

Reestructuración productiva, estatal y de los sujetos-obreros en México

ENRIQUE DE LA GARZA TOLEDO*

INTRODUCCIÓN

El concepto de sujeto-obrero se considera de mediación entre el más abstracto, de clase obrera y el más concreto de movimiento obrero. Es decir, un concepto de mediación entre niveles propios de las estructuras y de los del movimiento y la subjetividad; síntesis de determinantes de todos estos niveles. En esta medida, no definiremos un sujeto para una clase, ni siquiera para un periodo histórico; trataremos de encontrar los principales sujetos-obreros en una coyuntura de crisis económica, de la forma del Estado de la Revolución mexicana y de reestructuración productiva en la década de los ochenta en México.

El análisis de la decadencia de sujetos-obreros y su posible recomposición lo haremos, en primera instancia, identificando procesos de diferentes temporalidades que pudieran influir sobre dichos sujetos: la crisis y la reestructuración productivas, desglosadas en sus componentes de tecnologías, organización del trabajo, relaciones laborales y sindicales, así como las formas culturales asociadas al trabajo y al sindicalismo, que pudieran estar en crisis y transformación.

Procesos como la crisis y la reestructuración del sindicalismo en México, con sus componentes productivos y político-estatales, así como su relación con una cultura obrera particular. La reforma del Estado social autoritario, a otro de corte neoliberal y sus implicaciones productivas y sindi-

* Doctor en sociología, investigador de la UAM-Iztapalapa.

cales. La transformación del mercado de trabajo y de las condiciones de reproducción de la clase obrera, así como su distribución espacial. Finalmente, la transformación del movimiento obrero, analizado a través de los conceptos de identidad, de proyectos sindicales y de acciones colectivas. Cada uno de estos procesos tiene en la década de los ochenta ritmos de cambio diferentes; el criterio principal de periodización desde el punto de vista de los sujetos-obreros, será el de su constitución o desarticulación. Ello será estudiado a través de un concepto de sujeto que es síntesis de estructuras, subjetividades, proyectos, organizaciones y que se expresa en acciones colectivas. Se pondrá el acento en la desarticulación de identidades como criterio de desarticulación de sujetos. Otros aspectos de la subjetividad no se tocarán, por no haber sido investigados nunca en México, o por ser menos importantes en el actual periodo de reflujo.

El sujeto puede tener niveles diversos de concreción, pero el concepto definidor no es el de identidad, sino el de la práctica colectiva, autónoma o no. La práctica implica una subjetividad-identidad-proyecto, pero no siempre de manera tan orgánica como algunos quisieran para definir a un sujeto. La práctica misma, llena de impresiones lo que antes la subjetividad no lograba definir con precisión. En esta medida, la práctica colectiva moviliza identidades, junto a sentimientos, conocimientos y valores colectivos, que pueden no estar claramente integrados en una identidad previa al movimiento.

Con el planteamiento metodológico anterior, se intenta, analizar a los sujetos-obreros desde una perspectiva de totalidad, entendiendo por totalidad un criterio epistemológico de construcción, para intentar descubrir articulaciones pertinentes en la coyuntura entre niveles, como los seleccionados más arriba, y que pueden estar influyendo en la decadencia o el surgimiento de sujetos-obreros. Articulación abierta, que rompe con todo determinismo (tanto de paradigmas subjetivistas de la identidad, como objetivistas de la

movilización de recursos). Finalmente, hacemos nuestra la frase de Gramsci de que los sujetos traducen los conflictos en las estructuras a través de una visión del mundo, que no está fija, sino en relaciones complejas con la estructura y con el movimiento, en una tríada entre estructuras-subjetividades-movimiento, cuyas relaciones previas deben ser descubiertas y no presupuestas.

Se escogió la década de los ochenta porque hay una coincidencia que impacta de manera diferenciada a los diversos sujetos: el inicio de la reestructuración productiva (con el arranque de las plantas automotrices de Ramos Arizpe) y el inicio de la reforma del Estado con Miguel de la Madrid. La primera en 1981, la segunda en 1983. Dos años que definen el inicio probable de un periodo de largo plazo para México, en lo económico-productivo y en lo estatal.

CRISIS Y REESTRUCTURACIÓN PRODUCTIVA

Ha pasado el momento en que se consideraba a la crisis económica en México como esencialmente financiera y vinculada a la deuda externa. Sin duda, el pago de la deuda ha restado recursos para la inversión, pero es sólo uno de los aspectos de la crisis. Ésta puede ser concebida como una crisis de la tasa de ganancia capitalista acuñada desde la década anterior, con una breve interrupción a finales de la década de los setenta,¹ que toma la forma de crisis de la productividad. Pero una crisis de la productividad puede tener diferentes significados: puede originarse en la demanda o en la oferta; en la caída del mercado o en los procesos productivos. La caída del mercado interno y del gasto estatal en la década de los ochenta, explica parcialmente el aumento en capacidad ociosa y los índices decrecientes de productividad, pues en México ellos también se originan al interior

¹ Enrique de la Garza, *Crisis y reestructuración productiva en México*. UAM-I, 1987.

de los procesos productivos. Lo anterior en un contexto de reducción del gasto estatal; globalización de la economía y la elevada competencia en el mercado internacional. Todo esto compaginado con el derrumbe de paradigmas económicos y de *management* (keynesianismos y administración científica del trabajo, para nuestro caso).

Dentro de los factores internos que pueden influir sobre la productividad de las empresas, cabe mencionar: la tecnología dura, la forma de organización del trabajo, la forma de gestión de la fuerza de trabajo, las relaciones laborales y las sindicales. Entre los externos: la regulación del Estado de la actividad de las empresas, el marco legal de las importaciones y exportaciones, el financiamiento y las relaciones entre sindicatos y el Estado, entre otras.

El diagnóstico de la crisis desde los sectores gubernamentales y empresariales, de una crisis financiera a otra productiva a partir de 1985, ha encaminado a una parte del aparato económico del país por la vía de la reestructuración, como política de fondo para salir del estancamiento.

La crisis y la reestructuración no son homogéneas. Los indicadores globales de crecimiento del producto interno real entre 1981 y 1988 son cercanos a cero, aunque no todas las divisiones industriales han seguido la trayectoria general de la economía. Después de una caída generalizada en 1983 y 1984, a partir de 1985 se comienzan a formar en México dos segmentos de empresas: uno pequeño, pero muy importante en la economía y la política que intenta reconvertirse de formas diversas; otro atrasado, que a la fecha no logra remontar la crisis. Por ejemplo, entre 1981 y 1988 no todas las divisiones industriales decayeron en el valor de su producción real: productos alimenticios, bebidas y tabacos (+ 8.3 por ciento); papel, imprentas y editoriales (+ 8.3 por ciento); sustancias químicas, derivados del petróleo, productos de caucho y plástico (+ 17.9 por ciento); industrias metálicas básicas (+ 5.6 por ciento); electricidad, gas y agua (+ 40.5 por ciento); servicios financieros, seguros y bienes inmuebles (+ 30.5 por ciento).

Cuando se analizan los comportamientos diferenciados según el tamaño de las empresas, las diferencias saltan a la vista. "Durante los últimos años, las grandes empresas mexicanas han tenido que incorporarse a un proceso de cambio y modernización que apunta a elevar la eficiencia productiva y la rentabilidad de los negocios."² Han reducido costos, elevado su productividad, introducido nueva tecnología y cambios en la organización. No sin afrontar ciertas dificultades, pero con la crisis han incrementado su importancia en el valor bruto de la producción total, al pasar de 14.6 por ciento en 1974 a 29.9 por ciento en 1988. Estas grandes empresas en reestructuración, son privadas, multinacionales y paraestatales. La mayoría corresponde a las primeras en número de empresas y porcentaje del capital total. El comportamiento de éstas en productividad, ventas, empleo y apalancamiento pueden verse en la gráfica 1.

Las grandes empresas privadas nacionales se ubican sobre todo en las ramas de comercio, bebidas y alimentos, minería, petroquímica secundaria, cemento y celulosa. Las multinacionales son las que mejor han logrado salir de la crisis. Las multinacionales grandes, en las ramas de farmacéuticos, química, producción de maquinaria y equipo eléctrico y no eléctrico, comercio, autopartes y alimentos.

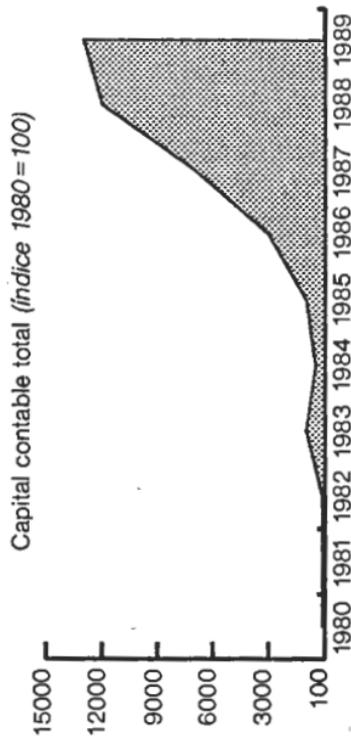
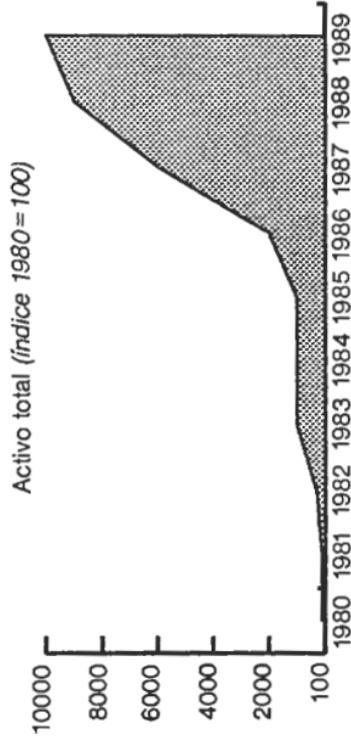
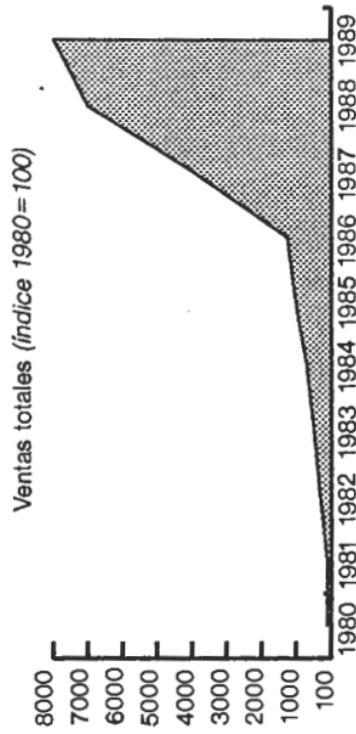
Estas empresas son las responsables principales de la exportación manufacturera que ha crecido apreciablemente en años recientes.

La reconversión industrial en las empresas multinacionales en México es la más profunda y la que se inicia con mayor anticipación. Una buena parte de ellas participa directamente de la globalización económica, en la forma de segmentación internacional de los procesos productivos y de apertura hacia el mercado externo. Con excepción de la industria maquiladora (por definición de exportación, y que después de la crisis de mediados de la década de los seten-

² S/a, "15 años de las 500 empresas", *Expansión*, octubre 11 de 1989, pp. 35-60.

GRÁFICA I

COMPORTAMIENTO ECONÓMICO DE LAS 500 EMPRESAS MÁS GRANDES EN MÉXICO DURANTE LA CRISIS DE LA DÉCADA DE LOS OCHENTA



Fuente: Expansión, agosto 15 de 1990.

ta inicia una serie de cambios productivos tendentes a su competitividad en el exterior), la reestructuración productiva comienza a partir de la apertura de las primeras plantas terminales automotrices en 1981. Este acontecimiento fue el banderazo para la industria trasnacional en cuanto a su cambio hacia el mercado externo, que implicó reubicaciones fuera de las zonas industriales tradicionales (principalmente hacia el norte, en especial a la frontera, pero también a otros lugares poco industrializados como Aguascalientes); el establecimiento de tecnologías de punta; la búsqueda de una fuerza de trabajo nueva; el establecimiento de nuevos esquemas de gestión y organización del trabajo, y un nuevo patrón de relaciones contractuales y sindicales.

Estos procesos de reconversión en empresas como las de autopartes condujeron a que de 300 que había en 1987, 93 ya eran competitivas en calidad, precio y capacidad de abasto oportuno en el mercado externo.³ Una gran parte ya ha emprendido procesos de reconversión y su nivel tecnológico y productividad son altos. En las plantas automotrices terminales están presentes las tecnologías no convencionales: robots, grúas controladas por radio, control numérico computarizado (por ejemplo, en la Ford de Hermosillo el 95 por ciento de los puntos de soldadura lo realizan robots y el ensamble de los carros se hace con equipo automatizado flexible, el fosfatado es sumergible).⁴

Estas empresas reubicadas al norte han buscado un nuevo tipo de trabajador: mujeres en su mayoría, muy jóvenes (26 años), con poca experiencia laboral y sindical.

Las maquilas de exportación de mayoría de capital extranjero son un caso semejante a la industria automotriz que desde finales de la década de los setenta tienen una gran expansión. Desde el punto de vista de las tecnologías,

³ Carlos Zambrano, "La industria mexicana de autopartes, su actuación y procesos de reconversión", *La reconversión industrial en América Latina*, v. XV, México, FCE, 1987.

⁴ Enrique de la Garza, *La reconversión industrial en México*, UAM-I, 1991.

se divide ahora en dos tipos: la maquila tradicional, que es intensiva en fuerza de trabajo, y la de alta tecnología. Sin embargo, en ambos segmentos se introduce masivamente tecnología blanda que implica círculos de calidad o formas semejantes de organización e involucramiento de los trabajadores. Un ejemplo es el sector de electrónica, que también puede clasificarse en alta tecnología, de procesos tayloristas fordistas (ubicado sobre todo en la fabricación de componentes y equipo periférico). La automatización en la maquila por lo pronto se asocia a una menor feminización de la fuerza de trabajo y a un aumento del porcentaje de los técnicos, que entre 1980 y 1985 pasó de 10 a 14.5 por ciento.

Formas de organización del trabajo modernas y relaciones laborales flexibles con casi nula intervención de los sindicatos, es lo más común en esta nueva industria del norte (incluso a nivel de prestaciones económicas, se habla de una regresión y aumento de cláusulas leoninas por debajo de lo que fija la Ley Federal del Trabajo).⁵

La elevación de la automatización en la maquila en la década de los ochenta es apoyada por el estudio de Bernardo González.⁶ Por su parte, Jorge Carrillo reporta en maquiladoras de autopartes (n=11), 27 por ciento no automatizadas, 36.4 por ciento de escasa automatización, 1 por ciento media y 18 por ciento alta.⁷

Wilson con una muestra de 71 plantas, encontró que el 18 por ciento eran posfordistas tecnológicamente.⁸ En cuanto a la organización del trabajo en esas plantas posfordistas, 42 por ciento tenían nuevas formas de organización, el 9

⁵ Mónica Claire Gambrill, "Sindicalismo en las maquiladoras de Tijuana: Regresión en las prestaciones sociales", *Reestructuración industrial*, Jorge Carrillo (comp.), México, Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, 1986.

⁶ Bernardo González Aréchiga y José Carlos Ramírez, "Productividad sin distribución: cambio tecnológico en la maquiladora electrónica", *Frontera Norte*, v. I, n. 1, Tijuana, Colef, enero-junio de 1989.

⁷ Jorge Carrillo, "Calidad con consenso en las maquiladoras. ¿Asociación factible?", *Frontera Norte*, v. I, n. 2, Tijuana, Colef, julio-diciembre de 1989.

⁸ Patricia A. Wilson, "The New Maquiladoras: Flexible Production in Low Wage Regions", *Working Papers Series*, n. 9, U. of Texas at Austin, abril de 1989.

por ciento las tenían cuando eran de manufactura fordista y el 25 por ciento cuando eran ensambladoras intensivas en fuerza de trabajo. En ese mismo orden, había polivalencia en el 50, 39 y 21 por ciento; participación de los trabajadores en el 75, 29 y 46 por ciento y continuidad en el control de calidad en el 92, 81 y 88 por ciento. Carrillo⁹ encontró en su muestra de maquiladores de autopartes el "justo a tiempo" en un 45.4 por ciento, el control estadístico del proceso en 81.8 por ciento y un 100 por ciento con círculos de calidad o equipos de trabajo.

En las paraestatales el proceso ha sido más lento. Primero, ha estado normado directamente por el nuevo rumbo neoliberal del Estado; inicialmente alimentado por la crisis fiscal del mismo y posteriormente por la nueva política económica y de alianza de clases. Ello llevó a la privatización acelerada y a la búsqueda de mayor productividad en las empresas que no privatizó.

De cualquier forma, el panorama de la reestructuración productiva se presenta más heterogéneo que en las trasnacionales. Hay un primer grupo de empresas en las que los cambios son drásticos. TELMEX y el sistema bancario son ejemplos importantes. En ellas hay cambios tecnológicos de punta (digitalización, fibras ópticas, satélites, telematización en los bancos), la apertura de nuevos servicios, cambios en la organización del trabajo y relaciones laborales flexibles, frente a la próxima privatización de ambas. En otras, el cambio está pendiente o ha sido evolutivo, como en la industria de energía eléctrica, donde coexisten plantas muy modernas con otras de diversos niveles tecnológicos. Finalmente, en otras los cambios son menores, como en ferrocarriles.

En la gran empresa privada nacional también hay cambios. Una parte de ella se vuelve exportadora y ha emprendido procesos de reconversión. Las industrias de cemento y textiles son ejemplos de esta reestructuración. Las prime-

⁹ Jorge Carrillo, *op. cit.*

ras, muy concentradas, poseen niveles altos de automatización, con calidades y precios competitivos en el mercado norteamericano. La industria textil, es ejemplo de segmentación en una parte moderna exportadora, junto a otra en crisis volcada a un mercado interno deprimido. La rama de fibras sintéticas salió al mercado externo desde 1982, es competitiva y sus precios son iguales o inferiores a los del mercado externo, su reconversión ya ha sido realizada.¹⁰ Hilandería es moderna en un 20 por ciento, y confección en un 22 por ciento.

En síntesis, la reestructuración productiva de formas diversas en México, impacta a los trabajadores en un espacio importante de sus relaciones sociales: cambiando la manera de vincularse con las máquinas, con los supervisores y con sus compañeros dentro de los procesos productivos; transformando el sentido del trabajo. Estos cambios difieren según la rama, tamaño de la empresa, parte del proceso y zona geográfica.

Sin embargo, un tipo de cambio más general tiene que ver con las relaciones laborales. Las relaciones laborales han ido transformándose, en el sentido de pasar de un concepto de trabajo centrado en el puesto de trabajo con funciones rígidas, a otro con funciones flexibles y movilidad interna. El cambio hacia relaciones laborales flexibles tal vez tiene que ver con las nuevas tecnologías y las formas de organización del trabajo, y han afectado su codificación en los contratos colectivos de trabajo, convenios departamentales y reglamentos internos de trabajo, así como en las costumbres y la cultura laboral.

Se ha pasado de un modelo de contratación colectiva rígida, a una flexible.¹¹ La flexibilidad del trabajo, más que

¹⁰ Marcelino Llanos, "El proceso de reconversión industrial en el sector textil mexicano", *La reconversión industrial en América Latina*, v. XII, México, FCE, 1987.

¹¹ Enrique de la Garza, "La transformación del modelo de contratación colectiva", *Trabajo*, n. 1, CAT, noviembre de 1989.

las nuevas tecnologías, es el rasgo distintivo de la reestructuración productiva en México, hasta ahora. Flexibilidad que podemos entender en tres sentidos principales: de empleo, del salario en función de productividad, y polivalencia-movilidad interna. Además de otros efectos, en aquellas empresas que han emprendido la vía de la flexibilidad laboral, esto ha implicado un choque cultural. La cultura laboral anterior podría ser definida como basada en el puesto de trabajo-función-garantía del salario y del empleo. Era una cultura de la garantía, sancionada en contratos colectivos y prácticas sindicales y empresariales; cuando se pasa a la flexibilidad, es la cultura de la competencia y de la incertidumbre.

Una parte de la clase obrera ubicada en estas nuevas relaciones laborales no ha conocido otras en su breve historia (la nueva industria del norte), pero para la otra parte flexibilizada, la vieja clase obrera, el choque cultural ha sido asimilado en términos subjetivos como derrota, conquistas perdidas o ineficiencia del sindicato. En este primer nivel de cambios estructurales en los procesos productivos que afectan la relación obrero-trabajo, la crisis y la reestructuración han generado tres segmentos desde el punto de vista del choque subjetivo: la nueva clase obrera del norte, que se ha flexibilizado sin choque subjetivo; una parte de la vieja clase obrera traumatizada por el choque; y una mayoría de trabajadores que no han sufrido cambios en sus procesos productivos, ni en la relación con el trabajo.

La crisis y reestructuración parciales han impactado también la distribución de los trabajadores económica y espacialmente. En el cuadro 1 se puede ver cómo en el periodo más duro de la crisis (1980-1985), hay una desaceleración de creación de empleo, en especial en comercio y servicios. Esta tendencia se revierte en el periodo 1985-1989, excepto en manufacturas, donde la tendencia decreciente de creación de empleos continúa. El crecimiento en comercio y servicios marginales puede explicar lo primero (véase cuadro 2),

CUADRO 1
 EMPLEO SECTORIAL 1980-1989
 (miles)

	<i>Manufactureras</i>	<i>Comercio</i>	<i>Servicios</i>	<i>Total</i>
1980	2 110.6	1 457.3	999.3	4 567.2
1985	2 437.6	1 780.7	1 401.5	5 619.80
1989	2 821.5	2 374.4	2 216.6	7 212.5

Fuente: Teresa Rendón y Carlos Salas, "Cambios en el empleo sectorial en la década de los ochenta. La gran transición", UNAM, 1990 (mimeo).

la desindustrialización y las reconversiones con desempleo, lo segundo. Sin embargo, el porcentaje de asalariados en el total de la población ocupada en el país se ha mantenido, a pesar de la crisis (véase cuadro 3), arriba del 70 por ciento, llegando al 92.4 por ciento en 1989 en manufacturas. El análisis del empleo por clases manufactureras muestra comportamientos heterogéneos: entre 1980 y 1989 aumentaron sustancialmente el empleo (más de 150 por ciento), molienda de nixtamal, beneficios y molienda de café, maquila en alimentos, bebidas y maquinaria, así como textiles, maquila

CUADRO 2
 TASAS MEDIAS DE CRECIMIENTO ANUAL
 DEL PERSONAL OCUPADO SECTORIAL
 1980-1989 (%)

	<i>Manufactureras</i>	<i>Comercio</i>	<i>Servicios</i>	<i>Total</i>
1980-1985	2.92	4.09	7.00	4.24
1985-1989	1.83	7.46	12.4	6.44

Fuente: *Ibidem*, cuadro 1.

En el periodo 1980-1985 hay desaceleración de creación de empleos, y recuperación en 1985-1989 pero no en la manufactura (ahí la reconversión = desempleo). Aumentó en servicios y comercio marginales.

CUADRO 3
 PORCENTAJE DE ASALARIADOS SECTORIALES
 1975-1989 (%)

	1975	1980	1985	1989
Manufacturas	91.41	92.7	92.97	92.41
Comercio	48.54	48.58	52.29	54.22
Servicios	62.01	63.34	64.69	68.38
Total	71.65	72.52	73.03	72.61

No decaen los asalariados.

Fuente: *Ibidem*, cuadro 1.

de madera, petroquímica básica, abonos y fertilizantes, resinas y fibras artificiales, hule, maquila química, industria básica de metales no ferrosos, maquila de productos metálicos y maquinaria, y maquila de otros productos manufactureros. La maquila y una parte de la industria petroquímica y de productos químicos (presumiblemente modernas y reestructuradas), son las que explican principalmente el aumento en el empleo manufacturero. En especial, el personal remunerado en alimentos (como productos lácteos, conservas, molienda de cereales, aceites y grasas comestibles y bebidas), se ve afectado por la caída en el mercado interno, a diferencia de nixtamal y tabaco (productos menos elásticos ante la caída del ingreso) que aumentaron. En textiles y madera la situación del empleo fue heterogénea: la parte de fibras duras, hilados, tejidos y acabados de fibras, tejidos de punto, cuero, así como aserraderos, envases y productos de madera, también dirigidos principalmente al mercado interno, cayeron. En cambio, confección, calzado, fabricación y reparación de muebles no metálicos, crecieron en parte por la exportación y en parte por su menor elasticidad al ingreso en el mercado interno.

Aunque la situación puede presentarse diferenciada por ramas y empresas, es posible que en general, el crecimiento insuficiente del empleo se debiese más a las empresas en

crisis que a las modernizadas y que el desempleo, luego del periodo de ajuste, sea más agudo en las empresas en crisis que en las modernizadas; conformando una segmentación del mercado de trabajo, en uno modernizante, con sentidos diversos, y otro tradicional en crisis. La dualidad tradicional-moderno también significa mercado externo vs. interno (la exportación de bienes y servicios creció en 61.5 por ciento entre 1981 y 1988, en tanto que la demanda global disminuyó en 4.3 por ciento en el mismo periodo).

Espacialmente, el impacto de la crisis y la reestructuración, también fue importante sobre la distribución de la clase obrera. En el cuadro 4 se ve cómo entre 1980 y 1989 aumentó el empleo principalmente en los estados de la frontera norte, en tanto que hay una decadencia o estancamiento del empleo en las viejas zonas industriales de Nuevo León.

CUADRO 4

ESTADOS EN LOS QUE AUMENTÓ O DISMINUYÓ EL EMPLEO MANUFACTURERO (1980-1989)

	<i>Estados</i>
Disminución del empleo manufacturero	Durango, Hidalgo, Campeche, Colima, Jalisco, Estado de México, Querétaro, Quintana Roo, Sinaloa, Tabasco, Tlaxcala, Veracruz.
Aumento del empleo manufacturero más del 25 por ciento	Baja California Norte, Baja California Sur, Nayarit, Chihuahua, Tamaulipas.
Casi puro norte:*	Coahuila: 24.5 por ciento y Sonora 23.5 por ciento.

* Entre 1985 y 1989 se redujo el tamaño medio de establecimientos manufactureros y comerciales. El proceso de asalaramiento se ha frenado.

Conclusión: Reindustrialización del norte y decadencia en zonas como Valle de México-Estado de México, Jalisco y Nuevo León.

1985-1989, N. L.: -7.9 por ciento; Jalisco: -20 por ciento; DF-Edo. de México: -0.6 por ciento.

Fuente: Anexo estadístico al informe presidencial de 1989.

Jalisco y DF-Estado de México. Los datos de asegurados en el IMSS entre 1980 y agosto de 1989 muestran trayectorias semejantes. Un mayor crecimiento de asegurados en la frontera norte (excepto Coahuila), A. C., Toluca, Quintana Roo y San Luis Potosí. El menor crecimiento en Yucatán, Campeche, Coahuila, Chiapas, Durango, Hidalgo, Nuevo León y Nayarit.

La clase obrera disminuye en las viejas zonas industriales y tiende a concentrarse en el norte. Sea por migración, o por empleo de los residentes de estas zonas, se trata de una clase obrera joven, femenina, expuesta a una cultura social con rasgos diferenciados de los del centro: una forma de razonamiento de causación directa, con menos carga valorativa o complejidad valorativa; una personalidad y un discurso directo; un sistema de valores que sin olvidar la familia pone el acento también en el logro personal y en soluciones individuales. Antiguos rasgos de la subjetividad de la frontera, ahora acentuados por la manera moderna de trabajar.

El análisis de la estructura de salarios muestra, a diferencia de las estructuras productivas, una tendencia a la homogeneización (que no necesariamente se mantendría de hacerse realidad la flexibilidad salarial y el reparto de las ganancias de productividad contenidas en el Acuerdo Nacional sobre Productividad propuesto por el ST y PS). Hasta ahora la evolución del salario mínimo, entre 1981 y 1989, cayó en -49.7 por ciento real; los salarios contractuales -32.5 por ciento real; el salario horario industrial -46.5 por ciento real (1981-1988); el salario en la industria maquiladora (1981-1989) -33.7 por ciento. La relación entre salario en la industria manufacturera y el salario mínimo pasó de 2.16 por ciento en 1980 a un mínimo de 1.5 por ciento en 1987, y subió en 1988 a 2.36 por ciento; la relación entre salario horario industrial y salario horario en la maquila, tuvo un máximo de 1.96 en 1981 y cayó hasta 1.55 en 1988. Es decir, el salario cayó más en la industria manufacturera que en la maquila de exportación, en cam-

bio las caídas fueron semejantes entre ésta y los salarios contractuales. A la clase obrera le ha ido especialmente mal en el nivel de sus ingresos. La relación entre remuneraciones de asalariados y PIB muestra una caída de 36 por ciento en 1980 hasta 26.4 en 1987.

También han disminuido los gastos sociales del Estado, que forman parte de un salario indirecto de los trabajadores, contribuyendo a deteriorar las condiciones de vida: el porcentaje del gasto programable ejercido en el sector del desarrollo social entre el gasto total ejercido en el sector público presupuestario disminuyó entre 1981 y 1989 en 7.1 por ciento real (véanse cuadros 5 y 6). Los gastos absolutos en salud, educación y otros han caído también (el de educación cayó entre 1981 y 1988 en 38.1 por ciento real). La familia obrera se ha visto obligada a no depender de un salario para sobrevivir, y a echar mano de antiguas estrategias de sobrevivencia que han aumentado las interacciones familiares ampliadas, activando una capacidad de solidaridad que en México tiene tradiciones antiguas; incorporan-

CUADRO 5

GASTO PROGRAMABLE EJERCIDO EN EL SECTOR DE DESARROLLO SOCIAL/GASTO TOTAL EJERCIDO EN EL SECTOR PÚBLICO PRESUPUESTARIO

	%
1980	17.3
1981	16.8
1982	14.8
1983	12.2
1984	12.4
1985	13.3
1986	10.9
1987	9.8
1988	9.8
1989	10.6

Fuente: Anexo estadístico al informe presidencial de 1989.

CUADRO 6
GASTO EJERCIDO POR
EL SECTOR PÚBLICO PRESUPUESTARIO/PIB

	%
1980	38.3
1981	43.2
1982	50.1
1983	46.9
1984	45.3
1985	42.5
1986	51.4
1987	54.7

Fuente: Anexo estadístico al informe presidencial de 1989.

do al trabajo a más miembros de la familia o combinando empleo formal con informal.

LA REESTRUCTURACIÓN DE LAS RELACIONES
ENTRE SINDICATO Y ESTADO

El sindicato en México lo hemos definido como de Estado, corporativo, autoritario y patrimonialista. Decimos que es de Estado porque sus espacios principales de negociación han sido las políticas estatales referidas al salario, al empleo, a la política social del Estado y, en menor medida, la política económica. Es autoritario por su escasa competitividad interna, circulación de liderazgos y comunicación con las bases (además de otros fenómenos de concentración de poder burocrático en las direcciones). Es patrimonial porque se ha alimentado y fomentado una cultura de este tipo entre dirigencia sindical y base trabajadora.

La crisis de una forma sindical puede ser por arriba o por debajo, hasta ahora principalmente es por arriba. La capacidad del sindicato oficial de influir sobre las grandes

políticas nacionales está en crisis. Esta situación se hizo evidente desde las contraposiciones entre el proyecto de la CTM (que oficialmente sigue siendo el de 1978) y el Programa Inmediato de Reordenación Económica de Miguel de la Madrid. Los años de 1984 y 1985 son de críticas acerbas de la dirigencia cetemista al programa gubernamental, que se asoció con una brutal caída del salario real, el menor crecimiento del empleo y la reducción del gasto social del Estado. A partir del acuerdo entre Congreso del Trabajo y gobierno en 1985, las críticas se han vuelto menos radicales y se ha presentado alguna aceptación de los pactos sucesivos iniciados en 1987 con el PECE.¹²

La primera forma de la crisis del corporativismo sindical tiene relación con el viraje en la forma estatal, que de inmediato se reflejó en el cambio de política económica, en especial para los trabajadores. El hacer recaer el peso de la crisis en éstos, no sólo atentaba sobre el espacio de negociación tradicional del sindicato corporativo, sino que en términos materiales primero, y subjetivos posteriormente, atentaba contra uno de los fundamentos del corporativismo en su relación con las bases obreras: la capacidad de obtener beneficios materiales directos o indirectos en forma diferenciada. La homogenización de la caída del nivel de vida de los trabajadores también atentaba contra las bases subjetivas del control corporativo.

La otra cara de la crisis del corporativismo tiene que ver con la modernización productiva. Numerosos ideólogos estatales y empresariales se han encargado de anotar la relación entre dirección corporativa y cultura del trabajo, donde también priva el patrimonialismo, en un intercambio entre aceptación del control político sindical por baja productividad. Es decir, la paz social, con procedimientos

¹² Alberto Azis Nassif, *El Estado mexicano y la CTM*, n. 32, México, CIESAS, Ediciones de la Casa Chata, 1989.

corporativos patrimonialistas, se vuelve uno de los factores de estancamiento de la productividad.¹³

Esta crisis tiene connotaciones más precisas: se presenta como crisis del modelo contractual que el propio corporativismo propició. El contrato basado en la definición precisa de las funciones en el puesto de trabajo y la garantía relativa del empleo y el salario, en una crisis de arrastre de clientelas electorales al PRI; una crisis discursiva (dificultad para acoplar el discurso de la Revolución mexicana, con su idea de tutela estatal sobre el trabajo e intervención de la economía, fomento del sector social y justicia sociales, con liberación de las fuerzas del mercado, entre ellas las del mercado laboral, privatización y desregulación, apoyo privilegiado al gran capital exportador y a la inversión extranjera directa y "solidaridad"); pérdida de legitimidad social alimentada por las críticas gubernamentales, empresariales y de los medios de comunicación, que abiertamente identifican corporativismo con corrupción de los líderes y alejamiento de los intereses de las bases, así como con obstáculos para la modernización económica y política del país.¹⁴

El ataque al corporativismo sindical no se ha traducido masivamente en una pérdida inmediata de legitimidad, porque ese ataque se da también a una cultura obrera compartida entre dirigentes charros y bases del patrimonialismo, dependencia del dirigente y la no participación en la vida sindical. El impacto subjetivo puede ser diferenciado entre la nueva clase obrera del norte, con la sola existencia formal del sindicato y de estrategias individuales (rotación extrema de personal o aumento del ingreso por bonos de productividad individual) y la del centro, reconvertida o no reconvertida. En ella, el choque subjetivo puede ser asimi-

¹³ Hugo Esteve, *Las corrientes sindicales en México*, México, Instituto de Propositiones Estratégicas, A. C., 1990.

¹⁴ Raúl Trejo, *Crónica del sindicalismo en México (1976-1988)*, México, Siglo XXI, 1990.

lado dentro de la cultura de la no participación, la delegación en el líder y el fatalismo ante la no construcción histórica (dentro de los marcos de la cultura de la dependencia del dirigente) de una racionalidad, estructura de la personalidad valorativa que fácilmente integre la idea de futuro como autoconstrucción activa. Por lo pronto las reconfiguraciones no pasan de recuperaciones de lo antiguo en la forma de la solidaridad.

De cualquier forma, dos de los marcos estructurales que servían de fundamento, junto a elementos regionales de la cultura social, a la constitución de una subjetividad y una identidad en la vieja clase obrera, se han movido de manera heterogénea: el derivado de los procesos de trabajo fundados en la concepción del puesto de trabajo con límites rígidos, y la garantía del empleo y del salario (directa e indirecta), que en las empresas más dinámicas transitan hacia la idea de flexibilidad y que, de modificarse la Ley Federal del Trabajo, implicarían un nuevo cambio general en el modelo de las relaciones laborales en el sentido de la flexibilidad. Respecto a la que se vincula a la ineficiencia del patrimonialismo sindical, cultura y razón basada en el favor dentro y fuera del trabajo, todavía no está claramente definido su sustituto, pero podría ser asimilado a frustración, fatalismo y resignación, en una primera fase de los conflictos obreros que abarcaría de 1983 a 1988.

LA ACCIÓN COLECTIVA

La acción colectiva obrera no se reduce al recurso de la huelga. En México la huelga puede ser frenada o alentada desde las cúpulas sindicales, gubernamentales o empresariales y, por lo tanto, su evolución debe ser reinterpretada.

Las huelgas estalladas de jurisdicción federal en el periodo de 1980 a enero-septiembre de 1989 muestran dos máximos, uno en 1982 (inicio de la crisis) y otro en 1986, aun-

que su tendencia general es decreciente (véase cuadro 7). El número de trabajadores en huelga también tiene dos máximos, uno en 1983 y otro en 1987. A diferencia de la tendencia decreciente de las huelgas, los conflictos se han incrementado considerablemente entre 1980 y 1987 en un 311.2 por ciento (véase cuadro 8). La contradicción entre el capital y el trabajo es probable que en las grandes empresas (jurisdicción federal) han seguido el camino no de la huelga sino el del conflicto individual o colectivo en toda la década, aunque atravesó dos periodos, uno de ascenso de la lucha entre 1980-1983 y otro de decadencia (con excepción de un año muy marcado por la huelga nacional textil). Para las huelgas de jurisdicción local, los datos están incompletos, pero las tendencias parecen ser semejantes: decadencia de las huelgas a partir de 1983 y constancia de los conflictos (entre 1980 y 1988 enero-junio las demandas registradas en la JFCA aumentaron en un 339.5 por ciento, las individuales en un 343.6 y las colectivas en 242.8).

Analizada la trayectoria de las huelgas federales por regiones, entre 1980 y 1985 vemos cómo el norte se mantuvo en todo el periodo con casi un 30 por ciento de ella, en tanto que las del centro cayeron un poco, el Golfo aumentó un poco, el Pacífico norte decayó considerablemente (de 21 a 7.9 por ciento), y el Pacífico sur creció mucho, ya que pasó de 3.06 por ciento en 1980 al 12.9 en 1988. En cuanto a la distribución espacial de los conflictos, no hubo variaciones. Asimismo, en lo que respecta a la distribución por ramas económicas no hubo grandes variaciones en el periodo 1980-1984; las de la industria mantuvieron su mayoría histórica con alrededor del 40 por ciento de las huelgas totales federales, y dentro de ella la manufactura tuvo la mayoría.

En las causas de las huelgas federales hay cambios importantes entre 1982 y 1989: por aumento salarial crecieron en importancia, ello significó el 8.3 por ciento del total en 1982 y el 37.3 en 1989; en cambio, por revisión del contrato

CUADRO 7

HUELGAS Y CONFLICTOS (1980-1989)

	Huelgas estalladas	Trabajadores en huelga	Conflictos	Trabajadores en huelga	Huelgas	Conflictos
1980	93		4 875		1 339	39 320
1981	108		6 245		1 066	43 119
1982	675	213 531	19 271	316.3	1 971	52 403
1983	230	125 770	19 609	546.8	978	52 403
1984	221	64 994	19 645	294.1	457	46 599
1985	125	60 841	20 678	486.7		
1986	312	82 844	23 057	265.5		
1987	174	201 386	20 046	1 157.4		
1988	132	117 786		892.3		
1989	94*	53 458		568.7		

* Enero-septiembre.

Trabajadores en huelga su mínimo en 1985.

Tamaño huelga máximo en 1987, mínimo en 1986.

Fuente: Anexo estadístico al informe presidencial de 1989.

disminuyeron de 37.25 a 7.6 por ciento en ese periodo. Otras huelgas aumentaron mucho por violaciones al contrato, en virtud de que pasaron de 7.41 a 21.57 por ciento en esos años. La importancia de la caída salarial se refleja en estas cifras, así como la mutilación de contratos colectivos y de reajustes de personal.

Hasta aquí hemos podido constatar la decadencia de la huelga legal, el mantenimiento de otras formas de protesta como las demandas y una transformación en el tipo de causales de las huelgas hacia lo salarial así como de aquéllas vinculadas con reestructuraciones diversas en las empresas. Además, la mayoría de las huelgas estalladas tenían las siglas de la CTM.

Analizaremos la acción colectiva de diversos sujetos-obreros en dos periodos durante la década de los ochenta. El primero de 1980 a 1983 de relativo ascenso en la lucha; coincide su terminación con la caída franca en la crisis económica, con desavenencias entre dirección sindical y oficial y culmina con las huelgas derrotadas de junio de 1983. El segundo periodo abarcaría de la segunda mitad de 1983 a la primavera de 1989. Es un periodo de decadencia de la lucha obrera y de reestructuraciones productivas -que se imponen sin concertación, a veces con pasividad y otras veces con grandes derrotas- es el de mayor desavenencia entre discurso gubernamental, empresarial y sindical oficial; es un periodo de desarticulación del movimiento sindical independiente, a pesar de los esfuerzos por formar coordinadoras diversas. Durante este periodo el empresariado y el Estado acuñan un proyecto de flexibilización de las relaciones laborales que se imponen en estos años como cambio en el patrón de contratación colectiva; es la etapa de crecimiento espectacular (que no termina aún) de la maquila del norte y de esa nueva clase obrera; además es el periodo en que la vieja clase obrera se aferra a sus antiguos discursos, el de la Revolución mexicana por parte del corporativismo sindical, el de la denuncia y la propaganda por

parte del independiente. Estos dos corporativismos se muestran insuficientes para constituir un proyecto alternativo al señalado de reconversión productiva y de neoliberalización del Estado. El periodo culmina con grandes derrotas que toman la forma de recortes de personal en grandes empresas y mutilación de contratos colectivos de trabajo. Por último, nos preguntaremos si este periodo de reflujo y desesperanza, que no logró acciones importantes de solidaridad, está llegando a su fin a partir de la primavera de 1989 con el gran movimiento de la CNTE, seguido por otros de características nuevas.

1980-1983: ascenso de la lucha obrera

La clase obrera moderna en México es en parte producto de la Revolución mexicana, de la intervención del Estado en la economía y del corporativismo. Una parte importante de esta clase es deudora de la tradición del nacionalismo revolucionario, tanto en sus vertientes de sindicato independiente como del oficial. Esta tradición que se afianzó en las grandes acciones de masas del cardenismo en el pacto que éste significó para esa vieja clase obrera, posteriormente sirvió para subordinación del movimiento obrero al Estado y no se abandonó hasta la década de los ochenta.¹⁵ Esta ideología —caracterizada por la centralidad del Estado en lo económico, político y social (el estatismo o la estadolatría), por el nacionalismo (la precaución frente al capital extranjero, con su complemento de soberanía e independencia nacional) y el corporativismo de Estado (mantener la alianza con el Estado a pesar de sus desviaciones)— echó raíces sobre todo en los trabajadores de las antiguas paraestatales (petróleos, electricidad, ferrocarriles). Esta situación tiene raíces antiguas en México, por un lado en las luchas histó-

¹⁵ Enrique de la Garza, *Ascenso y crisis del Estado social autoritario*, El Colegio de México, 1987.

ricas populares hacia la independencia frente a potencias extranjeras; por el otro, en la centralidad del Estado, al menos desde la Colonia y hasta la década actual en el desarrollo nacional, con la subordinación consiguiente de lo civil a lo estatal.

Un primer sujeto-obrero, el *nacionalista revolucionario*, ha tenido determinación superior en el campo de la relación política con el Estado (apuntalado por una ideología y una cultura obrera), que en los procesos de trabajo; podría ser que su implicación con lo estatal haya influido hasta el nivel de estos procesos en una disciplina lejana a la del taylorismo-fordismo. En este sujeto-obrero, la visión del mundo está centrada en el Estado benefactor o en la mediación estatal; es indispensable para el beneficio obrero; se cristalizó con la creación de instituciones (sobre todo un patrón contractual) y la mediación de los dirigentes corporativos con el Estado. Todo esto se aceptó de una cultura patrimonial-estatal. Este primer sujeto tiende a desarticularse como resultado de su dependencia y el viraje de su interlocutor principal: el Estado.

El segundo sujeto, el *obrero del desarrollo estabilizador*, es de tradiciones más recientes; es el trabajador de las industrias modernas creadas en torno al desarrollo estabilizador en la década de los sesenta. Un trabajador cuyas tradiciones de lucha en general no llegan a los años treinta, sea por lo joven de sus empresas o porque su escasa importancia en aquella década impidió que se acuñara una memoria histórica reproducible. Es probable que su eje se encuentre en la industria transnacional y privada nacional moderna en la década de los sesenta (sin desconocer la presencia de paraestatales de origen más reciente), sujetas más que las paraestatales, a la administración científica del trabajo. Sus procesos de trabajo pueden acercarse más a la idea del taylorismo-fordismo (industrias automotriz, siderúrgica, metalmecánica, bienes de consumo durables). En éstas el corporativismo también echó sus reales, pero los requeri-

mientos de eficiencia (sin los cuales las transferencias al otro sector no podrían haberse mantenido sin causar daños inmediatos a la economía) es probable que hayan atenuado el patrimonialismo y la corrupción que era común entre dirigentes petroleros o electricistas oficiales. No significa que el patrimonialismo no haya estado presente, sino que pasaba de manera menos estricta por el puesto de trabajo. En ese sentido, el corporativismo patrimonialista, que en el primer sujeto era ideología nacionalista revolucionaria y patrimonialismo que miraba hacia el Estado, en este otro sujeto es más una ideología del garantismo de salarios y prestaciones diferenciadas y de relaciones de trabajo garantizadas por el contrato colectivo patrimonialmente administrado por los sindicatos. El lugar del trabajo, más que el Estado, como matriz de reproducción cultural, puede ser la diferencia entre los dos sujetos. Este sujeto fue el primeramente impactado por la reconversión industrial.

Desde el punto de vista orgánico y programático, el sujeto del desarrollo estabilizador en los inicios de la década de los ochenta está representado por la UOI y por la Línea Proletaria. En cambio, el nacionalista revolucionario tiene una vertiente independiente en el SUTIN y otra oficial en la CTM. Después del primer bache de la crisis en 1976-1977, la economía tuvo una recuperación asociada al auge de la exportación petrolera y los préstamos externos. Nunca el Estado fue tan interventor como en los últimos años de la década de los setenta y hasta 1981. Parecía que la tendencia continuaría, y a ella apostaron CTM y nacionalistas revolucionarios independientes. La CTM a partir de la "reunión para la reforma económica" en 1978 y la II Asamblea Nacional del Congreso del Trabajo, reactivó la idea de rectoría económica del Estado y la importancia de desarrollar el sector social de la economía como alternativa a la empresa privada.

En cuanto al obrero del desarrollo estabilizador, sus luchas tuvieron cierta eficiencia hasta principios de la década

da de los ochenta, pero la derrota por la titularidad del contrato colectivo en las plantas de Ramos Arizpe, simbolizó la entrada a una etapa de reestructuración productiva y de las relaciones laborales que lo desarticularían: cambios tecnológicos, de organización, reajustes de personal, desconcentraciones territoriales, nueva fuerza de trabajo, eliminación de cláusulas contractuales y golpes a las direcciones democráticas.

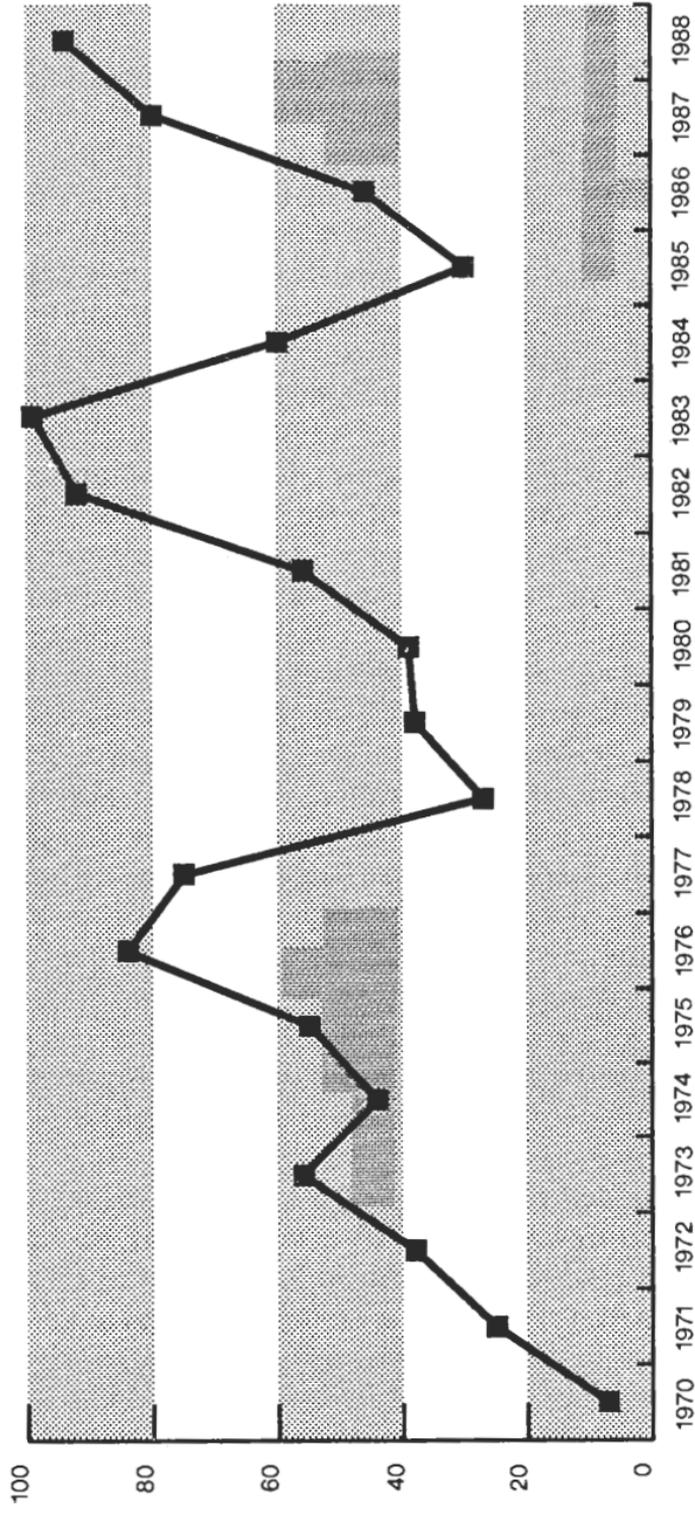
Los movimientos por la democracia sindical en este primer periodo, medidos como números de huelgas, alcanzaron su máximo en 1982 y han seguido aproximadamente la trayectoria general del conflicto democrático (véase gráfica 2), aunque la violencia por la democracia sindical tuvo un crecimiento hasta 1984. Si consideramos la distribución de las luchas democráticas por ramas económicas, el nivel de éstas en la automotriz, siderúrgica, metalmecánica y minería es superior a los años anteriores, aunque se trata de luchas defensivas en general derrotadas. Las luchas de los sindicatos universitarios aumentaron, en cambio las de transporte terrestre disminuyeron, así como las de la textil, química y similares. A la inversa sucede con las de bancarios y burócratas a partir de 1982, coincidente con una primera reestructuración de la administración pública que implicó despidos, y otras situaciones.

Resistencia y primeras derrotas del obrero del desarrollo estabilizador

La apertura de las plantas de GM y Chrysler de Ramos Arizpe es la primera de una serie de derrotas de este sujeto vinculadas a la reconversión industrial. La apertura de estas plantas inauguró en la industria manufacturera transnacional y posteriormente nacional y paraestatal, una cadena de reestructuraciones productivas que en el caso señalado implicaba un esquema de apertura al mercado externo, una relocalización al norte y la búsqueda de relaciones la-

GRÁFICA 2

LA CURVA DE
LA LUCHA DEMOCRÁTICA



Fuente: "Movimiento obrero, 1970-80", Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM; *Información Obrera, Información Sistemática*; SIPROS; *Entorno Laboral*.
+ Índice de distribución de luchas por democracia sindical. El año de máximos conflictos (1983) tiene un índice de 100.

borales flexibles en oposición a los contratos del centro. En los primeros años de reconversión, en la industria automotriz hubo muchos despidos (entre 1982 y 1983, 30 mil en la industria terminal y 40 mil en autopartes); se inició un recorte de cláusulas del CCT. En Renault antes de su cierre suprimió 20 cláusulas del CCT en 1983. La reconversión acelerada de la industria automotriz marcó el inicio de la decadencia de la UOI, cuestionada en 1981 en el SNTAS y en Euzkadi; en VW y en Aeroméxico posteriormente. Sin embargo, en 1982, la UOI logró un triunfo todavía en el sindicato de Ruta-100, pero sería golpeada ahí seis años después. En 1983 hay muchos despidos en Dina y Ford, hasta terminar con el cierre de Renault en 1986.

La crisis de la UOI se dio a pesar de que, desde la década anterior, buscó que el tema de la productividad fuera un elemento central de negociación con la patronal. Su aislamiento, caudillaje y corrupción anulaban las potencialidades de este programa, que era difícil implementar sin la intervención consciente y participativa de los obreros de base.

El caso de los siderúrgicos fue semejante. Después de años de triunfos en la década de los setenta se pasó a una rápida descomposición de las direcciones como las de Línea Proletaria, asociadas a una primera fase de la reestructuración que se continuaría ya con los charros en el poder a finales de esta década. Este primer proceso poco claro de reestructuración tiene como antecedente la crisis mundial del acero, la crisis fiscal del Estado de México y su viraje neoliberal que culminó con la decisión de ventas de sus siderúrgicas y que pasó por el cierre de la Fundidora de Monterrey en 1986. Hacia 1981, en la Línea Proletaria se consideró la gran transformación que se avecinaba. Se buscó tardíamente un "cambio de terreno" hacia la productividad y los procesos de trabajo. Su última lucha ofensiva tuvo a éstos por terreno: la lucha por una salud no monetarizada en AHMSA 1. Pero su tiempo se agotó, perdió las direcciones en pocos años de las secciones 147, y su influencia en Las Truchas,

en FUMOSA y en la sección 28 de AHMSA. El viraje del Estado en tanto hostilidad abierta a Línea Proletaria contribuyó significativamente a su derrumbe.

Finalmente, en TELMEX el ascenso de la lucha llegó hasta 1982, cuando las corrientes democráticas trataron de destituir a Hernández Juárez. Desde 1976 sus luchas presentaron huelgas y conflictos vinculados a los procesos de trabajo, por la revisión o firma de convenios departamentales. La influencia importante de Línea Proletaria en el sindicato se deterioró a partir de 1982.

Las luchas del nacionalismo revolucionario

El SUTIN desde finales de la década de los setenta y hasta 1983, representó una continuidad con el programa y la ideología de la Tendencia Democrática de los electricistas. A partir del programa de la CTM y el CT de 1978, hubo un acercamiento de éste con el sindicato oficial en el sentido nacionalista revolucionario y el SUTIN ingresó al CT. Sin embargo, el SUTIN no tendría el número ni el prestigio de los dirigentes de la Tendencia Democrática, además luchó a contracorriente con un Estado que a partir de 1983 ya no se identificaba con el de la Revolución mexicana y tuvo que compartir liderazgos con un sujeto emergente, las coordinadoras de masas. Todavía en 1982, junto a sus antiguos aliados, el SUTIN fundó el Comité Nacional de Defensa de la Economía Popular (CNDEP), como polo alternativo al Frente Nacional para la Defensa del Salario, con la Austeridad y la Carestía (FNDESAC), donde participaban las coordinadoras de masas (CNTE, CONAMUP y CNPA). Además, el SUTIN fundó con sindicatos afines en 1983 el Pacto de Unidad Sindical y Solidaridad (PAUSS). Ninguno de estos polos de aglutinamiento pasó de la denuncia, tuvieron corta vida y las huelgas derrotadas en junio de 1983 marcaron su fin. En este mes el SUTIN junto con ocho sindicatos universitarios se fueron a la huelga; asimismo, el charrismo provocó

más de 5 mil huelgas. El esfuerzo más importante de independientes y charros por romper la política salarial no logró moverla ni un punto de lo programado. Todavía en agosto de 1983 se formaría la Asamblea Obrero Campesino Popular (ANOCP), frente, marcadamente defensivo, de apoyo al SUTIN.

Este primer periodo de crisis y reestructuración que impacta a los sindicatos en México no es todavía de franca desarticulación como el segundo periodo. En aquél las luchas son defensivas, pero existe todavía la confianza de que la embestida podría ser detenida. Menudean los conflictos y las huelgas largas, así como los intentos de coordinación. Los nacionalistas todavía creen que pueden influir en "la disputa por la nación", los obreristas consideran que los problemas de la productividad podrían ser soslayados. La lucha terminó con la derrota que se reflejará en el siguiente periodo en frustración, fatalismo, importancia del empleo sobre cualquier otra cosa, incluyendo la democracia sindical y el salario, en impotencia de coordinación y solidaridad. Todavía en esta primera etapa reestructuradora no está clara la estrategia productiva y el mismo rumbo del Estado, salvo en empresas muy precoces como las modernas del norte. En la vieja clase obrera, la reestructuración todavía toma la forma salvaje de reducción del salario real y el reajuste de personal sin otros cambios importantes y sostenidos en las relaciones laborales, contractuales, organizacionales o sindicales. En lo sindical, el cambio se reduce a la derrota de direcciones democráticas y su sustitución por corporaciones que aseguren pasividad ante la salvaje reconversión. Todavía la subjetividad centrada en el puesto de trabajo no será afectada ampliamente (excepto en el norte), en cambio sufre el garantismo salarial y del empleo. La flexibilización no es todavía una estrategia general. La clase obrera optó por la pasividad. Todavía no se cree en cambios definitivos sino coyunturales, en tanto la economía no se recupere.

En este contexto de crisis y reestructuración surgió desde 1978 otro sujeto, que no tiene su estructura determinante en el proceso de trabajo, ni totalmente en la ideología de la Revolución mexicana, o al menos tiene que compartirla con una relación territorial diferente al obrero: las coordinadoras de masas. En particular la CNTE contrasta con otras organizaciones obreras. No es un sindicato, es en parte paralela a la estructura sindical, aunque ha probado que puede convivir con ella. Su estructura organizacional es muy simple y casi sin formalización; es una organización que recuerda a los "consejos de fábrica" y que probablemente tiene su origen en las formas estudiantiles de comités de lucha. La adhesión a la CNTE en esta medida está muy influida por el flujo y reflujo del movimiento; la CNTE es la masa movilizada, si ésta decae también decae la CNTE. El movimiento que originó a la CNTE se inició en Chiapas, donde el petróleo y la electricidad llevaron modernidad pero también inflación. Tras este surgimiento también está la política salarial muy restrictiva para los maestros, y la ineficiencia del SNTE. La CNTE inauguró nuevas formas de lucha: la marcha nacional al DF y los plantones masivos y prolongados. Este periodo del movimiento de la CNTE es el más importante, aunque su atracción es más por el impacto de sus movilizaciones y sus vínculos con campesinos y padres de familia que por tener un proyecto estatal como el SUTIN, o productivo como el de Línea Proletaria o la UOI. Su zona de influencia principal en esta etapa es el sur. Así, la lucha del maestro del sur es también la expresión de la marginación zonal regional; su protesta no es sólo gremial sino civil-territorial. La CNTE nació más de los pueblos en este periodo que de la corporación sindical o de la alta cultura política; sus raíces populares son inmediatas y su vinculación civil es concreta. Su debilidad estribó en no asumirse como sujeto territorial y porque sus dirigentes consideraron que era una especie de sindicato no oficial.

*1983-1989: reestructuración y
desarticulación de sujetos*

En este periodo los dos sujetos-obreros, el nacionalista revolucionario y el del desarrollo estabilizado se desarticulan (ello no significa que hayan desaparecido), la CNTE también sufre este reflujo. Es un periodo en el que se acuña con claridad la estrategia de política económica, de reconversión industrial y de flexibilización de las relaciones laborales. En cambio, no estará clara todavía la alternativa estatal en el campo de la modernización del sindicalismo. Las luchas no desaparecen aunque se vuelven más escasas, tanto en la forma de huelgas legales, como de luchas democrático-sindicales. Ahora sí avanza la desarticulación de la antigua cultura centrada en el puesto rígido de trabajo (ya antes el garantismo salarial y del empleo habían sido afectados). Este proceso se aglutina en torno a la modificación de los contratos colectivos de trabajo, hacia su flexibilización en grandes empresas. Los nacionalistas revolucionarios, en sus expresiones independientes sufren una crisis discursiva y de proyecto ante la neoliberalización del Estado. Una parte de sus direcciones intelectuales entró en un sexenio de azoro y otras desembocarán en franca oposición con el resurgimiento del cardenismo en 1988. Los dirigentes oficiales tendrán dos etapas en sus relaciones con el Estado. La primera, una resistencia declarativa fuerte ante los planes gubernamentales en 1984 y 1985, aunque a partir de 1986 aceptarán los términos de la modernización y sus críticas serán a partir de ese momento menos fuertes. Aceptarán sin grandes resistencias los pactos inaugurados en diciembre de 1987, y ante las reestructuraciones seguirán dos vías: una, la de la aceptación pasiva de la flexibilización en las mejores condiciones para las empresas; otra, la de intentar sin resistencias apreciables, que las flexibilizaciones se hagan de acuerdo con los términos de la Ley Federal del Trabajo o de los contratos colectivos de trabajo

(sobre todo en lo que se refiere a los montos por reajustes de personal. Una estrategia diferente la analizaremos en el último apartado). El intento de aglutinamiento más importante del periodo, el de la mesa de concertación, encabezada por el SME, terminó en un foro de denuncias sin implicaciones prácticas importantes. Las luchas que se dan son de resistencia y ahora pasan por el cuestionamiento de las relaciones laborales dentro del trabajo, sin distinciones por tipo de sujeto (todo esto como consecuencia de la caída salarial, aunque aminorándose los reajustes de personal a partir de 1985).

Los conflictos por democracia sindical decayeron considerablemente de 1983 a 1985. Sin embargo, a partir de 1986 han crecido y en 1988 llegaron a uno de los niveles más altos desde 1970, sólo superados por los de 1983. Estos movimientos no son registrados por la estadística oficial de huelgas, porque no siguieron los causales legales. Aunque tampoco lograron crear, excepto la mesa de concertación, focos de aglutinamiento importantes, ni mucho menos volverse movimientos masivamente relevantes. Siguieron siendo movimientos reactivos elementales ante el deterioro de condiciones materiales y traición de dirigentes que derivaron en movimientos democrático-sindicales. Así, los movimientos nacionales por democracia sindical pasaron a representar del 11.3 por ciento en 1983 al 1.5 por ciento en 1987. Los del norte decayeron de 11.3 a 4.5 por ciento en esos años; en cambio, los del centro aumentaron en importancia (de 11.3 a 16.4 por ciento), dejando fuera al Valle de México. Fue posiblemente en estas viejas zonas industriales, donde la reestructuración ha sido más traumática, a diferencia del norte con industria nueva que nace flexible.

En este periodo se afianza la nueva clase obrera del norte, ante la expansión de la nueva industria maquiladora principalmente. Empieza a surgir un nuevo sujeto: *el obrero reconvertido*, es decir, el trabajador de empresas modernizadas con relaciones laborales que tienden hacia las del

norte, pero con diferencias importantes con respecto a ese sujeto. Trabajadores que, aunque una parte fue reajustada y derrotada, tienen una mayor edad, experiencia laboral y sindical. Sus tradiciones de lucha y cultura laboral han sido cuestionadas por la reestructuración productiva y la reforma del Estado, pero no se ha transformado automáticamente su subjetividad. Han aceptado por la fuerza las nuevas condiciones de trabajo y la figura paternal del Estado se ha deteriorado ante ellos, pero no se ha generado todavía una cultura laboral diferente. En este nuevo sujeto participan fragmentos de los dos primeros que hemos analizado. Tanto los del desarrollo estabilizador como los nacionalistas revolucionarios han sido afectados en sus lugares de trabajo, aunque el trauma cultural puede ser superior en los segundos: su alejamiento de los problemas de la productividad era superior y su confianza en la protección estatal también. Esta parte es la que se ha ido identificando principalmente con el neocardenismo.

La recomposición de un obrero reconvertido, más como posibilidad que como realidad acabada en estos momentos, ha pasado por una desarticulación de sujetos tanto del nacionalista revolucionario como el del desarrollo estabilizador. El primero de ellos impactado por el viraje del Estado desde 1983, el segundo por la reestructuración productiva. A pesar de ello, la reestructuración productiva también ha afectado al primero. Dos culturas obreras entremezcladas se ven desarticuladas: la que estaba centrada en el lugar del trabajo, del garantismo salarial y del empleo; y la cultura de la dependencia del Estado a través de los dirigentes sindicales.

La ruptura del patrimonialismo en lugares clave del sindicalismo ha estado representada por la caída del quinismo en PEMEX y de Vanguardia Revolucionaria en el SNTE. Diversos factores se mezclaron en estos acontecimientos. En el caso de los petroleros, la caída de la dirección quinista fue el requisito para la modificación del contrato colectivo de

trabajo, quitando poder clientelar al gremio y “flexibilizándolo”. Entre los profesores del SNTE, Vanguardia Revolucionaria era sinónimo de corrupción, concentración desmedida de poder y un sistema muy acabado de premios y castigos. La fuerza del movimiento de la CNTE lo hizo caer y, a la vez, obligó a la nueva dirección a tratar de modernizarse de acuerdo con la propuesta presidencial de 1990. Otros casos de liderazgo corporativo patrimonialista no han tenido el dramatismo de los dos anteriores. El deterioro de la capacidad patrimonial y la tensión cultural que esto ha provocado es un gran elemento de pérdida de identidad, de desarticulación, sin que una nueva cultura sindical la haya sustituido todavía.

En el ámbito de los procesos de trabajo, podemos reconocer dos dinámicas de desarticulación cultural: la primera es la que se da en las empresas desde principios de la década de los ochenta, en aquéllas más claramente partícipes de una cultura centrada en la definición rígida de los puestos de trabajo. Estas empresas, son como las automotrices trasnacionales, las que primero se reconvierten y escenifican la derrota y primera desarticulación del obrero del desarrollo estabilizador. El proceso continúa en la segunda mitad de la década de los ochenta con nuevas modificaciones en los procesos productivos o en las formas de organizar el trabajo. La primera fase implicó reajustes fuertes de personal, la segunda, una elevación del empleo. Por otra parte, los cambios tecnológicos, organizacionales y flexibilización de la fuerza de trabajo, que al inicio de la década permitían diferenciar a la industria automotriz del centro de la nueva del norte, se han difundido hacia el centro en esta segunda mitad de la década de los ochenta. La Ford de Cuautitlán, como ejemplo, experimentó en 1987 la flexibilización de su contrato colectivo de trabajo y la compactación de su tabulador (de 38 categorías se pasó a ocho).¹⁶

¹⁶ Enrique de la Garza, “Reconversión industrial y cambio en el patrón de relaciones laborales en México”, *La modernización de México*, Arturo Anguiano (coord.), UAM-X, 1990.

La desarticulación de la cultura basada en el puesto de trabajo ha venido asociada al cambio en el patrón de relaciones laborales de la Revolución mexicana. Este patrón tenía una serie de bases institucionales y prácticas como las siguientes: el carácter tutelar del Estado con respecto al trabajo; el control organizativo de los sindicatos corporativos patrimonialistas; la protección limitada al salario, al empleo y al desgaste de la fuerza de trabajo en los procesos de trabajo. Los primeros se han visto cuestionados en la práctica de la reconversión industrial y de la pasividad del sindicalismo oficial; los últimos, por una transformación del modelo de contratación colectiva.¹⁷ La cultura de la rigidez del puesto de trabajo ha sido sistemáticamente atacada con las modificaciones contractuales de los tres últimos años: el paso de definiciones rigurosas de las funciones de los puestos a las generales y la compactación de tabuladores; la consagración contractual de la movilidad interna de los trabajadores entre puestos, categorías, lugares de trabajo, turnos; a esto se agregan las flexibilidades numéricas (aumento de trabajadores eventuales y subcontratados) y salariales en función de productividad individual. Aquella cultura, en parte patrimonial y en otra centrada en el puesto garantizado de trabajo ha sido tocada en puntos neurálgicos de los contratos colectivos y de las prácticas de los grandes sindicatos nacionales de industria, al acercar sus relaciones laborales a las flexibles de la nueva industria del norte y a la escasa protección tradicional de la pequeña y mediana empresa.

La flexibilización de las relaciones laborales es hasta ahora el punto más extendido de la desarticulación de la cultura patrimonial-taylorista. Hay empresas en las que la situación se completa con las nuevas tecnologías, pero no es

¹⁷ Enrique de la Garza, "La transformación del modelo de contratación colectiva en México", *Trabajo*, n. 1, noviembre de 1989.

el caso general. Dicha articulación presenta niveles muy diversos de profundidad, que en algunos casos ha sido conseguida ampliamente; en otros, ha avanzado limitadamente y en varios pasos (DINA por ejemplo). De cualquier forma, el conflicto no ha estado ausente de la desarticulación de la cultura obrera anterior. Cuando se han impuesto las nuevas relaciones laborales, la nueva cultura no se ha creado por encanto en los obreros reconvertidos, ya que restos importantes de la antigua identidad subsisten. De la misma forma, la sustitución de la cultura patrimonial corporativa no se ha dado radicalmente -en todo caso-, ha disminuido la capacidad patrimonial de las direcciones corporativas.

Finalmente, la antigua cultura trató de resistir a través de la mesa de concertación. Ahí se dio cita, encabezada por el SME, sobre todo el sindicalismo independiente. Este sindicalismo no ha estado exento del patrimonialismo, aunque los recursos patrimoniales de las direcciones hayan sido menores y la mayor democracia y competitividad internas también lo hayan amortiguado. En cambio, la defensa de la organización taylorista del trabajo y el garantismo laboral se convirtieron en temas centrales de la política sindical independiente de este periodo. La mesa de concertación se mostró impotente para la flexibilización laboral que hemos señalado antes. No logró articular ninguna acción práctica importante, hasta que murió por inanición. Fue incapaz de acuñar ningún proyecto alternativo, fuera de la defensa del Estado tutor y de las antiguas relaciones laborales. Su incapacidad se reflejó en un estado de ánimo en diferentes direcciones y bases de impotencia, de pesimismo y de conservación del empleo por sobre todas las cosas. Las derrotas que siguieron a las de junio de 1983 rindieron sus frutos desarticuladores de la solidaridad obrera, o mejor dicho, cuando la mesa de concertación quiso actuar, ya una parte de la clase obrera de la gran industria estaba funcionando con relaciones laborales nuevas; su antigua cultura, identidad y confianza en el futuro habían sido desarticuladas. Con con-

tingentes tan heterogéneos desde el punto de vista de cómo estaba cambiando o destruyendo su antigua cultura laboral y sindical no era posible armar un gran movimiento de masas.

1989: ¿INICIO DE UN NUEVO PERIODO?

Los cambios bruscos de las estructuras a veces provocan transformaciones en las subjetividades dentro de su función polisémica, y -en general- efectos contradictorios en esas subjetividades. Esto sucede cuando se reconoce la existencia de aspectos más profundos de la subjetividad que habían permanecido amortiguados, aunque reproduciéndose, y que en la cultura nueva que se trata de imponer, no encuentran acomodo preciso. Es la rebelión de la "tradicón profunda" ante una modernidad que no la refuncionaliza. Tal vez sea el caso de las novedades que en el movimiento obrero tuvo el año de 1989.

La nueva cultura laboral que el capital trata de fomentar entre la clase obrera está centrada en la productividad y la calidad. Su concepto de hombre no es el que se basa en valores sino en resultados medibles; es el hombre optimizador, individualista (aunque trabaje en equipo o participe en círculos de control de calidad busca su beneficio personal). La síntesis de su cultura de la flexibilidad es una forma de razonamiento y logro personal (salario o ascenso con base en rendimiento y capacidades individuales). El no dar garantías, la flexibilidad es también la competencia en el mercado interno de trabajo, además del mercado externo que ahora está más cerca que nunca del interno. La antigua cultura del garantismo e incluso del patrimonialismo, no era simplemente el resultado del cálculo clientelar de intercambios racionales, estaba permeado por una cultura que se creó durante la Colonia, vinculada a la jerarquía de casta; se reprodujo con la hacienda y posteriormente con la

Revolución mexicana volvió dependencia estatal. El patrimonialismo no es simple clientelismo, porque implica una cultura, compromisos morales y responsabilidades que van más allá del favor recibido. Incluso podríamos añadir que implica una "solidaridad perversa".

La cultura obrera en México implica una solidaridad del pueblo consigo mismo, ante una historia de siglos de carencias; solidaridad que se refleja en la familia ampliada, se reproduce con la caridad cristiana y se vuelve mecanismo de sobrevivencia y reproducción social muy amplia. La nueva cultura de la eficiencia flexible no incorpora estos elementos "flexibilizados" de la cultura popular, en cierto sentido, se le contrapone ante la exaltación de la desigualdad y el éxito personal. Esta vieja cultura de la solidaridad es posible que haya estado presente en los movimientos de resistencia de 1989.

Desde finales de 1988 fue posible observar -aunque en forma limitada- un nuevo tipo de movimiento, el de los burocratas cuando formaron la CONTRASE. La novedad no estribó en la protesta ante salarios insuficientes o malas condiciones de trabajo e incluso el servicio civil de carrera. La novedad fue que rebasó los cauces legales y se prolongó más allá de lo permisible institucionalmente. El movimiento se difundió rápidamente, ante el chispazo de un mito creado *ad hoc*: el de la legitimidad de un "bono sexenal para la burocracia". Con este punto de ignición afloraron los agravios que la política gubernamental había operado en la burocracia por casi seis años: salarios cercanos al mínimo, aumento considerable en las cargas de trabajo, servicio civil de carrera autoritariamente concebido y recortes masivos de personal unos años antes; la protesta también ante un pasivo sindicalismo oficial y la disminución de las capacidades patrimoniales de sus direcciones. Este movimiento no fue capaz de desencadenar el mecanismo de la solidaridad social y se apagó en enero de 1989. Posiblemente en la mente de la población pesó todavía la imagen

del burócrata que al hacer "tortuguismo" no sólo está protestando por sus condiciones laborales sino afectando a terceros en los servicios públicos.

En el primer gran movimiento de la CNTE, de la primavera de 1989, este mecanismo olvidado, relegado y menospreciado se desencadenó. La CNTE había vivido un reflujó considerable después de 1983. El detonador del movimiento fue una política especialmente negativa para el magisterio de bajos salarios por parte del gobierno. Así, la lucha dentro del sindicato en el Congreso Nacional se mezcló con la demanda salarial, los paros se extendieron y la coordinadora resurgió. De haber quedado reducida a una coordinadora de secciones de estados atrasados del sur, la CNTE se convirtió en una coordinadora que recuperó sus áreas sureñas, pero incorporó sobre todo el área metropolitana del Distrito Federal. El movimiento se volvió una fuerza incontenible cuando los padres de familia y la población en general simpatizaron con sus demandas. Se había llegado al límite de lo aceptable como caída salarial en un destacamento de vínculos importantes con la población a través de niños y padres de familia. No importaba si los maestros eran o no responsables de la crisis educativa; a todos pareció que no deberían tener los ingresos que percibían. La segunda novedad del movimiento fue la extensión de las formas de democracia directa que la CNTE había experimentado desde sus inicios: los consejos por la escuela que recordaban a los consejos europeos de fábrica. La tercera novedad fue la recuperación de la confianza expresada en la duración del movimiento con espíritu alto de lucha. Esta confianza no podía derivarse de triunfos anteriores de los trabajadores, ni en las capacidades de solidaridad de los sindicatos (éstos no fueron un factor importante del triunfo), sino la confianza que daba el apoyo popular difuso, no necesariamente orgánico, y la legitimidad de sus demandas, convertido todo esto en una nueva capacidad de indignación. Se había tocado fondo, no importaba el empleo si se

ganaba tan poco y, ante la población, el maestro no era un extraño haciendo demandas ilegítimas, sino el responsable de la educación de sus hijos con sueldos indignos en cualquier circunstancia. El movimiento logró la caída de Jongitud Barrios y elecciones democráticas en algunas secciones, así como el reconocimiento de las direcciones de Chiapas y Oaxaca. El movimiento también empujó a la recomposición del corporativismo con la nueva dirección del SNTE. De cualquier forma se cumplía que la CNTE más que una organización que expresara a un sujeto con una cultura basada en el puesto de trabajo (el trabajo del profesor se distingue sustancialmente del obrero por la gran dependencia de las habilidades magisteriales y la escasa división del trabajo y no dependencia de máquinas o herramientas, así como del uso de la información y la cultura y en el resultado de su trabajo), su resurgimiento tenía como condición el ser un *sujeto del territorio*, antes del territorio rural, ahora del urbano. Como sujeto del territorio no eran principalmente las malas condiciones de trabajo lo que atrajo a la solidaridad social, sino el expresar condiciones de vida muy negativas para la mayoría de la población. Era la rebelión de los no invitados a la modernidad en este país. Y aunque la CNTE ha creído que sólo era solidaridad del pueblo con ellos, en realidad era del pueblo consigo mismo. Las luchas obreras de fábrica, con sus particularismos no habían tenido estas capacidades. En cambio el maestro era una figura cercana a muchos ciudadanos; su vínculo era más directo que el de cualquier obrero. En esta medida su lucha no apareció abstracta a los ojos de la población sino que fue sentida y apoyada. Sin embargo, la CNTE en el DF no asimiló suficientemente el significado de la solidaridad de la primavera de 1989, en el segundo semestre de ese año intentó reeditar el movimiento en condiciones diferentes. Faltó el apoyo masivo de los padres de familia, la dirección del SNTE estaba en plena reestructuración e hizo chocar al profesor con el receptor de sus servicios. El movimiento acabó en una derrota parcial.

Los movimientos de Las Truchas y de Cananea de 1989 son otros dos casos que escapan a la cadena de derrotas con aislamiento de años anteriores. En Cananea fue declarada la quiebra de la empresa antes de vencer un emplazamiento a huelga, los trabajadores de cualquier manera suspendieron actividades y siguieron semanas de resistencia atrayendo el movimiento la solidaridad amplia, primero del pueblo de Cananea y posteriormente de sectores y organizaciones muy diversas. Finalmente, la quiebra no operó y quedó al descubierto la intención de mutilar el contrato colectivo de trabajo antes de la privatización. Esto se consiguió pero manteniendo el sindicato cierta iniciativa. En el caso de Las Truchas la empresa -desde el principio- planteó la modificación del contrato colectivo y el recorte de personal. El conflicto involucró al Comité Nacional Minero, encabezado por Napoleón Gómez Sada, quien firmó una prórroga al estallamiento de la huelga sin conocimiento y aprobación de los trabajadores. La respuesta fue la suspensión de labores al margen de la ley.

Estos dos casos, consecutivos al movimiento de la CNTE, muestran una decisión de resistir que no existía en años anteriores. Ante esta situación, los obstáculos legales se presentaron, y los trabajadores permanecieron en lucha aún con la amenaza de rescisión del contrato. Además, movimientos como el de la CNTE consiguieron un apoyo social amplio. En Cananea a través de un valor social más amplio que lo laboral, el nacionalismo y la memoria histórica de luchas (Cananea es símbolo de antecedentes de lucha a la Revolución mexicana, de control de la nación sobre el cobre) y junto con Las Truchas, el impacto en el imaginario de solidaridad que implicaban las escenas de las ciudades fábricas afectadas (más allá de lo estrictamente fabril) por la reconversión salvaje: la comunión entre trabajadores, sus familias y la población en general de estas ciudades factorías. En ambos casos se arribó a una situación nueva para el sindicalismo: la necesidad de intervenir como sin-

dicato en los procesos de reconversión: en el caso de Cananea supervisando la reestructuración y posteriormente la privatización; en Las Truchas con una propuesta para el aumento de la productividad y la participación del sindicato en una comisión mixta de productividad. Ambos hechos inusitados por causas diferentes en cada caso: en Cananea por el predominio de un corporativismo complaciente ante las políticas de la gerencia; en Las Truchas ante un doctrinarismo de izquierda que anteriormente consideraba este tipo de iniciativas como traiciones.

Con triunfos reales o imaginarios cabe destacar en 1989 y lo que va de 1990 este cambio de estado de ánimo, que presenta también las luchas en la Ford de Cuautitlán y en La Modelo, en Tamsa, en la Tornell y en la COR. Todos ellos, con puntos de ignición muy diferentes, se convierten en conflictos muy prolongados, que transcurren o son puestos en la ilegalidad por parte de las autoridades del trabajo, que cuentan con la oposición abierta de organizaciones corporativas sindicales, que muestran un coraje y una decisión a la lucha, que son el resultado de agravios múltiples y traiciones de los dirigentes, y que si bien no termina ninguno de ellos en un triunfo, logran imponer la negociación a la contraparte y algunas condiciones menos desfavorables de las que planeaban sus enemigos al inicio del movimiento. En algunos de ellos, los de relación directa con el cambio en las relaciones laborales, dan origen por primera vez en el sindicalismo independiente a iniciativas todavía tímidas de enfrentar propositivamente la modernización productiva y, en particular, el aumento en la productividad por parte de los sindicatos y corrientes sindicales (ésta fue también la situación del movimiento en el IMSS de finales de 1989, que derivó en contrapropuesta obrera de cómo mejorar la calidad del servicio, además de la defensa de su contrato colectivo de trabajo).

Las nuevas luchas iniciadas en 1989 muestran dos vertientes, que a veces están entrelazadas (como en Las Tru-

chas) y en otras no: una es la mutación de la cultura patrimonial por rejerarquización hacia la solidaridad social amplia que rebasa a lo estrictamente obrero; la segunda es resultado de la iniciativa patronal, por la aceptación de que los problemas de productividad y calidad no pueden ser ignorados por los sindicatos en esta época, bajo pena de dejar todo este terreno de lucha a la iniciativa patronal. Esta nueva situación se combina con avances sustanciales en la flexibilización de la fuerza de trabajo.

LOS NUEVOS SUJETOS-OBREROS

Los sujetos nacionalista revolucionario y del desarrollo estabilizador han sido afectados en sus condiciones materiales de trabajo y de vida por la crisis y la reestructuración en esta década de los ochenta. Sin embargo, embriones de nuevos sujetos han emergido de esta reestructuración: el *nuevo proletariado del norte* y el *obrero reconvertido de empresas modernizadas*. Junto a éstos coexisten restos de otros sujetos y estratos de clase que nunca constituyeron sujetos-obreros, material o subjetivamente, ni desde el punto de vista de organizaciones, proyectos y movimientos colectivos, aunque el porcentaje de asalariados dentro de la población ocupada es muy alto y no ha descendido con la crisis. Alrededor del 70 por ciento, un porcentaje minoritario de estos asalariados, está sindicalizado. El movimiento obrero en México ha estado a cargo de sectores sindicalizados o que desean sindicalizarse, aunque el vehículo no fuese siempre el sindicato.

*El nuevo proletariado del norte:
un protosujeto-obrero flexible*

Hay un nuevo proletariado en el norte, principalmente en la frontera. En su mayoría no existía antes de 1980, su auge

se inició en la segunda mitad de la década de los setenta y no termina aún. La mayor parte de este proletariado se encuentra ubicado en la maquila de exportación, aunque habría que agregar también el de plantas nuevas, manufactureras no maquiladoras de exportación. Su número rebasa al medio millón de trabajadores y tiene un crecimiento anual impresionante. Es un nuevo proletariado no sólo por lo reciente de las plantas donde se ubica, sino por las características de los procesos de trabajo, las formas de organización, las relaciones laborales, el tipo de sindicalismo y posiblemente su subjetividad que pueden ser contrastantes con las del proletariado antiguo de zonas en decadencia industrial.

En este proletariado, la mayoría son mujeres (casi el 70 por ciento en la maquila), relativamente jóvenes, con experiencia laboral menor al viejo proletariado y casi nula experiencia sindical. Estos obreros se sitúan en un tipo de industria exportadora; próspera, eficiente, de alta productividad y calidad, pero sus niveles salariales son sumamente bajos en comparación con el conjunto de la industria manufacturera. Sus procesos de trabajo se dividen entre una mayoría de intensiva fuerza de trabajo, de tipo taylorista-fordista y una minoría de procesos neotayloristas y posfordistas (empleo de automatización sofisticada o manufactura flexible). En cuanto a sus formas de organización del trabajo, están ampliamente extendidas las formas modernas, como los círculos de control de calidad y los equipos de trabajo, el control estadístico del proceso, el justo a tiempo, y formas diversas de involucramiento de los trabajadores; son formas que presuponen el interés y la participación de los obreros en los programas de productividad y calidad. Sus relaciones laborales tienen dos aspectos distintivos: el primero de ellos considera la existencia de contratos colectivos de máxima flexibilidad en sus sentidos numérico, funcional y salarial, esto sin intervención del sindicato o con mínima intervención en los procesos productivos; el segundo, implica

una ofensiva empresarial hacia el campo de la cultura y la reproducción social de los trabajadores fuera de las fábricas. Sindicalmente, la situación también es distintiva del antiguo proletariado: la tasa de sindicalización es más alta, pero la mayoría de sus sindicatos se comportan como sindicatos de protección, sin vida sindical y sin ofrecer las garantías que caracterizaban al viejo sindicalismo oficial. Incluso se desarrolla en la zona de Tijuana un sindicalismo de protección que rompe con el "tripartismo" del sindicato corporativo oficial, este sindicalismo ofrece a las empresas la mínima intervención del Estado en los problemas laborales.

Hasta ahora la resistencia obrera colectiva ha sido escasa; son contadas las huelgas importantes como la de Zenith de Reynosa y la tasa de huelgas es inferior a la media nacional. Aunque los conflictos son más abundantes toman, sobre todo, la forma de demandas por despido injustificado. Esta escasa conflictividad pública no significa satisfacción de los obreros con las relaciones laborales, con las condiciones de trabajo o con la actitud de sus sindicatos. En la encuesta realizada por Devon G. Peña en Ciudad Juárez¹⁸ encontró que la edad promedio de las obreras de la maquila era de 22.3 años; su escolaridad era de ocho años, un 75 por ciento eran solteras, la mayoría de origen rural y no tenían experiencia laboral anterior, notaban muy frecuentemente (30-60 por ciento anual), que la satisfacción con sus contratos de trabajo era baja, que el rechazo mayoritario a los sindicatos charros se presentaba y que el 62 por ciento habían emprendido restricciones conscientes a la productividad como forma de resistencia ante los altos ritmos de trabajo y la falta de incentivos salariales. Por su parte, en la encuesta de Carrillo en Tijuana¹⁹ se encuentra

¹⁸ Devon G. Peña, "Las luchas en el interior de la fábrica", *Reestructuración industrial*, Jorge Carrillo (comp.), México, Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, Colf., 1986.

¹⁹ Jorge Carrillo, "Maquiladoras en la frontera norte: opinión sobre los sindicatos", Colef, mimeo., 1990.

que entre la población fronteriza hay una fuerte corriente de opinión que considera que los sindicatos no defienden a los trabajadores.

En suma, la conflictividad no ha dejado de estar presente en el nuevo proletariado del norte, pero —en general— no ha tomado todavía la forma de la lucha colectiva, salvo en contadas ocasiones, siendo su nivel inferior al medio nacional. Sin embargo, las particularidades económicas de la región (oportunidades de empleo), las características culturales (la existencia de una cultura laboral flexible, constatada por la aceptación de los trabajadores de la maquila de las nuevas tecnologías y formas participativas de organización del trabajo), así como el menor peso del patrimonialismo ante un sindicalismo que en parte ni siquiera garantiza lo mínimo de ley, es probable que hayan provocado que la resistencia ante ritmos de trabajo y bajos salarios hayan tomado sobre todo la forma de sabotaje a la producción y rotación externa de personal.

No se trata de un sujeto-obrero todavía, para serlo tendría que reconstruir su identidad en el sentido, no de la acción individual sino de la colectiva. Poco ha hecho como obrero, pero ha sido más notoria su participación en movimientos electorales probablemente identificado con el PAN. Forma muy indirecta de expresar los problemas del trabajo, expresión más directa del olvido en servicios públicos y en apoyo a mejores condiciones de vida en una región, que económicamente es el puntal del desarrollo económico. Regionalismo y odio al centralismo, junto a un discurso simplificado del PAN en el norte que habla de democracia y eficiencia en la administración pública.

El nuevo proletariado del norte es probable que posea ya una cultura diferente laboral, sindical e incluso social amplia que lo diferencie del viejo proletariado del centro. En el orden laboral ha sido formado en la flexibilidad y la participación en el lugar de trabajo; las oportunidades de empleo no han hecho imperioso el garantismo del puesto de tra-

bajo. Sin embargo, esta cultura se enfrenta a una contradicción importante: los altos ritmos de desgaste de la fuerza de trabajo y el no reparto de los beneficios de la productividad. Esta contradicción ha provocado rotación de personal y sabotaje a la producción hasta ahora. Por otro lado, su cultura es diferente por el menor peso del patrimonialismo sindical, la ausencia de vida sindical y de protección por el sindicato que mueven por lo pronto las respuestas y soluciones individuales. El individualismo y la iniciativa personales como estrategias de sobrevivencia han predominado, aunque se asegura que no habrá en el futuro mutaciones subjetivas que empujarán a un nuevo tipo de movimiento obrero. El discurso empresarial de la corresponsabilidad puede volverse en su contra ante los bajos salarios, la forma de razonamiento causal directo puede ser un instrumento que se cargue de una simple idea, sin atavismos culturales, ni estructuras fosilizadas de lo justo y lo injusto, que lleve a una acción decidida, participativa, que rechace caudillismos y dependencia, que se vea favorecida por la propia prosperidad regional y el poco peso del patrimonialismo.

El obrero reconvertido

Éste es el obrero de la industria que ha sido modernizada, no constituye tampoco un sujeto ante la incongruencia entre una subjetividad desfasada de sus prácticas productivas y entre cultura y proyectos sindicales. Sin embargo, se diferencia del anterior protosujeto en que, no obstante su crisis e incongruencias, mantiene aspectos importantes de sus antiguas identidades. El reto para su constitución en sujeto no consiste en el simple vaciamiento de subjetividades, sino como los estratos antiguos y profundos de subjetividad pueden ser rearticulados con los nuevos en aras de una nueva identidad como contrapartida a la desarticulación y la fragmentación actuales.

El obrero reconvertido, un protosujeto, es decir, proviene directamente del obrero del desarrollo estabilizador (la cultura del puesto de trabajo rígido y el garantismo del empleo y salarial) y del nacionalista revolucionario (patrimonialismo y dependencia estatal). Se ubica por lo pronto en una parte de la gran empresa nacional, trasnacional o paraestatal modernizada o por modernizarse y territorialmente en las antiguas zonas industriales del centro y el norte (Valle de México, Toluca, Cuernavaca, Querétaro, Guadalajara y Monterrey, principalmente). Se le encuentra en procesos productivos que tienden a volverse eficientes, aunque tecnológicamente sean heterogéneos; sus procesos de trabajo como en la maquila son tradicionales de tipo taylorista-fordista o de flujo continuo, con una minoría de neotaylorismo y posfordismo. Modificaciones más importantes hasta ahora para este obrero reconvertido y más generales corresponden a las nuevas formas de organización del trabajo y de las relaciones laborales. Sin embargo, como se partió de relaciones rígidas anteriores y de tradiciones sindicales y contractuales, sedimentadas a diferencia de la nueva industria del norte, en general, los contratos colectivos flexibilizados lo son en menor medida que en los de la maquila. La flexibilización de estos contratos se ha enfrentado a procesos complejos de negociación y resistencia que no han tenido en el norte.

El obrero reconvertido es un trabajador sindicalizado, perteneciente en su mayoría a sindicatos oficiales corporativos tradicionales y patrimonialistas. Sus sindicatos sufren con ello la crítica y el desprestigio por la caída de su modelo contractual (una de las bases de su patrimonialismo) y el ataque público de una parte del empresariado y de dirigentes políticos oficiales (el corporativismo oficial es visto por algunos ideólogos empresariales como opuesto a la modernización y en especial a la productividad).

En el obrero reconvertido, las formas de resistencia han sido más complejas que en el nuevo proletariado del norte.

En una parte de las empresas reconvertidas la dirigencia sindical oficial ha optado por la aceptación pasiva de las nuevas condiciones de trabajo, empleo y salariales, fue el caso de la Ford Cuautitlán en 1987. Esta impotencia del charrismo sindical ante la reconversión no es resultado sólo de la tradición que efectivamente se ha dado, sino del cambio de terreno de la disputa, de las negociaciones a nivel de cúpula de tipo político con la mediación necesaria del Estado, que ponían en funcionamiento el "pacto histórico entre movimiento obrero y Estado", al de los procesos de trabajo. En este campo el sindicalismo oficial tradicional no ha logrado acuñar ninguna propuesta coherente. Su programa más acabado es el de la CTM, que data de 1978 y que se resume en la idea de desarrollo del sector social de la economía como alternativa de desarrollo. Este programa choca con el modelo de desarrollo que se ha impuesto por el Estado en los últimos años. En el plano del nuevo terreno de lucha, este corporativismo no va más allá de declaraciones de que la reconversión afecte menos a los trabajadores. La pérdida de iniciativa es manifiesta.

La segunda forma que ha adoptado la estrategia sindical ante la modernización proviene también de una parte minoritaria del sindicalismo oficial encabezada por el sindicato de telefonistas. Esta estrategia es de carácter neocorporativa por dos razones principales: primero, porque mantiene la alianza con el Estado, aunque pretenda flexibilizarla; y segundo, porque plantea una alianza con el capital, convirtiendo al sindicato en interlocutor y socio del capital en la empresa por la productividad y la calidad. Se le denomina neocorporativa porque, a diferencia del vicjo corporativismo, reconoce que junto al nivel del Estado (en el que no se piensa dejar de participar) ha aparecido un espacio nuevo de disputa, el de los procesos de trabajo. La estrategia neocorporativa no se reduce en México a estas consideraciones generales, sino que se apoya en la experiencia particular del sindicato telefonista y sus negociaciones en los últimos años.

Este sindicato acuñó con la empresa el llamado "modelo de calidad" por el cual se reconoce a la organización gremial como interlocutora en los programas de productividad y calidad de la empresa. Este proyecto tuvo su retroceso en 1988, cuando se cambió el contrato colectivo de trabajo flexibilizándolo y sobre todo excluyendo al sindicato de decisiones con respecto a tecnología y organización; sin embargo, en la revisión de 1990, se consagró en el contrato el modelo de calidad, los círculos de control de calidad, la obligación a la capacitación en temas modernos, aunque reducido todo esto a la propuesta y seguimiento de programas de calidad, fundamentalmente; quedaron en manos de la gerencia las decisiones finales. También en la contratación del SME de 1990 hubo novedades, cuando el sindicato consiguió formar parte de las comisiones mixtas de fiscalización de la formación de una nueva paraestatal a partir de la Compañía de Luz y Fuerza y sobre todo, de otra de productividad.

Los antecedentes de un programa neocorporativo en TELMEX sirvieron como para la creación de la Federación de Sindicatos de Bienes y Servicios, que coincidió también con el programa de ocho puntos de Salinas de Gortari para la modernización del sindicalismo e inmediatamente después con el contenido del Acuerdo Nacional de Productividad.

No obstante, lo avanzado y coincidente del proyecto neocorporativo con las nuevas ideologías modernizantes del empresariado y de la tecnoburocracia del Estado, éste se enfrenta a limitaciones en el campo de las culturas empresariales y laborales de los trabajadores. En el primer caso, la mayor parte del empresariado, incluyendo a los *managers* de la nueva industria del norte, no ven con simpatía la injerencia sindical en los asuntos de la producción (cuestión diferente a la participación del obrero sin mediación del sindicato). Por lo que respecta a las culturas del trabajo, en el obrero reconvertido han cambiado las rela-

ciones laborales flexibilizándose, pero como una imposición empresarial unilateral en casi todos los casos, de tal forma que la discrepancia entre relaciones formales flexibles y una subjetividad que no le corresponde se sigue presentando en este protosujeto. Los proyectos neocorporativos provienen de las cúpulas sindicales y aunque tienen una fundamentación ideológica no se han convertido de la noche a la mañana en cultura y subjetividades nuevas. La resistencia al cambio está presente sobre todo en los sindicatos de mayores tradiciones patrimonialistas.

También hay una tercera forma de estrategia sindical ante la modernización, la que proviene del sindicalismo independiente. Éste ha quedado reducido al control de pocos comités ejecutivos, aunque en los dos últimos años han crecido o se han formado corrientes sindicales importantes de oposición en los grandes sindicatos nacionales principalmente. El obrero reconvertido independiente ha generado en el campo subjetivo esa nueva-vieja solidaridad territorial, pero no una cultura laboral diferente. Entre los independientes cabe reconocer dos líneas, que comúnmente están entremezcladas, aunque también la primera reconoce formas puras: una es la de la resistencia a la modernización, entendida comúnmente como lucha política general en relación u oposición con el neocardenismo. Otra parte ha iniciado un nuevo discurso, a veces obligado por la ofensiva patronal y en pocos casos por el reconocimiento del cambio de terreno en disputa. En el primer caso estará el ejemplo del sindicato de Las Truchas, obligado a entrar a laborar en un programa de productividad y a participar en una comisión mixta con el mismo objetivo. En el segundo, está el FAT, el SUTIN y sectores del SME, o el del Banco de Comercio Exterior, y de la Secretaría de Pesca.

De una forma o de otra, tampoco en el sindicalismo independiente se puede hablar de una nueva cultura obrera, lo que existen son programas parciales elaborados por las direcciones, casi siempre obligadas por su contraparte mo-

dernizante. Organizativamente este sindicalismo sólo ha podido generar, como en toda la década de los ochenta, frentes de defensa ante cuestiones elementales de deterioro de condiciones de vida y de trabajo. El último de ellos es el Frente Sindical Unitario.

Los protosujetos reconvertidos, el neocorporativo y el independiente se enfrentan a grandes obstáculos para la recreación de una nueva identidad. Estos obstáculos son en parte institucionales, organizativos, de sustitución de dirigencias anquilosadas y también ideológico-programáticos, pero además de una clase obrera que se resiste a abandonar sus antiguas identidades.

Mientras tanto, el viejo topo sigue cavando, pero ahora tiene nombre y apellido.