

Corporativismo Sindical y Modelo Neoliberal en México

Enrique de la Garza Toledo¹

La Formación Socioeconómica mexicana de antes de 1982 comúnmente se denominó como de Substitución de Importaciones, y fue caracterizada por un Estado fuerte y autoritario que impulsó la industrialización del país. Esta industrialización fue protegida de la competencia externa por el Estado, proveyendo a los industriales de créditos blandos, y favoreciéndolos con el control de los precios agrícolas. Desde el punto de vista económico, esta Formación transitó de una industrialización ligera en los años treinta y cuarenta hacia la industria pesada en los cincuenta y sesenta; sin embargo, en la década siguiente entró en una turbulencia económica y política que llevó a esta Formación a su crisis y substitución por la Formación Neoliberal actual.

El año de 1982 fue el gran parte aguas de la Formación Socioeconómica Mexicana y, aunque con desfases y titubeos, también del cambio en sus Sistema de Relaciones Industriales. En este año, contradicciones que se venían acumulando desde mas de 10 años antes explotaron en la forma de crisis financiera del Estado, en especial como crisis de la deuda externa. En lo superficial, se trataba de la coincidencia entre la caída en los precios del petróleo un año antes (México es gran exportador) y la elevación de las tasas internacionales de interés. En el fondo era la conjunción de varios problemas: el agotamiento del sector agrícola que ya no podía crecer con la política de precios del gobierno favorable al sector industrial; también de la crisis fiscal del Estado, que con su gasto deficitario subsidió durante

décadas a la industria; y coincidía además con la nueva política de las transnacionales en México de dirigirse al mercado internacional en lugar del mercado interno. En estas condiciones, desde el Estado se inició el cambio de modelo económico, que implicó extensas privatizaciones, la retirada del Estado de la inversión productiva, desregulaciones, apertura al mercado externo, fin de la política industrial de fomento, preeminencia del sector financiero y uso de la tasa de cambio como ancla de la economía. Sin embargo, hasta ahora el crecimiento económico ha sido bajo en promedio y con muchas fluctuaciones y crisis: crisis de infancia en 1987, de juventud en 1995 y de madurez en el 2001 (De la Garza, 2001).

Como parte del Modelo de Substitución de Importaciones, las relaciones laborales y sindicales en México se subordinaron a las necesidades económicas y políticas del Estado y los empresarios. En esta medida, el esqueleto del sistema de relaciones industriales no ha sido la legislación sino elementos como los siguientes:

(a) La mayoría de los sindicatos se consideraron corresponsables con el Estado del sostenimiento del modelo económico y del sistema político. En esta medida, a pesar de periódicas tensiones, la política económica del Estado comúnmente se impuso sobre las demandas de los sindicatos en aras de salvar el modelo de economía. Esto funcionó durante el período de Substitución de Importaciones e igualmente en el modelo Neoliberal actual. De esta forma los sindicatos en México mas que organismos privados representantes de intereses particulares, son organismos públicos a la par que los partidos políticos y con funciones en la política estatal.

(b) Las relaciones laborales en México se subordinaron a las políticas estatales, pero los sindicatos no contribuyeron a esta operación como organismos externos al Estado sino

¹ Profesor-Investigador del Doctorado en Estudios Sociales de la Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa en México, D.F., Visiting Professor del Center for Latin American Studies de la Universidad de

como parte del mismo. Esta subordinación de lo laboral a lo político estatal no siempre significó demérito de condiciones salariales o de trabajo; durante el período de auge de la economía (años 60), los salarios crecieron, así como las protecciones legales y contractuales a los trabajadores.

(c) La arena principal de negociación de las relaciones laborales ha sido la político estatal, estableciéndose un sistema de intercambios entre mejoras salariales, en prestaciones o seguridad social a cambio de apoyo a las políticas públicas y en lo electoral.

(d) Esa decir, hay una imbricación muy fuerte entre sindicato y sistema político. Los líderes sindicales son a la vez importantes dirigentes partidarios y reciben a cambio una cuota de puestos de elección popular o bien en la administración del gobierno

(e) En otras palabras, los espacios tradicionales de intervención de los sindicatos oficiales en México han sido en las definiciones de políticas estatales económicas y laborales, aunque de una manera subordinada a la lógica de la política económica; en el sistema político, participando en elecciones por puestos de elección popular y en el gobierno; en la gestión de la Seguridad Social, desde el momento en que los organismos principales de salud, abasto, vivienda tienen consejos de administración tripartitos; y, por supuesto en las relaciones laborales, aunque como señalamos estas relaciones laborales están impregnadas permanentemente de lo político estatal y se convierten en esta medida en relaciones políticas.

La conversión histórica de los sindicatos en organismos de Estado ha implicado también el apoyo del Estado al mantenimiento de este sistema y sus liderazgos. Para esto se utiliza la legislación laboral y prácticas extralegales. Este sistema implicó el control estatal del registro y de los sindicatos, de la huelga y la contratación colectiva (De la Garza, 1990)

Frente a esta alianza entre cúpulas sindicales corporativas y el Estado, las oposiciones, frecuentemente de izquierda, encontraron múltiples obstáculos legales y extralegales para prosperar. No se trató de un sistema pacífico, las irrupciones obreras en búsqueda de democracia sindical se produjeron periódicamente desde los años treinta, sin embargo siempre el Estado logró reducirlas a expresiones minoritarias.

A este conglomerado de relaciones y apoyos mutuos entre sindicatos, Estado y Empresarios, con sus implicaciones sobre las relaciones laborales se le ha llamado Corporativismo. Además, el corporativismo mexicano se ha caracterizado por la escasa democracia en los sindicatos, en la medida en que su función de representación de intereses ha quedado subordinada a sus funciones político estatales. Por otro lado, este corporativismo ha establecido entre liderazgo y base trabajadora relaciones de intercambio, sistemas de premios y castigos que con su persistencia durante 60 años ha conformado una parte de la cultura obrera. Se trataría de rasgos culturales en los que se combinaría el estatismo (soluciones de los problemas sólo dentro del Estado), delegación de las decisiones en los líderes, patrimonialismo (los líderes pueden ser vistos como los patrones de los sindicatos) y que las reglas burocráticas no se hacen efectivas sin la intervención personal que implica el favor y el compromiso por parte de quien lo recibe. Además, como se trata de un corporativismo poco interesado en la mejoría de la producción en las empresas, es posible que haya contribuido a afianzar una cultura instrumentalista de los trabajadores con respecto del trabajo y un sistema de favores al interior de los procesos productivos que se vuelven en contra de la productividad (De la Garza, 1993). Esta forma de corporativismo formó parte del Modelo de Substitución de Importaciones, desde el momento en que garantizó paz social, tranquilidad laboral, votantes para el PRI y sus prebendas fueron vistas también como una palanca de la demanda agregada que

incentivaría la inversión y la producción. Sin embargo, el Modelo de Substitución de Importaciones entró en crisis a principios de los ochenta y la consolidación del modelo Neoliberal en los noventa han significado tensiones importantes para el sindicalismo corporativo en sus prácticas, sistemas de intercambio e ideología. Sin embargo, esta forma sindical sigue, como veremos, predominando en México en relaciones de apoyo mutuo con el nuevo Estado, aunque está inmerso en muchas contradicciones que presionan hacia su transformación desde la década de los noventa y en particular con el nuevo gobierno de Vicente Fox.

Analizaremos primero algunos de los cambios importantes en el Modelo Económico, relacionados con los Nuevos Modelos de Producción, que presionan hacia la flexibilidad del trabajo, y cómo las diferentes corrientes sindicales han afrontado estos cambios y cómo estas mismas corrientes han cambiado también. Trataremos de explicar por qué a pesar de la consolidación del modelo Neoliberal sigue persistiendo el Corporativismo sindical.

La Macroeconomía en los noventa: La transición neoliberal

En el Modelo Neoliberal mexicano el énfasis de la política económica se ha puesto en el combate a la inflación. Asimismo, hay una retirada del Estado de la inversión productiva. En el combate a la inflación se ha vigilado la masa de circulante monetario por parte del Banco de México, se ha ejercido una política salarial restrictiva, se ha permitido la sobrevaluación del peso para mantener las importaciones baratas y las altas tasas de interés para atraer la inversión extranjera.

En este contexto de política económica, la Industria Manufacturera se ha convertido en el Modelo Neoliberal mexicano en el eje del crecimiento de la Economía. En el año 2000 el porcentaje del producto manufacturero en el producto total fue de 28.7%, solo superado por el comercio, restaurantes y hoteles. Se trata del sector que ha crecido en forma más acelerada después de la gran crisis de 1995, responsable del 87.3% de la exportación total en el 2000. Sin embargo, la apertura económica se ha traducido no solo en incremento acelerado de las exportaciones manufactureras sino también de las importaciones realizadas por este sector en insumos y bienes de capital, de tal forma que en los años noventa el saldo de la Balanza Comercial de la Manufactura siempre ha sido deficitario. La industria maquiladora de exportación es una de las principales causantes de este comportamiento, incrementó en los noventa la importancia porcentual de sus exportaciones al llegar al 47.9% del total exportado y al 34% del total importado en el año 2000 (Fox, 2001).

Hay también una fuerte concentración de la exportación mexicana por consorcio pero también por rama industrial. Desde 1996, cuando las exportaciones se dispararon, el 67.3% de lo exportado corrió a cargo de tres sectores: industria automotriz y de autopartes, eléctrica y electrónica, y maquinaria y equipo especial. Setecientas firmas exportan el 80% del total, representan sólo el 2% de las empresas exportadoras (De la Garza, 2001).

El resultado conjunto de las políticas económicas fue efectivamente una disminución de la inflación y un incremento en las exportaciones. Sin embargo, esta situación llegó a su límite hacia finales del 2000. La decadencia del mercado interno, en particular de los salarios, la dependencia de insumos importados, la disminución de la presencia del gasto gubernamental en la demanda y la sobrevaluación del peso tuvieron efectos negativos en el sexenio de Ernesto Zedillo sobre el crecimiento económico y la Balanza Comercial. Este déficit fue financiado en la segunda mitad de los noventa sobre

todo con inversión extranjera directa. En segundo termino ha sido financiado por el endeudamiento externo y solo en tercero por la inversión de cartera, a diferencia de la primera mitad de esa misma década cuyo papel principal lo desempeñó la inversión de cartera. Sin embargo, el déficit de la Balanza de Pagos ha crecido considerablemente a partir de 1998.

El sector industrial ha tenido un crecimiento también en campanas sucesivas. Después de la caída pronunciada con la crisis del 1995, inició una lenta recuperación en el 1996, con un gran crecimiento en 1997 y 1998, desaceleración en 1999, nuevo crecimiento elevado en el 2000 y nueva caída a partir del 2001, llegando a cifras negativas hacia mediados del 2002.

Aunque el volumen físico de la producción manufacturera se incrementó considerablemente en general en los noventa, la repercusión sobre el personal ocupado en la manufactura ha seguido una trayectoria diferente. Hacia el año 2000 no se habían recuperado los niveles de empleo de 1993, a pesar de que en la industria maquiladora el crecimiento del empleo ha sido sostenido hasta la nueva crisis del 2001. Esto puede deberse por un lado al aumento en la productividad del trabajo que entre 1993 y el 2000 creció en 46.3%, pero también a la expulsión de trabajadores del sector no maquilador por la competencia de los productos importados en el mercado interno y por desarticulación de antiguas cadenas productivas (Dussel, 1997).

Las remuneraciones totales por personal ocupado en la manufactura entre 1988 y 1998 disminuyeron en términos reales en 45.9%, esta disminución se dio en todos los tamaños de establecimientos, aunque fue mayor entre más pequeños, y aunque el ingreso de los trabajadores tendió a crecer en términos reales después de tocar fondo en 1996, en el 2001 no alcanzaba el nivel de 1994. Habría que recordar que el máximo salarial histórico

se alcanzó en 1976 y que entre este año y Julio del 2002 el deterioro ha sido de alrededor del 75% en términos reales (La Jornada, 2002).

El mantenimiento del bajo salario en el último sexenio se explica también por la persistencia de un tipo de sindicalismo poco representativo de los trabajadores. Aunque en 1997 el sindicalismo oficial tuvo un desprendimiento y se fundó la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), la gran mayoría de los obreros ha continuado bajo el control del Corporativismo sindical.

A partir de noviembre del 2000 hay una desaceleración de la producción, el empleo y la exportación manufacturera. Esta crisis no se inició como financiera, sino que tiene su origen en la vía principal emprendida en la industria mexicana para ganar en productividad y competitividad, la de la intensificación del trabajo con bajo salario, sea en su forma taylorista fordista (el taylorismo-fordismo es una forma de organización del trabajo basada en la separación entre las tareas de concepción de las de ejecución, que se traduce en métodos de trabajo estandarizado, simplificado y rutinario, con medición de tiempos y movimientos y la posible incorporación de la cadena de montaje) o en la toyotista (los métodos toyotistas tienen por principio la reintegración de tareas, mayor autonomía del trabajador en el puesto de trabajo, polivalencia, trabajo en equipo y una supuesta cultura laboral de identificación con los fines de la empresa). Pero esta vía tiene límites, primero en la resistencia física del trabajador al desgaste de su fuerza de trabajo y segundo en la resistencia social, que en México no se expresa por la acción colectiva encabezada por los sindicatos, sino a través de las demandas individuales de los trabajadores ante los tribunales, y sobre todo en la elevada rotación voluntaria externa del trabajo. Además, la viabilidad de un modelo de producción implica un acuerdo explícito o implícito entre capital y trabajo para poder funcionar. El Estado pareció comprenderlo así durante casi

todos los noventa e impulsó la firma de convenios de productividad entre sindicatos y empresas. Pero esta forma por arriba de establecer los pactos productivos tuvo el defecto de la escasa representatividad de los sindicatos, y también por estar en general excluidos de tiempo atrás del campo de la interlocución en los problemas de la producción en México. Además de que los convenios por productividad poco aportaron al ingreso de los trabajadores. En particular en las empresas reestructuradas por la vía toyotista, que presupone la participación y el involucramiento del trabajador en los problemas de la producción, no fue posible restablecer una real concertación entre el capital y el trabajo frente a los bajos salarios. En todo caso el capital ofreció ambiguas garantías de conservación del puesto de trabajo que resultaron poco convincentes a la “nueva clase obrera” de la maquila, que respondió con alta rotación externa. En la maquila la tasa de rotación externa hacia fines del siglo XX era de cerca del 80% anual (Carrillo y de la O, 2002).

De hecho los salarios reales medios en la manufactura, los contractuales promedio y los de la maquila, a finales del 2001 todavía no alcanzaban el nivel de 1994 (antes de la gran crisis), considerando también que en 1994 fueron inferiores como ya hemos visto a 1976. A pesar de que la productividad manufacturera aumentó considerablemente (vease Dussel Peters, en este volumen.). En síntesis, la política macroeconómica del sexenio zedillista tampoco logró erradicar la crisis económica. Desde los últimos meses del año 2000 la economía se desaceleró y en los primeros del 2001 entró en franca recesión. El neoliberalismo en México se ha asociado con Modelos de producción basados en el bajo salario y la intensificación del trabajo que es probable que hayan llegado con la presente crisis a su límite.

Es posible hablar de alrededor de un 10% de establecimientos grandes (mas de 250 trabajadores) de la industria manufacturera reestructurados hacia 1994 (De la Garza y Melgoza, 1994). En este núcleo se encuentran las empresas que se han visto favorecidas 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 no extrema, pero sin importantes articulaciones con su zona (De la Garza, 1998). Las configuraciones sociotécnicas “atrasadas” son, por un lado, las de industria mediana y grande no reestructuradas con procesos tayloristas-fordistas (ejemplo, el ensamble tradicional con ateras simples, repetitivas, estandarizadas) y, por el otro, las micro, pequeñas y parte de las medianas empresas con administración no científica del trabajo (De la Garza, 1998). Las empresas que se han articulado con la economía de los Estados Unidos y en menor proporción de Canadá son las empresas reestructuradas y un parte de las Tayloristas-Fordistas, en cambio la gran mayoría de las micro y pequeñas empresas no exportan ni participan como subcontratistas de las exportadoras porque sus condiciones tecnológicas, organizacionales, conocimientos del mercado en relaciones laborales, calificación de la mano de obra, productividad, calidad y justo a tiempo en la producción lo impiden y los gobiernos neoliberales se negaron sistemáticamente a diseñar una política industrial de apoyo a estos segmentos mayoritarios de las empresas. El modelo Toyotista (actividades mas amplias de los trabajadores, trabajo en equipo, participacion en decisiones de como mejorar la productividad) está también presente en México en forma minoritaria en una parte de las empresas reestructuradas, pero implica condiciones difíciles de cumplir por la mayoría, como alta inversión en capacitación, una mano de obra educada y calificada, disposición de las gerencias para compartir las decisiones de la producción con los trabajadores (De la Garza, 2001)

Los Cambios en el Sistema de Relaciones Industriales

El concepto de sistema de relaciones industriales fue acuñado para sociedades en las que existe un Estado de derecho y que la normatividad jurídico laboral constituye el esqueleto de las relaciones entre empleados, empleadores y Estado, desde el momento en el que se supone que los actores han aceptado e interiorizado las normas del sistema (Dunlop, 1958). En sociedades como la mexicana la norma jurídico laboral es sólo una parte y posiblemente la menos importante en las relaciones entre sindicatos, Estado y empresarios. Es decir, se agregan y muchas veces se sobreponen reglas y negociaciones no escritas en las relaciones laborales e industriales que forman lo más importante de ese conglomerado de relaciones. Además estas últimas se han modificado más en los últimos 15 años que la norma jurídica.

El proceso de cambio en el Sistema de Relaciones Industriales en México durante el Modelo Neoliberal instaurado a partir de 1982 puede ser dividido en cuatro períodos. Primero, el de 1982-1992, cuando se inicia la flexibilización de los contratos colectivos; segundo, el de 1992-1994, cuando hay un intento de reestructuración del corporativismo sindical; tercero a partir de 1994 al año 2000, en el que fracasa el intento de convertir los convenios de productividad en la base de un nuevo pacto obrero-patronal; y el que se inició en el 2001 con el nuevo gobierno de Vicente Fox, que abre la posibilidad de una restauración corporativa.

La flexibilización unilateral: 1982-1992

El banderazo para el cambio en las relaciones laborales en México no provino del Estado, aunque posteriormente este ha sido muy importante en su inducción y apoyo, sino de las empresas multinacionales que a principios de los ochenta decidieron cambiar su orientación en México del mercado interno al internacional. Así, las nuevas plantas

automotrices del norte nacieron flexibles (Arteaga y Carrillo , 1990) e iniciaron una nueva época en las relaciones laborales. Desde entonces la noción de flexibilidad se ha convertido en la palabra clave que traspasa las diversas formas de reestructuración productiva en el país en los últimos 18 años. Pero esta noción para el Management ha adquirido dos significados polares, por un lado el sentido de desregulación del trabajo, un dejar hacer a la gerencia con la fuerza de trabajo de acuerdo con las necesidades de la producción y, por el otro lado, la flexibilidad vinculada con las nuevas formas de organización del trabajo que incorporan la idea de identidad con la empresa.

Es probable que sea la primera la que predomine en las empresas mexicanas. Entre 1982 y 1992 se extendieron en México las doctrinas gerenciales acerca de la flexibilidad del trabajo para ganar en competitividad frente a la apertura de la economía. En este período se tendió a indentificar flexibilidad con desregulación y los sindicatos fueron vistos como rigideces a minimizar, La consecuencia fue la modificación de muchos contratos colectivos de grandes empresas por medio de las cuales se marginó a los sindicatos de las decisiones concernientes a los cambios tecnológicos o de organización del trabajo; en particular la flexibilización de los Contratos se dio en aquellas empresas que estaban en vías de privatización, los enfrentamientos entre empresas y sindicatos menudearon, incluyendo a los propios sindicatos corporativos (De la Garza y Melgoza, 1994). Sin embargo, en cuanto a la extensión de la flexibilización en México hay que considerar que la mayoría de los trabajadores ya eran flexibles en forma primitiva en las microempresas y que los procesos de flexibilización sobre todo se han concentrado en las grandes corporaciones.

El viraje en el modelo económico y en el Estado tuvo respuestas diversas por parte de las corrientes sindicales corporativas e independientes. El sindicalismo Blanco (patronal)

no ha tenido reacción colectiva alguna hasta ahora. Cuando el primer ajuste en la economía se iniciaba en 1983 reaccionaron sobre todo los sectores nacionalistas, tanto en su expresión corporativa como independiente. La resistencia de estos sectores llegó a su máximo en las huelgas de junio de 1983 cuando estallaron muchos conflictos por aumentos salariales, aunque en el fondo estaba el cuestionamiento del viraje en el Estado. Estas huelgas tanto oficiales como independientes fueron derrotadas y la CTM tardó dos años en recomponer sus relaciones con el Estado. Fue hasta 1987 cuando se reanudaron las grandes negociaciones entre sindicatos oficiales, Estado y Empresarios con los llamados pactos económicos que se reafirmaron en los noventa y por los cuales se fijaban los aumentos salariales anuales y en las tarifas de los servicios públicos. La CTM en aquella década todavía defendió su programa de 1978, fuertemente estatista. Los nacionalistas más consecuentes del PRI se refugiaron en 1988 en el neocardenismo junto a otros sectores de izquierda. Un efecto más profundo se produjo en aquellos sectores que en los setenta eran relativamente modernos y que desde los ochenta se han reconvertido (automotriz, siderurgia, teléfonos, bancos, etc). Fue en este sector donde se dio principalmente la reestructuración productiva y su convergencia con la industria naciente de los ochenta. En este sector los efectos de la reestructuración no se han reducido a la caída salarial o el recorte de personal sino que se han combinado con cambios en la organización del trabajo, tecnológicos, en las relaciones laborales con modificaciones de los contratos colectivos de trabajo. En este sector las repuestas sindicales han ido de la resistencia a los cambios, a las políticas de negociación con las empresas o el dejar hacer a las gerencias. Cuando se ha tratado de sindicatos independientes estos han privilegiado el enfrentamiento y la resistencia al cambio, con algunas excepciones, como el FAT y el sindicato de Telmex. Los sindicatos corporativos han ido de la pasividad sindical al intento de negociación. En el

período de 1982 a 1992 una parte importante de los conflictos sindicales estuvo relacionada con la flexibilización unilateral de los contratos colectivos, sin menospreciar los problemas de salarios y el desempleo. Despuntaron las luchas de trabajadores despedidos en petroleros, azúcar, siderurgia, ferrocarriles, puertos, aviación, aseguradoras y bancos.

En síntesis, en este período la flexibilidad del trabajo pasó a ser parte integrante de la nueva doctrina del Management, se flexibilizaron grandes contratos colectivos dando origen a graves conflictos con los sindicatos. En general las luchas obreras de resistencia a la flexibilización fueron derrotadas a través de una acción conjunta entre empresas y Estado. Aunque lo anterior no significó que la mayoría de los contratos colectivos en México hayan sido flexibilizados, probablemente porque una parte importante de los de empresas pequeñas y medianas ya lo eran previamente, y porque las condiciones técnicas y sociales de la producción no siempre aconsejaron a los empresarios el promoverla (Covarrubias, 1992). En cuanto a las relaciones entre Estado y sindicatos, en este período hubo una pérdida de influencia de los segundos en las políticas estatales, el corporativismo como sistema de intercambios se debilitó y no hubo claros proyectos de recambio sindical.

El “nuevo sindicalismo”: 1992-1994

Los sindicatos corporativos en México nunca se interesaron por los problemas de la productividad porque su espacio privilegiado era el de las negociaciones con el Estado; a lo sumo asumieron una actitud protectora de los trabajadores en los procesos de trabajo, estableciendo sistemas de clientelas, defendiendo la no-movilidad interna (cambio de un trabajador entre puestos, categorías, departamentos, establecimientos de una empresa según las necesidades de la producción), en contra del despido, de la intensidad del trabajo, protegiendo el ascenso por antigüedad. En esta medida no hay tradición mexicana

semejante a las estrategias e instituciones europeas como la democracia industrial y los consejos o comités de fábrica. Hacia 1988, cuando se inició el gobierno de Salinas de Gortari, desde los sectores estatales y empresariales se habló de la crisis del corporativismo, de un tipo de sindicato que ya no era funcional con el nuevo modelo económico. La suerte corrida por estas organizaciones entre 1982 y 1988 y sus principales contratos colectivos parecía justificarlo. El Gobierno de Salinas en el plano sindical se inició golpeando a dos de las más poderosas direcciones corporativas, la del sindicato de petroleros y la de los maestros. Sin embargo, en 1990 el presidente de la república delineó lo que sería un cambio de estrategia gubernamental con respecto de los sindicatos, en lugar de debilitarlos o destruirlos habría que empujarlos hacia su reestructuración, acorde con el nuevo modelo económico y la transformación en el Estado. A esta estrategia se le llamó del Nuevo Sindicalismo e implicaba: sindicatos más representativos y democráticos; descentralizar las decisiones de las relaciones laborales al nivel de empresa; mantener de cualquier manera la alianza histórica entre sindicatos y Estado; colaboración sindical con la gerencia; una nueva cultura laboral de los obreros proclive a la productividad. Después de muchos conflictos, el gobierno logró que los sindicatos y las organizaciones patronales firmaran el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad en 1992, que contiene en esencia lo más actual de la doctrina de la Calidad Total con reconocimiento de la interlocución sindical en estos problemas. En Octubre de 1993, por primera vez el Pacto Económico para la Competitividad y el Empleo, firmado por las cúpulas sindicales y empresariales pero inducido por el gobierno, contempló que el aumento salarial de 1994 sería igual a la inflación esperada en ese año mas lo que se incrementó la productividad en 1993.

A partir de enero de 1994, por instrucciones de la Secretaría del Trabajo se presionó a las empresas que firmaban contratos colectivos o que revisaban salarios a que establecieran convenios de productividad. De esta manera, el número de convenios durante 1994 se incrementó considerablemente con la CTM a la cabeza.

En estos años los conflictos más importantes han sido: Primero, en la industria decadente frente a una apertura de la economía (textiles, hule, azúcar) los conflictos importantes se dieron en torno de la modificación de los contratos que abarcan a toda una rama, así hubo una gran huelga en 1992 en la rama del algodón. Segundo, por los reajustes de personal o la flexibilización de contratos de empresas reconvertidas o en reconversión (Montiel, 1991). Han sido los grandes conflictos en petróleos, siderurgia, minería, automotriz, metalmecánica, aseguradoras y bancos, cementeras. En algunos de estos conflictos sus contratos ya habían sido parcialmente flexibilizados en los ochenta, en los noventa esta tendencia se profundizó. En muchos de estos casos ha habido enfrentamientos entre sindicatos y empresas, pero en general la resistencia obrera no fructificó. Tercero, las huelgas de las empresas modernas y flexibles como la Ford de Chihuahua, Hermosillo, GM de Ramos Arizpe que no implicaron recortes de personal ni adicionales flexibilizaciones, han sido por aumentos salariales mezclados con luchas por democracia sindical. Cuarto, las luchas de los sindicatos que han sabido negociar la reestructuración de las empresas como los telefonistas y electricistas. Quinto, finalmente, las luchas de los servidores públicos, en especial las de los maestros de primaria y secundaria, así como del personal del seguro social y salubridad, que han escenificado grandes movimientos durante la década. Pero, no hay duda que son los trabajadores del magisterio los que más se han movilizado en los noventa y en forma mas frecuente. Las luchas en torno del nuevo modelo económico y del cambio del Estado también han estado cruzadas con conflictos intersindicales:

enfrentamientos entre grandes centrales oficiales por el control de los Contratos Colectivos de trabajo, principalmente entre la CTM y la CROC (Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos); el conflicto entre la FESEBES (Federación de Sindicatos de Bienes y Servicios) y la CTM; y recientemente, entre el de la UNT y el Congreso del Trabajo.

El fracaso de la estrategia de bonos de productividad: Diciembre de 1994-2000

En diciembre de 1994 la economía mexicana entró en una profunda crisis, el PIB decreció en 6.2% en 1995 en términos reales, el índice de remuneraciones medias reales en la manufactura cayo en ese año en 8%. Frente a esta gran crisis, cuando la inflación llegó a 50%, los convenios de productividad otorgaron solamente 1.4% de incremento salarial; en 1996 la inflación fue de 25 % y los bonos por productividad dieron 2.2% de aumento. Es decir, frente a la gran crisis el gobierno y las empresas optaron por deprimir el salario real y los sindicatos corporativos aceptaron tal situación. Sobre la estrategia de bonos de productividad se volvió a imponer la política macroeconómica en el sentido de tratar de controlar la inflación entre otras medidas a través de la depresión de los salarios reales. En esta medida, la conversión de los convenios por productividad en el eje de un nuevo Sistema de Relaciones Laborales e Industriales, en el mejor de los casos ha tenido que esperar tiempos mejores.

Fuera de este atolladero hay solo tres novedades en el panorama de las grandes negociaciones y reacomodos del sistema de relaciones industriales en México en este período. Primero, a mediados de 1995, en plena crisis económica, se inició una peculiar negociación entre la CTM y la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) por una nueva cultura laboral, esta negociación terminó en agosto de 1996. La negociación implicó reconocer que la globalización e integración económicas imponen la necesidad de

aumentar la competitividad de las empresas. El documento firmado entre las partes plantea principios éticos que deberían normar las relaciones obrero patronales: buena fe, lealtad, justicia, veracidad, responsabilidad, equidad, diálogo, concertación en relaciones laborales. Pero el eje es la idea de que lo central en la relación laboral es el ser humano y no la clase social, que la empresa es una comunidad y debe ser solidaria, por tanto cabe la conciliación y no la lucha de clases. Se dice en este documento que el ser humano vale por sí mismo por su capacidad de trascender. Pareciera que se tratara de una adaptación cristiana del toyotismo y se plantea que el cambio cultural central debe pasar de la confrontación a la colaboración. Este acuerdo rompe con la concepción que, aunque de manera retórica, nutrió el discurso de los sindicatos corporativos en México durante el siglo XX, que veían sus intereses coincidentes con los del Estado pero no necesariamente con los de las empresas. Aunque el acuerdo por una Nueva Cultura Laboral tuvo pocos efectos prácticos en el sexenio de 1994-2000, sus planteamientos han sido retomados por el gobierno de Vicente Fox, desde el momento en que su artífice es ahora Secretario del Trabajo, anteriormente presidente de la COPARMEX.

El segundo acontecimiento de este período fue la formación de la Intersindical Primero de Mayo, por parte del sindicalismo independiente más radical en 1995. Tercero, en Febrero de 1995 varios grandes sindicatos convocaron al Primer Foro "El Sindicalismo frente a la Crisis y ante la Nación", en el contexto de la crisis más profunda en México desde 1929 y criticaron al corporativismo y al modelo neoliberal. A finales de 1977 estos sindicatos constituyeron la Unión Nacional de Trabajadores. Las estrategias seguidas por las tres principales corrientes sindicales, el Congreso del Trabajo, la Intersindical y la UNT en los noventa se resumen a continuación.

La CTM y el Congreso del Trabajo (CT). El sindicalismo oficial en los años noventa ha seguido con su tradicional apoyo a las políticas gubernamentales, firmando todos los pactos económicos que han contribuido a mantener los salarios deprimidos. Es decir, se trata de un sindicalismo que ha perdido su capacidad para empujar los salarios y condiciones de vida de los trabajadores hacia arriba. En esta coyuntura sin salida aparente aconteció la muerte de su dirigente histórico Fidel Velásquez. La dirigencia que lo sucedió no tiene nuevas propuestas estratégicas para los sindicatos, excepto exhibir su falta de oficio en los asuntos de la política sindical y nacional. La CTM y el CT están inmersos en una crisis de credibilidad que tiene también implicaciones electorales, pues ya no son capaces de asegurar electores al PRI. Cuando suena la hora de la apertura del Estado a otras fuerzas políticas, este proceso puede marcar la declinación de un tipo de organización que centró sus costos y beneficios para los trabajadores en la alianza subordinada a un sólo tipo de fuerza Estatal.

La Coordinadora Intersindical Primero de Mayo. Esta fue heredera del sindicalismo independiente de los setenta, pero en ella predominaban actores diferentes a los de aquellos años. Los actores principales en la Coordinadora pueden dividirse en tres: los que oscilaban entre la Coordinadora y la UNT, como el sindicato de la Universidad Nacional y el Frente Auténtico del Trabajo; los que pretenden ser la cabeza de una nueva insurgencia sindical como las direcciones de las secciones IX y X del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, el de la Universidad Autónoma Metropolitana, y el del Instituto Mexicano del Petróleo; y, en tercer término, lo que podríamos denominar la resurrección de las sectas fundamentalistas de los setenta, ahora representadas por el Partido Obrero Socialista, la Liga de Unidad Socialista, la Liga de Trabajadores por el Socialismo, el periódico El Machete, el Comité por una Internacional Obrera (información

proporcionada por Sergio Sánchez). Dejando fuera a los sectores que participan en la Coordinadora y a la vez en la UNT, el sector mayoritario de la intersindical era de origen marxista y reivindicaba la centralidad de la contradicción entre el capital y el trabajo y la lucha de clases. Sin embargo, los diversos grupos que conformaban esta organización entraron en una confrontación ideológica irresoluble que los llevó a su disolución en 1999.

La Unión Nacional de Trabajadores. Los sindicatos de la UNT han tratado de ocupar espacios laborales nuevos en competencia con el Congreso del Trabajo y la Coordinadora. En primer lugar, el de la negociación de la reestructuración de las empresas con miras a lograr mayor competitividad. En este problema la Coordinadora se negaba a entrar por considerarlo tema exclusivo de las empresas y por el peligro de caer los sindicatos en el *reformismo*. El Congreso del Trabajo y la CTM, aunque hablan de una nueva cultura laboral, su inspirador principal Juan S. Millán fue marginado y, en esa medida, la fuerza de este discurso se ha apagado frente a una dirección cetemista preocupada sobre todo de apoyar al gobierno en las buenas y en las malas. En este aspecto la UNT no ha perdido el tiempo y apenas fundada, en enero de 1998, inició la negociación con las organizaciones patronales sobre cultura laboral sin mediación del gobierno. En política electoral, los sindicatos de la UNT plantean no afilarse a ningún partido pero tampoco abstenerse de participar en procesos electorales, a diferencia del Congreso del Trabajo que pertenecen corporativamente al PRI o de la Coordinadora que en su fracción hegemónica rechazaba participar en elecciones; sin embargo, es posible que masas importantes de la UNT hayan votado y sigan votando por el PRD. En lo que concierne a los nuevos movimientos sociales como el zapatismo, la UNT se apresuró a protestar por la matanza de indígenas de Diciembre de 1997 y buscó ser un actor de vigilancia de la pacificación de Chiapas. El Congreso del Trabajo ha callado coincidente con su apoyo

tradicional al gobierno, y la Coordinadora no se manifestó por los odios doctrinarios que los zapatistas le despertaban. Internacionalmente la UNT ha establecido relaciones públicas con la AFL-CIO, y ambas organizaciones han coincidido en sus críticas al Tratado de Libre Comercio, en tanto que la CTM ha apoyado al gobierno diciendo que el tratado no debe modificarse y la Coordinadora, aunque criticó al tratado, su efecto fue mínimo por su escasa capacidad de relación sindical internacional.

Pero, aunque la UNT es una organización obrera que tiene un discurso sindical actualizado y presenta buenas condiciones para desarrollarse, no será la chispa que incendie la pradera de las relaciones laborales, empezando porque la misma clase obrera no ha mostrado intenciones incendiarias masivas hasta ahora. Así, en este contexto de reacomodos políticos, productivos y sociales la UNT trata de moverse creando discursos alternativos. Sin embargo, estas capacidades están muy marcadas por el caudillismo de los líderes de los principales sindicatos de la UNT, así como por el protagonismo intelectual de sus asesores. Las bases sindicales poco han tenido que decir al respecto, salvo refrendar en asambleas lo que estas nuevas élites han decidido de antemano.

La coyuntura de la derrota del PRI y el cambio de gobierno: 2000-?

Vicente Fox llegó a la presidencia prometiendo que acabaría con el corporativismo sindical. Sin embargo, puso a la cabeza de la Secretaría del Trabajo a Carlos Abascal, ex dirigente de los empresarios y artífice de aquel acuerdo corporativo en 1995 de la Nueva Cultura Laboral. Su desempeño durante año y medio de gobierno apunta más hacia un proyecto de restauración renovada. Esta consistiría en la constitución de un Corporativismo *Cristiano*, que sería una continuación del antiguo régimen en lo laboral, apoyado por las organizaciones empresariales poco interesadas en la democracia sindical y temerosas de los

peligros del potencial desbordamiento de las organizaciones obreras por parte de los trabajadores ante las graves condiciones de la *cuestión laboral en México*. La corriente de Abascal puede proporcionar, además de continuidad en la cuestión laboral, un nuevo discurso, el de la derecha cristiana en lo laboral, que en México quedó suspendido con la derrota de los ‘*cristeros*’ en la década de los veinte (guerrilleros católicos contrarios a los gobiernos de la Revolución Mexicana). Es el discurso que antepone a la existencia de obreros y patrones con intereses diferenciados, el concepto de esencia humana inmutable por ser de carácter espiritual, esencia y dignidad humana versus conflicto de intereses. Concepto de esencia humana que las Ciencias Sociales en sus diversas vertientes dejaron atrás desde hace más de un siglo, para contraponerle el concepto de sujeto construido social y culturalmente. En esta medida se afirma que el trabajador no debe concebirse como un costo a minimizar sino como una persona a reivindicar en su dignidad. Pero esta ideología naufraga frente al principio de realidad de modelos de producción basados en la intensificación del trabajo y el bajo salario. Así, la doctrina cristiana conservadora con respecto de las relaciones laborales queda al desnudo como encubridora de la crisis del trabajo en México (crisis de capacidad de sobrevivencia por venta de fuerza de trabajo, de intensidad creciente del desgaste de la fuerza de trabajo y de anomia reflejada en la altísima rotación voluntaria del personal). Su efectividad en las condiciones y tradiciones mexicanas es de esperarse que sea limitada.

Lo cierto es que se ha reiniciado en el 2001 la discusión acerca de la Nueva Ley Federal del Trabajo a partir de principios cristianos como los enunciados anteriormente. El gobierno convocó a una Mesa central de Decisión en la que han participado las principales corrientes sindicales y empresariales con miras a tener un proyecto de Ley del Trabajo condensado. Sin embargo las diferencias hasta hoy han sido importantes. La UNT está por

su reforma democratizadora y anticorporativa, con la inclusión de capítulos referidos a flexibilidad y productividad, y ha presentado su propio proyecto. Los sindicatos del Congreso del Trabajo estarían dispuestos a aceptar la flexibilización laboral con la condición de salvaguardar sus esferas de influencia. Los sindicatos independientes de lo que era la Coordinadora Primero de Mayo, estarían en contra de todo cambio en la Ley; los sindicatos blancos (controlados directamente por los patrones) poco participarían atendiendo a sus tradiciones de no participar en política. El gobierno de Fox estaría por la flexibilización de la Ley y posiblemente algunas reformas democratizadoras. Los empresarios, por su parte, apostarían solamente a la flexibilización ante los peligros de la democratización sindical. El PAN apoyaría las reformas *foxistas*; el PRD se opondría a la reforma gestada desde la Secretaría del trabajo y trataría de presentar la propia, mientras que el PRI jugaría con los sindicatos Corporativos.

Pero estos no son todos los actores que pudieran manifestarse. Están además los obreros comunes que han sufrido en carne propia la *Crisis del Trabajo* a la mexicana y que pudieran manifestarse al margen de las maniobras conjugadas de los líderes. ¿Hasta que punto la impresión de que hay un Estado que ya no controla a las organizaciones obreras, que los sindicatos no tendrían el apoyo de la superestructura del Estado, que hay un PRI debilitado y que los líderes oficiales están divididos darán confianza a los trabajadores para iniciar un periodo de conflictividad como en la década de los setenta?

Conclusiones

El nuevo modelo económico ha pasado por una crisis económica constitutiva (crisis del Modelo de Substitución de Importaciones) en 1982, por una de la infancia (1987) y otra

mas profunda de la juventud (1994-95) y una final de madurez (2001). En este camino, los saldos para los trabajadores hasta ahora han sido negativos en empleo, salario, protecciones contractuales y seguridad social. Asimismo, las organizaciones sindicales han sido deslegitimadas y perdido influencia en campos centrales para ellas como eran los de diseño de las políticas económicas y laborales, la gestión de la seguridad social y con altibajos en el sistema político.

Aunque los sindicatos se han debilitado frente al modelo Neoliberal, no por esto el Corporativismo tiende a desaparecer. El gobierno de Salinas de Gortari intentó la reconstrucción del antiguo Corporativismo de Estado en otro que participara en un pacto productivo con las gerencias. Fracaso, sin embargo, ante políticas de personal que no quisieron realmente compartir con las organizaciones obreras las decisiones del proceso productivo, ni tampoco quisieron poner en juego suficientes recursos como bonos por productividad. El segundo intento de combinar Neoliberalismo con Corporativismo resultó más débil que el primero, fue el pacto por una Nueva Cultura laboral, con escasos resultados, aunque fijó las bases doctrinarias que ha retomado el nuevo gobierno de Vicente Fox. En la coyuntura de un gobierno federal no priista, hay un nuevo intento de restauración corporativa, dotando a los sindicatos primero de una doctrina (la de la justicia social de la Revolución Mexicana ha pasado a la historia y la incipiente de la Democracia Social y el Nuevo Sindicalismo de Salinas de Gortari también). Es el momento de la doctrina social de la iglesia en su versión corporativa. Sin embargo, faltan las instituciones que soporten la práctica de los actores, esta no puede sustentarse solamente en la ideología. En el viejo corporativismo la institución principal era la figura del Presidente de la República, con su gran poder concentrado. En las condiciones actuales, sin embargo, la Presidencia se muestra débil y el corporativismo sobrevive más por las redes tejidas de

tiempo atrás entre líderes sindicales, funcionarios del gobierno y empresarios a nivel micro y meso. También sobrevive por el convencimiento de la mayoría del empresariado de que el corporativismo ha desempeñado un papel histórico útil para sus intereses de control de las demandas de los trabajadores y erradicación de la disidencia, y que la apertura a la democracia sindical en condiciones de debacle salarial, de falta de identidad de los trabajadores con las empresas puede ser una aventura muy riesgosa. La experiencia de los gobiernos del PAN en los Estados donde tienen el poder muestra que es posible continuar con el modus vivendi laboral y sindical entre un partido supuestamente no corporativo y las antiguas corporaciones priistas. Es decir, el Corporativismo sindical puede convivir con el Neoliberalismo económico en ciertas condiciones y en Estados con fuertes tradiciones intervencionistas en lo laboral, no basta con una alternancia partidaria para sellar su destino. Todo esto mientras los trabajadores no se decidan a emprender otros rumbos. Los bajos salarios y malas condiciones de trabajo prevalecen desde hace mucho tiempo para la mayoría de los trabajadores en México, sin embargo faltan organizaciones y activistas que como en los años setenta, contribuyan a capacitar sindicalmente, a vincular trabajadores descontentos con ONGs y sindicatos, a crear redes de resistencia para evitar que los que protesten sean rápidamente despedidos. Hay casos recientes, como el de la maquila Kwon Dong, en el Estado de Puebla, que muestran que el control laboral puede romperse con la formación de frentes amplios de apoyo nacionales e internacionales.

Bibliografía

Arteaga, A. y J. Carrillo. 1990. "Automóvil: hacia la flexibilidad productiva". El Cotidiano

- Covarrubias, A. 1992. La Flexibilidad Laboral en Sonora. Hermosillo: El Colegio de Sonora.
- Carrillo, J y María E. de la O. 2002. "Condiciones y Relaciones Laborales en la Maquila", en Enrique de la Garza y Carlos Salas (Coords.) La Situación del Trabajo en México (en prensa a publicarse por la AFL-CIO)
- De la Garza, E. 1990. "Reconversión Industrial y Cambio en el Patrón de Relaciones Laborales en México", en A. Anguiano (coord.) La Modernización de México. México: UAM-X.
- De la Garza, E. 1992. "El TLC y sus Consecuencias en La Contratación Colectiva". El Cotidiano, 48.
- De la Garza, E. 1993. Reestructuración Productiva y Respuesta Sindical en México. México: UNAM.
- De la Garza, E. 1998. Modelos de Industrialización en México. México: UAM-I.
- De la Garza, E. 2001. La Formación Socioeconómica Neoliberal. México: Plaza y Valdés.
- De la Garza, E. y J. Melgoza. 1994. "Estrategias Sindicales y Productividad en México". Ponencia para el seminario Inequalities and New Forms of Popular Representation in Latin America. N.Y.: Columbia University.
- Dussel, E. 1997. La Economía de la Polarización. México: Ed. JUS
- Dunlop, J.T. 1958. Industrial Relations System. N.Y: H. Holt
- Fox, V. 2001. Anexo Estadístico del Primer Informe de Gobierno. México: Oficina de la Presidencia de la república
- Jornada. 11 Julio 2002. Declaración del Presidente de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos

Montiel, Y. 1991. Organización del Trabajo y Relaciones Laborales en VW de México.

México: Cuadernos de la Casa Chata.