales y Humanidades
Departamento de Relaciones Sociales

Universidad Autónoma Metropolitana

Rector General, doctor Gustavo A. Chapela Castañares

Secretario General, doctor Enrique Fernández Fassnacht

Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco

Rector, arquitecto Roberto Eibenschutz Hartman

Secretaria, licenciada Ceasarina Pérez Pría

División de Ciencias Sociales y Humanidades

Directora, doctora Sonia Comboni Salinas

Secretaria Académica, licenciada Iris Santacruz Fabila

Departamento de Relaciones Sociales (Sociología)

Jefe del Departamento, maestro Arturo Anguiano

TALLER EDITORIAL/DRS

Editor responsable, José Carlos Castañeda • Corrección de textos, María Luisa Flores G.; con la colaboración de Gabriela Contreras y Carlos Olvera • Gráficas y asistencia en cómputo, Mario Velasco • Diseño de portada: Gonzalo Becerra • Ilustración: Luis Porter

D.R. © 1990 Universidad Autónoma Metropolitana

Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco

Calzada del Hueso 1100, colonia Villa Quietud, Coyoacán, México 04960 D. F.

ISBN 968-840-796-8

Impreso y hecho en México

Reconversión industrial y cambio en el patrón de relaciones laborales en México

Enrique de la Garza Toledo

Introducción

En los últimos años se ha comentado mucho en los medios de comunicación acerca de la reconversión industrial, así como de la modernización, de la reestructuración productiva y de la flexibilización del trabajo y los contratos colectivos. Todos estos términos tienen puntos en común aunque no signifiquen estrictamente lo mismo.

El término *reconversión industrial* se empezó a utilizar en España hace algunos años y fue adoptado en el sexenio pasado en México por el secretario de Industria y Comercio, después fue parte del discurso del precandidato a la presidencia de la República Alfredo del Mazo, y actualmente se vuelve a utilizar, a veces como sinónimo de modernización y otras de reestructuración productiva.

La reconversión industrial está relacionada con la crisis que vive el capitalismo desde la década anterior. En estas condiciones el capital ha experimentado una serie de cambios tendientes a aumentar la productividad y calidad de sus productos. Pero lo que marca la diferencia en estos momentos entre la reconversión actual y otras innovaciones históricas implantadas por las empresas, es pensarla como una estrategia empresarial en las condiciones actuales de crisis para incrementar la productividad y la calidad de sus productos, eliminando trabas en los procesos productivos y en las relaciones laborales.

¿Cuáles son, desde el punto de vista de los empresarios, estas trabas?

Las relacionadas estrictamente con la tecnología. Es decir los sistemas de máquinas, pueden significar obstáculos para el aumento de la productividad y la calidad: máquinas que provocan muchos desperdicios, o bien que se descomponen frecuentemente, se busca sustituirlas por otras más modernas.

Las formas de organizar el trabajo. Antes de la crisis actual había predominado sobre todo la organización taylorista del trabajo, es decir, aquella que suponía que el trabajo sería más eficiente si había una separación tajante entre las tareas de concepción, planeación y control de la producción (que se dejaba a categorías especiales de trabajadores, a departamentos de ingeniería industrial y en última instancia a la dirección de la empresa) de las que implicaban trabajo físico (que deberían desempeñar los obreros). Además, se consideraba que la mejor forma de organizar el trabajo sería aquella que dividiese las operaciones físicas del obrero en movimientos estandarizados, cronometrados y simplificados al extremo (un ejemplo de esta forma de organización taylorista sería el ensamble de carrocerías en las empresas automotrices no modernizadas). Pero esta organización se enfrentó a varios límites: por un lado, la resistencia física del trabajador (los ritmos de trabajo no podían ser aumentados infinitamente); por el otro, a la resistencia individual y colectiva de los obreros (individual, por ejemplo, los trabajadores para ganar tiempo y evitar la fatiga descomponían las máquinas; colectiva, las luchas por disminuir las cargas de trabajo).

Los límites en la organización del trabajo han conducido a propuestas alternativas como los círculos de control de calidad, que delegan en los trabajadores de base algunas de las decisiones en sus lugares de trabajo acerca de cómo aumentar la productividad y la calidad. Se busca así, comprometer al trabajador con los objetivos de la empresa y hacerle creer que son socios con los mismos intereses que los capitalistas.

Las relaciones laborales. Al menos los sindicatos grandes habían conquistado una serie de cláusulas contractuales (en algunas ocasiones estaban contenidas en convenios departamentales o en reglamentos internos de trabajo) que ponían freno al desgaste de la fuerza de trabajo dentro de los procesos de trabajo, o le permitían al sindicato participar en decisiones relacionadas con la producción. Cláusulas como las siguientes: aquéllas que impiden la movilidad de los trabajadores entre lugares, departamentos y puestos de trabajo; las cláusulas que definen los perfiles de los puestos y que evitan que los trabajadores sean usados en actividades para las que no han sido contratados; las que limitan las cargas de trabajo; las que definen los puestos sindicalizados y los de confianza; las que establecen como factor principal de ascenso entre categorías a la antigüedad y las que obligan a las empresas a informar y pactar con los sindicatos los cambios en las tecnologías y formas de organizar el trabajo.

Este tipo de cláusulas son consideradas ahora por las empresas como "rigideces" y se trata de "flexibilizarlas": libre movilidad de los trabajadores; "compactación de tabuladores" (definición de pocas categorías con funciones amplias);

ampliación de los puestos de confianza; eliminación del "escalafón ciego" (ascenso por antigüedad) y su sustitución por el ascenso por méritos y conocimientos y la eliminación de la obligación de las empresas de pactar con los sindicatos los cambios tecnológicos o de organización. La "flexibilización de las relaciones laborales" se trata incluso de llevarla hasta la modificación de la Ley Federal del Trabajo, como es bien sabido.

Una nueva fuerza de trabajo. En algunas ocasiones las empresas buscan tener trabajadores jóvenes, mujeres, sin experiencia laboral ni sindical. Para ello optan por trasladarse a regiones no conflictivas (por ejemplo la frontera norte); en otros casos quiebran empresas y las reabren con nuevos contratos colectivos "flexibles" y trabajadores no "maleados".

Las costumbres del trabajo. Es bien sabido que ni las máquinas, ni los manuales de puestos, ni los supervisores lograron nunca determinar todos y cada uno de los detalles de cómo trabajar. El trabajo siempre ha implicado cierta iniciativa del trabajador y costumbres de cómo trabajar transmitidas en la práctica de generación en generación. Estas costumbres que determinaban a veces la carga normal de trabajo son atacadas, a veces con círculos de control de calidad, en otros casos buscando "trabajadores no maleados".

En resumen, dentro de la reconversión industrial no sólo habría que considerar los cambios tecnológicos, sino también los de organización del trabajo, de las relaciones laborales e incluso de las costumbres. ¿Hasta qué punto se está conformando un patrón de relaciones laborales alternativo al de la Revolución Mexicana? Es lo que trataremos de analizar en este ensayo.

Una reconversión heterogénea y polarizante

Durante el sexenio de Miguel de la Madrid la economía tuvo un desempeño en general muy negativo. Como se ve del cuadro 1, el crecimiento del PIB a partir de 1982, con excepción de los años 1984 y 1985, fue negativo o irrisorio. En 1981 y 1987 ese crecimiento fue de -1.4 por ciento a precios de 1980.

El PIB manufacturero en esos años tuvo comportamientos semejantes al conjunto de la economía: crecimientos anuales negativos en 1982, 1983 y 1986 y positivos en 1984, 1985 y 1987. El crecimiento de las manufacturas entre 1987 y 1981 fue de -4 por ciento a precios de 1980. Sin embargo, al desglosar por ramas el sector manufacturero los signos negativos generales ya no aparecen tan homogéneos.

Cuadro 1

Crecimiento PIB (precio de 1980)%

1981	8.8
1982	-0.6
1983	-4.0
1984	3.0
1985	3.0
1986	-4.0
1987	0.8

Fuente: Anexo estadístico VI informe presidencial de Miguel de la Madrid.

Cuadro 2

Crecimiento del PIB manufacturero
(precios de 1980)%

1981	6.4
1982	-2.7
1983	-7.8
1984	5.0
1985	6.0
1986	-5.7
1987	1.9

Fuente: Anexo estadístico del VI Informe presidencial de Miguel de la Madrid.

Del cuadro 3 se observa que el periodo entre 1981 y 1983 fue más negativo para las manufacturas que el de 1983-1987, de tal forma que el desempeño de todas estas ramas entre 1981 y 1987 no fue decadente. La única rama manufacturera que tuvo crecimiento positivo en los periodos 1981-1983 y 1981-1987 fue la de productos alimenticios, bebidas y tabacos. Las que tienen crecimiento negativo en las dos fases son las de textiles, prendas de vestir y de cuero, madera, productos metálicos, maquinaria y equipo y otras industrias manufactureras. Otras ramas que a partir de 1983 lograron mejorar su producción fueron las de papel, imprenta y editoriales, sustancias químicas, derivados del petróleo, productos de caucho y plástico y productos minerales no metálicos.

Es decir, la desagregación del producto interno bruto nacional va mostrando impactos diversos de la crisis y, como veremos, de la reconversión industrial.

Cuadro 3

Tasas de crecimiento del PIB (precios de 1980)
en el sector manufacturero

Sector	(1983-1981)	(1987-1981)
Productos alimenticios, bebidas y tabacos	3.3	9.2
Textiles, prendas de vestir y prendas de cuero	-11.0	-16.9
Industrias de la madera y productos de madera	-17.0	9.5
Papel, imprenta, editoriales	-5.2	7.8
Sustancias químicas derivadas del petróleo, productos de caucho y plásticos	-14.3	133.5
Productos minerales no metálicos	nd	5.2
Industrias metálicas básicas	14.7	1.3
Productos metálicos, maquinaria y equipo	-32.5	-26.7
Otras industrias manufactureras	-13.2	-22.8

Fuente: Anexo estadístico del VI Informe presidencial de Miguel de la Madrid.

Han sido muy documentados los efectos de la crisis y reestructuración sobre el empleo. Por lo limitado todavía de la reconversión industrial nos inclinamos a pensar que el desempleo ha sido más por la crisis (reducción de la producción o cierre de empresas) que por la reestructuración. Aunque esta hipótesis tendría que ser analizada por rama, sector, etcétera. También se dan situaciones de reducción en el empleo por introducción de nuevas tecnologías, reorganización del trabajo y organizacional o simple intensificación de las tareas.

El empleo en la industria manufacturera tiene las tasas de crecimiento que se muestran en el cuadro 5. Excepto en alimentos, bebidas y tabaco y la maquila de exportación, entre 1981 y 1987 el crecimiento del empleo fue negativo, en particular en las ramas de productos metálicos, fabricación de productos eléctricos y de vehículos y carrocerías. En cambio al tomar el periodo 1981-1988 estas tendencias se revierten en general, teniéndose tasas positivas de crecimiento del empleo en casi todas las ramas manufactureras. Son especialmente importantes las tasas de crecimiento en productos químicos, textiles, maquinaria, productos eléctricos y construcción y reparación de equipo ferroviario. Esto no significa que la salida a la crisis está a la vuelta de la esquina, a partir del segundo semestre de 1988 es de esperarse una desaceleración de la economía,

Cuadro 4

	Tasa de desocupación abierto en México, D.F. (porcentaje de la PEA)	Índice de asegurados en el IMSS (1981=100)
1981	3.6	100.0
1982	4.1	98.9
1983	5.4	99.3
1984	6.2	107.3
1985	4.4	114.3
1986	5.1	112.3
1987	3.7	123.1
1988*	3.6	121.9

Fuente: Anexo estadístico del VI Informe presidencial de Miguel de la Madrid.
* A mayo de 1988.

como resultado de la disminución de la inversión y el gasto público producto del Pacto de Solidaridad Económica.

No se pretende desconocer que el empleo en el total de la industria manufacturera ha decaído 17.1 por ciento entre 1981 y 1987. En cambio los asegurados permanentes en el IMSS aumentaron en esos años en 28 por ciento.

Dentro de un panorama general de crisis económica y grave desempleo, el crecimiento en producción y empleo en algunas ramas manufactureras se compensa con un deterioro considerable de los ingresos de los asalariados. Del cuadro 7, se observa la evolución de las remuneraciones totales al personal ocupado en la industria manufacturera y la maquila de exportación. En las manufacturas el índice de remuneraciones totales bajó 103.7 en 1981 a 71.5 en 1986, siendo esta caída todavía superior en la maquila.

La evolución del salario mínimo general es todavía más desfavorable. Este pasó de 100.78 pesos por día de 1980 (promedio nacional anual) a 59.98 en 1987, lo que significó una disminución real de 40.5 por ciento.

La productividad en el sector manufacturero ha mejorado relativamente en 1988 con respecto a años como 1983-1984.

La subvaluación del peso y el aumento selectivo de la productividad se ha reflejado en la exportación manufacturera no petrolera ni maquiladora. Mientras la exportación total en dólares aumentó en 6.3 por ciento entre 1987 y 1981 y la petrolera disminuyó en 40.8 por ciento en ese periodo, la manufactura creció en 268.6 por ciento.

Cuadro 5

Crecimiento de la población ocupada en la industria manufacturera (%)

Sector Manufacturero	(1987-1981)	(1988*-1981)
Alimentos, bebidas, tabaco	4.4	14.0
Productos textiles	-19.2	108.7
Madera y papel	-7.5	55.9
Productos químicos	-6.1	132.9
Fabricación de coque y derivados	-8.8	-9.3
Productos minerales no metálicos	-7.9	34.0
Metales básicos	-20.7	-18.9
Productos metálicos	-35.7	48.63
Maquinaria	-28.0	484.9
Fabricación de productos eléctricos	-44.9	106.9
Construcción y reparación de equipo ferroviario	-28.9	116.0
Fabricación de vehículos y carrocerías	-33.9	45.8
Fabricación de productos farmacéuticos	-5.6	2.1
Personal total ocupado en la maquila de exportación	145.9	--

Fuente: Anexo estadístico del VI Informe presidencial de Miguel de la Madrid.
* A mayo de 1988.

Cuadro 6

Empleo
(tasa anual de crecimiento)

	1982	1983	1984	1985	1986	1987
Personal (1) ocupado en la industria manufacturera	-2.4	-11.8	-12.7	-10.7	-14.3	-17.1
Asegurados permanentes en el IMSS (1)	5.5	5.4	11.4	18.8	22.0	28.0

Fuente: Las razones y las cifras, quinto año, op. cit.

(1) Crecimiento porcentual con respecto a 1981.

Es decir, en esta crisis no a toda la industria le ha ido tan mal o igual de mal. Al parecer hay una parte de ella que ha logrado salir adelante, aumentar sus exportaciones y realizar procesos de reconversión que han redundado en un aumento en su productividad. Sin duda que este sector es minoritario en cuanto a un número de empresas no despreciables en cuanto a su importancia en el producto nacional, el empleo y sobre todo en la exportación.

El reporte de la revista *Expansión* para 1987 de las 500 empresas más grandes de México lleva un título muy ilustrativo: "En medio de la crisis las 500 están de fiesta". Y en efecto, esas 500 empresas más grandes en México son el núcleo industrial del país. Sus ventas ascendieron en 1987 a 57.2 billones de pesos, lo que significó un aumento real con respecto a 1986 de 16.5 por ciento. Las manufactureras incluidas en esas 500 representan el 26.1 por ciento del valor bruto de la producción nacional y si se agregan a las manufactureras las extractivas significan el 44 por ciento.

Las 500 emplearon en 1987 a 835,173 trabajadores, 25.9 por ciento más que en 1986. Esto significa el 27.7 por ciento del total del empleo en la industria nacional: el 46 por ciento del personal ocupado en la industria del Distrito Federal; el 42 por ciento en Nuevo León, el 45 por ciento en el Estado de México, el 72 por ciento en Coahuila y el 12 por ciento en Jalisco.

Los activos de estos grandes monopolios crecieron de 1986 a 1987 en 8.7 por ciento real y sus ventas reales que habían caído entre 1983 y 1986 se recuperaron en 1987. Estas son las empresas más productivas (la relación venta/capital contable creció en 7 por ciento y la de ventas/recursos totales en 7.2 por ciento entre 1986-1987).

El giro de estas empresas se mueve entre industria extractiva (petróleo y mineras) y manufacturas (maquinaria, equipo, química, caucho, plásticos, principalmente). Es decir, una parte importante son manufacturas que probablemente han emprendido procesos de reestructuración. También resulta significativo que de esas 500 sólo 45 son paraestatales, 91 trasnacionales y 364 de capital privado nacional. La visión de un modelo exportador de enclave reducido a la nueva división internacional del trabajo fundada en las trasnacionales resulta insuficiente para explicar la dinámica de los tres tipos de capital enunciados. Más todavía, las multinacionales sólo representaron el 19 por ciento de las ventas de las 500 en 1987. Si se toma en cuenta no el número de empresas sino el monto del capital los resultados son mostrados en el cuadro 11.

Las trasnacionales de capital extranjero representan el 27.5 por ciento del capital total de las 500. Aunque no se trata de minimizar la importancia del capital extranjero, que se encuentra presente aunque sea en proporción minori-

Cuadro 7
Indice real de remuneraciones totales al personal ocupado
(sueldos, salarios y prestaciones)
1980 = 100

	Industria manufacturera	maquiladora
1980	100	100
1981	103.7	102.8
1982	102.6	107.5
1983	78.2	67.7
1984	72.7	73.9
1985	75.2	71.9
1986	71.5	60.7

Fuente: *Las razones y las obras*, quinto año, cuadro no. 47, p. 541.

Cuadro 8
Salario mínimo general
(promedio nacional anual en pesos por día de 1980)

1982	100.78
1983	93.3
1984	90.5
1985	86.05
1986	71.37
1987	59.98

Fuente: *Las razones y las obras*, quinto año.

Cuadro 9
Clases manufactureras que aumentaron o disminuyeron productividad en
1981 y mayo de 1988

Porcentaje
de clases industriales
que aumentaron su productividad 50 %

Porcentaje de clases
industriales que las disminuyeron 50 %

Fuente: elaborada a partir de datos del *Anexo estadístico*, op. cit.

Cuadro 10

**Exportaciones totales de mercancías petroleras y manufactureras
(miles de millones de dólares)**

Año	Exp. total mercancías	Exportación petrolera	Exportación manufacturera*
1980	15.12	10.441	2.651
1981	19.420	14.573	2.688
1982	21.230	16.477	3.018
1983	22.312	16.017	4.582
1984	24.196	16.601	5.595
1985	21.664	14.767	4.978
1986	16.031	6.307	7.116
1987	20.656	8.629	9.907

Fuente: Anexo estadístico VI informe presidencial de Miguel de la Madrid.

* Excluye maquila de exportación.

taria respecto del 71.4 por ciento de las 500 empresas más grandes. Estas empresas son las principales exportadoras. En 1987, 317 empresas exportaron el 73.3 por ciento del total nacional, dejando fuera a Pemex que ha decaído sustancialmente su peso en la exportación, el mayor valor correspondió a la industria privada nacional con 3,468.5 millones de dólares en 1987 (44.9 % más que en 1986) contra 1,957.2 millones de dólares de las multinacionales (32.2% más que en 1986).

La exportación privada nacional no se reduce a los productos primarios. Las empresas más exportadoras de este tipo en 1987 fueron: Cobre de México, Mexaaro (alimentos), Bosnor (construcción), Consorcio Manufacturero (maquinaria y equipo eléctrico), Industria del Hierro (maquinaria y equipo eléctrico); Química Parker, Mecánica Falk, Materias primas minerales S. José (minerales no metálicos) y Supermatic (aparatos electro domésticos).

De las multinacionales, la primicia exportadora se la llevaron las automotrices, Xerox y Hewlett Packard. En tanto que las paraestatales más exportadoras en 1987 resultaron Pemex, Mexicana de Aviación, Telmex, AHMSA, Cananea y Tereftalatos Mexicanos (3 de ellos en proceso de privatización).

Es decir, se da un proceso de polarización del aparato económico mayor que en etapas anteriores. Un fortalecimiento del carácter monopólico de la economía, una segmentación entre una minoría de empresas que tienen posibilidades de remontar la crisis, exportar, aumentar la productividad reconvirtiéndose una mayoría sumida en la crisis. La ausencia de un plan nacional de

Cuadro 11

Porcentaje del capital total de las 500 empresas más grandes de México por tipo de propiedad

Capital	porcentaje
privado nacional	40.3
extranjero	35.5
estatal	24.2

Fuente: "En medio de la crisis las 500 están de fiesta", *Expansión*, agosto 17, 1988.

Cuadro 12

Empresas privadas nacionales homogéneas dentro de las 500 más grandes de México*

	1981	1984	1987
Ventas	113,212.6	78,114.4	74,718.9
Capital contable	74,333.9	77,179.8	86,281.8
Capital social	21,635.7	8,473.5	6,111.8
Activo total	138,044.3	143,173.4	154,861.8
Pasivo con entidades del Interior		5,907.7	22,045.1
Pasivo con entidades del exterior		24,134.9	26,968.4
Personal empleado	91,848	35,381	57,291

Base: Índice de precios productor 1980 = 100

* Se seleccionaron 40 con los siguientes criterios:

- Que fueran comparables en los años y,
- De capital privado nacional.

Fuente: elaboración de Concepción Sánchez, con base en la encuesta de la revista *Expansión*.

reconversión real no asegura que el encadenamiento entre empresas grandes, medianas y pequeñas se vaya a dar en forma suficiente para sacar al país homogéneamente de la crisis.

Cuadro 13

**Las empresas medianas y pequeñas más importantes
de México
(1984 y 1987)***

	1984	1987
Ventas	9,416.0	69,894.7
Capital contable	4,815.3	
Capital social	1,158.9	
Activo total	9,139.8	
Pasivo con entidades del Interior	2,219.2	
Pasivo con entidades del Exterior	96.6	
Personal empleado	3,529.0	2,826

Fuente: Elaboración de Concepción Sánchez en base a datos de la revista *Expansión*.
* Sólo se consideraron las que fueron comparables en 1984 y 1987.

Cuadro 14

Los grupos más importantes de México*

	1984	1987
Ventas	1,606,344.2	13,120,546.3
Capital contable	1,227,359.8	15,207,537.6
Capital social	220,262.6	1,211,166.7
Activo social	3,114,364.1	29,606,500
Pasivo con entidades del interior	485,378.6	6,772,122.4
Pasivo con entidades del exterior	1,041,121.4	7,142,844.6
Personal empleado	229,001	286,154

Fuente: elaboración de conceptos en base a datos de la encuesta de la revista *Expansión*.

* Sólo se consideran los grupos comparables en 1984 y 1987.

Cuadro 15

**Comercio Exterior
(millones de dólares)
(preliminares)**

	1986	1987	
Exportaciones totales	16,031.0	20,656.2	: 28.96%
Exportaciones públicas	7,649.5	10,164.3	: 32.9%
Exportaciones privadas	8,381.5	10,491.9	: 25.2%
Importaciones totales	11,432.4	12,222.9	: 6.9
Importaciones públicas	3,343.8	2,780.1	: 16.9
Importaciones privadas	8,088.6	9,442.7	: 16.7

Fuente: *Informe anual 1987*, Banco de México.

Cuadro 16

**Formación bruta de capital fijo por tipo de bienes y comprador en millones
de pesos corrientes, a precios comprador**

	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986
(a) Total	1,106,758	1,616,819	2,248,806	3,136,967	5,287,211	9,075,830	15,399,729
(a') Privada	630,373	875,996	1,252,321	1,961,416	3,341,135	5,977,825	10,226,821
(a'') Pública	476,385	740,823	996,485	1,175,551	1,946,076	3,098,005	5,172,908
(b) Total	185,720	710,406	896,264	1,259,165	2,197,279	4,030,216	7,098,307
(b') Privada	343,966	484,016	649,491	971,432	1,690,218	3,157,567	5,542,880
(b'') Pública	141,754	226,390	246,773	287,733	507,061	872,649	1,555,427

Fuente: Sistema de cuentas nacionales de México 1980-1986, SPP.

Cuadro 17

Indicadores económicos de empresas que cotizan en la Bolsa Mexicana de Valores

(a) Año						
(b) Ventas anuales/activo total						
(c) Pasivo total/capital contable						
(d) Pasivo total/activo total						
(e) Utilidad neta/ventas anuales						
(f) Activo circulante - inventarios/pasivo a corto plazo						
Rama	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)
Alimentos y Bebidas y Tabaco	1981	111.5	85.3	46.0	5.4	53.0
	1982	85.3	197.3	66.4	0.2	44.5
	1983	88.7	111.4	52.7	0.3	81.9
	1984	87.9	113.5	53.2	3.5	99.6
	1985	61.9	38.7	27.9	7.7	93.4
Autopartes	1981	92.8	99.1	49.8	8.6	74.2
	1982	42.5	125.9	55.7	2.5	50.1
	1983	44.7	107.1	51.7	5.0	79.5
	1984	62.4	92.9	48.1	6.1	143.9
	1985	42.7	86.9	46.5	2.8	188.4
Celulosa y papel	1981	72.2	74.6	42.7	14.7	139.7
	1982	42.2	71.6	41.7	3.1	152.7
	1983	48.4	83.0	45.4	4.7	158.1
	1984	49.9	59.4	37.3	3.3	210.3
	1985	32.1	61.4	38.1	2.4	204.8
Cemento y materiales de Construcción	1981	52.5	61.2	38.0	15.9	112.1
	1982	29.1	89.5	47.2	11.9	64.9
	1983	28.5	72.1	41.9	5.6	122.4
	1984	33.3	63.8	39.0	8.7	205.5
	1985	16.5	55.5	35.7	14.7	235.2
Comercio	1981	139.3	67.9	40.5	8.2	129.2
	1982	123.7	98.3	49.6	2.9	104.0
	1983	407.9	64.7	39.3	4.8	150.8
	1984	111.8	55.2	35.6	6.1	166.4
	1985	89.6	64.2	39.1	5.4	175.0
Electrónica	1981	101.1	82.6	45.2	6.8	95.0
	1982	70.0	160.7	61.6	3.5	78.5
	1983	64.6	93.7	48.3	11.6	178.3
	1984	61.6	91.5	47.8	6.7	176.1
	1985	29.0	97.6	49.4	8.0	107.4

Rama	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)
Metalurgia	1981	74.6	90.2	47.4	9.4	103.5
	1982	52.9	105.3	51.3	0.2	70.0
	1983	55.3	95.2	48.8	10.5	67.1
	1984	55.6	86.9	46.5	12.2	201.9
	1985	36.7	87.1	46.6	13.5	188.2
Minería	1981	50.8	98.1	49.5	4.5	93.0
	1982	33.8	163.9	62.1	6.7	71.4
	1983	51.4	238.0	70.4	11.5	96.0
	1984	35.7	140.5	58.4	8.3	106.4
	1985	24.3	132.9	57.1	5.3	159.6
Química	1981	57.7	119.7	54.5	8.6	104.7
	1982	41.2	261.8	72.4	4.5	84.2
	1983	48.9	133.5	57.2	9.3	182.4
	1984	53.4	98.6	49.6	13.0	225.6
	1985	29.2	85.6	46.1	13.3	193.8
Servicios	1981	39.6	78.0	43.3	12.7	107.6
	1982	27.0	167.2	62.6	12.5	92.1
	1983	34.5	119.0	54.3	17.6	135.9
	1984	32.9	90.6	47.5	8.1	139.0
	1985	14.5	91.3	47.7	12.7	110.2
Siderurgia	1981	37.5	91.9	47.9	7.0	128.2
	1982	21.2	133.8	57.2	(11.5)	49.5
	1983	24.7	190.2	65.5	(1.0)	60.1
	1984	38.2	187.2	66.7	(0.1)	106.1
	1985	23.2	173.9	63.5	8.5	102.9
Vestido y textil	1981	116.2	65.0	39.4	13.9	118.4
	1982	88.1	66.7	40.0	12.2	94.5
	1983	79.3	74.6	42.7	6.7	125.5
	1984	81.2	44.4	30.8	12.8	142.6
	1985	31.2	63.4	38.8	11.7	105.4
Varios	1981	125.0	125.9	55.7	7.7	100.3
	1982	82.8	140.0	58.3	3.6	117.8
	1983	70.9	95.0	49.0	2.8	134.2
	1984	66.3	123.7	55.3	(0.2)	189.7
	1985	37.8	127.9	56.1	1.6	150.8

Fuente: Bolsa Mexicana de Valores.

La reconversión industrial en México y sus formas

Partimos de que la reconversión industrial en México y en el mundo no constituye una estrategia única del capital y de los estados, sino que implica un conjunto no homogéneo de reestructuraciones encaminadas a aumentar la productividad y la calidad. Se trata, por tanto, de un proceso de cambio que no tiene hasta ahora una sola direccionalidad, que supone avances y retrocesos, unos experimentos exitosos de las empresas y otros fallidos, y, sobre todo, muchas zonas de incertidumbre, en especial en los problemas de los límites (¿Hasta cuánto conviene automatizar?, ¿qué tanto se puede confiar en las formas de organización participativas?, ¿hasta dónde privatizar?, ¿qué tanto flexibilizar las relaciones laborales?, ¿qué tanto marginar a los sindicatos?).

Como hemos expuesto en trabajos anteriores,¹ la reconversión en México puede ser caracterizada como heterogénea entre ramas, empresas, así como de acuerdo al tamaño de empresa y al tipo de propiedad de las mismas.

Sin duda que los procesos de reconversión se concentran en las grandes empresas, en especial en aquellas 150 en las que descansa el 80 por ciento de la exportación manufacturera no petrolera ni maquiladora. Asimismo, la reestructuración ha impactado principalmente a las empresas trasnacionales en México, ha sido más heterogénea y limitada en las paraestatales y sólo una parte de las grandes empresas de capital privado nacional la ha emprendido. La heterogeneidad de la reconversión implica también la diversidad de formas experimentadas: tecnologías de punta en la Ford de Hermosillo, mayor énfasis en los cambios de organización del trabajo en la General Motors de Ramos Arizpe, búsqueda de una nueva fuerza de trabajo en la maquila del norte, o los cambios en las relaciones contractuales en paraestatales.

Se trata, por tanto, de una reconversión polarizante que está tendiendo a dualizar fuertemente la economía entre un grupo pequeño, pero importante por el valor de su producción e impacto en el empleo, de empresas modernizantes y exportadoras, y una inmensa mayoría de compañías que no se reconvierten dirigidas al mercado interno.² Es, finalmente, una reconversión salvaje, no concertada con los sindicatos sino impuesta autoritariamente.

¹ *Crisis y reestructuración productiva en México*, UAM-I, 1988.

² Existen en el país 70 mil microempresas que emplean de 1 a 15 trabajadores que representan el 77% de las empresas del país. Las empresas micro, pequeñas y medianas proporcionan el 60% del empleo manufacturero. Según fuentes empresariales el ingreso al GATT hizo desaparecer 70,000 empresas en México.

Para ilustrar lo anterior, tomaremos el caso de la industria automotriz.

Para la VW de México la exportación se ha vuelto estratégica en los últimos años, esto le ha permitido recuperar sus ingresos decaídos en 1982. Hay en esta empresa una recuperación impresionante de la rentabilidad (las utilidades por trabajador pasaron de 187 mil pesos en 1980 a 448 mil en 1987).

Sin embargo, la reestructuración se ha dado manteniendo dentro del proceso de trabajo una gran heterogeneidad tecnológica. Los cambios experimentados en los lugares de trabajo han provocado la desaparición, fusión y aparición de nuevas categorías. Se han establecido formas organizativas semejantes a los círculos de control de calidad. El empleo se deprimió durante la crisis del 82 pero posteriormente se recuperó ante la expansión de la producción. El porcentaje de trabajadores eventuales ha crecido.

En la Ford hay un proceso muy fuerte y exitoso de reestructuración pero desigual entre sus diversas plantas. Se trata de un proceso en general conflictivo (de las 10 plantas de Ford sólo 3 tienen sindicato). Su reestructuración puede resumirse en los siguientes puntos: a) desconcentración hacia el norte; b) introducción de nuevas tecnologías (3 plantas están muy automatizadas, en 3 ésta es escasa, y en 4 no las hay); c) flexibilización alta del trabajo; d) nuevas formas homogéneas de organización del trabajo (justo a tiempo, control estadístico del proceso, y equipos de trabajo) independientemente del nivel tecnológico, del tipo de fuerza de trabajo o de la ubicación territorial; e) capacitación a la fuerza de trabajo; f) más del 50 por ciento de la mano de obra trabajando para la exportación; g) feminización de la fuerza de trabajo; h) compactación de los tabuladores (en Ford Cuautitlan 38 categorías se redujeron a 8 y en Ford Hermosillo se tiene una en operación); i) una política salarial negativa.

Para General Motors la reconversión se inició en 1980 con la construcción de su planta de Ramos Arizpe. La apertura de dicha planta fue acompañada de la derrota del sindicato que pretendió hacer valer la cláusula quinta de su CCT, por lo cual la empresa se obligaba a contratar con él las relaciones laborales de nuevas plantas. Hay diferencias importantes entre las plantas de GM en Ramos Arizpe y en México. En la primera se usan extensivamente los equipos de trabajo, en la segunda la oposición del sindicato los ha evitado. La tecnología en Ramos Arizpe es más avanzada y homogénea que en México. El contrato en la primera planta es mucho más flexible que en la segunda y los niveles salariales más bajos en el primer caso.

En Nissan la reestructuración tal vez empezó en 1978, primero con la apertura de la planta de Toluca y posteriormente de Aguascalientes. Las nuevas tecnologías han penetrado en plantas nuevas y antiguas pero más homogénea-

mente en las primeras, extendiéndose las nuevas formas de organización del trabajo en todas ellas. También en esta compañía las condiciones salariales negativas y la flexibilidad del contrato están en correspondencia con lo nuevo de la planta.

Para Dina la situación se presenta un poco diferente. Se trata de un conjunto de empresas que parcialmente han sido privatizadas. El resto ha sufrido cambios en espera de su privatización. En lo que queda de Dina la reestructuración ha tomado dos vías: primero por una reorganización administrativa y segundo, buscando flexibilizar el contrato colectivo de trabajo. Entre 1982 y 1985 el empleo decayó en -65.6 por ciento, se sigue operando con pérdidas, han disminuido la producción y las ventas. El saneamiento financiero ha implicado suspender toda inversión desde 1982 y su deuda se ha reducido mucho. En cuanto a la flexibilización del CCT, desde 1986 éste ha sufrido modificaciones: se aumentó el porcentaje máximo de eventuales permitido de 14 por ciento a 25 por ciento del personal sindicalizado, el tiempo de movilidad interna al arbitrio de la empresa se incrementó de 3 a 15 días, se eliminaron los límites a la carga de trabajo.

Las transformaciones en las relaciones laborales y la reconversión industrial

El concepto de relación laboral entre el capital y el trabajo no puede quedar reducido a los aspectos codificados jurídica y contractualmente. Primero, desde el punto de vista de la reproducción del capital, éste puede ser de tipo productivo (en el proceso de producción en la lucha del capital por imponer su dominio dentro del proceso de trabajo y una norma de producción) o de tipo circulatorio (las referidas a la compra venta de la fuerza de trabajo). Sin embargo, con la constitución de Estados sociales corporativos como el mexicano, las relaciones capital-trabajo se complicaron por la mediación del Estado y las organizaciones corporativas de la clase obrera. Incluso la determinación económica de aquella relación se vio no pocas veces sobredeterminada por la función de control político del Estado. De esta manera se conformó lo que podríamos llamar un *patrón de relaciones laborales* propio de la sociedad posrevolucionaria, que se fue gestando a veces con grandes sobresaltos y virajes pero que pareció consolidarse durante el llamado desarrollo estabilizador. Este patrón de relaciones laborales quedó consagrado en la Ley Federal del Trabajo y los contratos colectivos de trabajo, sobre todo de los sindicatos nacionales de industria. Este patrón implicó aspectos como los siguientes:

El carácter tutelar del Estado. El Estado como mediador y tutor de los trabajadores en las relaciones laborales. Este carácter tutelar tiene detrás el reconocimiento de que la sociedad está dividida en clases sociales y que, por tanto, no es la simple suma de ciudadanos formalmente iguales en el mercado económico y en el político. Que estas clases pueden entrar en conflicto de manera normal y, por consiguiente, las contradicciones entre el capital y el trabajo no pueden dejarse al derecho civil o penal, ni mucho menos declararse de antemano ilegales estas contradicciones. Además, que en estas relaciones la parte débil es el trabajador y el Estado debe mediar tutelando a la parte menos fuerte. Sin embargo, la parte tutelar de las relaciones laborales en México se dio aparejada con el arbitraje obligado, y, por tanto, con el control estatal del conflicto y de la negociación colectiva.

El control organizativo. Relacionado con las cláusulas de exclusividad (que concede la titularidad del contrato colectivo al sindicato mayoritario de una empresa), y de exclusión (en la mayoría de los contratos colectivos en México, por la cual el obrero tiene forzosamente que pertenecer al sindicato para poder laborar en la empresa), así como con la pertenencia de sindicatos al PRI.

Protecciones limitadas al salario. En este sentido, con todas sus imperfecciones y altibajos en función de las coyunturas económicas políticas y sindicales, el salario no es definido en función del producto generado (como pudieran ser ciertas concepciones acerca del salario por hora), sino del costo de reproducción de la fuerza del trabajo. Salario en última instancia a su vez, en función de las políticas estatales. Además, habría que incluir en este aspecto a toda la esfera del salario indirecto, relacionado con los gastos sociales del Estado dirigidos a la reproducción de la fuerza de trabajo. En estas relaciones salariales el hilo corporativo jugó también un peso importante. Tanto como las grandes negociaciones nacionales referidas al salario en sus dos formas (directa e indirecta), como en las mediaciones específicas empresa por empresa. Todo esto permite hablar de la componente política corporativa del salario en México.

Protección limitada del empleo. Ciertamente que el movimiento obrero no logró una legislación que de manera amplia protegiese el empleo. Sin embargo, los años buenos de la economía acostumbraron a los trabajadores de las grandes empresas a la estabilidad en el empleo. Estabilidad protegida por contratos colectivos que reglamentaban los reajustes de personal y en el peor de los casos sometían a las empresas a indemnizaciones en caso de despidos injustificados. Para ello funcionaron también las juntas de conciliación y arbitraje, con to-

da la carga procedual relacionada con el despido. Aquí también la mediación estatal estuvo presente con su lastre de corporativismo y politicidad.

Relaciones laborales de protección limitada del desgaste de la fuerza de trabajo en los procesos de trabajo y de injerencia sindical en los mismos. En este aspecto el paraguas jurídico de la Ley Federal del Trabajo no fue más allá de la reglamentación de las enfermedades profesionales y la obligatoriedad a la capacitación y la formación de comisiones mixtas de higiene y seguridad, dejando a la parte patronal un control muy grande sobre el mando del proceso del trabajo. Sin embargo, en contratos colectivos de trabajo, convenios departamentales o reglamentos internos de trabajo, a veces se logró una protección mayor que la establecida por la LFT. Protecciones mínimas que limitaban la movilidad de trabajadores entre categoría, departamentos, lugares de trabajo, turnos o días de descanso semanales; limitaciones al empleo de los trabajadores en tareas diferentes de aquéllas para las que fueron contratados; reglamentación de las horas extras, de las vacaciones y días de descanso obligatorios, de la jubilación. Asimismo, protecciones básicas del empleo, limitando la subcontratación o el uso de trabajadores eventuales, especificando los puestos y número de trabajadores de confianza, o bien restringiendo la capacidad de las empresas para recortar unilateralmente personal. En algunas ocasiones los sindicatos grandes consiguieron en sus contratos el derecho a ser informados acerca de los planes productivos y de modernización de las empresas, interviniendo de manera defensiva en otros casos en la implementación de los cambios.

En este aspecto de las relaciones dentro de los procesos de trabajo también el corporativismo tuvo que ver en su forma específica de patrimonialismo, es decir de un uso sindical corporativo, con miras al control político sindical de los trabajadores, de las relaciones codificadas e informales dentro de los procesos de trabajo. De esta manera la protección en grandes sindicatos nacionales de industria a veces se convirtió en corrupción, con sus consecuencias sobre la productividad y la calidad.

En síntesis, el sentido tutelar estatal (protector del trabajo) del patrón de relaciones de la Revolución Mexicana ha sido sobredeterminado ampliamente por su aspecto corporativo. Relaciones laborales politizadas frente a obreros comúnmente poco politizados.

Administración político-corporativa de la ley y de los contratos colectivos por las dirigencias sindicales y el Estado. Más que patrón de relaciones laborales rígido habría que hablar de un patrón complejo, dotado no sólo de una gran formalización sino caracterizado por tener un juego importante la informalidad,

que lo hace impredecible, en términos de lo formalizado. Patrón también en la práctica muy centralizado en las decisiones que vienen de la cúpula del Estado.

La crisis de este patrón de relaciones laborales, que en lo inmediato no significa su derrumbe y pronta sustitución por otro flexible, simple y "despolitizado", no puede ser abordado solamente a partir de rigideces en los procesos de trabajo (movilidad interna o externa, polivalencias, subcontratación y trabajo eventual, salario por hora, escalafón por capacidad, no intervención del sindicato en los cambios tecnológicos o de organización) puesto que todos éstos y los restantes aspectos de las relaciones laborales en México tienen que ver con el corporativismo. Es decir, la crisis del patrón de relaciones laborales tiene que verse al interior de las fábricas en tanto nuevo modelo flexible de uso de la fuerza de trabajo en los procesos de trabajo, pero también en las relaciones entre sindicatos y Estado, tanto en la capacidad de negociación del sindicato de grandes políticas (salarios mínimos nacionales, política de gasto social) como en las formas de mediación del Estado en los conflictos obrero patronales. Un nuevo patrón de relaciones laborales quedaría trunco si se redujese a transformar flexibilizando los contratos colectivos de trabajo y no tocarse las formas de dominación corporativa sobre la clase obrera. En los dos niveles la reestructuración de las relaciones laborales ha avanzado, aunque en forma desigual.

En cuanto a las directamente relacionadas con los procesos de trabajo, el aspecto más significativo es la probable conformación de un nuevo modelo contractual, diferente al de la Revolución Mexicana. Este último se caracterizaba por: 1) protección al empleo, 2) protección al salario y, 3) limitada protección al desgaste de la fuerza de trabajo dentro del proceso de trabajo. Patrón de tipo defensivo, muy incompleto y considerado rígido ahora por el patronato modernizante y la nueva tecnoburocracia del Estado. Ante este modelo se va conformando otro de tipo flexible que implica: 1) la no intervención del sindicato en las decisiones e implementación de los cambios tecnológicos o de organización, 2) el empleo en parte flexible de acuerdo a las necesidades de la producción (empleo irrestricto de subcontratistas o de trabajadores eventuales), 3) uso flexible de los trabajadores dentro del proceso de trabajo (movilidad interna, polivalencias, escalafón no ciego, compactación de tabuladores), 4) flexibilización salarial (aumento de la parte del salario correspondiente a los bonos por productividad individual) y salario por hora. En el nivel de las relaciones corporativas es ahora reconocida la pérdida de influencia de las cúpulas sindicales en la definición de grandes políticas estatales e incluso el derrocamiento de dirigencias de gran poder como en los sindicatos petrolero y de la educación. Para los dos niveles tendrán importancia las modificaciones que plantean las cámaras empresariales a la LFT.

Los cambios en las contrataciones colectivas

La transformación del patrón contractual de la Revolución Mexicana tiene como modelo a los contratos flexibles de empresa moderna y joven del norte. Ciertamente que los recortes en los contratos colectivos no implican a toda la clase obrera. La mayoría de los trabajadores asalariados no poseen contrato colectivo de trabajo, además, los contratos colectivos en pequeña y mediana empresa no parecen ampliamente afectados, así como tampoco en parte de las empresas grandes de capital privado, debido a que ya eran suficientemente flexibles como para importar su recorte. Es decir, la flexibilización de los contratos se reduce a un número pequeño de empresas grandes, sobre todo, aunque no exclusivamente, paraestatales (según Sara Lovera serían aproximadamente 50 contratos colectivos recortados en 1983 a 1989). Habría que añadir que una parte de los contratos flexibles lo han sido desde sus orígenes y, por tanto, el empresariado no ha requerido recortarlos. La importancia de los contratos flexibilizados está en el carácter estratégico de las empresas involucradas, por su importancia en el valor de la producción, y por ser el centro de las relaciones laborales de tipo corporativo, su modelo más acabado en México. Su crisis es representación de la crisis de las relaciones laborales tutelar-corporativas.

Veamos cómo se dan las transformaciones en los contratos colectivos a través de una muestra de empresas flexibles o flexibilizadas importante.

Los contratos flexibles del norte: los casos de la Ford de Hermosillo, la General Motors de Ramos Arizpe (GM) y de las maquilas de exportación

Como puede verse del cuadro respectivo, si algo caracteriza a los contratos de empresas nuevas del norte es su flexibilidad. Flexibilidad para usar a la fuerza de trabajo dentro del proceso de trabajo (moverla de puestos, turnos, lugares de trabajo, departamentos, cambiar sus vacaciones y sus días de descanso semanales), libertad de las empresas para subcontratar o usar trabajadores eventuales, unilateralidad en la contratación del personal (no es el caso de la GM), escalafón por capacidad (otra vez no se cumple en la GM), libertad para recortar personal de acuerdo a las necesidades de la producción y ninguna intervención del sindicato en las decisiones e implementaciones de los cambios tecnológicos o de organización del trabajo. La polivalencia depende mucho de las características del proceso técnico y de la organización del trabajo. El caso extremo de Ford Hermosillo (con una sola categoría laboral) no se extiende a la

GM (con 43 categorías), es posible que la menor automatización de la segunda planta limite las posibilidades de una polivalencia casi total como en la primera. Por otro lado, habría que observar que los contratos colectivos de estas plantas, además de considerarse flexibles en general, están sumamente simplificados. La simplificación de un contrato se refiere primero a un número de cláusulas reducido (47 en el caso de GM) también a la simplicidad en la formulación de los considerandos y excepciones, modalidades y formas de intervención sindical contempladas en cada cláusula. Estos contratos se caracterizan en muchos temas, más por lo que no dicen que por las prerrogativas explícitas de las empresas. Son contratos con poca intervención sindical, centralizados en las decisiones empresariales y poco formalizados. Al parecer flexibilidad va de la mano con la idea de agilidad en la aplicación de los contratos en estas plantas.

Habría que agregar la importancia explícita que dichos contratos dan a la calidad y la productividad: en el de la Ford de Hermosillo, el contrato se inicia enunciando los objetivos de la empresa (manufacturar y ensamblar automóviles con niveles de calidad 240 UPAS), tener una productividad comparable o mejor a la marca Mazda japonesa, poseer una instalación y organización flexibles para responder a las fluctuaciones del mercado, implicar a todo el personal en la filosofía de la responsabilidad, recompensar habilidades, iniciativas, conocimientos y calidades individuales, y tener condiciones de trabajo seguras y agradables. En las maquilas el interés por la productividad y la calidad es también importante, pero al nivel de los CCT se expresa más en la forma de sanciones que de consenso. En la RCA Víctor y en la Samson, las compañías fijan unilateralmente en cada línea, puesto y departamento los porcentajes mínimos y medios de productividad. Si no se cumple la norma de productividad es motivo de rescisión del contrato.

Cambio de relaciones contractuales en empresas sujetas a reconversión

Flexibilizaciones extremas, moderadas y bajas: los casos de Aeroméxico, Pemex, Dina, Telmex y AHMSA (planta 1 y 2)

El caso de Aeroméxico es la situación de una empresa paraestatal donde se orilló al sindicato a la huelga el 12 de abril de 1988 ante el intento de reajuste de 3,783 trabajadores. El 15 de abril de ese año se pidió al juez primero de lo concursal la declaración del estado de quiebra puesto que supuestamente la huelga había deteriorado el endeble equilibrio financiero de la empresa. A las 72 horas de hecha esta solicitud el juez declaró la quiebra y que los trabajado-

Cuadro 19

Flexibilidad de contratos colectivos en paraestatales, extrema media y baja

	Aeroméxico-Aerovías	Pemex	Dina
Intervención del sindicato, en los cambios tecnológicos de organización del trabajo	Se anuló la capacidad del sindicato y el pacto necesario para implementarlos	Antes se especificaba. Ahora es prerrogativa exclusiva de la empresa	El sindicato sólo es escuchado en opinión y no cambió substancialmente
Contratación	Ahora libertad absoluta de la empresa	Se ampliaron sustancialmente las actividades que pueden subcontratarse. Pemex sólo mantiene en exclusiva operación y movimiento normales	
Empleo de eventuales	Libertad absoluta de la empresa; antes tenía que pactarse bilateralmente		Se pasó del 14% del total de sindicalizados al 25%
Ingreso de nuevo personal de base	Antes el sindicato supervisaba los exámenes. Ahora no interviene	Los proporciona el sindicato. Pero ahora esto no vale para técnicos y profesionistas no sindicalizados	Sin cambios
Empleados de confianza	Antes la empresa no podía crear estos puestos a voluntad. Ahora si	Antes: máximo 10% de los de planta y de 5% de los transitorios. Ahora la mayoría de los puestos de ingeniería y mandos medios pasaron a confianza	Se aumentó su número y categorías afectando al 15% del personal sindicalizado

Sancciones a los trabajadores	En Aeroméxico el sindicato interviene en todo el proceso. En Aerovías no se dice nada al respecto	Sigue participando el sindicato pero se puso un término de 48 horas para que éste presente sus alegatos	Sin cambios
Reajuste de personal	Antes la magnitud de la planta laboral era definida bilateralmente. Ahora se deja en libertad a la empresa	Por agotamiento de materia de trabajo. Sigue comprobándose ante el sindicato	Se mantiene que los reajustes implican el acuerdo del sindicato
Movilidad interna	Antes tenía que ser pactada; ahora completa libertad de la empresa	A toda la república a juicio de la empresa. Antes estaba mediada por la negociación con el sindicato	Se aumentó el número de días que el trabajador puede ser movido de 3 a 15
Funciones de los puestos	No se especifican ahora	Sin cambio	Sin cambios
Número de categorías laborales	pasó de 278 a 8	Sin cambios	229 categorías y no se ha compactado el tabulador
Jornada semanal	pasó de 40 a 48	40 horas. No hay cambio	45 horas y no ha variado
Trabajo en horas extras y en día de descanso semanal	Las fija y mueve la empresa a voluntad	Sin cambios	—
Días de descanso obligatorios por encima de los que marca la LFT	De 7 a 0	6. No hay cambio	9 y no ha variado
Ascensos	De antigüedad se pasó, a capacidad técnica	Sin cambio	Criterio principal sigue siendo la antigüedad

Vacaciones	Se pasó de 16 a 44 días por año según antigüedad a 8 a 14 días	21-30 días. No cambian	13-22 días/año. No han cambiado
Aguinaldo	De un mes pasó a 15 días	Sin cambio	24% del salario anual en 1982. 29% del salario anual en 1989
Intensidad del trabajo	La que fije la empresa	Sin cambio	Antes era la que fijaba la "costumbre". Ahora la establece la empresa
Otras prestaciones (Pemex)		Antes había un descuento del 50% para los trabajadores en todos los productos de Pemex. En 1989 se puso un límite al consumo subsidiado de gasolina y de gas doméstico, así como de energía eléctrica proporcionada por la empresa	Se suprimió el fondo para fomento de tiendas de consumo; desapareció la ayuda para actividades agropecuarias del sindicato; bajó el número de comisionados sindicales con goce de sueldo; etcétera.

Cuadro 19 bis	
AHMSA (planta 1)	TELMEX
Intervención sindical en los cambios tecnológicos o de organización	No la había ni la hay en el nuevo contrato
Puestos de confianza	La lista de puestos de confianza incluye en operación hasta el nivel de mayordomo. No cambiaron ni las categorías ni su número
Eventuales	Se permiten para algunas actividades. El sindicato debe aprobar la eventualidad de una obra
Subcontratación	Implica aceptación del sindicato
Reajuste de personal	Continua estando muy reglamentado
Días de descanso obligatorios en el año por encima de la LFT	No cambiaron. 4 días
	11 días. Sin cambios
	→

Jornada semanal	No cambió. 48 horas	40 horas. Sin cambio
Días de vacaciones anuales	14 días. No cambiaron	11 a 31 días según antigüedad. Sin cambio
Ascenso	Criterio principal la antigüedad. Sin cambios	El criterio principal sigue siendo al antigüedad
Polivalencia	No se ha planteado	Al sustituirse los convenios departamentales por perfiles de puestos se redujo el número de categorías a 134, desaparición algunas y otras aumentaron funciones sin tratarse problemas
No. de categorías laborales	1430. No cambiaron	De 585 a 134
Movilidad interna	Restringida al acuerdo entre las partes	Antes implicaba pacto. Ahora en los perfiles de puestos no se especifica lugar o forma de trabajo
Sanciones a los trabajadores	Interviene el sindicato	La investigación con participación sindical permanece
Aguinaldo	33 días por año. Sin cambios	Aumentó 10 días, total 60 días
Otras prestaciones	La empresa sigue pagando la cuota del IMSS que corresponde a los obreros	

res serían liquidados. Luego se declaró la inexistencia de la huelga y el gobierno anunció la creación de otra compañía para ser privatizada (Aerovías) y la terminación de los tres contratos colectivos de trabajo: el de los técnicos y personal de tierra, el de sobrecargos y el de pilotos.

En el caso de Pemex los golpes fueron dirigidos de manera importante en contra del poderoso sindicato petrolero. Primero con la caída de la dirección quinista y su sustitución por un liderazgo débil. A continuación con la modificación del contrato colectivo de trabajo en agosto de 1989.

En Dina se trata de un complejo industrial constituido por varias empresas que desde 1982 se encuentra en proceso de privatización. De tal manera que la flexibilización de su contrato colectivo se ha dado en varias etapas, mostrando de cualquier forma el sindicato cierta capacidad de resistencia.

En Telmex su privatización fue precedida por la modificación de cláusulas básicas del CCT que permitían la participación del sindicato en la implementación de cambios tecnológicos y de organización del trabajo.

En AHMSA, plantas 1 Y 2, además de centrarse la estrategia de la empresa en los reajustes de personal, los cambios contractuales abrieron las puertas a la subcontratación con menos restricciones que antes. En las dos plantas de AHMSA analizadas, como en el caso de Pemex, es probable que el recorte de los contratos constituya sólo la primera fase de modificación de las relaciones laborales que podría continuarse con una reestructuración al nivel de los procesos productivos.

De los seis casos señalados, la modificación al contrato de Aeroméxico ha sido la extrema, al grado que el nuevo contrato de Aerovías se parece mucho a los contratos flexibles del norte. Para lograrlo hubo que destruir al sindicato de técnicos de tierra, ya no existe en Aerovías. En cambio en los casos de Pemex y Dina la suerte ha sido diversa. Ciertamente que la flexibilización ha penetrado fuertemente pero no hasta de cambiar de tajo como en Aeroméxico su antiguo modelo contractual.

En Pemex la estrategia se centró en tres aspectos básicos: la no injerencia del sindicato en los cambios tecnológicos y de organización de la empresa, la movilidad del personal y el uso extensivo de subcontratistas. Por otro lado, en la disminución de una serie de prevendas del sindicato que formaban parte de su capacidad de control y poder entre los trabajadores. Hay que aclarar que se trataba de un sindicato que intervenía fuertemente en el espacio obrero extrafabril del consumo y la reproducción de su fuerza de trabajo. Así, se suprimió el fondo para fomento de tiendas de consumo del sindicato, se canceló el cupón de canasta básica para los trabajadores que ahora se da en efectivo y que obli-

gaba a consumir en las tiendas del sindicato, desapareció la ayuda económica para actividades agropecuarias sindicales que en 1988 fue de 1,800 millones de pesos. Igualmente disminuyó sensiblemente el número de comisionados sindicales con goce de sueldo, se eliminó la obligación de dar combustible para los vehículos y flota aérea del sindicato, se canceló el pago de pasajes aéreos para dirigentes sindicales y comisionados, se limitó el alcance de la cláusula 36 que daba al sindicato el 2 por ciento del monto total de las obras y servicios de contratistas libres de Pemex restringiéndose sólo a las obras de construcción.

Pareciera que en los casos de Pemex y Dina se ha tratado de una primera fase de flexibilización del contrato colectivo, que estaría esperando compaginarse con una segunda, que en Dina seguramente será posterior a su privatización y en Pemex estará en función de una reestructuración productiva a fondo.

En el caso de Telmex su contrato establecía en la cláusula 193 que toda nueva labor tenía que pactarse, en especial aquéllas que provocara la modernización de la empresa por cambios tecnológicos o la apertura de nuevos servicios. Además, se señalaba que el sindicato debería participar en los proyectos de modernización, de cambio tecnológico y de apertura de nuevos servicios. Aunque la organización obrera no intervenía propiamente en la decisión de los cambios reduciéndose a la implementación de los mismos, incluyendo en esto el derecho a ser informado. Hay que hacer notar que el derecho a la información implicaba un proceso detallado por etapas vinculado a la implementación de los cambios. En el "Convenio de Concertación de 1989", por el cual se modificó el CCT, se eliminó la necesaria participación del sindicato en la implementación de la modernización, dejando su intervención reducida al campo de la capacitación y restringiendo su derecho a la información a los cambios que impliquen nuevas capacidades.

Otro cambio importante fue la sustitución de los 57 convenios departamentales por perfiles simplificados de puestos. Los perfiles de puestos no equivalen a los anteriores convenios, puesto que como máximo contienen una descripción muy simplificada y general de las funciones de cada puesto. En condiciones de trabajo sólo incluyen horarios, capacitación, ascensos y requisitos de ingreso, mientras en el aspecto de lugar de trabajo los perfiles establecen en todos los casos que serán flexibles.

El tercer aspecto importante que ha cambiado en el contrato de Telmex es el de la movilidad interna. El nuevo CCT señala que la movilidad temporal o permanente entre departamentos con actividades afines de la misma localidad y entre centros de trabajo de la misma población se hará según necesidades del servicio. Sin embargo, esta movilidad no queda al total arbitrio de la empresa (véase el apéndice).

Cuadro 20

La contratación colectiva en VW de México. Reconversión sin cambios importantes en el CCT

Intervención sindical en los cambios tecnológicos y de organización	Nunca ha existido. El CCT se concreta a señalar que la empresa comunicará al Comité Departamental en sus planes de producción, escuchando las observaciones del sindicato.
Eventuales	Desde 1962 se tiene contratación libre de eventuales.
Subcontratación	Libre a voluntad de la empresa desde años atrás.
Reajuste de personal	Desde tiempo atrás quedaba a voluntad de la empresa ajustándose a la LFT y dando aviso al sindicato.
Movilidad interna	Desde 1977 la empresa tiene la posibilidad de mover a los obreros de puesto, lugar de trabajo o turno. En el CCT de 1988 se dice que cuando el movimiento fuese de 430 días tendrá que ser pactado.
Ascensos	Básicamente por antigüedad.
Jornada semanal	En 1982 de 46 horas. Desde 1986 es de 44 horas.
Trabajo en horas externas o días de descanso obligatorios	Hasta ahora implica fuerte participación de los delegados seccionales en la distribución de los trabajadores.
Días de descanso obligatorios en el año por encima de la LFT	Y no cambiaron.
Vacaciones	Entre 14 y 24 días al año según antigüedad. No cambia.
Intensidad del trabajo	Nunca ha habido límites por costumbre o norma. Las normas de calidad, eficiencia y métodos de trabajo los fija la empresa.
No. de categorías laborales	En 1982 eran 285. Desde 1986 son 113. No hay compactación de tabuladores.

Los contratos de AHMSA (plantas 1 y 2 de Monclova, Coahuila) no contenían intervención alguna del sindicato en los cambios tecnológicos o de organización y sufrieron modificaciones limitadas en 1989, en comparación con los de Aerovías e incluso de Pemex, Dina o Telmex. No hubo cambios en el número de categorías de confianza, ni en su definición. El reajuste de personal continúa muy reglamentado. En 1989 no se planteó la polivalencia, ni la compactación del tabulador (en la planta 1 tienen 1430 categorías), ni la eliminación del escalafón ciego.

En la planta 2, después de una huelga de casi dos meses, vieron suspendidos los artículos 15 y 18 del CCT dando libertad a AHMSA para contratar servicios de terceros en trabajos de rehabilitación y modernización. Fueron reajustados 856 trabajadores de un total de 4 mil, se suprimieron los departamentos de mantenimiento de rutina, supervisión residente y parte de los departamentos de mantenimiento auxiliar, trabajos diversos y equipo móvil.

Sin embargo, al parecer el objetivo principal de la empresa fue lograr el reajuste de personal en las dos plantas (4,000 en la 1 y 856 en la 2) para emprender posteriores reestructuraciones y posiblemente nuevas modificaciones en los contratos colectivos de trabajo.

Reconversión sin cambios en la contratación colectiva: el caso de VW de México

Los conflictos en VW de México han sido constantes desde la década pasada. Sin embargo, a partir del presente decenio han estado muy claramente relacionados con la reconversión de la empresa. No obstante, el contrato colectivo de VW no ha sido modificado substancialmente en la presente década.

Este inmovilismo de la relación laboral codificada puede estar relacionado con las siguientes circunstancias: a) puede ser que el contrato de VW sea lo suficientemente flexible en cuanto al uso de la fuerza de trabajo que no implique para la empresa su modificación en este aspecto. Nunca ha existido en VW de México intervención del sindicato en los cambios tecnológicos o de organización. Desde 1962 hasta la fecha la contratación de eventuales es prerrogativa unilateral de la empresa y otro tanto sucede con el uso de subcontratistas por fuera del CCT. En cuanto a los reajustes de personal de base simplemente se establece que se harán de acuerdo a la LFT, dando aviso al sindicato. Desde 1972 existe la movilidad interna entre puestos, lugares de trabajo o turnos, aunque un cambio superior a 30 días tiene que ser pactado. La jornada semanal en 1982 era de 46 horas para el primer turno, en 1986, se redujo a 44 ho-

ras. Nunca ha habido límites a la intensidad de trabajo por costumbre o norma; los estándares de calidad, eficiencia y métodos de trabajo los fija la empresa.

Sin embargo, el ataque el CCT ha sido constante en los últimos años. Estos se han centrado, a diferencia de otros contratos, en la eliminación de prestaciones económicas principalmente: reducción de la prima vacacional, reducción del aguinaldo de 47 a 22.5 días al año, anulación del anticipo por utilidades, desaparición del premio mensual y anual por producción, anulación del convenio sobre auxiliares, eliminación del pago por desgaste físico en diversas áreas y reajustes de personal en 1987.

No obstante, esta ofensiva que se ha repetido año con año no ha fructificado hasta ahora. Dos circunstancias pueden haber influido: la efectiva resistencia obrera y que el ataque de la empresa no coincide con la política gubernamental de flexibilización. Este último va dirigido no tanto contra las prestaciones económicas sino hacia las cláusulas que regulen el trabajo y el empleo.

La crisis del corporativismo como cambio de las relaciones laborales

Anteriormente hemos abordado este problema en extenso,³ nos concretaremos aquí a hacer algunas puntualizaciones al respecto. Por corporativismo entenderemos una forma de relación entre Estado y sindicatos, que a su vez implica otra entre base obrera y sindicatos. Estas relaciones presuponen, primero, que el espacio privilegiado de las corporaciones (sindicatos para nuestro caso) sea el de influencia en el diseño de políticas estatales y, segundo, que dichas corporaciones poseen el monopolio de la representación garantizado por el Estado, erradicando asociaciones competidoras o paralelas e incorporando en forma forzada a sus miembros por recursos legales. Es decir, nuestro concepto de corporativismo es mucho más que control por medio de organizaciones o incorporaciones de los sindicatos a la estructura orgánica del PRI.

La relación corporativa tiene que ver con el surgimiento de campos estatales como: a) el de la gestión del sistema político (reparto de puestos de elección y administrativos, así como el acarreo de clientelas electorales); b) el de la reproducción pública de la fuerza de trabajo (representación corporativa e influencia en la gestión de beneficios sociales); c) el de la gestión de la economía (la presión o influencia corporativa con o sin representación formal en las políticas de

³ "La crisis del corporativismo en México", UAM-I, 1989, mimeo. También "Paraestatales y corporativismo", *El cotidiano* no. 29.

empleo y salariales como políticas económicas). Además, la relación corporativa entre Estado y sindicatos implica una corresponsabilidad de los segundos en la marcha del Estado, que sobredetermina su función inmediata de representación a los fines generales del Estado.

Por otro lado, la relación corporativa implica una función de gestoría de los beneficios sociales correlacionada con la burocratización creciente de la gestión estatal. Con relación a las bases obreras en México, la relación corporativa es una forma de representación, pero ésta es verticalista, indirecta y autoritaria (de limitada pluralidad y competitividad en la alternancia del poder). Además, implica una cultura de la delegación y de tipo patrimonial.

En México las corporaciones han sido piezas clave de la red institucional e informal de control del Estado mexicano sobre las masas. Se trata de relaciones no plenamente modernas, con un funcionamiento extraformal importante en la resolución de los conflictos y en la gestión burocrática de los beneficios sociales. Tampoco se trata de un corporativismo puramente tradicional, está ligado a la existencia de grandes estructuras organizacionales en el Estado, en la gestión de beneficios sociales y en los propios sindicatos y confederaciones. Pero, junto a estas estructuras burocráticas existen tupidas redes informales de tipo patrimonialista, por las cuales los líderes aparecen investidos de poderes especiales de relación e influencia; las reglas existen pero no se cumplen o funcionan defectuosamente y requieren del empuje personal del dirigente. Es decir, que el poder no es abstracto sino personal, lo cual se refuerza con la permanencia durante decenios de los mismos liderazgos. La cultura patrimonialista es también base de un corporativismo patrimonialista.

Los rasgos señalados para el corporativismo en México son parte también de sus contradicciones internas: arbitrariedad de las dirigencias *versus* ampliación de las redes burocráticas, y relación patrimonial *versus* eficiencia productiva.

La reestructuración actual de las relaciones laborales afecta también a las relaciones corporativas en sus dos niveles principales, como corporativismo estatal (influencia de las políticas estatales) y corporativismo de base (el favor patrimonial que se vuelve incompatible con la reconversión industrial).

La crisis por arriba del corporativismo de Estado

La manifestación más evidente de esta crisis es la pérdida de influencia de los sindicatos oficiales con respecto al diseño de las grandes políticas económicas, así como la disonancia entre grandes proyectos estatales de reestructuración y el del sindicalismo oficial en México. Algunos indicadores al respecto son:

- En política salarial el sindicato oficial ha sido incapaz, a pesar de sus protestas, de revertir una política que ha afectado ampliamente los ingresos de los trabajadores.
- En política de empleo los sindicatos también han sido incapaces de influir positivamente en reajustes de personal.
- En política social también los sindicatos han sido incompetentes para detener la caída real de los presupuestos estatales dedicados a este sector.
- En política de relaciones laborales han sido incompetentes para parar la flexibilización de los contratos colectivos de trabajo.
- En política laboral los sindicatos no han detenido las orientaciones antiobreras de la Secretaría del Trabajo en conflictos diversos.
- La firma de los dos pactos de solidaridad ha provocado desavenencias en la cúpula sindical y han sido virtuales imposiciones sin negociación entre Estado y sindicatos.
- Hay una pérdida de eficiencia de los sindicatos oficiales en cuanto a llevar clientelas electorales al PRI.
- El discurso sindical oficial contrasta con el gubernamental (que tiene muchas coincidencias con el patronal) con respecto a posibles modificaciones a la Ley Federal del Trabajo.
- En muchos aspectos relevantes de la política económica es posible contrastar el discurso oficial con el sindical oficial.
- El sector social de la economía, que incluye a las empresas propiedad de los sindicatos, no ha sido apoyado en forma decidida por el gobierno y no parece ser una alternativa a la apertura de la economía.
- Algunas dirigencias muy fuertes del sindicalismo oficial han sido substituidas por charros débiles (Pemex, SNIE, Músicos) por decisión estatal.
- La impotencia del Congreso del Trabajo y sus divisiones internas son ahora del dominio público y han sido confirmadas por dirigentes diversos de este organismo cúpula.

¿También crisis por debajo del corporativismo patrimonialista?

Sin duda que este aspecto es de tratamiento difícil con los indicadores disponibles hasta ahora. Una primera forma de esta crisis son las críticas empresariales al sistema de relaciones laborales formales e informales vinculadas a este cor-

porativismo, que permitieron el control político por decenios pero que ahora se vuelven en contra de la productividad. "Despolitizar las relaciones laborales" como reclamo empresarial, puede tener una connotación macropolítica, pero darse también a nivel de empresa. El corporativismo hormiga está vinculado al "permisismo", a las llegadas tarde, a los ascensos amañados, a las vacaciones distribuidas según preferencias de los líderes, al ingreso al trabajo por influencias, a las horas extras asignadas no con criterios distintos a los de eficiencia, a las comisiones sindicales, etcétera. Este corporativismo hormiga ha sido golpeado, junto a los trabajadores, por la flexibilización de los contratos colectivos, dejando al sindicato oficial con poco que ofrecer al nivel del Estado, ni tampoco en la vida del trabajo.

Otra manera de ver una posible crisis por debajo es la posible confrontación de dos dinámicas sindicales, una la de las envejecidas direcciones nacionales, y otra la de los dirigentes sindicales de base. También en la conformación de una diferencia probable entre la dinámica del sindicato y la de las formas de resistencia en pequeños grupos al nivel de los lugares de trabajo. Finalmente, tendríamos que agregar que el gran movimiento de insurgencia en el magisterio, precedido por las movilizaciones de los burócratas y de los trabajadores de la salud, fue seguido por las resistencias feroces en Cananea y Las Truchas. Todo esto puede marcar el inicio de un periodo de mayor actividad obrera ante la certeza que las estrategias estatales y patronales no harán excepciones.

Apéndice

Flexibilización de los contratos colectivos en grandes empresas mexicanas

1. Ford-Hermosillo (planta de estampado y ensamble, contrato colectivo de trabajo 1986-1988)

Se trata de uno de los contratos más flexibles de México. No hubo un proceso de flexibilización, sino que la planta nació con máxima flexibilidad en las relaciones laborales. Salta a la vista la estructura del contrato colectivo diferente de los antiguos contratos protectores del salario y del empleo. Al inicio de este contrato se enuncian los objetivos de la planta (manufactura y ensamble de automóviles con niveles de calidad 240 UPASS) con productividad comparable o mejor a los Mazda; con instalaciones y organización flexibles para responder a las fluctuaciones del mercado, implicando esto a todos los integrantes de la em-

presa). Su filosofía: los puestos deben tener responsabilidades amplias y claramente definidas, autonomía, versatilidad, desarrollo personal y retroalimentación; desarrollar y fomentar la toma de decisiones; recompensar habilidades, iniciativas, conocimientos y calidad individuales; condiciones de trabajo seguras y agradables, facilitar la comunicación abierta y trabajo en equipo.

Intervención del sindicato en la decisión o implementación de nuevas tecnologías o formas de organización del trabajo. El CCT (cl. 5) permite a la empresa decidir unilateralmente los cambios que tiendan al aumento en la productividad y calidad, siempre y cuando no implique mayores cargas de trabajo.

Protección del empleo. La cláusula 3 del CCT define los puestos de confianza, pero en éstos están incluidos toda labor de vigilancia, dirección, administración, fiscalización y representación, aunque no sea general como establece la Ley Federal del Trabajo. La cláusula 42 da amplia libertad a la empresa para emplear a eventuales. En los requisitos de ingreso no se establece ingerencia alguna del sindicato.

Intervención del sindicato en el proceso de trabajo. La cláusula 9 especifica que cuando surja un problema en el trabajo primero se tratará en el círculo de control de calidad, luego con el especialista de productos (supervisor) y sólo en tercer término con el sindicato. En cuanto al número de categorías laborales y sus funciones, por la cláusula 11 habrá una sola categoría completamente polivalente. La jornada de trabajo (cl. 33) es de 45 horas por semana. Los trabajadores gozarán de media hora para tomar alimentos, fuera del tiempo de jornada de trabajo. Los obreros estarán obligados a laborar tiempo extra o en días festivos a juicio de la empresa (cl. 39).

Habrán 8 niveles salariales (cl. 11). Los ascensos en el escalafón serán en base a la experiencia (haber cumplido con el entrenamiento elaborado por el especialista y el Grupo de Trabajo) y a la certificación por parte del Grupo de Trabajo asesorado por el Gerente del Área (cl. 12).

Protección del salario. El salario será por hora y por tanto de acuerdo a las horas trabajadas por semana más la parte proporcional correspondiente a los días de descanso. Aguinaldo de 19 días al año. La diferencia salarial entre la categoría más alta y la más baja es de 63 por ciento. Vacaciones de 10 días por año. Días de descanso obligatorios: 4 más de los que establece la Ley Federal del Trabajo.

2. Contratos colectivos en maquiladoras (casos de las empresas Samson, S.A. de Tijuana y RCA Víctor, S.A. de Ciudad Juárez)

Intervención del sindicato en los cambios tecnológicos o de organización del trabajo. Ninguna.

Protección del empleo. Las empresas podrán crear a voluntad nuevos puestos de confianza o incrementar el número de empleados en las categorías existentes. Se da la lista de puestos de confianza y en ellas se incluyen todas las labores de administración, contabilidad, finanzas, ventas.

En la contratación de trabajadores todo el proceso queda en manos de la empresa y ésta simplemente comunica al sindicato cuando ha decidido contratar a un nuevo obrero. En cuanto al empleo de trabajo eventual: en la RCA simplemente se deja en total libertad a la empresa; en la Samson se especifican las actividades donde la empresa podrá emplear libremente, incluyendo entre éstas los aumentos temporales de producción (los trabajadores eventuales no estarán obligados a afiliarse al sindicato). En subcontratación en la RCA la empresa está en total libertad para fijar las áreas de contratación, instalación, inspección, reparación y conservación.

En Samson las vacantes son cubiertas totalmente a juicio de la compañía. En cuanto a recortes de personal, en los contratos de ambas empresas se dice que simplemente se ajustarán a lo que establece la LFT, en la RCA se añade que la compañía determinará la magnitud de la fuerza de trabajo y los recortes de personal simplemente se los comunicará al sindicato.

Protección en el desgaste de la fuerza de trabajo. La jornada semanal en la Samson es de 48 horas, en la RCA de 46 y media. Pero en ambas empresas éstas podrán reducir la jornada semanal con impacto en el salario, ajustar turnos y horarios de acuerdo a las necesidades de la producción. Los ascensos serán por capacidad. Los trabajadores están obligados a trabajar por encima de la jornada legal en días festivos o días de descanso semanales cuando las compañías lo decidan. Las empresas podrán mover libremente a los obreros de lugares de trabajo, puestos, turnos o departamentos.

Se gozará de un día de descanso semanal, pero podrá ser cambiado al arbitrio de las empresas. Los días de vacaciones anuales son los que marca la Ley Federal del Trabajo y podrán ser movidos por las empresas. En la Samson el Contrato Colectivo de Trabajo establece total libertad de la empresa para abrir nuevos departamentos, contratar a trabajadores en ellos, fijar sueldos y condiciones de trabajo. En la RCA, además de estas consideraciones se añade la ex-

clusividad de la empresa para cambiar productos, seleccionar proveedores, tener clientes, fijar precios, ajustar la magnitud de fuerza de trabajo, establecer las normas de trabajo, cerrar por las condiciones del mercado y reglamentar el trabajo en todos sus sentidos. En Samson hay premios por productividad y los podrá cambiar libremente la empresa. En las dos compañías éstas fijan en cada línea, departamento y puesto los porcentajes mínimos y medios de productividad. El incumplimiento de la norma de productividad es motivo de rescisión del contrato.

El Reglamento Interno de Trabajo de la Samson señala además que la empresa fijará con absoluta libertad: las horas de salida y entrada al trabajo, el cambio de turno de los obreros. El tiempo de toma de alimentos no se contabiliza dentro de la jornada de trabajo, las sanciones dependen absolutamente de la empresa.

3. Comparación de los contratos colectivos de Aeroméxico, S.A. de C.V. (1985-1987) y de Aerovías de México, S. A. de C.V. (1988-1989)

Intervención del sindicato en cambios tecnológicos o de organización del trabajo. En el contrato colectivo de Aeroméxico (cl. 56 bis) se establecía que los cambios en los equipos que requirieran de adiestramiento o cambios de lugares de trabajo serían previamente discutidos y convenidos entre las partes, y sólo se implementarían una vez pactados. Con el cambio a Aerovías simplemente se anuló toda la redacción anterior, dejando como facultad exclusiva de la empresa el organizar, dirigir, administrar, inspeccionar, supervisar y fijar las condiciones de seguridad.

Protección del empleo. En Aerovías la empresa está en libertad de subcontratar obreros o trabajadores eventuales. Para el ingreso de trabajadores en el antiguo contrato colectivo de Aeroméxico, el sindicato supervisaba los exámenes de admisión. En el de Aerovías se elimina esta intervención y se deja sólo el que los trabajadores de base sean propuestos por el sindicato en ternas en un plazo no mayor de 5 días. Para puestos de confianza, anteriormente la compañía no podía crear o aumentar el número de empleados a voluntad, en Aerovías, sí. En el renglón de sanciones a los trabajadores en el contrato colectivo de trabajo de Aerovías el sindicato intervenía en todos y cada uno de los momentos del proceso de sanción, en el de Aerovías no se especifica nada al respecto. En reajustes de personal anteriormente se decía que la planta normal de trabajadores sería definida bilateralmente, tanto en número como en categorías, e

incluso se especificaba que la empresa no podría reducir unilateralmente su planta normal. La cláusula 8 del contrato de Aerovías por el contrario establece que la empresa podrá aumentar o disminuir el número de trabajadores de acuerdo a sus necesidades. Asimismo, antes el empleo de eventuales tenía que ser previamente pactado, ahora la empresa está en total libertad de emplearlos o desemplearlos.

Protección del desgaste de la fuerza de trabajo. Tanto en el antiguo contrato como en el nuevo la intensidad del trabajo es fijada por la empresa. Sin embargo, en Aeroméxico si se creaban nuevas categorías debían convenirse las condiciones de trabajo, el salario y las prestaciones. En Aerovías la empresa está facultada para asignar a los trabajadores laborales diversas a las comúnmente desempeñadas y no se señalan funciones a las categorías. Además, el número de categorías pasó de 272 a 8 solamente. La movilidad antes tenía que ser pactada, ahora la empresa tiene derecho a usar a los trabajadores en el lugar que sea necesario. La jornada laboral pasó de 40 horas por semana a 48 y el día de descanso semanal es fijado por la empresa, Asimismo ésta cambiará los horarios según sus necesidades. También ahora los trabajadores están obligados a prolongar la jornada cuando se les solicite. Los días de descanso obligatorio pasaron de ser 7 por encima de los que marca la Ley Federal de Trabajo a cero. El criterio básico para el ascenso pasó de ser la antigüedad a la capacidad técnica. Las vacaciones antes eran de 16 a 44 días al año según la antigüedad, ahora están entre 8 y 14 días.

Protección del salario. El contrato colectivo de trabajo de Aerovías eliminó varias prestaciones económicas o las redujo: el aguinaldo pasó de un mes a 15 días; ya no se ofrece un día de salario cada mes por puntualidad; dejan de darse becas, ayuda de renta, 5.5 por ciento por ingresos netos que la empresa recibía por servicios a terceros; el servicio de comedor y la ayuda de despensa pasó de 4.8 por ciento del salario tabulado a 150 mil mensual fijos.

4. Modificaciones al contrato colectivo de Dina (1982-84, 1988-90)

Intervención del sindicato en los cambios tecnológicos y de organización. Si bien, como en todos los contratos mexicanos, la iniciativa de los cambios tecnológicos o de organización se deja a las empresas, la cláusula 11 del CCT de DINA establecía en 1982 que se haría del conocimiento del sindicato el programa anual de operación y por área. Ante éstos el sindicato podía opinar y sería escuchado. Asimismo, en la cláusula 42 del mismo CCT, se decía que cuando se creasen nuevos talleres se tomaría en cuenta la opinión de los comités sec-

cionales y de los trabajadores afectados. El CCT 1988 quedó en este renglón en los mismos términos, agregándose a la cláusula 42 que cuando se creasen talleres, las partes pactarán la nueva estructura organizacional.

Protección al empleo. En 1982 el CCT establecía que en ningún caso el porcentaje de eventuales rebasaría el 14 por ciento del total de sindicalizados. En 1986 se modificó el contrato aumentándose este porcentaje hasta un 25 por ciento. La cláusula 19 del CCT establece que no podrá haber reducción de personal sin acuerdo con el sindicato y esta cláusula se ha logrado mantener hasta ahora. En 1986 la empresa logró aumentar el número de empleados de confianza, así como el paso de categorías de base a confianza, afectando a 15 por ciento del personal sindicalizado.

Protección al desgaste de la fuerza de trabajo. Con respecto a la movilidad interna en 1982 se decía que los trabajadores no podían ser movidos en los talleres o departamentos sin causa justificada y sólo por un máximo de 3 días. Además el comité del departamento debería aprobarlo. En 1986 esta cláusula se modificó aumentando el número de días que podía moverse un trabajador a 15. La jornada semanal es de 45 horas por semana y no ha variado. Otro tanto sucede con los días de descanso anuales obligatorios, que son 9 más de los que señala la LFT. En cuanto a la calidad y la intensidad del trabajo el contrato colectivo establecía que serían las fijadas por la costumbre, en 1986 se eliminó la idea de costumbre por la unilateralidad de la empresa en fijar y controlar ritmos y tiempos de trabajo. Las vacaciones no han cambiado y son de 13 a 33 días al año dependiendo de la antigüedad. El escalafón no ha sido compactado y siguen existiendo 12 niveles salariales y 229 categorías. El criterio principal para el ascenso en el escalafón continua siendo la antigüedad.

Protección al salario. A pesar de los intentos de la empresa en contra, ésta sigue cubriendo las cuotas del IMSS y el ISPT que deberían pagar los obreros. El aguinaldo era de 24 por ciento del salario anual en 1982, en 1989 es de 29 por ciento.

5. Modificaciones al contrato colectivo de Pemex (1987-1988 Y 1989-1990)

Intervención del sindicato en los cambios tecnológicos y de organización. En el contrato antiguo no se señalaba nada directamente referido a este punto. En el nuevo contrato se establece en la cláusula 22 que es la facultad exclusiva de la patronal el modernizar sus instalaciones, hacer cambios en su administra-

ción, en sus sistemas de información y en sus procedimientos o métodos. Cuando mucho se obliga a exponer las razones del cambio al sindicato.

Protección al empleo. En el nuevo contrato el reajuste de personal por agotamiento de la materia de trabajo deberá comprobarse ante el sindicato, lo cual existía con anterioridad. El sindicato sigue actualmente proponiendo a la empresa los obreros y oficinistas que quisiera ingresar, pero se elimina esta capacidad para técnicos y profesionistas sindicalizados. Al respecto se forma una bolsa de trabajo en la que participan también no sindicalizados y el ingreso es por examen de los participantes en dicha bolsa. Estos exámenes antes los aplicaba el inmediato superior sindicalizado, ahora es un representante de la institución. En cuanto a los puestos de confianza hasta el CCT de 1988 se ponía el límite de 10 por ciento de los de planta y 5 por ciento de los transitorios que podían ser personal de confianza, la mayoría de los puestos de ingeniería y mandos medios pasaron en 1989 a confianza (9,896 trabajadores), principalmente de producción primaria y la subdirección técnico-administrativa (en su mayoría ingenieros y médicos). Por lo que respecta a la subcontratación, en 1989 se restringieron los trabajos que deben ser realizados por administración directa de Pemex a la operación y el mantenimiento normal de las instalaciones industriales. Así, perforación terrestre puede hacerse por administración o contrato, se eliminó la obligación de contratar por administración directa al 50 por ciento de los trabajadores de construcción. Así mismo se podrán hacer por cualquiera de las dos formas los trabajos de exploración y perforación, construcción y desmantelamiento, y mantenimiento que rebasa la capacidad instalada actual. La suplencia de temporales no está ahora obligada la empresa a cubrirlos.

Protección del desgaste de la fuerza de trabajo. La jornada semanal permanece inalterada en 40 horas. Así como los días de descanso obligatorios en 6 por encima de los señalados en la LFT, y las vacaciones también entre 21 a 30 días por año según antigüedad. El escalafón sigue siendo por antigüedad. En cambio la cláusula 94 del CCT fue en 1989 modificada a fondo al permitirse la movilidad en toda la república como amplia facultad de la empresa. La posibilidad de movilidad interna ya existía, pero estaba sujeta a todo un proceso de negociación con el sindicato con una serie de condicionantes. En cuanto a las sanciones a los trabajadores se sigue considerando la participación del sindicato en el juicio, pero a diferencia del contrato de 88, en 1989 se puso un término de 48 horas para que el sindicato presente sus alegatos, término que antes no existía. Finalmente, el CCT de 1989 establece una comisión mixta de productividad que no existía anteriormente.

Protección al salario. La cláusula 262 del CCT de 1988 establecía un descuento para los trabajadores del 50 por ciento en todos los productos elaborados

por Pemex, en particular el gas de consumo doméstico lo proporcionaría la empresa sin límite de consumo. En 1989 se puso un límite al consumo subsidiado de gasolina por los trabajadores y de gas, así como de energía eléctrica proporcionados por la empresa. Pero los cambios más importantes vinieron en la reducción de la gestión sindical de recursos aportados por la empresa: se suprimió el fondo para fomento de tiendas de consumo del sindicato, se canceló el cupón de canasta básica (ahora se da en efectivo) que obligaba a consumir en las tiendas sindicales, desapareció la ayuda económica para actividades agropecuarias sindicales que en 1988 fue 1 500 millones de pesos, disminuyó sensiblemente el número de comisionados sindicales con goce de sueldo, se eliminó la obligación de dar combustibles para los vehículos y flota aérea del sindicato, se canceló el pago de pasajes aéreos para dirigentes y comisionados, se limitó el alcance de la cláusula 36 que daba al sindicato el 2 por ciento del monto total de obras y servicios de contratistas libres de Pemex, restringiéndose a las obras de construcción.

6. Teléfonos de México (comparación entre los contratos colectivos de 1988 y 1989-90)

Intervención del sindicato en los cambios tecnológicos o de organización. La cláusula 193 establecía que las nuevas labores tenían que pactarse, en especial aquellas que genera la modernización de la empresa en lo tecnológico o la apertura de nuevos servicios. Además, se señalaba que el sindicato debería participar en los proyectos de modernización, de cambio tecnológico y de apertura de nuevos servicios. No obstante, el sindicato no intervenía en la decisión del cambio propiamente dicha, sino en su implementación incluyendo en esto su derecho a ser informado. Es de notar que en el aspecto de información al sindicato, habla todo un proceso detallado vinculado con la implementación de los cambios. Finalmente, se añadía que los cambios modernizadores no deberían provocar desempleo. En el nuevo contrato lo sustancial que se cambió fue la necesaria participación del sindicato en la implementación de los cambios, dejando su intervención constreñida al campo de la capacitación y restringiendo su derecho a la información también a aquellos cambios que impliquen nuevas capacidades. Además, señala que cuando cambien sustancialmente las condiciones de trabajo se revisarán los perfiles de los puestos afectados.

Protección al empleo. En la forma de ocuparse las vacantes no hay cambios entre los contratos colectivos de trabajo, añadiéndose que se contratará nuevo personal de acuerdo a las necesidades del servicio y la productividad. En cuanto a la substitución de temporales anteriormente la empresa podía sustituirlos a

su arbitrio por tres días o menos, esto se amplió a 15 días. En cuanto a puestos de confianza, desde el contrato antiguo no se ponían limitaciones, otro tanto sucede con la contratación de eventuales que era permitido desde antes para casos de emergencia. En la separación de trabajadores no hubo cambios y ésta implica una investigación con la participación del sindicato.

Protección del desgaste de la fuerza de trabajo. La cl. 12 del antiguo CCT establecía que los trabajadores sólo estarían obligados a desempeñar las labores inherentes al puesto en forma, tiempo y lugares convenidos. Asimismo, que la movilidad de un trabajador de una población a otra se podría hacer medida por el acuerdo entre empresas, sindicato y trabajador y este último podría decidir aceptar o no su traslado definitivo. Ahora, por el contrario, al eliminarse los convenios departamentales, en donde se especifican las funciones de cada puesto, y sustituirse por perfiles simplificados para cada uno de ellos, no se especifica ni lugar, ni tiempo, ni forma del trabajo a desempeñar. Antes había 57 convenios departamentales donde se establecían las condiciones concretas de trabajo en cada departamento, esto implicaba tener 585 niveles salariales. Ahora, a través de perfiles simplificados de puestos se tienen 134 categorías con 44 niveles salariales.

Los perfiles de puestos no equivalen a los anteriores convenios puesto que como máximo contienen una descripción muy simplificada y general de las funciones de cada puesto, en condiciones de trabajo sólo incluyen horarios, capacitación, ascensos y lugares de trabajo (en todos los casos se dice que serán flexibles) y requisitos de ingreso. En cuanto a la movilidad interna, el nuevo CCT señala que la movilidad temporal o permanente entre departamentos con actividades afines de la misma localidad y entre centros de trabajo de la misma población se hará según las necesidades del servicio. Sin embargo, la movilidad interna aunque se permite en el nuevo CCT no queda totalmente al arbitrio de la empresa: previo aviso al sindicato la empresa podrá trasladar en forma definitiva a sus trabajadores en toda la república cuando desaparezca materia de trabajo, por exceso o de personal en un centro o departamento, cuando se requieran sus servicios debido a su experiencia, especialidad o aptitud. No obstante, para realizar esta movilidad se requiere la aceptación del trabajador, en caso contrario el sindicato podrá proponer a otra persona, si no sucede esto la empresa podrá designar libremente.

En estas circunstancias, el trabajador que se negó a ser transferido podrá ser reacomodado, si esto no es posible, se optará por su jubilación o reajuste. Se enfatiza en relación a la capacitación, se señalan la composición de la comisión mixta de capacitación, sus funciones, los requerimientos de capacitación, el sistema, los planes y programas, la evaluación, y el dictamen sobre ascensos. Has-

ta ahora el criterio principal para el ascenso sigue siendo la antigüedad. No variaron los días de vacaciones, ni los días de descanso obligatorios (11 días al año por encima de los que marca la LFT) ni la jornada semanal de 40 horas.

7. Modificaciones al contrato colectivo de AHMSA (planta 1 Monclova) (1987-88 y 1989-90)

Intervención del sindicato en los cambios tecnológicos o de organización. Los CCT de 1987 y de 1989 se concretan a decir que el sindicato no debe tener injerencia en la administración de la empresa.

Protección al empleo. Los puestos de confianza son enumerados en los CCT, incluyen en operación hasta el nivel de mayordomo. Ni las categorías de confianza ni su número han cambiado. En cuanto a uso de eventuales tampoco hubo cambios, al respecto se señala que los eventuales serán contratados para campañas especiales de producción, limpieza o seguridad en: construcción, instalaciones nuevas, edificios, chimeneas y las que se pacten. El sindicato debe aprobar la eventualidad de la obra y los trabajadores eventuales pertenecerán al sindicato. Otro tanto se dice en cuanto al empleo de subcontratistas, la subcontratación implica concertación con el sindicato. El reajuste continúa muy reglamentado: se dice que cuando haya exceso de personal comprobado se distribuirá al personal en otros departamentos; si la suspensión fuera por 120 días se les pagará a los trabajadores el salario íntegro.

Protección al desgaste de la fuerza de trabajo. Los días de descanso obligatorios no han cambiado, son 4 por encima de los que marca la LFT. Asimismo, la jornada semanal es de 48 horas y se especifica cuáles departamentos son de tres turnos y la forma de la rotación de turnos. Los días de vacaciones también han permanecido iguales, 14 días por año. El ascenso tiene como criterio la antigüedad. En cuanto a las funciones de los puestos no se ha planteado hasta ahora la polivalencia, ni el tabulador ha sido compactado (existen 1430 categorías).

La movilidad interna está restringida al acuerdo previo entre las partes. En las sanciones interviene el sindicato.

Protección al salario. La empresa sigue pagando la cuota del IMSS que corresponde a los obreros. El aguinaldo sigue siendo de 33 días por año.

8. Modificaciones al Contrato Colectivo de Trabajo de VW de México

Intervención del sindicato en los cambios tecnológicos o de organización. Nunca ha existido. El CCT se concreta a señalar hasta la fecha que la empresa comunicará al comité departamental sus planes de producción, escuchando las observaciones del sindicato.

Protección al empleo. Desde 1962 hasta la fecha la contratación libre de eventuales ha sido prerrogativa de la empresa. Otro tanto no sucede con la subcontratación fuera del CCT. En cuanto al reajuste de personal se establece hasta ahora que se hará de acuerdo a la LFT dando aviso al sindicato.

Protección al desgaste de la fuerza de trabajo. Desde 1972 la empresa tiene la posibilidad de mover a los obreros de puesto, lugar de trabajo o turno. Sin embargo, en el CCT de 1982 se dice que un movimiento del trabajador entre 1 y 30 días tendrá que notificarse al sindicato. Un cambio mayor a 30 días tendrá que ser pactado, es decir, el panorama de la movilidad interna no ha cambiado sustancialmente. Hasta ahora los ascensos básicamente son por antigüedad. La jornada semanal en 1982 era de 46 horas para el primer turno, en 1986 se redujo a 44 horas. Los cambios de turnos hasta ahora tienen que ser pactados. El trabajador en días de descanso hasta el momento implica una participación fuerte de los delegados seccionales en la distribución de los trabajadores. Los días de descanso son 9 por encima de los marcados por la LFT. Asimismo los días de vacaciones permanecen entre 14 y 24 por año según antigüedad. Nunca ha habido límites a la intensidad por costumbre o norma; las normas de calidad, la eficiencia y los métodos de trabajo los fija la empresa. Los grupos salariales son 12 y las categorías laborales que eran 285 en 1982, se aumentaron a 313 en 1986.