

## Capítulo I. El Cambio en la Contratación Colectiva de Jurisdicciones Federal y Local

Enrique de la Garza\* y Alfonso Bouzas\*\*

### **Introducción**

La flexibilidad del trabajo se ha convertido desde fines de la década de los ochenta en la palabra clave de la reestructuración productiva en América Latina. Cuando se iniciaron las transformaciones actuales en los procesos productivos en Latinoamérica se pensó que el eje de los cambios productivos serían las innovaciones en tecnología dura, sin embargo la discusión muy pronto pasó hacia el ámbito de las nuevas formas de organización del trabajo y finalmente hacia la flexibilidad del trabajo, sea asociada con las nuevas formas de organización o como desregulación laboral. Hacia fines de los ochenta, desde los nuevos Estados neoliberales y a partir de las gerencias modernizantes se impulsaba sostenidamente la flexibilidad del trabajo como condición de competitividad en las nuevas circunstancias de apertura de los mercados y de globalización. En esta tesitura, la flexibilización del trabajo no podía considerarse como un problema técnico de como optimizar funciones de producción, puesto que afectaba al patrón de relaciones laborales e industriales que predominó en países como México durante varios decenios. Es decir, aunque fuera encubierto con una fraseología tecnico-económica, la flexibilidad del trabajo se convirtió en espacio de lucha. En este espacio gobiernos-empresas y sindicatos se enfrentaron, negociaron o estos últimos aceptaron pasivamente los cambios. Como espacio nuevo de lucha, el campo de la flexibilización implicó amigos y enemigos, cambios en relaciones de fuerzas (normalmente en favor del capital) y especialmente un choque discursivo en el que los sindicatos salieron mal librados. Este choque discursivo forma parte, como ideología, de la doctrina neoliberal mezclada con elementos del toyotismo, en una configuración lingüística no completamente coherente pero cuyos elementos principales sería :

-La inevitabilidad de la substitución del intervencionismo estatal por la economía de mercado que premia a los eficientes y castiga a los ineficientes.

-Las nuevas condiciones de apertura de los mercados, desregulaciones y globalización imponen el incremento en la competitividad de las empresas.

-Esta competitividad se logra entre otros aspectos por la flexibilización de las relaciones laborales e industriales.

-Los sindicatos, que funcionaron aprovechando las relaciones laborales e industriales del Estado interventor benefactor, son parte de las instituciones del pasado que deben ser transformadas para lograr la competitividad.

Toda ideología presente elementos de verdad, se asienta en aspectos parciales de la realidad. Es cierto que el mundo ha cambiado, que el Estado interventor benefactor se ha transformado, que la flexibilización ha avanzado, que los sindicatos han sido deslegitimados. Pero es una verdad parcial que la única vía de desarrollo sea la del neoliberalismo, que en todos los países por igual se practique la desregulación del trabajo como condición de competitividad sin más, que los sindicatos ya no cumplan en todos los países papel alguno, que el neoliberalismo esté conduciendo hacia la felicidad del género humano. Como campo discursivo en disputa, el de la flexibilidad no ha sido plenamente captado por los sindicatos como campo de elaboraciones alternativas, lo más común ha sido la resistencia frente al ataque a las “conquistas ganadas”, que tampoco supone soluciones satisfactorias frente a los nuevos retos de la economía, el Estado y la sociedad.

El discurso sindical de la pura resistencia frente a la flexibilidad resulta ineficiente en las condiciones actuales, se trata de un terreno en disputa en el que existen muchas incertidumbres, incluso para las gerencias, arreglos ad hoc, “hibridaciones”; se presenta en la práctica con muchas contradicciones, discontinuidades, y hoyos negros que se van llenando con prácticas que posiblemente no adquieran todavía por su novedad carácter rutinario. En esta medida se trata de un espacio en construcción social en el que si uno de los actores de las relaciones laborales se abstiene otros ocuparán este vacío con sus propuestas y sus prácticas.

La polémica y el espacio en disputa de la flexibilización del trabajo abarca diversos niveles, uno se encuentra en los lugares del trabajo y frecuentemente se entremezcla con las nuevas formas de organización y los intentos empresariales de generar una identidad del trabajador con la empresa; este nivel comprende tanto los aspectos formalizados como aquellos informales. Pero

la disputa por la flexibilidad del trabajo se remonta al conjunto del sistema de relaciones industriales y abarca también a la legislación laboral, la de seguridad social así como las instituciones vinculadas con la negociación colectiva y la resolución de disputas entre el capital y el trabajo ; y, en un caso extremo comprende también el cuestionamiento de pactos corporativos entre Estados, sindicatos y empresarios.

En México durante el período postrevolucionario se acuñó un patrón de relaciones laborales e industriales que hemos caracterizado como de la Revolución Mexicana. Este patrón en su nivel mas amplio se caracterizó por la tutela estatal de las relaciones amplias entre el capital y el trabajo ; esta tutela implicó al corporativismo sindical en tanto corresponsabilidad de los sindicatos en la buena marcha del Estado, a cambio el Estado les dio el monopolio de la representación de sus agremiados y los apoyó para eliminar liderazgos alternativos en los sindicatos. En la sociedad estadocéntrica como la mexicana del período anterior, la acumulación del capital, así como el orden social dependió en buena parte del Estado. Esta formación socioeconómica articulada por el Estado implicaba el impulso a la acumulación del capital a través del gasto público y subsidios diversos, pero también el crecimiento del mercado interno a través del gasto de los asalariados, sistemas de prestaciones y seguridad social que por medio de la relación corporativa garantizaba paz laboral con relativa legitimidad, al menos en la capa alta del proletariado. El período de oro de esta formación socioeconómica fueron los años sesenta, el llamado desarrollo estabilizador en México. En la formación socioeconómica de sustitución de importaciones el patrón de relaciones laborales e industriales de la Revolución Mexicana fue parte de la misma. En ese patrón el de contratación colectiva jugó un papel importante (De la Garza, 1988). Es cierto que en México la contratación colectiva nunca se extendió a la mayoría de los asalariados, pero fueron los de las ramas clave de la economía y de las empresas grandes y medianas los que participaron en este. Es decir, se trató de los destacamentos de obreros mas susceptibles de realizar acciones colectivas como obreros y por tanto sectores clave para el control político corporativo. Las relaciones de intercambio en este patrón fueron parte integrante del mismo, beneficios materiales y garantías en el puesto de trabajo a cambio de aceptación aunque fuese pasiva del orden político y sindical (De la Garza, 1993). El patrón contractual de la revolución mexicana no significó que todos tuvieran las mismas características pero los contratos de las grandes empresas, especialmente de las paraestatales, representaron un ideal a lograr para los que estuvieron en peores condiciones. Fue en ese núcleo de empresas y sindicatos

paraestatales y algunas privadas en donde este patrón contractual se presentó mas acabado hacia fines de los sesenta. Dichos contratos colectivos implicaron restricciones superiores a las de ley para despedir a los trabajadores, limitaciones a la movilidad interna, a las multitareas, al empleo de trabajadores de confianza, a los castigos a los trabajadores, al tiempo extraordinario, en descanso obligatorio o en días festivos, el ascenso por antigüedad como criterio principal y el salario según categoría laboral. Sin embargo, el interés de los sindicatos por el procesos productivo se redujo a la vigilancia de las condiciones de trabajo que pudieran perjudicar al trabajador y fue excepcional la participación propositiva en cambios tecnológicos o de organización del trabajo por parte de los sindicatos. Por ello hemos afirmado que, en comparación con las experiencias sindicales de otros países, por ejemplo las de la Democracia Industrial o de los Comités y de los Consejos de fábrica, en México los sindicatos fueron de la Circulación de la fuerza de trabajo. Circulación en tanto su espacio en las relaciones laborales fue sobre todo en cuestiones relacionadas con la compraventa de la fuerza de trabajo y la conservaciones de condiciones de trabajo menos desgastantes, peligrosas o insalubres. A diferencia del sindicato de la circulación, el de la producción sería aquel que define al proceso de trabajo como espacio de lucha, de propuesta alternativa, de negociación y no de simple protección de los trabajadores. Es decir, el sindicato de la producción así definido es un sindicato ofensivo en este terreno y no simplemente defensivo. En México el patrón contractual dela revolución mexicana se articuló con el sistema de relaciones industriales corporativas de tal manera que los asuntos de las relaciones laborales y dentro de estas de la contratación colectiva siempre fueron cuestión de Estado. Estas relaciones laborales e industriales contribuyeron a la paz social durante períodos prolongados y se articulaban con un comportamiento de la economía en el que el mercado interno era central sobre todo para el sector industrial y con que hacia fines de los setenta el consumo de los asalariados comenzó a ser importante para ese mercado interno de bienes finales industriales.

Pero la formación socioeconómica de sustitución de importaciones estaba plagada de contradicciones y fueron estas las que condujeron hacia su crisis en 1981-82. Primero fue el agotamiento del sector agrario que cumplía el papel de generador de divisas a través de la exportación y proporcionando insumos y alimentos baratos. El intercambio desigual con la industria terminó por agotarlo. El funcionamiento deficitario del gasto público en esta formación socioeconómica llegó a su limite hacia 1981 con la caída de los, precios del petróleo y la

elevación de las tasas internacionales de interés. La crisis de la formación socioeconómica de sustitución de importaciones que tomó la forma de crisis agrícola y sobre todo financiera a principios de los ochenta fue la base material de la sustitución del personal estatal de diseño de la política económica del Estado. Es cierto que las presiones del Banco Mundial y del Fondo Monetario Internacional jugaron también un papel, pero se impusieron en un terreno material de gran deterioro de las finanzas del país. La actual formación socioeconómica neoliberal en México no se acuñó de manera instantánea a partir de la crisis financiera de 1982, tampoco el personal tecnocrático cambió tan bruscamente, tuvieron que pasar algunos años (1982-1986) para que se delineara mejor la trayectoria del neoliberalismo en México. Lo anterior implicó el conflicto dentro y fuera del Estado, al nivel mismo de la élite política del Estado. Hubo vencedores y vencidos. En estas condiciones es cuando aparecen, inicialmente de manera tímida, los primeros intentos de flexibilización de contratos colectivos. El antecedente más importante habría que situarlo en la instalación a principios de los ochenta de las nuevas plantas automotrices del norte, primero en Ramos Arizpe y luego en Hermosillo y Chihuahua. Estos contratos colectivos se convertirían en el ejemplo a seguir a lo largo de los ochenta, nacieron flexibles, con una nueva fuerza de trabajo, en zonas de escasa tradición sindical y contractual, en esa medida no encontraron al inicio con resistencias. Sin embargo el proceso se complicó cuando se iniciaron las flexibilizaciones de contratos antiguos, de aquellos que eran el núcleo central del patrón de Contratación de la Revolución Mexicana. Los dos más importantes con los que se inició la flexibilización fueron los de Dina y del Sindicato Mexicano de Electricistas. El primero hacia 1982 y el segundo en 1984. En ese momento la estrategia de flexibilización no estaba clara, ni siquiera había en México un término con el cual nombrar a este proceso. En Dina avanzó poco la intención de la empresa y en el SME no prosperó frente a la resistencia del sindicato. El primer estudio en el que se captó que se iniciaba un proceso de nuevo tipo en las relaciones laborales al analizar las pretensiones de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro de cambiar el contrato del SME fue hacia 1984. A partir de ese año se fueron sumando contratos importantes flexibilizados (Aereoméxico, Mexicana, siderúrgicas, automotrices, Pemex, Telmex, etc.) . Este fue un período conflictivo y de entender los empresarios la flexibilidad como desregulación y unilateralidad en las decisiones de la producción. El modelo a seguir era la maquila del norte con contratos mínimos, amplia unilateralidad empresarial en las decisiones de la producción y el empleo, así como ausencia del sindicato en la práctica. Este período se prolongó hasta 1992 cuando desde la

cúpula del Estado se planteó la necesidad de asignar un papel al sindicalismo en el nuevo “modelo” neoliberal. Entonces apareció el discurso acerca del nuevo sindicalismo, de la democracia industrial a la manera neoliberal, del Acuerdo para la Elevación de la Productividad y la Calidad, de los convenios de productividad. Parecía que era posible resolver al menos en parte la contradicción entre libre mercado, incluyendo el del trabajo, con la participación sindical. Es decir parecía posible un sindicalismo neoliberal, mas aun el corporativismo neoliberal. La contradicción entre libre mercado y participación sindical parecía resolverse en dos niveles : en el macroeconómico y macropolítico permaneciendo el sindicato como “aliado” del Estado, es decir, corresponsable de que el modelo neoliberal funcionase y responsable del control obrero frente a las eventuales ajustes macroeconómicos que implicasen reducción del salario real para mantener baja la inflación ; pero, los obreros ya no recibirían desde el Estado aumentos salariales reales como antes, su mejoría se ubicaría en el nivel microeconómico, es decir en función de la productividad en cada empresa. El Estado lo que si ofrecería sería un pacto de negociación y difusión de los convenios por productividad en el que se reconociesen a los sindicato como copartícipe con las empresas del mejoramiento de la productividad, a cambio los trabajadores recibirían bonos. De esta manera la lógica neoliberal centrada en el libre mercado no sería violentada, no habría mas Estado Benefactor, los beneficios vendrían de las empresas cuando se elevase la productividad, para esta mejoría en la competitividad los sindicatos serían considerados como parte activa. Como se dijo en el acuerdo por una Nueva Cultura Laboral, firmado entre la CTM y la COPRMEX en agosto de 1996, se trataba de dar por finalizada la lucha de clases puesto que el enemigo común de empresarios y trabajadores se encontraba ahora en la competencia en el mercado. Si los sindicatos asumían tal papel de corresponsables de la buena marcha de la empresa no se violentaría la función asignadora del mercado de los niveles de empleo y de salarios en cambio las empresas podrían verse beneficiadas en su cruzada por la productividad.

Pero, aunque los convenios por productividad se extendieron mucho desde 1994, el diseño era demasiado optimista y no consideraba coyunturas económicas difíciles (como la que se inició a partir de diciembre de ese año), ni la existencia de estrategias microempresariales y sindicales diferentes, así como diversas culturas de las empresas, las gerencias, los trabajadores y los sindicatos. En otras palabras, el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad, la mayoría de los Convenios por productividad, así como el acuerdo por una Nueva

Cultura Laboral no dejaron de ser de cúpulas y no necesariamente tenían porque ser acatados por las bases obreras, sindicales y las gerencias. Se demostró que un cambio social y político de base no se puede lograr cabalmente sólo porque en las cúpulas se decida, que los caminos reales son y pueden ser mas diversos que los que aparecen en las mentes de los grandes diseñadores, mas ahora que nunca.

Frente a este proceso iniciado desde la década pasada de flexibilización de las relaciones laborales en México, vinculadas con la formación socioeconómica neoliberal quedan aun muchas interrogantes :

- 1).¿Cuales son las diferencias entre las flexibilidades antiguas, las que ya existían en empresas en México antes de 1980 y las actuales ?
- 2). ¿Cual es la extensión de la flexibilización actualmente ?
- 3). ¿Cuales son las formas que esta adquiere y porque se presente de manera heterogénea ?
- 4). ¿Influyen en esas formas de la flexibilidad los contextos regionales, el tipo de capital, el ser exportador o no, el tamaño de las empresas, las estrategias empresariales y sindicales y las culturas del trabajo ?
- 5). ¿Cual es la distancia entre el discurso empresarial acerca de la flexibilidad del trabajo y su aplicación real, tanto en forma como en profundidad ?

En este libro trataremos de analizar los problemas anteriores, para algunos de ellos es posibles dar respuestas, para otros tendremos que conformarnos con enunciar hipótesis viables en espera de investigación mas precisa sobre el tema.

## 1. La polémica de la Flexibilidad.

A partir de los años ochenta el concepto de flexibilidad se ha vuelto clave para entender los cambios en las relaciones laborales. Algunos la han vinculado con la tecnología reprogramable; otros con las nuevas formas de organización del trabajo que deberían superar al Taylorismo-fordismo; también se le ha relacionado con precariedad en los empleos; se le ha extendido a las transformaciones de los sistemas de seguridad social, de la contratación colectiva y de las leyes laborales, incluso se le ha visto asociada con la ruptura de los pactos corporativos a nivel estatal.

Pero el concepto de flexibilidad del trabajo no tiene un significado unívoco en la polémica teórica, dependiendo de la fuente conceptual de donde provenga así será su contenido y también

sus implicaciones en políticas laborales. El concepto de flexibilidad tal y como se le utiliza actualmente tiene tres orígenes principales:

- 1). - el más antiguo proveniente de la teoría neoclásica
- 2)- el postfordista
- 3)- el que se origina de las modernas teorías gerenciales de la organización de la empresa

Además del contenido del concepto de flexibilidad, la polémica en torno de la misma ha originado una discusión complementaria con respecto de :

- sí la flexibilidad esta asociada con un nuevo tipo de relaciones entre el capital y el trabajo
- sí la tendencia hacia la flexibilización de las relaciones laborales es una necesidad frente a la globalización de las economías
- sí con la flexibilización en el mediano plazo todos ganan, obreros y patrones

De la teoría económica Neoclásica viene la idea específica de flexibilidad del mercado de trabajo, entendida fundamentalmente como eliminación de las trabas para que los mecanismos del mercado se encarguen espontáneamente de asignar al factor trabajo en cuanto a precio y empleo.

En la teoría de la productividad marginal está la base teórica de la flexibilidad neoclásica. Se sabe que el mercado de trabajo es de los más imperfectos, por la existencia de instituciones, regulaciones y conflictos colectivos, se trataría de eliminar o reducir al mínimo la influencia de factores exógenos para así acercarse al equilibrio. En otras palabras, flexibilizar el mercado de trabajo para los neoclásicos es flexibilizar la oferta y demanda de trabajadores: facilitando el empleo y el desempleo, el uso de la fuerza de trabajo dentro del proceso de trabajo, individualizando formas de pago de acuerdo con productividad marginal. Es decir, la flexibilización del mercado de trabajo es la adecuación de la realidad, en la que hay instituciones, sujetos colectivos, normas y conflictos a los supuestos del modelo de competencia perfecta. Por lo tanto, la idea de la flexibilidad del mercado de trabajo es la eliminación de todas aquellas externalidades o fallas del mercado de trabajo por el lado de la oferta y de la demanda, pero especialmente por el lado de la demanda ya que la oferta se considera como dada. En otras palabras, se trata de que la realidad se asemeje a los supuestos del modelo de competencia perfecta para alcanzar un óptimo social que no es sino la sumatoria de los óptimos individuales.

Una idea diferente de flexibilidad es la que se desprende de las teorías del Postfordismo. Dentro del Postfordismo se acostumbra incluir a las corrientes como el Regulacionismo (Boyer, 1988), la

Especialización Flexible (Piore y Sabel, 1990) y el neoshumpeterianismo (Freeman, 1988) que tienen en común considerar que se llegó al fin de la producción en masa estándar y se transita hacia un nuevo paradigma productivo, modo de regulación o paradigma técnico económico más o menos flexible. Se puede considerar al Postfordismo como continuador de la gran corriente institucionalista en economía.

a). El Regulacionismo. Teóricamente trata de encontrar las mediaciones entre producción y consumo, específicamente las instituciones de regulación que permiten cierta consonancia en el mediano y largo plazos entre producción y consumo, rechazando la idea neoclásica de ajustes automáticos cuando los mercados se desregulan. Se trata de explicar los períodos largos de estabilidad del capitalismo en función de instituciones reguladoras (modo de regulación) a pesar de las contradicciones, así como las causas de la gran crisis de los setenta ochenta y sus posibles salidas a través de la constitución de un nuevo modo de regulación. El concepto más desarrollado por esta corriente es el de fordismo, entendido principalmente como la articulación entre producción en masa y consumo en masa. La crisis del fordismo como modo de regulación es pensada en dos niveles, a nivel macro relacionada con la incapacidad del Estado interventor de continuar articulando consumo y producción en masa, al elevarse en los setenta más los salarios que la productividad; y, al nivel de los procesos productivos por las rigideces de la producción taylorista fordista: aumento del tiempo de transferencia entre etapas del proceso con relación al tiempo efectivamente productivo, por los límites de la segmentación, simplificación y estandarización del proceso para elevar la productividad. La solución a la crisis se encontraría en una flexibilización del proceso de trabajo. Algunos de los críticos de esta corriente consideran que en este aspecto hay una coincidencia entre regulacionistas y neoclásicos en términos de políticas laborales. Sin embargo, como institucionalistas, los Regulacionistas no creen en la tendencia automática para llegar al equilibrio cuando los mercados se desregulan, en esta medida aparecen diferencias de concepción entre la flexibilidad regulacionista y la neoclásica: Una primera diferencia es el énfasis regulacionista en la flexibilidad más del proceso de trabajo que del mercado de trabajo, esto porque la labor todopoderosa del mercado es substituida por una visión más clásica centrada en la producción. En segundo lugar, como no se cree en la tendencia automática al equilibrio ni que las negociaciones entre actores sean elementos espurios en la relación económica, se postula una flexibilidad negociada entre empresas, trabajadores y sindicatos. Finalmente, como tampoco se piensa que la producción crea su propia demanda, no

bastaría con tener procesos productivos eficientes si no se acciona directamente por el lado de la demanda de productos. Es decir, se imponen nuevos acuerdos a nivel macro para impulsar el consumo. Para los regulacionistas ya existen las premisas tecnológicas y organizacionales en las empresas para un nuevo salto productivo, lo que sigue faltando son las nuevas instituciones reguladoras de la nueva producción con un nuevo consumo. Los Regulacionistas no declaran a priori a los sindicatos como elementos de rigidez sino les proponen pasar de una estrategia defensiva con respecto de la flexibilidad a otra ofensiva, propositiva de como mejorar el proceso productivo, buscando ciertas protecciones en cuanto al empleo o desempleo y el reparto de las ganancias obtenidas por el incremento en la productividad.

b). La especialización flexible. Es otra de las corrientes importantes del Postfordismo que plantea también que la producción en masa llegó a su límite y que esto coincide con la emergencia de un nuevo paradigma tecnológico en un contexto de predominio de una economía de variedad (clientes que exigen variedad y calidad en los productos). Frente a esta ruptura industrial con las potencialidades de la tecnología reprogramable se abriría la posibilidad de que las pequeñas y medianas empresas (PyMES) fueran competitivas frente a las grandes por las nuevas características de la producción en pequeños lotes, favorecida por la tecnología reprogramable, utilizando como fuerza de trabajo a un “nuevo artesanado”, flexible en horarios, puestos y tareas, recalificada, con relaciones de cooperación con sus patrones. Además estas pequeñas y medianas empresas cuando forman tejidos industriales densos, con cercanías espaciales pueden establecer relaciones de cooperación mas allá de las mercantiles, y construir instituciones locales de apoyo que pueden incrementar sus ventajas con respecto de las grandes corporaciones.

En el planteamiento de la especialización flexible pareciera que se pasara de la lucha marxista de clases a la lucha entre PyMES y grandes empresas, con un gran pacto entre obreros y patrones de las primeras en aras de ganar la batalla del mercado. Es decir, su concepto de flexibilidad tampoco se asimila como en los Regulacionistas al de desregulación del mercado de trabajo, porque supone consensos, identidad, recalificación, ganancia de poder obrero en el proceso de trabajo e implícitamente ciertas garantías de empleo, salario y capacitación.

Habría una tercera fuente teórica acerca de la flexibilidad actualmente. Son las doctrinas gerenciales de organización del trabajo que han sido revolucionadas desde la década pasada. En ellas ha estado presente la gran crisis capitalista y también la recuperación occidental de las

experiencias japonesas de organización y gestión de la mano de obra que datan de los años cincuenta. Implican una crítica al taylorismo, pero a diferencia del regulacionismo centradas en el proceso productivo. Las nuevas doctrinas gerenciales han tomado cuerpo en formas concretas de organización del trabajo, sintetizadas en los conceptos de Calidad Total y Justo a Tiempo. En estas doctrinas está presente la crítica a la rigidez taylorista, sobre todo a la idea de separar tajantemente concepción de ejecución (separación que a los neoclásicos les tiene sin cuidado). Hay un énfasis especial en los aspectos culturales de identidad de los trabajadores con la empresa, la productividad y la calidad; en la recuperación del saber hacer obrero, el involucramiento y la participación; en la reintegración de tareas y la capacitación amplia. Es decir, al menos doctrinariamente, el toyotismo no puede asimilarse a la idea neoclásica de flexibilidad: primero, la idea básica del toyotismo no es la desregulación del mercado de trabajo sino la flexibilidad dentro del proceso productivo; en esta medida la idea de mercado interno de trabajo es más importante que la mercado externo y su flexibilidad. Además, el individualismo y la concepción del actor racional es substituida por la idea de grupo, empresa como comunidad y acción de acuerdo a valores y no sólo a utilidad. No se trata tampoco de arribar a ningún equilibrio ni creer que capital y trabajo se redistribuyen sólo por las fuerzas del mercado, sino que la producción es resultado de consenso, identidades frente a incertidumbres inevitables y no se busca el equilibrio sino mejora continua. La flexibilidad del toyotismo es sobre todo interna, entre puestos, categorías, departamentos, turnos o del horario de trabajo, con polivalencia; es también en los criterios de ascenso según capacidad y no por antigüedad; y salarial (salario en función del desempeño). Al menos en la doctrina no hay un énfasis en la flexibilidad externa (empleo y desempleo de trabajadores según las necesidades de la producción) ni tampoco hay un planteamiento explícito de ver a los sindicatos como rigidez a minimizar.

En conclusión la flexibilidad no es un concepto unívoco, designa diversas realidades acerca del trabajo, que se dan actualmente a la vez y combinadas:

- a). La flexibilidad pretaylorista cercana a la arbitrariedad
- b). La flexibilidad que ya poseía en la práctica el propio taylorismo
- c). La flexibilidad toyotista de las gerencias toyotistas con su centro en la producción, la nueva cultura laboral, la movilidad interna.
- d). Las postfordistas preocupadas en nuevos consensos a nivel micro y macro entre el capital y el trabajo.

e) La neoclásica de desregulación del mercado de trabajo.

Además, se puede hablar de flexibilidad del producto y del proceso desde el punto de vista técnico y en la flexibilidad del trabajo ponerse el énfasis en la desregulación del empleo (flexibilidad numérica o externa), del uso de la fuerza de trabajo en el proceso de trabajo (funcional o interna) y salarial (salario en función de rendimiento). La flexibilidad puede funcionar a nivel micro (lugar de trabajo, departamento o empresa), meso (corporación, rama, zona) o de el sistema de relaciones industriales, abarcando en este último caso a la regulación del conflicto, la negociación colectiva, las leyes laborales, la seguridad social y los pactos corporativos. Por otro lado, la flexibilidad puede aceptar un nivel formal, codificado en leyes, reglamentos o pactos y otro informal propio de las costumbres, tradiciones e interacciones cotidianas. En síntesis, la flexibilidad del trabajo como forma sería la capacidad de la gerencia de ajustar el empleo, el uso de la fuerza de trabajo en el proceso productivo y el salario a las condiciones cambiantes de la producción, pero esta forma puede tener varios contenidos dependiendo de las concepciones que están detrás, pero sobre todo de las interacciones entre los actores, instituciones, normas y culturas dentro y fuera del trabajo.

## 2. La flexibilidad en las empresas mexicanas

A partir de 1984 se inició el estudio de la flexibilidad de las relaciones laborales en México, a la fecha se han acumulado muchos estudios importantes de caso, de rama o zonales (Arteaga, 1988)(Arteaga, 1990)(Arteaga y Carrillo, 1990)(Besunsan y García, 1990a)(Besunsan y García, 1990b)(Bouzas, 1996)(Carrillo, 1991a)(Carrillo, 1991b)(Carrillo, 1995)(De la Garza, 1990)(Contreras, 1992)(Covarrubias, 1992)(Covarrubias, 1993)(Hernández Laos, 1990)(Pozas, 1992). Algunas de las conclusiones mas importantes de dichos estudios serían : a) Que la flexibilidad del trabajo no se presenta en forma homogénea en México, hay diferencias importantes de formas e intensidades. b). Que factores que pueden influir en las formas e intensidades de las flexibilidades son las características de las regulaciones laborales previas : la flexibilidad parece extenderse mas entre las grandes empresas que conformaban el núcleo duro del modelo contractual de la Revolución Mexicana ; sin embargo, la desregulación laboral es mayor en una parte de la Maquila del Norte, entre la pequeña y mediana empresa, especialmente en aquellas que tienen contratos de protección ; que la flexibilidad ha avanzado con dificultad en las ramas reguladas a través de contratos ley, en dos de ellas este tipo de contratos ha desaparecido y en las otras ha seguido el camino de la contratación

flexible empresa por empresa, aunque entre en contradicción con el contrato ley respectivo ; que los contratos colectivos del llamado sindicalismo blanco ya eran flexibles desde los años setenta y en esta medida no se han modificado mucho ; que los trabajadores regulados laboralmente a través del apartado B de la Ley Federal del Trabajo presentan rigidez en cuanto a las leyes que los regulan que no han sido modificadas, pero flexibilidad en las Condiciones General de Trabajo. Otro factor que podría influir en la forma e intensidad de la flexibilidad sería la política sindical : la ha habido de resistencia como ene el sindicalismo independiente ; de pasividad en una parte importante del corporativismo y el sindicalismo blanco ; o bien de búsqueda de interlocución con las empresas en estos terrenos como el sindicato de telefonistas. Aspectos estudiados en forma menos sistemática han sido la influencia del tamaño de las empresas, su carácter exportador o no, la propiedad del capital, las estrategias empresariales de modernización, las influencias regionales y las culturas laborales.

Preguntas importantes adicionales que quedan del análisis acerca de la investigación en México sobre flexibilidad laboral es, por un lado, la extensión y profundidad de dicha flexibilidad en las empresas en ; y , la otra, si la contratación colectiva es rígida como se ha afirmado comúnmente. Quisiéramos aclarar que el sentido de este apartado es dar una imagen de conjunto del nivel de la flexibilidad laboral en la industria mexicana, así como del nivel de rigidez de los contratos colectivos de trabajo. Lo anterior no va en contra de la necesidad del análisis por empresas, ramas o regiones mas detallados, aunque de entrada sabemos que entre estos niveles la heterogeneidad en términos de flexibilidad laboral puede ser elevada.

A continuación analizaremos a partir de tres instrumentos diferentes a los utilizados en las investigaciones de los ochenta la situación de la flexibilidad en empresas mexicanas en los años noveta en sentido extensivo. La primera fuente es la encuesta llamada ENESTIC, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con una muestra representativa de 5000 establecimientos por rama y por tamaño de la industria manufacturera a nivel nacional con datos de 1992. La otra es la encuesta MIM de la Maestría en Sociología del trabajo de la UAM, levantada en 14 zonas industriales del país con muestras aleatorias por tamaño de establecimientos (n=500) en 1994. La tercera es la encuesta sobre contratos colectivos de trabajo de jurisdicción federal, realizada por la Maestría en Sociología del Trabajo y el Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM con una muestra aleatoria de 1000 contratos por rama en 1995. El análisis mas sistemático de la flexibilidad laboral territorialmente corresponde a la

encuesta MIM. Los indicadores que se tomaron en cuenta para medir un índice de flexibilidad laboral pueden verse en el cuadro correspondiente, asimismo la escala de flexibilidad se dividió en partes iguales para dar tres niveles, alto, medio y bajo.

Cuadro No. 1 : Dimensiones de la flexibilidad contractual

<u>Dimensiones de la flexibilidad del trabajo</u>	
I:	Intervención del sindicato o de los trabajadores en el cambio tecnológico y/o de la organización del trabajo (ser informado=A; participar en la decisión del cambio= B; participar en la implementación de los cambios=C; participar en la evaluación de los cambios=D)
II: <u>Flexibilidad en el empleo</u>	
II-A:	Intervención del sindicato o de los trabajadores en la selección del personal de nuevo ingreso
	Nota: La participación puede ser desde la propuesta del sindicato de nuevo personal, una comisión mixta de selección, en la preparación, vigilancia y evaluación e las pruebas para los nuevos trabajadores. La existencia de cláusula de exclusión supone intervención del sindicato en este rubro.
II-B:	Reajuste negociado por el personal entre empresa y sindicato o trabajadores y/o indemnización por despido por encima de lo que marca la Ley Federal del Trabajo.
	Nota: Cualquier condicionalmente para el despido o el reajuste de personal por encima de lo que marca la LFT deberá ser considerado en este rubro.
II-C:	Limitaciones al empleo de eventuales (por obra o tiempo determinado)
	Nota: las limitaciones pueden ir desde el establecimiento del porcentaje de eventuales y temporales, hasta la simple consideración de que el sindicato tendría que estar de acuerdo.
II-D:	Limitaciones en el empleo de subcontratistas

Nota: semejante al punto anterior.

II-E: Limitaciones a la creación de nuevos puestos de trabajadores de confianza o el incremento en el número de dichos trabajadores

Nota: El simple catálogo de puestos de confianza ya sería una limitación

### III Flexibilidad en el proceso de trabajo

III-A: Existencia de catálogo de puestos de base.

III-B: La no disposición expresa de polivalencia de los trabajadores.

Nota: Una restricción a la polivalencia puede aparecer como definición precisa de funciones de los puestos; una prohibición expresa a que el trabajador sea destinado a tareas diferentes de las que fue contratado; o la simple negociación entre empresa y sindicato cuando hay necesidad de cambiar las funciones que desempeña el trabajador.

III-C: Restricciones a la movilidad interna, entre categorías, puestos de trabajo, departamento, turnos o lugares de trabajo.

III-D: Reglamentación superior a lo que marca la Ley Federal del Trabajo para empleo de horas extras.

III-E: Hay más días de descanso obligatorios de los que marca la Ley Federal.

III-F: Participación de sindicato o de los trabajadores en algún momento de la sanción a los trabajadores.

III-G: Participación del sindicato o de los trabajadores en la definición de métodos de trabajo, normas de producción o de productividad o en los parámetros de calidad.

Nota: La participación puede ir desde la existencia de comisiones de productividad o métodos, hasta tener que pactarse con el sindicato los cambios.

II-H: Participación sindical o de los trabajadores en comisiones de higiene, seguridad o capacitación.

IV.- Flexibilidad salarial. Bonos o Incentivos por

IV 1.- puntualidad y asistencia

IV 2.- productividad y asistencia

IV 3.- otros

Cuadro No. 2

Flexibilidad laboral (porcentaje de establecimientos)

14 zonas industriales

Nivel de Flexibilidad

Establecimientos	Baja	Media	Alta
Exportador			
Si	77.9	22.1	-
No	71.7	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	-
Productividad			
Baja	75.4	25.6	-
Media	100.0	-	-
Alta	55.0	-	-

Fuente : Encuesta MIM.

Los resultados nacionales de la encuesta MIM pueden verse en el Cuadro No.2. Solamente en las empresas con productividad alta se encontró que la flexibilidad era alta. En cambio la flexibilidad fue baja en la mayoría de los establecimientos exportadores y no exportadores (el bajo salario puede ser todavía la ventaja comparativa para la exportación y no la flexibilidad laboral); otro tanto sucede entre capital nacional o extranjero, sus niveles de flexibilidad son bajos y muy semejantes entre sí; en cambio, las pequeñas empresas y medianas tienden a ser más rígidas que las grandes, sin que en estas últimas se alcancen niveles altos de flexibilidad.

Por zonas del país, se observa del Cuadro No.3 que por tamaños de establecimiento los niveles de flexibilidad en todas las zonas analizadas es bajo, lo mismo en la mayoría de las

medianas (excepto en el D.F. y Veracruz); en cambio entre las empresas grandes las zonas en las que la flexibilidad es de nivel medio son Mexicali, Hermosillo, Saltillo, Guadalajara, Puebla y Orizaba.

Indicadores complementarios de la extensión de la flexibilidad del trabajo se pueden obtener de la ENESTIC. Del Cuadro No. 4 se aprecia que en todos los tamaños de establecimientos predominan los trabajadores de base, que el uso del tiempo parcial, el trabajo por hora y los trabajadores subcontratados es muy limitado; lo que nos habla de una flexibilidad numérica baja, coincidente en términos generales con los resultados de la encuesta MIM, tomando en cuenta que los indicadores de esta última son mas sofisticados que los de la ENESTIC. En cuanto a la movilidad interna entre categorías o puestos, se observa del Cuadro No. 5 que no es alta, como tampoco el número promedio de horas extras a la semana trabajadas por los obreros (los dos pueden ser indicadores parciales de flexibilidad funcional) tampoco en estos dos indicadores hay diferencias importantes por tamaño de establecimiento.

Finalmente, en cuanto a la flexibilidad salarial se observa del Cuadro No.6 que la importancia de los bonos por productividad, calidad, asistencia y puntualidad en el total de las remuneraciones pagadas al personal ocupado en la industria manufacturera es muy baja en el total de la industria, en cualquiera de los estratos de tamaño de establecimiento.

Cuadro No. 3

Flexibilidad de la Fuerza de Trabajo

(1 =baja; 2 =media; 3 =alta)

	Tijuana	Mexicali	Norte de Sonora	Hermosillo	Saltillo	Guadalajara	Aguascalientes	Qro.	D.F.	Tlaxcala	Puebla	Orizaba	Veracruz	Yucatán	Nacional
Exportador															
Si	1	1	1	1	1	1	1	-	1	1-2	1	1	1	1	1
No	1	1	1	1-2	1	2	1	-	1-2	1	1	1	2	1	1
Capital Extranjero															
	1	1	1	2	1	2	1	-	-	2	1-2	-	1-2	1	1

Nacional	1	1	1	1	1	1	1	-	1	1	1	1	1	1	1
Tamaño															
Pequeña	1	1	1	1	1	1	1	-	1	1	1	1	1	1	1
Mediana	1	1	1	-	1	1	1	-	1	1	1	1	1	1	1
Grande	1	1-2	1	2	2	2	1	-	2	1	1	1	2	1	1
Productividad															
Baja	1	1	1	1	1	1	1	-	1	1	1	1	1	1	1
Media	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Alta	1	2	1-2	1	1-2	2	1-2	-	1	-	1	1	2	-	1-3

Fuente : Encuesta MIM.

Cuadro No. 4

Porcentaje de trabajadores de planta, de tiempo parcial, por hora y subcontratados según tamaño de establecimiento

	Planta	Tiempo parcial	Por hora	Subcontratados
Total	85.6	0.5	0.1	1.9
Grande	86.5	0.16	0.03	1.8
Mediana	86.2	0.3	0.06	1.6
Pequeña	89.05	0.8	0.4	1.7
Micro	77.1	1.3	0.07	2.7

Fuente: ENESTIC, STyPS-OIT, 1992.

Cuadro No.5

Movilidad interna y horas extras por tamaño de establecimiento

	Movilidad interna*	Horas extras en el mes (obreros hombres)
Total	17.0	10
Grande	19.9	10
Mediana	17.7	12
Pequeña	18.1	9
Micro	12.4	7

\*Tasa de rotación del personal entre distintos puestos

Fuente: ENESTIC, STyPS-OIT, 1992.

Cuadro No. 6

Porcentaje de los bonos por productividad, calidad, asistencia  
y puntualidad en el total de remuneraciones pagadas al  
personal ocupado por tamaño de establecimiento

Total	2
Grande	1.9
Mediano	2.4
Pequeño	3.4
Micro	0.6

Fuente: ENESCTIC, STyPS-OIT, 1992.

Los datos manejados de las dos encuestas mencionadas permiten concluir que el estado de la flexibilidad laboral en la industria manufacturera en México en los noventa es en general baja y solamente en ciertos estratos como las empresas grandes y de alta productividad se pueden encontrar en un nivel medio o alto.

Cuadro No.7 : Códigos para el análisis de la flexibilidad contractual de jurisdicción federal

Pregunta	Baja	Media	Alta	Indefinida
Intervención del sindicato en el cambio tecnológico o de organización	Determinación Bilateral 2	Obligación de Consulta 1	Determinación Unilateral 3	No especificado 4
El sindicato interviene en el establecimiento de métodos de trabajo	Si 1	—	No 2	No especificado 3
El sindicato participa en cambios de intensidad del trabajo	Si	--	No 2	No especificada 3
Contratación de eventuales	Prohibida 3	Limitada por contrato o convenio 1 + 2	Libre para empresa 4	No especificada 5
Contratación de subcontratistas	Prohibida 3	Limitada por contrato o convenio 1 + 2	Libre para empresa 4	No especificada 5
Contratación de trabajadores de confianza	Prohibida 3	Limitada por contrato o convenio 1 + 2	Libre para empresa 4	No especificada 5
Recorte de personal de base	Prohibida 3	Limitada por contrato o convenio 1 + 2	Libre por empresa 5	No especificada 4

	Baja	Media	Alta	No especificada
Movilidad entre puestos y categorías	Prohibida 3	Limitada por contrato o convenio 1 + 2	Libre 4	No especificada 5
Movilidad entre turnos	Prohibida 3	Limitada por contrato o convenio 1 + 2	Libre 4	No especificada 5
Movilidad geográfica	Prohibida 3	Limitada por contrato o convenio 1 + 2	Libre 4	No especificada 5
Polivalencia	Prohibida 3	Limitada por contrato o convenio	Libre 4	No especificada 5

		1 + 2		
Criterio principal de ascenso	Antigüedad 1	Escolaridad + antigüedad y otra 4 + 5	capacidad capacitación 2 + 3	No especificada 6
Horas extras	Voluntario 1	Convenio 3	Obligatorio 2	No especificada 4
Trabajo en días de descanso	Voluntario 1	Convenio 3	Obligatorio 2	No especificada 4

**Códigos (3)**

	Baja	Media	Alta	No especificada
Salario	Día, semana 2	Base + Comisión 4	Hora + Intensidad 1 + 3	No especificada 4
Bonos por puntualidad y asistencia	No 2	--	Si 1	No especificada 3
Bonos por productividad o calidad	No 2	--	Si 1	No especificada 3



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

Las empresas y sindicatos que depositan sus contratos colectivos en la junta Federal de Conciliación y Arbitraje corresponden a las compañías que tienen establecimientos en mas de una entidad federativa y, por tanto, puede suponerse que se trata de los contratos de las empresas mas grandes y mas protectores. En el análisis de los cuadro que siguen de la flexibilidad numérica, funcional y salarial se han utilizado las mismas dimensiones e indicadores que para la encuesta MIM, se tomó una muestra aleatoria por rama (tal como estas se clasifican en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje) de alrededor del 10% del universo de contratos colectivos. De los cuadro que siguen se puede concluir que:

1). La flexibilidad funcional es alta en los contratos colectivos (lo cual no significa que esta flexibilidad se aplica en la práctica, pero sí que en la mayoría de los contratos lo contenido en sus cláusulas no es un obstáculo para la flexibilidad funcional). Se confirma también una antigua tesis que hemos manejado desde la década pasada, que el modelo de contratación colectiva de la Revolución Mexicana ha sido en México de la circulación, es decir con protecciones en empleo y salario (compraventa de la fuerza de trabajo) pero con poca participación formal de los sindicatos en los procesos de trabajo. Es cierto que en cuanto a flexibilidad funcional (dentro del proceso de trabajo) lo que predomina es la indefinición en el contrato colectivo, pero en segundo término la unilateralidad explícita de las empresas en las decisiones. La rigidez manifiesta codificada es poco frecuente y hay muy poca limitación formal a la movilidad interna, entre turnos o geográfica; las limitaciones son moderadas a la polivalencia de los trabajadores y, en general, la antigüedad no juega sola como criterio de ascenso de los trabajadores, tampoco depende sólo de la voluntad de los obreros el trabajar en horas extras o en días de descanso obligatorio.

2). En cambio la regulación contractual de la flexibilidad numérica es muy superior a la funcional. Es alta en cuanto al empleo de eventuales; moderada aunque no mayoritaria en cuanto al uso por las empresas de subcontratistas; también en el uso de trabajadores de confianza y para el recorte de personal.

3). Por lo que se refiere a la flexibilidad salarial si hay una rigidez acentuada al predominar el salario mensual o quincenal, y este se encuentra muy regulado; hay poca importancia de los bonos de puntualidad y asistencia, productividad o calidad.

La conclusión es muy clara, los contratos colectivos en México en general son flexibles en lo funcional, son mas rígidos en lo numérico y sobre todo en los salarial. Es decir, los Contratos parecieran mas flexibles que las relaciones laborales en la práctica y tienen potenciales de flexibilidad contenidos en la Ley Federal del Trabajo que los empresarios no han podido o querido explotar.

Del Cuadro No. 7 en adelante pueden observarse los cambios en flexibilidad de la muestra de contratos colectivos de jurisdicción federal entre 1990 y 1994. De dicho cuadro se puede concluir que la mayoría de los ítems considerados para medir la flexibilidad laboral no cambiaron en este período. Sin embargo, en aquellos casos en que si se modificaron predomina la tendencia hacia una mayor flexibilidad. Es probable que el predominio de cláusulas no modificadas se deba a que la muestra no discriminó entre empresas grandes y de otros tamaños, y a que la flexibilización contractual esté concentrada en las grandes. De cualquier manera de nuestra muestra se infiere que :

- 1). Se tendió mas a excluir a los sindicatos de las decisiones de los cambios tecnológicos, métodos de trabajo, pero no en la negociación de la intensidad del trabajo.
- 2). La contratación de eventuales, trabajadores de confianza y la definición de cuales trabajadores son de base tendieron a ser mas flexibles, no así el empleo de subcontratistas.
- 3). La movilidad entre puestos o categorías, turnos, geográfica, las horas extras, el criterio de ascenso y el trabajo en días de descanso obligatorio tendieron a flexibilizarse, a diferencia de la polivalencia.
- 4). El salario tendió a volverse mas rígido..

Si analizamos los niveles de flexibilidad numérica, funcional y salarial por rama y por entidad federativa tenemos los siguientes resultados :

- 1). Por rama los cambios en flexibilidad numérica son hacia mayor flexibilidad en todas las ramas excepto en la cinematografía, destacando los niveles mas altos en la huletera, la metalurgia y siderurgia, automotriz y autopartes, aceites y grasas vegetales, maderera básica y tabacalera.
- 2). En cambio la flexibilidad salarial tendió mas hacia la rigidez en todas las ramas.

En cuanto a los cambios en flexibilidad por entidad federativa

- 1). El cambio hacia la flexibilidad numérica fue positivo en todas las entidades federativas, en especial en Baja California, Distrito Federal, Durango, Guanajuato, Guerrero, Jalisco, Edo. de México y Morelos.
- 2). La flexibilidad funcional también tendió a aumentar en todas las entidades federativas, excepto en Nuevo León, aunque los índices son menores que los de flexibilidad numérica.
- 3). En cuanto a la flexibilidad salarial por entidad federativa fue negativa en su incremento en todas.

**Cuadro No. 8: CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO**

**ponderación de INDICES DE FLEXIBILIDAD**

**A) FLEXIBILIDAD FUNCIONAL**

	PREGUNTA	BAJA (-1)	MEDIA (0)	ALTA (+1)	INDETERMINADA (-)
I.B	I. INTERVENCION DEL SINDICATO EN EL CAMBIO TECNOLOGICO Y DE ORGANIZACIÓN	Determinación bilateral (2)	Obligación de consulta (1)	Determinación unilateral (3)	No especificada (4)
II.B	II. INTERVENCION DEL SINDICATO EN EL ESTABLECIMIENTO DE METODOS DE TRABAJO	SI (1)		NO (2)	No especificada (4)
III.B	III. PARTICIPACION DEL SINDICATO EN LOS CAMBIOS EN LA INTENSIDAD DEL TRABAJO	SI (1)		NO (2)	No especificada (4)
IV.B	VII. MOVILIDAD ENTRE PUESTOS O CATEGORIAS	Prohibida (3)	Limitara por C.C. o convenio (1 y 2)	Libre (4)	No especificada (5)
V.B	IX. MOVILIDAD ENTRE TURNOS	Prohibida (3)	Limitara por C.C. o convenio (1 y 2)	Libre (4)	No especificada (5)
VI.B	X. MOVILIDAD GEOGRAFICA	Prohibida (3)	Limitara por C.C. o convenio (1 y 2)	Libre (4)	No especificada (5)
VII.B	XI. POLIVALENCIA	Prohibida (3)	Limitara por C.C. o convenio (1 y 2)	Libre (4)	No especificada (5)
VIII.B	XII. CRITERIO PRINCIPAL DE ASCENSO	Antigüedad (1)	Escolaridad, antigüedad y otra (4 y 5)	Capacidad, capacitación (2 y 3)	No especificada (6)
IX.B	XIII. HORAS EXTRA	Voluntario (1)	Convenio (3)	Obligatorio (2)	No especificado (4)
X.B	XIV. TRABAJO EN DIAS DE DESCANSO	Voluntario (1)	Convenio (3)	Obligatorio (2)	No especificado (4)

## B) FLEXIBILIDAD NUMERICA

	PREGUNTA	BAJA (-1)	MEDIA (0)	ALTA (+1)	INDETERMINADA (-)
I.A	IV. CONTRATACION DE EVENTUALES	Prohibida (3)	Limitada por C.C. o convenio (1 y 2)	Libre para la empresa (4)	No especificada (5)
II.A	V. CONTRATACION DE SUBCONTRATISTAS	Prohibida (3)	Limitada por C.C. o convenio (1 y 2)	Libre para la empresa (4)	No especificada (5)
III.A	VI. CONTRATACION DE TRABAJADORES DE CONFIANZA	Prohibida (3)	Limitada por C.C. o convenio (1 y 2)	Libre para la empresa (4)	No especificada (5)
IV.A	VII. RECORTE DE PERSONAL DE BASE	Prohibida (3)	Limitada por C.C. o convenio (1 y 2)	Libre para la empresa (4)	No especificada (5)

## B) FLEXIBILIDAD SALARIAL

	PREGUNTA	BAJA (-1)	MEDIA (0)	ALTA (+1)	INDETERMINADA (-)
I.C	XVA. FORMA DE PAGO	Por día o semanal (2)	Salario base más comisión (4)	Por hora o por intensidad (1 y 3)	No especificada (5)
II.C	XVI. BONOS POR PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA	No (2)		Sí (1)	No especificada (3)
III.C	XVII. BONOS POR PRODUCTIVIDAD O CALIDAD	No (2)		Sí (1)	No especificada (3)

Nota : los índices de flexibilidad se calcularon como la sumatoria de cada ítem con su signo, dividido entre el número de ítems para cada tipo de flexibilidad para cada empresa en la que hubo cambios en flexibilidad : Luego se obtuvo el promedio del total de casos flexibilizados.

Cuadro No. 9 : Índice de Flexibilidad Salarial por Rama

RAMA	INDICE	DESVIACION ESTANDAR	MINIMO	MAXIMO	NO. D CASO
TOTAL	-0.49	0.64	-1.00	1.00	906
1 TEXTIL	-0.49	0.72	-1.00	1.00	36
2 ELECTRICA	-0.91	0.27	-1.00	0.00	19
3 CINEMATOGRAFICA	-0.93	0.29	-1.00	1.00	106
4 HULERA	-0.76	0.42	-1.00	0.00	11
5 AZUCARERA	-0.33	0.00	-0.33	-0.33	1
6 MINERA	-0.79	0.43	-1.00	0.00	14
7 METALURGIA Y SIDERURGIA	-0.29	0.65	-1.00	1.00	35
8 HIDROCARBUROS	0.00	0.00	0.00	0.00	0
9 PETROQUIMICA	0.11	0.19	0.00	0.33	3
10 CEMENTERA	-0.42	0.60	-1.00	1.00	21

11	CALERA	-0.63	0.52	-1.00	0.00	8
12	AUTOMOTRIZ Y AUTOPARTES	-0.48	0.52	-1.00	0.33	40
13	QUIMICA Y FARMACEUTICA	-0.57	0.51	-1.00	0.33	104
14	CELULOSA Y PAPEL	-0.33	0.51	-1.00	0.33	12
15	ACEITES Y GRASAS VEGETAL	-0.70	0.48	-1.00	0.00	10
16	PRODUCTORA DE ALIMENTOS	-0.31	0.71	-1.00	1.00	138
17	ELABORADORA DE BEBIDAS	-0.51	0.63	-1.00	1.00	84
18	FERROCARRILERA	0.00	0.00	0.00	0.00	0
19	MADERERA BASICA	-0.64	0.50	-1.00	0.00	14
20	VIDRIERA	0.00	0.00	0.00	0.00	3
21	TABACALERA	-1.00	0.00	-1.00	-1.00	2
22	ADMINISTRADAS FORMA DIRECTA/DESCENTRAL.	-0.10	0.63	-1.00	0.33	7
23	CONTRATO O CONCESION FEDERAL	-0.29	0.85	-1.00	1.00	152
24	EJECUTEN TRABAJOS EN ZONAS FEDERALES	-0.45	0.44	-1.00	0.67	86

Cuadro No. 10 : Indice de flexibilidad salarial por Estado

ENTIDAD	INDICE	DESVIACION ESTANDAR	MINIMO	MAXIMO	NO. DE CASOS
TOTAL	-0.49	0.64	-1.00	1.00	906
1 AUGUASCALIENTES	-0.30	0.84	-1.00	1.00	10
2 BAJA CALIFORNIA	-0.40	0.64	-1.00	1.00	24
3 BAJA CALIFORNIA SUR	-0.28	0.75	-1.00	0.50	3
4 CAMPECHE	0.00	0.00	0.00	0.00	0
5 COAHUILA	-0.45	0.67	-1.00	1.00	22
6 COLIMA	-0.47	0.51	-1.00	0.00	5
7 CHIAPAS	-0.38	0.83	-1.00	1.00	7
8 CHIHUAHUA	-0.43	0.58	-1.00	0.67	14
9 DISTRITO FEDERAL	-0.47	0.62	-1.00	1.00	230
10 DURANGO	-0.46	0.66	-1.00	1.00	13
11 GUANAJUATO	-0.51	0.68	-1.00	1.00	30
12 GUERRERO	-0.50	0.72	-1.00	1.00	10
13 HIDALGO	-0.64	0.69	-1.00	1.00	20
14 JALISCO	-0.57	0.64	-1.00	1.00	86
15 MEXICO	-0.48	0.65	-1.00	1.00	134
16 MICHOACAN	-0.80	0.43	-1.00	0.33	15
17 MORELOS	-0.26	0.92	-1.00	1.00	9
18 NAYARIT	-0.71	0.60	-1.00	0.67	8
19 NUEVO LEON	-0.27	0.78	-1.00	1.00	34
20 OAXACA	-0.81	0.46	-1.00	0.33	12
21 PUEBLA	-0.47	0.67	-1.00	1.00	31
22 QUERETARO	-0.36	0.69	-1.00	1.00	11
23 QUINTANA ROO	-0.61	0.44	-1.00	0.00	6
24 SAN LUIS POTOSI	0.10	0.53	-1.00	0.50	7
25 SINALOA	-0.44	0.58	-1.00	1.00	21
26 SONORA	-0.61	0.52	-1.00	0.50	23
27 TABASCO	-0.67	0.58	-1.00	0.00	3

28 TAMAULIPAS	-0.58	0.62	-1.00	1.00	24
29 TLAXCALA	-0.37	0.79	-1.00	1.00	9
30 VERACRUZ	-0.55	0.64	-1.00	1.00	64
31 YUCATAN	-0.60	0.59	-1.00	0.50	8
32 ZACATECAS	-1.00	0.00	-1.00	-1.00	5
99 NO ESPECIFICADO	-0.58	0.61	-1.00	0.33	8

Cuadro No. 11 : Indice de flexibilidad numérica por Estado

ENTIDAD	INDICE	DESVIACION ESTANDAR	MINIMO	MAXIMO	NO. DE CASOS
TOTAL	0.37	0.40	-1.00	1.00	931
1 AUGUASCALIENTES	0.36	0.39	0.00	1.00	10
2 BAJA CALIFORNIA	0.43	0.38	0.00	1.00	25
3 BAJA CALIFORNIA SUR	0.19	0.17	0.00	0.33	3
4 CAMPECHE	0.00	0.00	0.00	0.00	0
5 COAHUILA	0.30	0.40	-0.33	1.00	22
6 COLIMA	0.07	0.68	-1.00	0.67	5
7 CHIAPAS	0.21	0.44	-0.33	1.00	7
8 CHIHUAHUA	0.29	0.38	-0.33	1.00	14
9 DISTRITO FEDERAL	0.45	0.40	-0.67	1.00	240
10 DURANGO	0.45	0.44	0.00	1.00	13
11 GUANAJUATO	0.44	0.40	-0.33	1.00	30
12 GUERRERO	0.52	0.41	0.00	1.00	10
13 HIDALGO	0.31	0.36	0.00	1.00	20
14 JALISCO	0.40	0.39	-0.50	1.00	88
15 MEXICO	0.47	0.40	-1.00	1.00	138
16 MICHOACAN	0.35	0.33	0.00	1.00	15
17 MORELOS	0.69	0.32	0.33	1.00	9
18 NAYARIT	0.29	0.36	0.00	1.00	8
19 NUEVO LEON	0.22	0.39	-0.50	1.00	34
20 OAXACA	0.18	0.31	-0.33	0.67	12
21 PUEBLA	0.10	0.39	-1.00	1.00	37
22 QUERETARO	0.32	0.27	0.00	0.67	11
23 QUINTANA ROO	0.33	0.56	-0.33	1.00	6
24 SAN LUIS POTOSI	0.24	0.30	0.00	0.67	7
25 SINALOA	0.19	0.26	0.00	1.00	21
26 SONORA	0.29	0.47	-0.33	1.00	23
27 TABASCO	0.11	0.19	0.00	0.33	3
28 TAMAULIPAS	0.32	0.43	-0.33	1.00	25
29 TLAXCALA	0.29	0.28	0.00	0.75	10
30 VERACRUZ	0.31	0.36	-0.33	1.00	64
31 YUCATAN	0.13	0.25	-0.33	0.33	8
32 ZACATECAS	0.28	0.39	0.00	0.75	5
99 NO ESPECIFICADO	0.02	0.69	-1.00	0.75	8

Cuadro No. 12 : Indice de flexibilidad funcional por Estado

ENTIDAD	INDICE	DESVIACION ESTANDAR	MINIMO	MAXIMO	NO. DE CASOS
TOTAL	0.11	0.24	-0.40	0.90	841
1 AUGUASCALIENTES	0.06	0.26	-0.30	0.60	10
2 BAJA CALIFORNIA	0.19	0.22	-0.20	0.80	24
3 BAJA CALIFORNIA SUR	0.13	0.40	-0.30	0.50	3
4 CAMPECHE	0.00	0.00	0.00	0.00	0
5 COAHUILA	0.20	0.34	-0.30	0.80	22
6 COLIMA	0.00	0.35	-0.30	0.30	4
7 CHIAPAS	0.09	0.30	-0.30	0.40	7
8 CHIHUAHUA	0.07	0.23	-0.30	0.40	14
9 DISTRITO FEDERAL	0.16	0.21	-0.30	0.90	220
10 DURANGO	0.13	0.23	-0.30	0.50	12
11 GUANAJUATO	0.15	0.28	-0.30	0.70	30
12 GUERRERO	0.05	0.23	-0.30	0.40	10
13 HIDALGO	0.10	0.29	-0.30	0.60	18
14 JALISCO	0.04	0.21	-0.30	0.60	70
15 MEXICO	0.10	0.19	-0.30	0.60	120
16 MICHOACAN	0.06	0.19	-0.30	0.30	13
17 MORELOS	0.11	0.14	-0.20	0.20	8
18 NAYARIT	-0.04	0.18	-0.30	0.20	5
19 NUEVO LEON	0.09	0.22	-0.30	0.50	33
20 OAXACA	0.08	0.23	-0.30	0.40	11
21 PUEBLA	0.15	0.24	-0.40	0.70	30
22 QUERETARO	0.20	0.28	-0.30	0.70	11
23 QUINTANA ROO	0.12	0.43	-0.30	0.80	6
24 SAN LUIS POTOSI	0.17	0.16	0.00	0.50	7
25 SINALOA	0.18	0.29	-0.20	0.80	21
26 SONORA	0.06	0.26	-0.30	0.60	22
27 TABASCO	-0.17	0.23	-0.30	0.10	3
28 TAMAULIPAS	0.03	0.28	-0.30	0.60	23
29 TLAXCALA	0.04	0.29	-0.30	0.50	8
30 VERACRUZ	0.03	0.24	-0.30	0.60	55
31 YUCATAN	0.01	0.27	-0.30	0.40	8
32 ZACATECAS	0.00	0.42	-0.30	0.60	5
99 NO ESPECIFICADO	0.09	0.21	-0.20	0.40	8

Cuadro No. 13 :Indice de flexibilidad funcional por rama

RAMA	INDICE	DESVIACION ESTANDAR	MINIMO	MAXIMO	NO. DE CASOS
TOTAL	0.11	0.24	-0.40	0.90	841
1 TEXTIL	0.08	0.19	-0.40	0.60	37
2 ELECTRICA	0.09	0.22	-0.30	0.60	19
3 CINEMATOGRAFICA	-0.25	0.16	-0.30	0.90	106
4 HULERA	0.15	0.11	0.00	0.30	11
5 AZUCARERA	0.00	0.00	0.00	0.00	0
6 MINERA	0.14	0.16	-0.10	0.40	14
7 METALURGIA Y SIDERURGIA	0.17	0.19	-0.10	0.70	34
8 HIDROCARBUROS	0.00	0.00	0.00	0.00	0

9	PETROQUIMICA	0.27	0.23	0.00	0.40	3
10	CEMENTERA	0.54	0.21	0.20	0.80	21
11	CALERA	0.16	0.18	-0.10	0.40	8
12	AUTOMOTRIZ Y AUTOPARTES	0.17	0.26	-0.20	0.70	39
13	QUIMICA Y FARMACEUTICA	0.19	0.20	-0.20	0.80	91
14	CELULOSA Y PAPEL	0.12	0.14	-0.10	0.40	12
15	ACEITES Y GRASAS VEGETAL	0.17	0.13	0.00	0.40	9
16	PRODUCTORA DE ALIMENTOS	0.17	0.16	-0.10	0.70	132
17	ELABORADORA DE BEBIDAS	0.19	0.17	-0.20	0.60	73
18	FERROCARRILERA	0.00	0.00	0.00	0.00	0
19	MADERERA BASICA	0.26	0.09	0.20	0.40	8
20	VIDRIERA	0.30	0.10	0.20	0.40	3
21	TABACALERA	0.35	0.35	0.10	0.60	2
22	ADMINISTRADAS FORMA DIRECTA/DESCENTRAL.	-0.08	0.17	-0.30	0.10	6
23	CONTRATO O CONCESION FEDERAL	0.16	0.15	-0.20	0.60	132
24	EJECUTEN TRABAJOS EN ZONAS FEDERALES	0.03	0.17	-0.20	0.50	81

Cuadro No. 14: Indice de flexibilidad numérica por rama

RAMA	INDICE	DESVIACION ESTANDAR	MINIMO	MAXIMO	NO. D CASO
TOTAL	0.37	0.40	-1.00	1.00	9
1 TEXTIL	0.19	0.41	-1.00	1.00	4
2 ELECTRICA	0.02	0.23	-0.50	0.67	1
3 CINEMATOGRAFICA	-0.03	0.16	-1.00	0.75	1
4 HULERA	0.45	0.44	-0.33	1.00	1
5 AZUCARERA	0.00	0.00	0.00	0.00	
6 MINERA	0.32	0.37	0.00	1.00	1
7 METALURGIA Y SIDERURGIA	0.52	0.32	0.00	1.00	3
8 HIDROCARBUROS	0.00	0.00	0.00	0.00	
9 PETROQUIMICA	0.19	0.39	-0.25	0.50	
10 CEMENTERA	0.23	0.24	-0.33	0.50	2
11 CALERA	0.21	0.25	0.00	0.67	
12 AUTOMOTRIZ Y AUTOPARTES	0.33	0.31	0.00	1.00	4
13 QUIMICA Y FARMACEUTICA	0.51	0.29	-0.33	1.00	1
14 CELULOSA Y PAPEL	0.15	0.19	0.00	0.50	1
15 ACEITES Y GRASAS VEGETAL	0.13	0.17	0.00	0.33	1
16 PRODUCTORA DE ALIMENTOS	0.65	0.35	-1.00	1.00	1
17 ELABORADORA DE BEBIDAS	0.26	0.30	-0.33	1.00	8
18 FERROCARRILERA	0.00	0.00	0.00	0.00	
19 MADERERA BASICA	0.35	0.46	-0.33	1.00	1
20 VIDRIERA	0.22	0.38	0.00	0.67	
21 TABACALERA	0.50	0.71	0.00	1.00	
22 ADMINISTRADAS FORMA DIRECTA/DESCENTRAL.	0.26	0.35	0.00	1.00	
23 CONTRATO O CONCESION FEDERAL	0.61	0.42	-1.00	1.00	1
24 EJECUTEN TRABAJOS EN ZONAS FEDERALES	0.19	0.37	-1.00	1.00	8

### 3. La Contratación Colectiva a Nivel Local

#### 1) Los Convenios de Trabajo Fuera de Juicio

Son aquellos que por Ley suponen la intervención de la Junta de Conciliación aunque no sean promovidos por las partes. Los convenios individuales frecuentemente son liquidaciones de trabajadores, retiro voluntario, e indemnizaciones. Los convenios colectivos se relacionan con los contratos colectivos de trabajo y sus revisiones o modificaciones.

Cuadro No. 15: Convenios Colectivos de Jurisdicción Local Fuera de Juicio

Año	No. de convenios	No. de trabajadores
1991	39331	59345
1992	45846	76672
1993	52197	79181
1994	50424	76217
1995	57804	97834
1996	55117	93742

Fuente: INEGI (1998) *Información Estadística sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local*. México: INEGI

Entre 1991 y 1996 el número de convenios fuera de juicio aumentó en 40.1%, y el número de trabajadores involucrados en 57.9%, aunque los máximos correspondieron a 1995. Con respecto de los motivos de los convenios, los más frecuentes fueron el retiro voluntario y la terminación de contrato. En 1996, por entidad federativa el 51% de los convenios se concentraron en Veracruz, el D.F., Tamaulipas, Coahuila, Jalisco, Chihuahua, Nuevo León y Guanajuato. En cuanto a ramas de actividad, la mayoría de los convenios se ubicaron en el Comercio y la Manufactura. En esta última el retiro voluntario fue la causa principal del Convenio. En cuanto al monto del pago por convenio, la mayoría de los casos implicaron montos muy bajos, esto es coherente con los datos que muestran que en la inmensa mayoría de los casos se trata de convenios que involucran a un solo trabajador, aunque la mayoría de los trabajadores manifestaron que contaban con contrato de trabajo, aunque en general se trataba de contratos individuales.

Cuadro No. 16: Convenios de Trabajo de Jurisdicción Local por rango de número de trabajadores

Rango de trabajadores	1995	1996
1	50850	49608
2	3459	2601
3 a 5	1914	1467
6 a 9	518	372
10 a 19	371	248
20 a 49	173	125
50 a 99	41	30
100 a 499	41	45
500 a 999	7	10
1000 a 4999	3	4
5000 a 9999	-	-
Más de 9999	-	-
Sin especificar	437	607

Fuente: Idem

Cuadro No. 17: Convenios de Trabajo de Jurisdicción Local según motivos

Motivos	1995	1996
Terminación de contrato	15887	13840
Retiro voluntario	33941	32406
Reinstalación	261	276
Indemnización	9171	11157
Firma y revisión de contrato	463	386
Aumento de salario	3149	3273
Participación de utilidades	546	464
Otros	524	600
No especificado	809	315

Fuente: Ibidem

Cuadro No 18: Número de Convenios de Trabajo de Jurisdicción Local según modalidad del Contrato

Modalidad del contrato	1995	1996
Individual	27646	25723
Colectivo	1545	1927
Se ignora	7736	7352
Sin contrato	5589	6199
Se ignora	15288	13916

Fuente: Ibidem

## 2) Conflictos de trabajo

Legalmente los conflictos del trabajo se dividen en individuales y colectivos sin emplazamiento a huelga. Individuales son por ejemplo las demandas por pago de salarios, despidos o riesgos de trabajo. Ejemplos de conflictos colectivos son por titularidad de contratos, reclamos de prestaciones, nuevas condiciones de trabajo, firma de contrato, revisión de contrato, pago de cuota sindical, suspensión de relaciones laborales, aumento de salario, todos ellos cuando no hay emplazamiento a huelga. Como se ve del Cuadro No. 19, los conflictos del trabajo a partir de 1989 se han incrementado en forma sostenida, excepto de 1995 a 1996 cuando disminuyeron. Sin embargo, entre 1989 y 1996 los conflictos del trabajo aumentaron en 166%. Al parecer esta forma jurídica se ha convertido en la principal para solventar las dificultades entre el capital y el trabajo. Incluso el número de conflictos del trabajo en 1996 es muy superior al número de convenios que veíamos en el apartado anterior. Aunque es cierto que el 97.6% del total de conflictos en 1996 fueron individuales. En cuanto a los individuales estos se concentraron en el Distrito Federal, Nuevo León, Edo. de México y Chihuahua. Y en cuanto a sectores se produjeron sobre todo en la industria manufacturera y el comercio, siendo la causa principal el despido injustificado (93% de los casos). El reclamo más común no es la reinstalación sino la indemnización de ley y en su inmensa mayoría las demandas son de un solo trabajador.

En cuanto a los conflictos colectivos, a diferencia de los individuales, en los noventa tuvieron su máximo en 1991, de tal forma que entre 1991 y 1996 disminuyeron en un 47.8%. En cuanto a los motivos destaca la titularidad por el contrato colectivo en el 97.1% de los casos. En los casos de conflictos por titularidad destacan las ramas de agricultura, ganadería, caza y pesca, minería,

servicios personales y el comercio. Por entidades federativas estos conflictos se concentran en el Distrito Federal, Estado de México y Nuevo León. Pero, a diferencia de los conflictos individuales y de los convenios de trabajo, los conflictos colectivos se producen entre rangos de demandantes que van de 20 a 500 trabajadores, es decir, probablemente en empresas pequeñas, medianas y grandes, pero muy poco en las micro. También hay que señalar que la gran mayoría de los demandantes son sindicatos de industria. Y que por organizaciones obreras demandantes, el primer lugar corresponde a la CTM, luego a la CROC y en tercero a organizaciones independientes. En cuanto a las formas de solución, casi todas se distribuyen, en primer lugar, por Convenio, segundo Laudo y tercero desistimiento.

Cuadro No. 19: Número de Conflictos y de Demandantes de Jurisdicción Local

Año	Conflictos de trabajo	No. demandantes
1980	39320	94540
1981	43119	108005
1982	51420	146419
1983	52316	176104
1984	50973	78886
1985	52722	124482
1986	54694	91483
1987	52845	78837
1988	37841	61133
1989	37214	75698
1990	51184	91092
1991	68475	125649
1992	78844	113832
1993	94967	133289
1994	98183	140260
1995	113250	167509
1996	99006	165061

Fuente: Ibidem

Cuadro No. 20: Número de Conflictos Colectivos de Jurisdicción Local

Año	Conflictos colectivos	Conflictos de trabajo solucionados
1980	3858	50220
1981	5115	72767
1982	6603	69917
1983	2508	58183
1984	N.d.	57605
1985	2364	60484
1986	2185	65652
1987	1720	61406
1988	2281	40783
1989	2265	44050
1990	2273	47040
1991	4701	49914
1992	2463	53053
1993	2531	46669
1994	2210	54042
1995	2807	58968
1996	2356	60638

Fuente: Ibidem

#### 4). Huelgas

Entre 1991 y 1996 los emplazamientos a huelga de jurisdicción Local disminuyeron en 1.15%, las huelgas estalladas en 6.4%, el número de huelguistas en 0.6%, los emplazamientos huelga solucionados aumentaron en 27.6%, y las huelgas solucionadas disminuyeron en 55.7%.

Cuadro No. 21: Número de Huelgas y Emplazamientos de Jurisdicción Local

Huelguistas	año	Emplazamientos a huelga	Emplazamientos a huelga solucionados	Huelgas solucionadas	Huelgas estalladas
	1980	19042		763	1339
	1981	18592		474	1066
	1982	35849		1054	1971
	1983	34876		1180	978
	1984	26513		481	548

15025	1985	28519		246	489
42398	1986	39763		545	903
30959	1987	47677		704	949
13757	1988	28350		472	518
12539	1989	27355		544	757
19445	1990	27746		618	670
14079	1991	33359	16865	397	438
15609	1992	32954	17292	278	477
16267	1993	35072	20047	292	474
20612	1994	35880	21801	263	472
18770	1995	34692	22648	224	481
14163	1996	32973	21513	176	410

Fuente: Ibidem

Visto al detalle, en promedio anual los emplazamientos crecieron entre 1990 y 1993 y a partir de este año disminuyeron. En 1996, por entidad federativa los emplazamientos se concentraron en Nuevo León, Estado de México, Distrito Federal y Jalisco. El rango de trabajadores emplazantes fue sobre todo entre 3 y 500. Solamente el 0.18% de los emplazamientos fueron por coalición de sindicatos. Por sectores económicos son la industria manufacturera, el comercio y la construcción los más importantes. Las causas más frecuentes son por firma y revisión del contrato, por tipo de sindicato son los industriales y gremiales y por centrales sindicales la CTM y la CROC.

Por lo que respecta a los emplazamientos a huelga solucionados, las formas de solución más comunes son aquellas en las que el sindicato no acude a la audiencia de conciliación y por no cumplir los requisitos de Ley para emplazar a huelga. En cuanto a huelgas estalladas, por entidad federativa los Estados más huelguísticos son Jalisco, el Distrito Federal, Estado de México, Nuevo León y Baja California y la causa más frecuente es el incumplimiento, firma y revisión del contrato, destacando la primera; el rango de trabajadores huelguistas se distribuye entre 3 y 99, pero el nivel más alto está en entre 10 y 19. La duración más frecuente de las huelgas es de más de 100 días. En cuanto a la forma de solución de las huelgas, la mayoría fue por conciliación y arbitraje.

Cuadro No 22: Conflictos laborales en empresas de jurisdicción federal

	1990	1993	1994	1995	1996	1997
Demandas registradas	27,772	36,964	37,987	45,414	50315	49 530
Emplazamientos a huelga registrados	6,395	7,531	7,490	7,676	7621	8 047
Huelgas estalladas	159	155	116	96	51	39
Trabajadores en huelga	49.337	32,083	27,134	12,249	10,525	9375
Conflictos sector público	5,026	2,564	3,026	6,543	17,747	3714

Fuente: Anexo estadístico del Cuarto Informe de Gobierno de Ernesto Zedillo, 1998.

Cuadro No.23: Conflictos laborales en empresas de jurisdicción federal y local

	1990	1993	1994	1995	1996
Demandas registradas	78 956	131 931	136 170	158664	149 321
Emplazamientos a huelga registrados	34 141	42 573	43 370	42 368	40 594
Huelgas estalladas	829	629	588	577	461
Trabajadores en huelga	68 782	48350	47 746	31 019	24 688

Fuente: Anexo estadístico del Cuarto Informe de Gobierno de Ernesto Zedillo, 1998 e INEGI (1996) *Información Estadística sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local*

Si hacemos una comparación entre los conflictos y las huelgas de Jurisdicción Federal y Local en los noventa podemos observar que, entre 1990 y 1996 el número de conflictos (federales más locales) registrados se incrementaron en 89.1%, los emplazamientos a huelga en 18.9%, en cambio las huelgas estalladas disminuyeron en 44.4% y el número de huelguistas en 64.1%. La importancia de la conflictividad en las relaciones laborales locales queda de manifiesto en tanto que en 1996 representaron el 66.3% del total de conflictos, el 81.2% de los emplazamientos a huelga, el 88.9% de las huelgas estalladas y aún en número de huelguistas fueron el 57.4% del total; a pesar de que la densidad de huelguistas por huelga fue de 34.5 trabajadores en las de jurisdicción local, en contra de 53.5 trabajadores en las federales.

En síntesis, de este apartado se puede concluir, que el canal jurídico que más frecuentemente adquieren las relaciones y conflictos entre el capital y el trabajo son de jurisdicción local, y las formas es la de convenios fuera de juicio y conflictos individuales. Con relación a las huelgas, emplazamientos y trabajadores en huelga el ámbito local es mucho más importante que el federal en términos cuantitativos y en particular los trabajadores y sindicatos de las empresas pequeñas.

## **Conclusiones**

Acerca de la flexibilidad del trabajo hemos visto que no hay una sola concepción ni tampoco una sola experiencia. Lo que en la ideología se presenta como parte de un nuevo sentido común - lo rígido va en contra de la eficiencia y la competitividad, es necesario por tanto flexibilizar al trabajo - en la realidad de las relaciones laborales de las empresas aparece como mezclas derivadas de concepciones a veces contradictorias. Es el caso sobre todo de la flexibilidad neoclásica del mercado de trabajo que no mira al interior de los procesos productivos, que reduce a la fuerza de trabajo en términos de precios y que implica la idea de flexibilidad como desregulación para permitir la acción asignadora del mercado. Diferente es la concepción toyotista que siendo empresarial no se trataría de la simple desregulación para que el mercado asigne al trabajo y a los hombres cual mano invisible, sino de la acción voluntaria y sobre todo del carácter moral que implica construcción de identidad del trabajador con la empresa, la solidaridad, la acción colectiva y el reconocimiento de que hay espacios de incertidumbre que no se llenan simplemente por prueba y error en el mercado, sino con estrategias conscientes y consensuadas. Asimismo, la idea postfordista acerca de la flexibilidad apunta hacia la explícita concertación entre empresas y sindicatos, la construcción de un nuevo pacto social en el que no estarían ausentes los estándares mínimos laborales mas allá del mercado. Pero, a diferencia de las teorías sociales fenomenológicas, no toda la realidad se reduce a discursos, hay otros niveles de realidad que se pueden mover sincronizados o no con los discursivos. En esta medida nos hemos preguntado en este ensayo cual es la extensión de la flexibilización contractual en México. De nuestra muestra representativa de 1000 contratos colectivos de jurisdicción federal podríamos concluir que la flexibilidad ha avanzado en los años noventa mas que la rigidez que también se ha presentado, pero que involucra a una minoría de empresas, que este proceso esta concentrado en la gran empresa, especialmente en aquellas que fueron privatizadas como saneamiento laboral

antes de su venta. Es decir, la flexibilidad del trabajo como proceso nuevo implica a una minoría de empresas pero esta concentrada en lo que era el núcleo duro del patrón contractual de la Revolución Mexicana ; el cual, como núcleo duro ha dejado de operar o al menos de ser guía de la contratación en México. También se podría afirmar que de las formas de la flexibilización la que mas ha avanzado es la funcional (principalmente como movilidad interna y multitareas), en un nivel intermedio la numérica y muy poco la salarial, a pesar de todo el discurso y las acciones acerca de convenios de productividad,, el impacto general de los bonos en el ingreso total del trabajador es todavía despreciable. Habría que anotar que una parte importante de las empresas en México eran ya flexibles en lo funcional antes de la reestructuración productiva actual, venía en parte del escaso interés de los sindicatos por intervenir en los procesos productivos plasmado en sus contratos colectivos. Frente a esta constatación de una extensión limitada de la flexibilidad laboral en México o bien muy focalizada en empresas clave caven varias hipótesis :

1). No se extiende la flexibilidad porque el paraguas de la Ley Federal del Trabajo lo impide. Esta hipótesis puede tener parte de verdad en cuanto a las indemnizaciones que la ley establece por despido injustificado y la existencia del contrato por tiempo indeterminado. Sin embargo, la misma ley contempla diversas formas de contratación : por obra, por tiempo determinado, además del indeterminado. En cuanto a las causa de suspensión de la relación laboral la ley no considera las variaciones en la producción. Sin embargo en el artículo 439 si se toma en cuenta la posibilidad de reducción de personal al implantar nueva maquinaria o métodos de trabajo. En cuanto al ascenso de los trabajadores en el escalafón, el artículo 154 da preferencia a la antigüedad pero sólo en igualdad de condiciones y el artículo 159 contempla que los ascenso se den a la categoría inmediata anterior y que el ascenso corresponderá al mas apto y antiguo. En cuanto a la flexibilidad interna, efectivamente la ley establece en su artículo 24 que las condiciones de trabajo deberán contener el servicio o los servicios que el trabajador debe prestar y que estos se definirán con la mayor precisión. Por lo que respecta de la flexibilidad salarial, el concepto de salario mínimo contenido en la ley no tiene que ver con el desempeño del trabajador sino con los costos de reproducción de la fuerza de trabajo y su familia, sin embargo la ley abre la posibilidad del pago por obra, comisión, precio alzado o cualquier otra forma. Asimismo, el artículo 84 dice que formaran parte del salario la cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones y horas extras. Finalmente, la ley no contempla

explícitamente la participación de los sindicatos en las decisiones de la producción, de los cambios tecnológicos o de reorganización del trabajo.

En síntesis , la Ley Federal del Trabajo contiene elementos de rigidez y a la vez de flexibilidad, el problema central por tanto puede no ser la Ley sino como se acuñaron las costumbres laborales en México, como estas repercutieron en la forma de los contratos colectivos de tal manera que ciertas opciones de contratación que la ley permite no fueron practicadas. La prueba esta en que en México algunos de los contratos colectivos mas importantes han sido flexibilizados a pesar de que la Ley no ha cambiado. ¿Cual es por tanto el sentido del discurso empresarial que atribuye a la rigidez en la Ley la falta de competitividad ? Mas pareciera una ofensiva disciplinadora en la que se trata de doblegar a los trabajadores y sus organizaciones mas de lo que han sido en el periodo neoliberal, es decir parte de una lucha política que empezó la década pasada y no termina todavía.

2). La otra explicación de porque la mayoría de los contratos colectivos en México no han cambiado en los últimos años sería porque ya eran flexibles sobre todo en lo funcional, dado el desinterés sindical por los problemas de la producción. Nuestra investigación empírica es consistente con esta explicación, los contratos flexibilizados son los de las grandes empresas que si eran protectores del trabajo mas allá de las condiciones del mercado. Habría que añadir, que aunque ese núcleo de contratos del patrón de la Revolución Mexicana han sido flexibilizados, en general no se ha llegado a los extremos de los contratos de la maquila del norte.

3). Una última explicación podría ser que el discurso empresarial de la flexibilidad tiene un papel mas político que centrado en las relaciones en los lugares de trabajo, o al menos que el extremismo neoliberal en la flexibilidad del trabajo es impráctico y contraproducente para la productividad en sectores de gran empresa. Esta explicación es consecuente con el hallazgo empírico de que la flexibilidad en la gran empresa en México no adquiere caracteres extremos sino de nivel medio ; aun mas, que flexibilidades extremas codificadas en contratos como el de la Ford de Hermosillo, en la práctica se han tenido que moderar por su efecto negativo en el desempeño productivo de los trabajadores. La razón puede ser la contradicción entre una flexibilidad extremista e insensible neoliberal - dejar al libre mercado hacer su labor asignadora - frente a una flexibilidad moderada toyotista para la cual la extrema inseguridad en el trabajo o las multitareas indiscriminadas pueden provocar un clima laboral contrario a la identidad del trabajador con la empresa. En otras palabras, es probable que haya una distancia entre el discurso

empresarial de cúpula que habla de la flexibilidad extremista como condición de competitividad y la que los empresarios establecen en sus empresas, al menos en ese núcleo de procesos productivos complejos que es el que se ha flexibilizado en este período.

Es decir, el discurso de la flexibilidad, además de su aplicación parcial en el mundo del trabajo, puede jugar un papel de deslegitimador de los sindicatos en cuanto a verlos como fósiles vivientes, indeseables frente a la nueva realidad del mercado. También puede jugar este discurso una función político disciplinador de los trabajadores, una espada de Damocles que puede ser aplicada en contra de los obreros de negarse estos a ser productivos o si son conflictivos. Este discurso juega también el papel de recordar que el neoliberalismo ha vencido y que no hay de otra sino el neoliberalismo y la flexibilidad, que cualquier proyecto alternativo esta condenado a fracasar .

La flexibilidad en México es una realidad y ha sido un factor importante que ha variado la relación de fuerzas entre sindicatos y empresas, pero el proceso no esta acabado. Aparecen en la agenda flexibilizadora puntos rojos como la Ley Federal del Trabajo, y contratos clave no modificados hasta ahora como el del SME, los que quedan como Contratos Ley y los de las universidades.

Si las formas y contenidos de la flexibilidad en México son diversos se debe sobre todo a las diferentes estrategias empresariales de modernización (dejemos por ahora fuera las formas de flexibilidad previas al neoliberalismo). Esta visto que estas estrategias pueden ser varias pero pudieran resumirse en dos principales :

a). Por un lado la que trata de ganar competitividad y productividad a través de nuevas formas de organización del trabajo que implican alguna forma de flexibilidad. Sin embargo, esta forma se enfrenta en la actualidad a la constatación de que se establece flexibilidad, que implica intensificación del trabajo, y a la vez se pide involucramiento e identidad de los obreros con los fines de la empresa, con escasa capacitación, baja delegación de poder de decisión hacia los trabajadores y bajos salarios.

b). La segunda forma se asimila a la idea de flexibilidad como desregulación unilateral en favor de la empresa pero también con bajos salarios.

Es decir, las formas dominantes de la flexibilidad en México se enfrentan a contradicciones importantes, tensiones potenciales y distancia entre discursos, sobre todo el toyotista y la realidad.

Para los sindicatos y la relación corporativa la flexibilidad del trabajo en sus dos formas mexicanas ha tenido repercusiones importantes. Para el corporativismo ha cuestionado en grandes sindicatos su capacidad protectora de los trabajadores ; a los sindicatos independientes su capacidad de revertir este proceso por la vía del enfrentamiento. Sin embargo, poco a poco, con grandes resistencia en la izquierda sindical tradicional y con inconsecuencias entre los corporativos, han avanzado experiencias localizadas de negociación sindical en el terreno de la producción. Estas experiencias ya se han vuelto legítimas en el grupo de sindicatos llamados Foristas que formarán probablemente una nueva central en este año. En síntesis, la flexibilidad del trabajo no es un simple asunto de técnica económica o administrativa, es sobre todo una materia político sindical y, por tanto no sigue caminos lineales, depende de relaciones de fuerzas, de concepciones, de capacidad de negociación y de propuesta, a pesar del discurso dominante que deslegitima la presentación de alternativas y considera como algo natural a la flexibilidad.

## BIBLIOGRAFIA.

ARTEAGA, A. (1988) "Reconversión industrial y flexibilidad del trabajo en la industria automotriz en México, 1981 - 1986", en Esthela Gutiérrez Garza (coord.) Austeridad y reconversión. Testimonio de la Crisis 3. México : Siglo XXI.

ARTEAGA, A. (1990 ) "Nacido Ford, crecido flexible" Trabajo 2.

ARTEAGA, A. y Carrillo V. J (1990), "Automóvil: Hacia la flexibilidad productiva", El Cotidiano, 21.

ARTEAGA, A. (coord.)(1992 a) Proceso de trabajo y relaciones laborales en la industria automotriz en México. México : UAM Fundación Friedrich Ebert.

BENSUSAN, G. y C. García (coords.)(1990 a), Relaciones laborales en las empresas paraestatales. México : Fundación Ebert.

BENSUNSAN, G. y C. García (1990 b) Cambios en las relaciones laborales: Cuatro experiencias en transición. México :Fundación Friedrich Ebert Stiftung.

- BENSUNSAN, G. (1995 c)--- en PORTELLA, M.S. Sindicalismo Latinoamericano. Entre la renovación y la resignación, ILDES-FES, Brasil Editorial Nueva Sociedad, Caracas, Venezuela.
- BOUZAS, José A. (1996) Bancomer: Reprivatización de la banca y flexibilización de las relaciones laborales. México :IIEc, UNAM.
- Boyer, R. (1988) La Flexibilización del Trabajo en Europa. Madrid : Minsterio del Trabajo.
- CARRILLO, J. (1991 a) "Relaciones laborales en la industria maquiladora ante el Tratado de Libre Comercio". REVISTA MEXICANA DE SOCIOLOGIA, año LIII num.3, julio- septiembre.
- CARRILLO, J. (coord.)(1991b) Mercados de trabajo en la industria maquiladora de exportación. México :Secretaría del Trabajo Previsión Social y Colegio de la Frontera Norte.
- CARRILLO, J. y O. Contreras (1992) "Calificación y reestructuración industrial: Examen de la industria maquiladora" en FRONTERA NORTE, 8.
- CARRILLO V. J. (1995) "Adaptación de la producción flexible y cualificación en el sector automotriz" SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO 21.
- CONTRERAS, O. y M. A. Ramírez Sánchez (1992) "Mercado de trabajo y relaciones laborales en Cananea, La disputa en torno a la flexibilidad". TRABAJO, 8.
- COVARRUBIAS, A. (1992) La flexibilidad laboral en Sonora. Hermosillo : El Colegio de Sonora y Fundación Friedrich Ebert.
- COVARRUBIAS, A. y B. Lara (coords.)(1993) Relaciones industriales y productividad en el norte de México: Tendencias y problemas. México : Fundación Friedrich Ebert.
- DOMBOIS, R. y L. Pries (eds.)(1993) Trabajo industrial en la Transición: Experiencias de América Latina y Europa. Caracas : Fundación Friedrich Ebert de México, El Colegio de Puebla y Editorial Nueva Sociedad.
- DE LA GARZA, E., (1988) Ascenso y crisis del estado social autoritario. México : El Colegio de México.
- DE LA GARZA, E., (1990) "Reconversión industrial y cambios en el patrón de relaciones laborales en México" en Anguiano A.(comp.), La modernización de México. México : UAMX.

- DE LA GARZA, E. (1992) "El tratado de libre comercio y sus consecuencias en la contratación colectiva", EL COTIDIANO, 45.
- DE LA GARZA, E., (1993 a) Reestructuración productiva y respuesta sindical en México. México :Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM,.
- DE LA GARZA, E., (1993 E) "Reestructuración del corporativismo en México: Siete tesis", EL COTIDIANO, 50.
- DE LA GARZA, E., (1995) "Cogestión, calidad total y sistema de relaciones industriales" en Competitividad vs Democracia Industrial. México : Fundación Ebert.
- DE LA O, M.E. y C. QUINTERO, (1992) "Sindicalismo y Contratación Colectiva en las maquiladoras fronterizas. Los casos de Tijuana, Ciudad Juárez y Matamoros", FRONTERA NORTE número 8, El Colegio de la Frontera Norte, julio - diciembre.
- DOMBOIS, R. y L. Pries editores, (1993) Trabajo industrial en la Transición: Experiencias de América Latina y Europa. Fundación Friedrich Ebert de México, El Colegio de Puebla y Editorial Nueva Sociedad.
- Freeman, C. (1988) "Structural Crisis of Adjustments, Business Cycles and Investment Behaviour" en Dosi, G. Technical Change and Economic Theory. London : Printer.
- HERNANDEZ Laos.E.e y J. Aboites (1990) Identificación de los factores que obstaculizan la movilidad de la mano de obra en el sector industrial mexicano, informe mimeografiado.
- LARA, Sara María, "Efectos de la flexibilidad en el mercado de trabajo rural", TRABAJO 9.
- LEYVA, M. A., (1995) Poder y dominación en Ferrocarriles Nacionales de México. 1970 - 1988. México : Universidad Autónoma Metropolitana y Fundación Friedrich Ebert Stiftung.
- MORA, F. y V. M. Reynoso, (coordinadores) (1990) Modernización y legislación laboral en el noroeste de México. México :El Colegio de Sonora, Universidad de Sonora y Fundación Friedrich Ebert Stiftung,
- Piore M. y Ch. Sabel (1990) La Segunda Ruptura Industrial. Madrid : Alianza.

POZAS, María de los Angeles, (1992) Reestructuración industrial en Monterrey. México : Fundación Friedrich Ebert Stiftung, Documentos de Trabajo No. 40.

QUINTERO, C. (1993) "Tendencias sindicales en la frontera norte de México", EL COTIDIANO 56.

RODRIGUEZ, E., (1992)" Crisis, reestructuración y flexibilidad" en ESTUDIOS SOCIALES Revista de investigación del noroeste Volumen III número 6 julio diciembre.

ROMAN, S. (1992) Relaciones laborales en la industria del hule. México : Fundación Friedrich Ebert Stiftung, Documentos de Trabajo No. 38.

RUEDA, I. y otros (1993) Tras las huellas de la privatización, El caso de Altos Hornos de México. México : Siglo XXI.

TAMEZ, S., (1993) Flexibilidad productividad y accidentes de trabajo. Industria automotriz y textil. México : UAM.

WILDE, G. R. y otros, (1995) Nueva cultura productiva. Estrategias empresariales y sindicales. México : Fundación Friedrich Ebert Stiftung,.