

## CAPÍTULO VIII: Trabajo y Tratado de Libre Comercio: México, tres años después

Enrique de la Garza Toledo

### Introducción

El Tratado de Libre Comercio para América del Norte (TLC) elimina barreras al comercio de bienes, servicios y capitales pero no contempla la libre movilidad de la fuerza de trabajo, excepto para directivos y especialistas de las empresas. Sin embargo, la desregulación arancelaria no es absoluta, para algunos bienes se establecen reglas de origen en diferentes niveles, aunque para la mayoría se contempló una desgravación inmediata y en una minoría plazos entre 5 y 15 años. Además, hay reglas especiales para textiles, automotriz, energía, petroquímica básica, agricultura, transporte, telecomunicaciones y servicios financieros. El segundo rubro importante del TLC se refiere a la inversión de los capitales de los países firmantes que reciben por el TLC trato nacional y de nación mas favorecida ; no se les imponen requisitos de exportación o de asociación con capital nacional y se abren las compras gubernamentales a la participación de dicho capital. El tercer rubro concierne a la protección de la propiedad intelectual.

El gobierno mexicano impulsó la firma del TLC apostando a que los capitales productivos extranjeros se verían incentivados a invertir en México, al establecerse reglas mas claras de inversión y de comercio, así como por la reducción de aranceles para la exportación de México hacia Estados Unidos y Canadá. Todo esto en un contexto de débil capacidad interna de ahorro en México que reduce las posibilidades de inversión y de crecimiento de la economía. El TLC, en otras palabras, forma parte importante de la estrategia económica que intenta convertir al sector exportador en el motor de la economía.

Los resultados económicos del TLC para México no son fáciles de visualizar, tomando en cuenta que arrancó el primero de enero de 1994 y que hacia diciembre de ese año la economía mexicana entró en una grave recesión que dificulta el aislamiento del factor TLC de otras variables económicas y políticas que pueden estar detrás de la crisis. Sin embargo, en el primer año de funcio-

namiento del tratado (1994) el producto interno bruto, el consumo total y la formación bruta de capital crecieron con relación a 1993. Habría que anotar que la economía mexicana ha tenido desde finales de los ochenta un comportamiento cíclico de muy corta duración (dos años) y en esta medida el crecimiento de la economía en 1994 de 4.5% no resulta impresionante; en 1990 dicho crecimiento fue de 5.1%. Además, aunque el producto y la formación bruta de capital aumentaron en 1994 fueron acompañados por el desequilibrio en la cuenta corriente de la balanza de pagos, que alcanzó su máximo déficit de la década en ese año y sólo disminuyó con la brusca devaluación de diciembre de 1994. Este déficit se debió al desequilibrio tanto de la balanza comercial como de la de servicios, principalmente por la importación de insumos industriales. El desequilibrio en cuenta corriente no pudo ser financiado por el superávit en cuenta de capital, aunque aumentó considerablemente la inversión directa pero cayó sustancialmente la de cartera. El déficit en balanza de pagos sólo se subsanó con la devaluación y los préstamos masivos del tesoro norteamericano en 1995. Es decir, es probable que el TLC sí haya incentivado el flujo de inversión extranjera directa en 1994 (de 4 389 millones de dólares en 1993 a 10 973 millones en 1994); sin embargo, el efecto comercial fue mayor por el lado de la importación que de la exportación, provocando el aumento en el desequilibrio en la cuenta corriente de la balanza de pagos.

La exportación manufacturera desde años anteriores al TLC ya se había convertido en la más importante en el total exportado; en 1994 el porcentaje de exportación de la manufactura se incrementó, tanto en la forma de maquilas como de industria no maquiladora. En 1994 la maquila representó el 43.1% del total exportado por México, superior a la contribución de otras manufacturas no maquiladoras. Al analizar el comportamiento en 1994 de la oferta y demanda agregadas salta a la vista el crecimiento con respecto a 1993 de las importaciones en el total de dicha demanda; en cambio, por el lado de la oferta la exportación casi se mantuvo en 1994 en los niveles de 1993, creciendo en cambio la contribución de la formación bruta de capital y disminuyendo el consumo, en especial el del gobierno.

En conclusión, al parecer el TLC en 1994 sí influyó en el crecimiento de la inversión extranjera directa y ésta en las exportaciones manufactureras, pero fue mayor el impacto en las

cuentas nacionales de la importación de insumos que no logró ser compensado con la exportación ni con la entrada de capital, incluyendo el de cartera.

### CUADRO 1

PIB y formación bruta de capital

	1990	1993	1994	1995	1996
PIB					
Variación anual	5.1	2.0	4.5	-6.2	5.2
Formación bruta de capital/PIB	18.38	20.04	20.34	16.31	16.1

Fuente: Banco de México, Informe Anual 1995.

### CUADRO 2

Balanza de pagos (millones de dls.)

	1990	1993	1994	1995	1996
Cuenta corriente	-7451	-23399	-29662	-716	-2330.5
Balanza comercial	-882	-13481	-18464	7089	6530.9
Balanza de servicios	-6569	-9918	-11198	-7805	-3604
Cuenta de capital	8297	32482	14584	14112	4069.2
Préstamos y depósitos	10993	2777	1100	23244	10410.4
Inversión extranjera	6004	33308	19155	-3175	7798
Directa	2633	4389	10973	9526	9185.4
Cartera	3371	28919	8182	-9715	13418.5

Fuente: Anexo estadístico del 2o. Informe de Gobierno de Ernesto Zedillo, 1996.

### CUADRO 3

Balanza comercial (millones de dls.)

	1990	1993	1994	1995	1996
Exp. maquiladora / exportaciones totales	34.1%	42.1%	43.1%	39.1%	39.3%
Exp. manufacturera no maquiladora/exp. totales	31.7%	38.0%	35.6%	41.7%	42.1%
Imp. de uso intermedio / importaciones totales	71.4%	71.1%	71.27%	80.6%	81.0%

Fuente: Anexo estadístico al 2o. Informe de Gobierno de Ernesto Zedillo, 1996.

### CUADRO 4

Oferta y demanda agregadas (%)

	1990	1993	1994	1995*
<u>Oferta</u>				
<b>PIB</b>	88.2	85.1	84.0	86.8
<b>Importaciones</b>	11.8	14.9	16.0	13.2
<u>Demanda</u>				
<b>Consumo</b>	67.2	66.1	65.1	59.3
<b>Formación bruta de capital</b>	16.6	17.9	18.5	18.4
<b>Exportaciones</b>	16.2	16.0	16.4	22.3
<b>Consumo del gobierno / consumo total</b>	14.1	14.1	13.9	15.6

Fuente: Anexo estadístico del Segundo Informe de Gobierno de Ernesto Zedillo, 1996.

\* primer trimestre

## CUADRO 5

Índice del volumen físico de la actividad manufacturera, personal ocupado y remuneraciones medias reales por persona ocupada

	1993	1994	1995	1996
Índice del volumen físico de la producción manufacturera	100.0	104.8	96.7	106.8
Índice de personal ocupado (manufacturera)	100.0	97.1	88.3	89.4
Índice de remuneraciones medias reales por persona ocupada en manufactura	100.0	104.2	91.2	79.6

*Fuente: Anexo estadístico del Segundo Informe de Gobierno de Ernesto Zedillo, 1996.*

### 1. Empleo y salario

Aunque el desempleo abierto sólo se disparó con la crisis de 1995, en 1994 poco aumentó el empleo, a pesar del crecimiento de la economía; incluso en la manufactura decreció la ocupación mientras este sector crecía en aquel año, posiblemente por las políticas de racionalización de las empresas.

En cuanto a los salarios, en 1994 el salario mínimo real cayó y los salarios contractuales promedio también, aunque las remuneraciones medias reales anuales en la manufactura se elevaron un poco, también en la maquila y en industria de la construcción. Habría que puntualizar que las remuneraciones en la maquila siguieron bajas con respecto de la industria manufacturera (54.4% de las de la manufactura en general). En este año se inició la política amplia de firma de convenios de productividad entre empresa y sindicatos, impulsada por la Secretaría del Trabajo, sin embargo, los resultados globales en cuanto aumento en los ingresos de los trabajadores fueron desalentadores ( el 90% de los convenios firmados en 1994 otorgaron un 2% de aumento por productividad, el mismo porcentaje que se adjudicó a los salarios mínimos). Hacia 1995 la política de recuperación del salario real a través de bonos por productividad se esterilizó frente a una inflación de 51.9% y un promedio de bonos por productividad de 1.2%. Es decir, la productividad aumentó en

México más que los salarios reales, al grado de que en el primer semestre de 1996 salarios y productividad crecieron en sentido inverso. Hacia 1994 las diferencias en salarios reales por hora en la manufactura entre México y los Estados Unidos se acrecentaron, mientras que en México la productividad laboral aumentaba más que en los Estados Unidos. En este tenor, el costo unitario de la mano de obra en la manufactura en México decayó desde 1994.

**CUADRO 6**  
Indicadores de empleo

	1990	1993	1994	1995	1996
Tasa de desempleo abierto en áreas urbanas	2.8	3.4	3.7	6.2	5.5
Trabajadores asegurados permanentes en el IMSS, miles	8221	8790	8803	8501	8815
Personal ocupado en manufactura	969038	1438848	1393884	1273057	1314066

Fuente: Anexo estadístico del Segundo Informe de Gobierno de Ernesto Zedillo, 1996

## CUADRO 7

Índices de salarios y remuneraciones

	1990	1993	1994	1995	1996
Salario mínimo general real (1994=100)	118.3	98.9	100	85.0	87.4
Salario contractual promedio en ramos de jurisdicción federal real (1990=100)	103.7	101.6	100	83.2	74.9
Remuneraciones medias en la industria manufacturera (1994=100)	81.5	105.0	100	87.1	79.1
Remuneraciones promedio en la maquila de exportación (1994=100)	96.1	95.7	100	93.7	88.3
Remuneraciones promedio en el sector formal de la industria de la construcción	88.1	99.8	100	88.3	71.1
Remuneraciones promedio en maquila/remuneraciones promedio en industria manufacturera	64.2%	53.1%	54.4%	58.6%	61.0%

Fuente: Anexo estadístico del Segundo Informe de Gobierno de Ernesto Zedillo, 1996

## CUADRO 8

Salarios, costo unitario de la mano de obra y productividad en la industria manufacturera de México y USA

	1990	1993	1994	1995	1996
Salarios en industria manufacturera (dólares/hora)					
México	1.48	2.10	2.13	1.29	1.34
USA	10.78	11.70	12.01	12.32	12.72
Índice de costo unitario de la mano de obra en industria manufacturera (por hora-hombre trabajada)					
México	71.41	100.0	93.83	56.2	52.3
USA	101.1	100.0	99.79	97.12	96.44
Índice de productividad en la industria manufacturera (por hora-hombre trabajada)					
México	82.48	100.0	109.9	115.28	125.74
USA	91.23	100.0	103.1	108.5	112.82

*Fuente: Anexo estadístico del Segundo Informe de Gobierno de Ernesto Zedillo, 1996.*

## 2. Los conflictos obrero patronales

En México las relaciones corporativas entre sindicatos y Estado continúan a pesar del debilitamiento de los primeros y el control del Ministerio del Trabajo sobre las huelgas, contratación colectiva y registro de sindicatos sigue. En esta medida es difícil utilizar como indicador de conflictividad el número de huelgas. Si bien los emplazamientos a huelga, las huelgas y los trabajadores en huelga disminuyeron en 1994, siguieron la tendencia decreciente de toda la década. En cambio se elevó el número de demandas laborales que no implicaron emplazamiento a huelga. Desde hace tiempo este parece ser el canal legal del descontento obrero, aquel que se ha mostrado viable desde el punto de vista de como en México funciona la justicia laboral.

## CUADRO 9

Conflictos laborales en empresas de jurisdicción federal

	1990	1993	1994	1995	1996
Demandas registradas	27,772	36,964	37,987	45,414	50,315
Emplazamientos a huelga registrados	6,395	7,531	7,490	7,676	7,621
Huelgas estalladas	159	155	116	96	51
Trabajadores en huelga	49,337	32,083	27,134	12,249	10,525
Conflictos sector público	5,026	2,564	3,026	6,543	17,747

Fuente: Anexo estadístico del Segundo Informe de Gobierno de Ernesto Zedillo, 1996.

### 3. La polarización industrial

Es probable que el efecto del TLC en las empresas industriales haya sido muy desigual, desde el momento en que la exportación en este sector sigue siendo prerrogativa de un número muy limitado de empresas y que esta situación no ha cambiado tan siquiera después de la gran devaluación de 1995, a través de la cual los productos mexicanos se abarataron en el extranjero. La concentración de la exportación es por consorcio pero también por rama industrial. En 1996, cuando las exportaciones se han disparado luego de las devaluaciones el 67.3% de lo exportado corre a cargo de tres sectores: industria automotriz y de autopartes, eléctrica y electrónica, y maquinaria y equipo especial. 720 firmas exportan actualmente el 80% del total, representan sólo el 2% de las empresas exportadoras (hay 27 924 empresas exportadoras en 1996 de un total en el país de 2 186 655 establecimientos de todo tipo y 266 033 manufactureros en 1993).

La investigación que realizamos en 1994 acerca de las características de la estructura industrial en México ("Modelos de Industrialización en México" (mimeografiado), UAM-I, 1996, n=500) en 14 zonas industriales del país (Encuesta MIM), lleva a la conclusión acerca de la gran polarización del aparato industrial, medido por niveles de tecnología, forma de organización y gestión de la mano de obra, relaciones laborales, perfil de la fuerza de trabajo y articulaciones de las empresas hacia adelante y hacia atrás. Los resultados más sintéticos pueden verse a continuación:

- a) Las relaciones cliente-proveedor dentro de la zona donde se encuentra el establecimiento. Son mas altas entre más pequeños los establecimientos, pero una minoría de establecimientos tienen a sus principales clientes o proveedores en su zona (entre 32% y 30.1% de los establecimientos pequeños). Los establecimientos grandes tienen pocas relaciones cliente-proveedor en su zona, sólo 22.1% y 9,6% de los establecimientos grandes tienen sus principales proveedores o clientes en su misma zona, respectivamente.
- b) Subcontratación. Los establecimientos grandes emplean mas subcontratistas (64,9% de estos establecimientos).
- c) nivel tecnológico en el proceso de producción. Los grandes tienen mayor nivel, pero solamente 9.2% de ellos tienen la mas alta tecnología a nivel internacional.
- d) Polivalencia: 10% de los establecimientos grandes la practican, la fusión entre tareas de producción con mantenimiento el 25%, producción con control de calidad el 4.4%, supervisión de los trabajadores por el equipo de trabajo en el 5.9%.
- e) Movilidad interna alta en los establecimientos grandes sólo en el 4.6% de los casos.
- f) Utilización de Justo Tiempo o Control Estadístico del Proceso en el 18% de los grandes.
- g) Círculos de control de calidad en el 9.3% de los grandes.
- h) Niveles altos de involucramiento de la fuerza de trabajo sólo en el 4.6% de los grandes.
- i) Niveles altos de flexibilidad laboral no se detectaron.
- j) La importancia de los bonos por productividad fue despreciable en todos los estratos.
- k) Porcentaje de trabajadores eventuales, por hora y subcontratados en los establecimientos grandes: 12.5%
- l) Bilateralidad alta entre empresa, trabajadores y/o sindicatos sólo en el 14.3% de los establecimientos grandes.

En síntesis, es posible hablar de un 10% de establecimientos de gran tamaño (más de 250 trabajadores) de la industria manufacturera reestructurados hacia 1994, que equivalen a unos 200 establecimientos. En este núcleo se encuentra la empresa que se ha visto favorecida por el TLC, son aquellas que tienen tecnología media o alta, con aplicación parcial de la calidad total y el justo a tiempo, con niveles de flexibilidad laboral y de bilateralidad medios, pero sin importantes articulaciones con su zona.

Las configuraciones sociotécnicas atrasadas son, por un lado, las de industria mediana y grande no reestructuradas con procesos tayloristas-fordistas y, por el otro, las micro, pequeñas y parte de las medianas con administración no científica del trabajo.

Es cierto que la estructura industrial en México desde antes del TLC ya era muy heterogénea, pero es probable que la distancia sociotécnica entre los polos industriales haya aumentado con el tratado. Por lo pronto la gran empresa que en 1993 representaba solamente el 0.9% de los establecimientos manufactureros, generaba el 62.4% de la producción en este sector, representaba el 43.7% del empleo, sus remuneraciones promedio por personal ocupado eran 474% mas altas que en los establecimientos micro y su productividad era 206 % mas elevada que en estos últimos.

### CUADRO 10

Estructura de las empresas en México en 1993

	Porcentaje de establecimientos manufactureros, comerciales y de servicios según tamaño (1993)	Porcentaje de establecimientos manufactureros	Porcentaje de establecimientos comerciales	Porcentaje de establecimientos en servicios
Micro	94.57	89.86	94.69	96.11
Pequeño	4.63	7.5	4.7	3.5
Mediano	0.57	1.49	0.5	0.3
Grande	0.23	1.15	0.11	0.09
	Porcentaje del empleo	Porcentaje del empleo	Porcentaje del empleo	Porcentaje del empleo
Micro	72.5	19.0	60.3	51.6
Pequeño	20.4	18.3	19.7	23.4
Mediano	12.3	15.6	10.0	10.9
Grande	24.5	47.1	10.0	14.1

Fuente: NAFINSA, *La economía mexicana en cifras*, 1995.

## CUADRO 11

Industria Manufacturera 1993 (precios del año, miles de nuevos pesos)

	MICRO	PEQUEÑA	MEDIANA	GRANDE
% Unidades económicas	91.6%	6.3%	1.2%	0.9%
% Personal ocupado	21.1%	28.8%	15.4%	43.7%
Remuneraciones/ Personal ocupado	5.3	12.3	24.0	30.4
Valor agregado/ Personal ocupado	26.6	27.9	51.8	81.3
%Producción Bruta Total	9.1%	14.0%	14.5%	62.4%

*Fuente: Elaboración propia a partir del XVI Censo Industrial, 1993.*

### 4. Capacidad exportadora y cambio en los procesos productivos en México

A partir de la encuesta MIM analizaremos primero las características sociotécnicas de los procesos productivos en el primer año de operación del TLC. Analizaremos las diferencias en niveles tecnológicos entre establecimientos manufactureros exportadores y los que no lo son, así como los de capital nacional con relación a los de extranjeros. Se supondría que los exportadores deberían tener configuraciones sociotécnicas más modernas, así como los de capital extranjero. Esta puede ser una forma de analizar en cuanto a la modernización de las empresas el efecto del TLC. Hay que aclarar que como la encuesta no discriminó entre grandes y pequeños exportadores, las conclusiones no necesariamente valen para las empresas altamente exportadoras.

#### Cuadro 12

Nivel tecnológico en el conjunto del proceso productivo según si el establecimiento manufacturero es exportador o no (porcentaje de establecimientos)

Nivel tecnológico	sí	no
Bajo	25.7	23.5
Medio	69.7	71.4
Alto	4.6	5.2

**Cuadro 13**

Capital extranjero y nacional con nivel tecnológico (porcentaje de establecimientos)		
Nivel Tecnológico	Extranjero	Nacional
Bajo	15.0	26.3
Medio	77.6	69.8
Alto	7.5	3.9

De los cuadros anteriores se observa que en nivel tecnológico entre las empresas exportadoras y las que no lo son no hay diferencias substanciales, en cambio por propiedad del capital son más significativas, aunque la mayoría de las empresas extranjeras no llegan con esquemas de alta tecnología a México (equipo micro electrónico controlado por computadora), sino con tecnologías intermedias (maquinaria y equipo automatizado pero no computarizado) e incluso bajas (maquinaria y equipo no automatizado).

Si sólo se considera el nivel tecnológico en la parte de transformación o ensamble de materia prima o componentes los resultados pueden verse en los dos cuadros siguientes:

**Cuadro 14**

Nivel tecnológico sólo en transformación (porcentaje de establecimientos)

Nivel Tecnológico	Exportador	No exportador
Bajo	46.6	36.0
Medio	27.5	40.2
Alto	25.8	23.8

**Cuadro 15**

Nivel tecnológico sólo en transformación según propiedad del capital (porcentaje de establecimiento)

Nivel Tecnológico	Extranjero	Nacional
Bajo	29.4	43.3
Medio	42.1	32.2
Alto	28.0	24.6

La ventaja del nivel tecnológico en transformación de los establecimientos exportadores no es importante y en cambio hay un porcentaje significativo de estos con niveles bajos. Los extranjeros muestran mayor nivel tecnológico, aunque no en el máximo sino en el intermedio con relación a los nacionales.

Cuando a nuestro índice de nivel tecnológico le incorporamos si la empresa realiza investigación y desarrollo tampoco hay diferencias importantes entre exportadoras y no exportadoras, pero hay una ligera diferencia a favor de las últimas; en cambio entre nacionales y extranjeras la diferencia se inclina hacia las extranjeras.

### Cuadro 16

Nivel tecnológico global (incluye investigación y desarrollo) según si la empresa es exportadora o no (porcentaje de establecimientos)

Nivel Tecnológico	Exportador	No exportador
Bajo	39.7	29.9
Medio	38.5	41.2
Alto	21.8	28.9

### Cuadro 17

Nivel tecnológico global (incluye investigación y desarrollo) según propiedad del capital (porcentaje de establecimientos)

Nivel Tecnológico	Extranjero	Nacional
Bajo	23.5	38.4
Medio	41.2	40.0
Alto	35.3	21.6

En cuanto a la organización del trabajo: la diversificación de categorías fue semejante entre empresas exportadoras y no exportadoras, así como entre nacionales y extranjeras.

En cuanto a la fusión entre tareas de producción con las de control de calidad, en las extranjeras hay una clara división del trabajo entre obreros de producción y personal especializado que hace el control de calidad; en cambio en las nacionales la proporción

de los obreros de producción que hacen tareas de control de calidad es elevado, posiblemente por el peso de los establecimientos pequeños en la muestra y sus formas no científicas de organización del trabajo.

La fusión entre tareas de producción y mantenimiento: en la gran mayoría de las exportadoras y las extranjeras hay una división entre estas tareas, realizadas las de mantenimiento por personal especializado; en cambio en las nacionales, aunque en la mayoría hay una división del trabajo semejante a las anteriores, la importancia de la combinación entre producción y mantenimiento es elevada posiblemente por la razón apuntada para la producción con el control de calidad. En el tema de fusión entre tareas de producción con la supervisión del personal hay una clara división del trabajo, utilizando la mayoría de las empresas personal especializado para la supervisión de los trabajadores, indistintamente si se trata de empresas exportadoras o no, nacionales o extranjeras, aunque la extensión de esta división del trabajo es mayor en extranjeras que en nacionales.

En relación con las formas de asignación de un trabajador a un puesto en producción, así como los criterios de ascenso en el escalafón no hay diferencias entre empresas exportadoras e importadoras, en la gran mayoría se hace a través de exámenes.

En la formalización del trabajo, el uso de manuales de puestos y su uso está mas extendido en empresas extranjeras, así como la realización de estudios de tiempos y movimientos.

### Cuadro 18

Existencia y uso de manuales de puestos  
(porcentaje de establecimientos)

Manuales de puestos	Extranjeras	Nacionales
Lo usan	81.8	50.5
No lo usan	2.5	6.5
No tiene	15.7	43.1

En cuanto a la flexibilidad laboral, la movilidad interna es muy parecida independientemente que las empresas sean exportadoras o no, nacionales o extranjeras. El calculo del nivel global de flexibilidad muestra lo siguiente:

### Cuadro 19

Nivel global de flexibilidad (externa, interna y salarial)  
(porcentaje de establecimientos)

Indice de flexibilidad	Exportador	No exportador
Bajo	77.9	71.7
Medio	22.1	28.3

### Cuadro 20

Flexibilidad global (porcentaje de establecimientos)

Indice de flexibilidad	Extranjero	Nacional
Bajo	73.8	74.6
Medio	26.3	25.4

En cuanto al nivel de involucramiento de los trabajadores en producción, los valores altos de involucramiento son poco frecuentes tanto en empresas exportadoras como en las que no lo son, así como en las de capital nacional y extranjero. En todos los casos hay un claro predominio del involucramiento bajo.

### Cuadro 21

Nivel de involucramiento (porcentaje de establecimientos)

Involucramiento	Exportador		Propiedad del capital	
	Sí	No	Extranjero	Nacional
Bajo	70.7	72.5	74.4	71.1
Medio	23.9	22.1	23.1	22.7
Alto	5.4	5.4	2.5	6.2

En cuanto a la concertación con los sindicatos y los trabajadores en los problemas de empleo, proceso de producción, salario, tecnología y organización del trabajo los resultados de los dos cuadros siguientes muestran que el índice de bilateralidad total (formal e informal, con sindicato y/o con los trabajadores) en exportadoras y no exportadoras es bajo y no hay diferencias importantes; entre extranjeras y nacionales también es bajo, pero es mas bajo en las extranjeras.

**Cuadro 22**

Índice de bilateralidad total  
(porcentaje de establecimientos)

Índice de bilateralidad	Exportadores		Capital	
	Sí	No	Extranjero	Nacional
Bajo	52.1	53.0	64.8	48.9
Medio	35.7	36.9	30.7	38.0
Alto	12.1	10.1	4.5	13.1

**Cuadro 23**

Índice de bilateralidad formal entre sindicato y empresa  
(porcentaje de establecimientos)

Índice de bilateralidad Formal	Exportadores		Capital	
	Sí	No	Extranjero	Nacional
Bajo	77.4	78.9	83.3	75.0
Medio	17.1	18.7	13.5	19.7
Alto	5.5	3.1	3.1	5.3

En cuanto a las articulaciones de las empresas con su entorno, en términos de ubicación de sus proveedores y clientes y la formación de cadenas productivas a través de la subcontratación, los proveedores de las empresas extranjeras están básicamente en el extranjero, aunque la importancia de proveedores extranjeros entre

las nacionales es mayoritario también; asimismo el comercio intra-firma es mayoritario entre las empresas extranjeras en México.

### Cuadro 24

Situación del principal proveedor de las empresas  
(porcentaje de establecimientos)

Proveedor	Capital	
	Extranjero	Nacional
Nacional	4.8	45.4
Extranjero	95.2	54.3

### Cuadro 25

Utilización de subcontratistas en producción  
(porcentaje de establecimientos)

Usan Subcontratistas	Exportadores		Capital	
	Sí	No	Extranjero	Nacional
Sí	15.2	17.4	17.5	15.5
No	84.8	82.6	82.5	84.5

En cuanto al perfil de la fuerza de trabajo que utilizan las empresas, la escolaridad de los trabajadores promedio sigue siendo la primaria sin distinción de tipo de empresa; en cuanto a la antigüedad, los obreros profesionales (poseen un oficio) tiene en promedio entre dos y diez años sin distinción de tipo de empresa, los obreros especializados en determinadas máquinas también entre dos y diez años sin distinción por tipo de empresa, en cambio los obreros generales tienen menos de 2 años en la empresas extranjeras y entre dos y cinco en las nacionales. Los trabajadores eventuales son minoría en todos los tipos de empresas.

Finalmente el ingreso de los trabajadores es bajo en la mayoría de todos los tipos de empresas y los bonos por productividad, calidad, asistencia o puntualidad en la mayoría de todos los tipos está entre 0 y 25% del total del ingreso del trabajador.

## Cuadro 26

Nivel de ingreso de los obreros  
(porcentaje de establecimientos)

Nivel de ingreso	Exportadora	No exportadora
Bajo	67.6	58.4
Medio	22.7	34.2
Alto	9.1	7.4

En cuanto a las diferencias entre empresas exportadoras y no exportadoras, así como de capital nacional y extranjero podemos concluir que hacia 1994:

- Las empresas extranjeras tienen un importante intercambio de mercancías intrafirma y alto contenido de insumos extranjeros.
- En cuanto a nivel de la tecnología el TLC no se traducía en ese año en extensión de nivel tecnológico alto, aunque las empresas extranjeras llevaban una ligera ventaja a las nacionales
- En organización del trabajo pareciera que la división del trabajo de las extranjeras tiende mas a esquemas tayloristas fordistas mas estrictos que en las nacionales, posiblemente porque en éstas haya mayor presencia de administración no científica, de la misma forma las extranjeras tienden mas a formalizar el trabajo en sentido taylorista.
- En niveles de flexibilidad del trabajo no parece haber diferencias entre tipos de empresas
- En bilateralidad, siendo baja en general, las extranjeras tienden menos a compartir con sindicatos y trabajadores las decisiones.
- No hay diferencias entre exportadoras y no exportadoras, nacionales y extranjeras en cuanto al ingreso de los trabajadores, predomina en todos los tipos el ingreso bajo.
- En fuerza de trabajo la única diferencia es en cuanto a la mayor juventud y la menor antigüedad de la fuerza de trabajo en las empresas extranjeras, en todas se trata de trabajadores de bajo nivel educativo.

5. La condición de empresa extranjera o nacional fue más significativa que la exportadora o no exportadora en cuanto a las variables de la base sociotécnica de los procesos productivos consideradas. En esta medida el TLC puede estar provocando cambios en las empresas pero con una fuerte adaptación al siste-

ma de relaciones industriales mexicano, poco protector del trabajo. Las empresas extranjeras en México parece que llegan con esquemas de organización tayloristas-fordistas, mezclados con aplicaciones parciales de la Calidad Total y el Justo a Tiempo, pero en el fondo con una división del trabajo que sigue asignando a los obreros tareas poco calificadas en contraste con técnicos e ingenieros. En esta medida, el recambio importante de la fuerza de trabajo a nivel global no es por la creación de una capa importante de trabajadores recalificados, sino la incorporación de fuerza de trabajo joven, femenina, de gran rotación externa y bajo salario y calificación.

## 5. Relaciones laborales

El sistema de relaciones industriales en México no ha cambiado substancialmente con la apertura de la economía y la crisis del sistema político, sigue predominando el sindicato corporativo subordinado a las políticas estatales, a pesar de intentos diversos por reformar el sistema. Por parte del Estado sigue privando la necesidad de controlar a los trabajadores para aplicar las frecuentes políticas de ajuste macroeconómico de combate a la inflación deprimiendo la demanda interna. En la época del nuevo modelo económico las relaciones laborales e industriales en México han pasado por tres etapas : primero entre 1987 y 1992 hay en general una tendencia hacia la flexibilización de las relaciones laborales y a la pérdida de presencia de los sindicatos en el diseño de la política económica. En este período se flexibilizaron algunos de los contratos colectivos mas importantes (Aviación, petróleo, siderurgia, teléfonos, automotrices) y la flexibilización significó unilateralidad del *management* en las decisiones de la producción. La flexibilidad fue sobre todo numérica y funcional pero no salarial. La segunda etapa va de 1992 hasta 1994, es cuando desde el Estado el gobierno impulsa la firma de convenios de productividad conteniendo el esquema de bonos, como forma de recuperación salarial y una nueva concepción del salario variable. Es también cuando de habla de la crisis del corporativismo de Estado, de la necesidad de un nuevo sindicalismo aliado del Estado pero también de las empresas en la batalla por la competitividad. Este proceso se arranca oficialmente con la firma del Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad, por el cual

los sindicatos son reconocidos discursivamente como interlocutores de las gerencias en la modernización de las empresas. Por supuesto que el cambio no fue lineal y durante estos años lo mismo se presentó la firma de convenios de productividad que flexibilizaciones salvajes de contratos colectivos como en la Volkswagen. De cualquier manera, datos de nuestra investigación de flexibilización de contratos colectivos entre 1990 y 1995 (n=1000 contratos de jurisdicción federal) muestran una tendencia hacia la flexibilización en aquellos en los que hay modificaciones en los años considerados; sin embargo, habría que señalar que la mayoría de los contratos colectivos no han sufrido modificaciones en ese período en cuanto a las temáticas de flexibilización consideradas.

### Cuadro 27

Modificaciones flexibilizadoras de los contratos colectivos en México entre 1990 y 1994 (n= 1000 contratos colectivos de jurisdicción federal, porcentaje de contratos).

Pregunta	Hacia mayor rigidez	Situación Intermedia	Hacia mayor Flexibilidad	Sin cambios
I-B Intervención del sindicato en el cambio tecnológico o de organización	2.7	1.7	4.7	90.9
II-B El sindicato interviene en el establecimiento de métodos de trabajo	4.0	-	10.3	85.7
III-B El sindicato participa en cambios de intensidad del trabajo	20.5	-	19.5	59.9
I-A Contratación de eventuales	8.8	54.5	15.1	21.6
II-B Contratación de subcontratistas	15.6	7.9	10.2	66.3
III-B Contratación de trabajadores de confianza	0.1	39.2	9.3	51.3
IV-A Porcentaje de personal base	5.0	15.1	1.1	78.8
IV-B Movilidad entre puesto o categorías	0.2	16.3	23.5	60.0
V-B Movilidad entre turnos	0.2	8.7	18.9	72.2
VI-B Movilidad geográfica	0.5	5.5	8.8	85.2
VII-B Polivalencia	11.1	7.3	1.8	79.8
VIII-B Criterio principal de ascenso	3.3	30.8	11.8	54.1
IX-B Horas extras	1.8	19.2	26.7	52.2
X-B Trabajo en días de descanso	17.1	11.4	28.2	48.2
I-C Salario	78.6	6.1	12.2	3.1
II-C Bonos por puntualidad y asistencia	16.8	-	19.9	63.4
III-C Bonos por productividad o calidad	16.5	-	17.9	65.5

Fuente: Proyecto "Flexibilidad contractual", Maestría en Sociología del Trabajo, UAM-I.

En general la flexibilización continúa después de la firma del TLC, pero atemperada en las grandes empresas por la política de bonos y los convenios de productividad. La flexibilidad alta en las relaciones laborales es una excepción en las empresas del sector formal de la economía, tendiéndose mas hacia una flexibilidad de nivel intermedio.

### Cuadro 28

#### Flexibilidad laboral

(porcentaje de establecimientos manufactureros)

Establecimientos		Nivel de flexibilidad		
		Baja	Media	Alta
Importador	Sí	77.9	22.1	-
	No	77.7	28.3	-
Capital	Extranjero	71.7	28.3	-
	Nacional	74.6	25.4	-
Tamaño	Pequeña	86.1	13.9	-
	Mediana	79.3	20.7	-
	Grande	50.5	49.5	-

Fuente: Encuesta MIM, Maestría en Sociología del trabajo, UAM-I, 1994  
n= 500 establecimientos

En la tercera etapa del cambio en las relaciones laborales, diciembre de 1994 a la fecha, hay primero una parálisis de la estrategia de convenios y bonos por productividad provocada por la crisis económica iniciada en diciembre de 1994 que deprimió considerablemente los salarios reales y esterilizó el efecto de los bonos en el ingreso de los trabajadores. Sin embargo, hacia mediados de 1995 la CTM (Confederación de Trabajadores de México) y la Confederación Patronal de la República Mexicana iniciaron una negociación por una nueva cultura laboral. Esta negociación terminó en agosto de 1996 y se plantea una nueva relación entre sindicatos y empresas no de enfrentamientos sino de cooperación para ganar la batalla por la competitividad. Se trata de un documento que incorpora las doctrinas mas conocidas acerca de la calidad total y el justo a tiempo y que puede ser un acuerdo de principios entre organizaciones obreras y patronales para el cambio en la Ley del Trabajo.

## Conclusiones

El TLC en su corta vida no ha dejado de tener influencia en el comportamiento de la economía y las relaciones laborales e industriales en México. Por un lado, la apertura comercial en lo inmediato ha contribuido al desequilibrio de la cuenta corriente de la balanza de pagos. Es decir, si bien las exportaciones se han incrementado muy pronto han sido alcanzadas por las exportaciones, entrándose en un circuito de crecimiento, déficit en cuenta corriente, devaluación. La inversión extranjera directa en 1994 comenzó a fluir en mayor cantidad que la de cartera, pero la crisis de diciembre de ese año la desalentó y en 1995 decayó sensiblemente, para elevarse nuevamente en 1996. Es decir, si bien el TLC favorece la llegada de capital productivo extranjero, otros factores macroeconómicos y las crisis políticas lo afectan, de tal manera que su arribo en forma masiva no puede garantizarse con el TLC. En lo inmediato no ha habido una generación importante de empleo ni efectos positivos sobre los salarios con la apertura, es probable que las políticas de racionalización de las empresas para ganar competitividad y las del Estado que considera al salario como variable macroeconómica de ajuste y el corporativismo de Estado sigan siendo factores importantes que influyen sobre salario y empleo.

Por otra parte, el aparato productivo mexicano ha sido de siempre muy heterogéneo y en el punto de partida de la desregulación y apertura de la economía, en particular con la firma del TLC, la mayoría de las empresas no han estado en condiciones de ser exportadoras, al grado de que la concentración de esta capacidad en pocas empresas (unas 700 del sector industrial) sigue siendo todavía una realidad hasta la fecha. Además, tampoco ha habido capacidad de eslabonamientos productivos importantes como para arrastrar las grandes a las pequeñas y medianas por la vía de la subcontratación. La condición de empresa exportadora tampoco está significando tendencia hacia la igualación de estándares laborales con respecto de los Estados Unidos y Canadá. Mas que la teoría de la productividad marginal en cuanto a la relación entre productividad y salario, habría que pensar que las empresas extranjeras que se instalan en México o aquellas mexicanas que se han vuelto exportadoras pueden llegar con ideas propias acerca de las relaciones laborales, pero hay todavía

una sobredeterminación del sistema corporativo de relaciones industriales que inhibe las transformaciones en el piso de las fábricas. Las tendencias hacia la flexibilización son reales, pero todavía prevalece la forma unilateral empresarial y la posibilidad de la concertación con los sindicatos (fuera de contadas excepciones) es por ahora más retórica con implicaciones políticas que realidad en los lugares de trabajo. En efecto, la modernización de las empresas exportadoras no es tan espectacular como pudiera pensarse, posiblemente porque la ventaja comparativa del bajo salario sigue siendo una realidad de muchas de estas empresas. Empresas exportadoras de muy bajos salarios, con fuerza de trabajo poco calificada y de nivel educativo bajo, con tecnologías intermedias, con aplicaciones parciales de la calidad total y el justo a tiempo, especialmente con poco involucramiento de los trabajadores, con esquemas de bonos por productividad poco atractivos para los obreros y baja bilateralidad con los sindicatos. Parecieran más basadas en el bajo salario y la racionalización con gran intensidad del trabajo que en la constitución de cualquier forma de Postfordismo o de *Lean Production*. La reestructuración productiva en México es real pero sigue caminos propios de acuerdo al contexto institucional particular, las políticas estatales y las características corporativas de los sindicatos. Taylorismo-fordismo con aspectos parciales de la calidad total y el justo a tiempo, todo esto con una división del trabajo que sigue segmentado las tareas de operación en el piso de las de concepción; por ello la reestructuración en general no se acompaña con mayor calificación ni capacitación obreras y el recambio en perfil de la fuerza de trabajo es más entre la antigua clase obrera, de educación baja, calificada en la práctica en el uso de una máquina, masculina, de antigüedad y edad medianas y bajo salario con una nueva fuerza de trabajo más femenina, joven, de alta rotación externa, baja calificación y también bajo salario.

Estos tres años de TLC en México han probado que los estándares laborales no dependen simplemente de cuál es la elevación de la productividad marginal, que en México ha sido muy superior en la industria a la de los Estados Unidos. En México sigue siendo fundamental la presencia del Estado en la definición de las relaciones laborales, aunque no de una manera unilateral, sino coincidiendo al inicio con aquella parte del empresariado que ha entendido flexibilización como desregulación unilateral

de las relaciones laborales. En especial en el problema del salario, ha sido el Estado el que ha fijado los parámetros de los aumentos con los pactos económicos. Los sindicatos no han sido capaces y tal vez no hayan estado realmente interesados en la modernización organizacional de las empresas y en lograr su interlocusión productiva. Es cierto que han aumentado los casos de participación sindical en este sentido, pero estamos lejos de presenciar un cambio generalizado en las políticas sindicales, es muy fuerte todavía el peso del corporativismo estatal con sus beneficios para las cúpulas sindicales como para lograr que se vuelquen hacia el espacio de la producción de manera inmediata. En síntesis, el cambio profundo en las relaciones laborales en México por ahora no parece emprenderse a partir de las empresas, ni del Estado y menos de los sindicatos, es probable que para ello se tenga primero que esperar a que se transforme más el sistema político para conmover en su raíz al corporativismo de Estado y de ahí impactar a las relaciones laborales en el nivel de la empresa.