

Sindicatos, Estado y Economía en México

Enrique de la Garza Toledo*

I. La crisis de la Formación socioeconómica de sustitución de importaciones

México ha sido uno de los países latinoamericanos más estables políticamente de América Latina en este siglo, su actual Estado fue producto de una larga revolución social (1910-1920) de la cual salieron derrotados los terratenientes y que marcó el ascenso de la burguesía moderna. La Formación Socioeconómica mexicana de antes de 1980 comúnmente se denominó como de Sustitución 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 se entró en una turbulencia económica y política que llevó a esta Formación a su crisis y sustitución por la Formación actual.

El auge en los sesenta del modelo de Sustitución de Importaciones se apoyó en una reestructuración productiva caracterizada por la introducción de una primera automatización en procesos de flujo continuo, por ejemplo en el petróleo; por cadenas de montaje y taylorismo en las industrias automotriz y metalmecánica; por servicios taylorizados en bancos y telecomunicaciones. Al mismo tiempo, se consolidaron relaciones industriales caracterizadas por la centralidad del Corporativismo Estatal. El corporativismo implicó, en primer lugar, que los sindicatos fueran concebidos como organismo públicos y políticos, corresponsables de la estabilidad del Estado y de la continuidad de la Formación Socioeconómica. Esta función se concretó a través de mecanismos formales e informales, donde el más significativo fue la

inclusión de los sindicatos como organizaciones dentro de la estructura del partido gobernante (PRI) y su consiguiente participación orgánica en el sistema de partidos, reparto de puestos administrativos del gobierno y de elección popular. En segundo lugar, el modelo en general implicó que el espacio privilegiado de negociación de los sindicatos fuera el de la definición de las políticas estatales con respecto del trabajo, de hecho se concibieron las relaciones laborales como asuntos de Estado y su negociación se daba en este mismo nivel. Los sindicatos en la época de oro de este sistema (años sesenta) lograron beneficios para los trabajadores a cambio de su control político organizativo. Se trataba en este sentido de sindicatos “de la circulación”, es decir, preocupados por la seguridad en el empleo, los salarios, prestaciones y seguridad social pero no por participar en decisiones dentro de los procesos productivos. Este sistema implicó el control estatal del registro y legalización 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.

Este largo predominio del corporativismo de Estado en México (60 años) es probable que haya contribuido a forjar una cultura sindical particular caracterizada por el patrimonialismo, el estatismo y la delegación de decisiones en las cúpulas sindicales (De la Garza, 1993b).

El año de 1982 ha sido el gran parteaguas 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 hacía mas de 10 años 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 de la caída en los precios del petróleo un año antes (México es gran exportador) y la elevación de tasas internacionales de interés; pero en el fondo era la conjunción de varios problemas de fondo: 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; lo que 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, y preeminencia del sector financiero y de la tasa de cambio como anclas de la economía. Sin embargo, hasta ahora el crecimiento económico ha sido bajo en promedio y con muchas fluctuaciones y crisis : entre 1980 y 1990 el crecimiento promedio del Producto Interno Bruto en términos reales fue apenas de 2% anual, con una grave crisis en 1982 y otra en 1987. Durante los años noventa cuando el modelo económico presentaba mayor madurez, el crecimiento tampoco ha sido en promedio satisfactorio y a partir de Diciembre de 1994 el país entro en una grave crisis financiera, que duró todo el año de 1995 y parte de 1996 (De la Garza, 1993a).

Cuadro No. 1 : Crecimiento del Producto Interno Bruto a precios constantes

1990	1993	1994	1995	1996p
5.1	2.0	4.5	-6.2	3.0

Fuente : Anexo Estadístico al tercer informe de gobierno de E. Zedillo

p : a junio de 1996

En los 15 años del nuevo modelo económico, la estructura sectorial del PIB en porcentaje ha cambiado en demérito del sector primario, especialmente la agricultura, que bajó de representar en 1980 el 8.2% del PIB a 7.3% en 1992 ; la industria se mantuvo prácticamente sin cambios en su importancia en el PIB, en tanto que los servicios crecieron en esos años de representar 59% en 1980 a 59.8% en 1992.

Cuadro No. 2 : Cambio en la estructura porcentual del PIB

Sector	1980	1992
Primario	8.2	7.3
Secundario	32.80	32.9
Terciario	59.0	59.8

Fuente : Anexo Estadístico al quinto informe de gobierno de Salinas de Gortari

En cuanto a la distribución de la ocupación, la caída en agricultura, silvicultura y pesca ha sido muy elevada, en 1980 estos sectores ocupaban al 28% del total empleado, en 1991 era sólo el 15.8% ; la manufactura disminuyó un poco su importancia en el empleo en esos años, de 12.3% al 10.8% , y los otros sectores no tuvieron cambio apreciables, excepto servicios financieros que crecieron del 1.7% al 2.2% del empleo.

Cuadro No. 3 : Distribución porcentual del personal ocupado por actividad

Sector	1980	1991
Agricultura, silvicultura y pesca	28.0	15.8
Minería	1.0	1.2
Manufactura	12.3	10.8
Gas, agua, electricidad	0.4	0.5
Comercio, restaurantes, hoteles	14.5	15.0
Transportesy comunicaciones	4.5	4.8

Servicios financieros	1.7	2.2
Servicios sociales	28.37	28.9

Fuente : Sistema de Cuentas Nacionales

En los años noventa la distribución de la ocupación en grandes sectores económicos ha cambiado un poco en el mismo sentido que en los ochenta, con una transferencia de empleos de la agricultura hacia los servicios y una ligera disminución en la industria.

Cuadro No. 4 : Distribución porcentual de la población ocupada por rama -
económica en los noventa

Rama	1991	1993	1995
Agropecuario	26.8	26.9	24.7
Industria	23	22	21.3
Servicios y gobierno	50.2	51.1	54

Fuente : INEGI (1995), Encuesta Nacional de Empleo.

En cuanto a la composición por género, en 1995 el 68% de la población ocupada era masculina, que no refleja cambio importante con respecto de los años anteriores. Los trabajadores ocupados con edades menores o iguales a 24 años en 1995 constituían el 30.5% del total ocupado. En ese año ya había una concentración urbana muy importante del empleo, puesto que el 45.6% del total ocupado vivía en poblaciones de mas de 100 000 habitantes o capitales estatales. El nivel educativo de la fuerza de trabajo empleada en ese año seguía siendo baja, sólo contaban con primaria el 52% de la Población Económicamente Activa. Una proporción muy alta de los trabajadores está empleada en micronegocios (empresas con menos o igual a 15 trabajadores), comprenden el 67% de los ocupados. Es preocupante la cifra de que el 45% de la población ocupada no laboraba en

1995 en locales fijos, lo que hace pensar en comercio y servicios callejeros con malas condiciones laborales y productivas.

En cuanto a la población asalariada, esta no ha disminuido en importancia con respecto de la población ocupada, en 1995 los asalariados con relación al total ocupado representaban el 57.3%, en tanto que los trabajadores por cuenta propia eran el 25.3% ; los asalariados en la manufactura con respecto al total de asalariados en 1995 eran el 21% y las mujeres asalariadas con relación al total de asalariados el 32.4%, en tanto que los profesionales y técnicos asalariados sólo el 7% del total de asalariados. En otras palabras el cambio mas importante en el mercado de trabajo en México durante la vigencia del nuevo modelo económico (1982 a la fecha) no ha sido tanto la decadencia del sector industrial, sino el del agropecuario, aunque era un tendencia anterior al inicio de este modelo, y sobre todo el crecimiento del trabajo por cuenta propia y del llamado sector informal. La mayoría de los asalariados trabaja en micronegocios y seguramente con precariedad productiva y laboral. Es decir, la estructura de la fuerza de trabajo formal en México no ha cambiado mucho con la apertura de la economía, aunque hay una proporción muy elevada de fuerza de trabajo empleada en micronegocios comúnmente de baja Tecnología, organización y relaciones laborales arbitrarias . De investigaciones anteriores también hemos concluido que si bien el aparato productivo en México está polarizado entre aquellos negocios que se han modernizado sea en Tecnología, organización del trabajo o relaciones laborales, la mayoría que no han hecho cambios importantes en los últimos 10 años y que (De la Garza, 1994) la fuerza de trabajo se presenta mas homogénea en características sociodemográficas, de calificaciones y salariales que las empresas.

En México el desempleo abierto es un mal indicador del mercado laboral porque al no existir seguro contra el desempleo los que son cesados tienen que dedicarse a alguna actividad remunerada, aunque sea precaria, para poder subsistir. La definición oficial de población ocupada es aquella mayor de 12 años que en la semana anterior participó al menos una hora a la semana en actividades que le dieron un ingreso o que lo hizo sin pago, o bien que no trabajó pero cuentan con un empleo o iniciará una ocupación en un mes. Técnicamente, por tanto, en México el problema no es el desempleo en los términos de la definición oficial, sino el del empleo precario. Y este se puede medir de diferentes maneras : el porcentaje de trabajadores asegurados en el IMSS o el ISSSTE con respecto de

la población ocupada en 1995 era sólo del 34.4% ; los que trabajaron menos de 35 horas fueron el 30% del total ocupado ; los que laboraron mas de 40 horas por semana el 62%, además de estos el 93.4% tenían una jornada normal de mas de 40 horas. El sector gobierno ha dejado de ser fuente importante de empleo, del total ocupado el gobierno federal proporciona solamente el 2.67% de los empleos y las empresas paraestatales el 2.09%.

Cuadro No. 4 : Indicadores de empleo

Indicador	1990	1993	1994	1995	1996p
Tasa de desempleo abierto urbano	2.8	3.4	3.7	6.3	5.9
Trabajadores en el IMSS permanentes (miles)	8221	8790	8803	8501	8649
Ocupación en manufactura	969 038	1 440 217	1 394 321	1 271 087	1 291 468

Fuente : Anexo estadístico del segundo Informe presidencial, 1996.

Los trabajadores salarialmente no se han visto beneficiados por la apertura económica, en los últimos años todos los indicadores salariales han decaído, incluyendo el sector líder de la exportación, la maquila del norte (Carrillo, 1993). De la población ocupada el 65.6% no tiene prestaciones económicas y los datos de ingresos de los trabajadores, incluyendo a los que laboran por cuenta propia, muestran que estos tienen en promedio ingresos mas bajos que los asalariados.

Cuadro No. 5 : Indicadores salariales

Indicador	1990	1993	1994	1995	1996p
Salario mínimo real (1990=100)	100	85.4	84.5	71.9	68.3
Salario contractual promedio real (1990=100)	100	98.0	96.5	80.2	72.3
Remuneraciones medias en manufacturas	100	106.2	110.8	96.6	85.9
Remuneraciones promedio maquila	100	99.5	99.5	96.8	89.9

Fuente : Anexo estadístico al segundo informe presidencial, 1996

p= preliminar

Cuadro No. 6 : Niveles de ingreso de la población ocupada (1995)

(porcentaje de la población ocupada)

	Menos de 1 salario mínimo	Menos de 3 salarios mínimos
Total	19.1	64.5
Empleadores y trabajadores por su cuenta	33.4	68.6
Asalariados y trabajadores a destajo	6.3	77.0

Fuente : INEGI, Encuesta Nacional de Empleo, 1995

En síntesis, en cuanto a salario y empleo el balance de 10 años de apertura no puede ser mas negativo. Además, en cuanto al salario la apertura no ha significado una correlación positiva entre crecimiento de los salarios reales y de la productividad. Es decir, la causa de la evolución negativa del salario real no puede adjudicarse a las bajas productividades de las empresas en México. En cuanto al empleo, la tasa de desempleo abierto siempre ha sido baja y esta se ha mantenido así sobre todo por el gran crecimiento de los empleos precarios en micronegocios, sin local fijo o informales que no están en general enganchados con las empresas modernas ni siquiera por la vía de la subcontratación (de LA Garza, 1992).

II. La Estructura sindical

Hay varias formas de afrontar el problema de la estructura sindical mexicana. La primera sería de acuerdo con el tipo de registro sindical : la legislación mexicana acerca de los sindicatos parte del artículo 123 de la Constitución que tiene dos apartados (A y B), el apartado B rige las relaciones laborales y sindicales de los trabajadores al servicio del Estado (administración pública), el apartado A del resto de los trabajadores. El apartado B impone restricciones a la libertad sindical al obligar a la existencia de un sindicato por dependencia gubernamental y de una sola Federación, la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (la FSTSE que afilia a unos 2 millones de

trabajadores). Además, para estos trabajadores hay leyes especiales, tales como : la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, Ley Orgánica de la Administración Pública, Ley de Premios Estímulos y Recompensas Civiles. Para estos trabajadores la ley no les reconoce el derecho a la contratación colectiva y sus relaciones laborales por dependencia del gobierno se rigen por las llamadas Condiciones Generales de Trabajo que no son pactadas entre Estado y sindicato, sino emitidas por la autoridad correspondiente, el sindicato sólo tiene el derecho de ser escuchado. Además la ley impone restricciones a la libertad de huelga, al establecer que sólo procederá cuando haya violaciones sistemáticas y generalizadas a las Condiciones Generales de Trabajo, esta sujeta al arbitraje del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y debe ser aceptada por 2/3 de los trabajadores. Con estas restricciones en la historia no ha habido una sola huelga legal en este sector (Dombois y Pries, 1993).

Para los que no son trabajadores del Estado, la Ley Federal del Trabajo considera 5 tipos de sindicatos. Gremiales, formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad; de empresa, por trabajadores de una empresa independientemente de su oficio; industriales, en dos o mas empresas de una misma rama industrial; nacionales de industria ,de una o varias empresas pero instaladas en mas de dos entidades federativas; de oficios varios, por trabajadores de diversas profesiones.

Desde el punto de vista de grandes corrientes sindicales la clasificación tradicional es de sindicatos del Congreso del Trabajo u oficiales, Independientes y Blancos (otros les llaman autónomos). Los primeros corresponden a la corriente histórica que parte originalmente de la Confederación Regional de la República Mexicana (CROM), constituida en 1918, aliada de los caudillos triunfantes de la Revolución Mexicana; después de su crisis fue substituida como gran aliada del Estado mexicano por la Confederación de Trabajadores de México (CTM) en 1936 y después de escisiones, crisis, represiones diversas se constituyó en 1966 el Congreso del Trabajo con los sindicatos que de una manera u otra se identificaban con el Estado mexicano, incluyendo a la CTM. El Congreso del Trabajo no es una confederación sino un organismo cúpula que agrupa a las principales Confederaciones y Sindicatos Nacionales de Industria en México. Se trata de la corriente mayoritaria del sindicalismo en la historia postrevolucionaria de México, ha sido conceptualizado por la mayoría de los académicos del país y en el extranjero de corporativista de Estado. El Congreso del Trabajo

(CT) esta conformado por la Asamblea Nacional (delegados que representan las diversas organizaciones del Congreso del Trabajo), el Consejo Nacional que se reúne cada mes y está formado por los secretarios generales de las organizaciones del CT ; la Comisión Ejecutiva (formada por el presidente del CT y los presidentes de las comisiones permanentes). El Congreso del Trabajo siempre ha estado hegemonizado por la Confederación mas importante, la CT M, y explícitamente establece en sus estatutos la identificación con el Estado de la Revolución Mexicana. De 1966, año de su fundación, a la fecha sólo ha realizado una adecuación a sus documentos básicos en 1978. En ese año el Estado de la Revolución Mexicana llegaba a su clímax en un período de auge de la exportación petrolera y del endeudamiento externo ; el Congreso del Trabajo en su exposición de motivos, declaración de principios y programa de acción se identificó (y formalmente estos documentos no se han modificado) con una fuerte intervención del Estado en la economía, con la lucha de clases y reafirmó la militancia de sus organizaciones en el Partido Revolucionario Institucional (PRI). Como veremos mas adelante, aunque los documentos básicos del CT no han cambiado, profundas transformaciones se produjeron en las concepciones de este agrupamiento desde la década pasada a raíz de la modificación del modelo económico y del propio Estado.

Cuadro No. 7 :

Organizaciones Pertenecientes al Congreso del Trabajo

Confederaciones

1. CTM : Confederación de Trabajadores de México
2. CROM : Confederación Regional Obrera Mexicana
3. COR : Confederación Obrera Mexicana
4. CGT : Confederación General de Trabajadores
5. CRT : Confederación Revolucionaria de Trabajadores
6. CNMT : Confederación Nacional Martín Torres
7. COCEM : Confederación de Obreros y Campesinos del Estado de México
8. CTC : Confederación de Trabajadores y Campesinos
9. CONACOPSE : Confederación Nacional de Comerciantes y Prestadores de Servicios
10. COM : Confederación Obrera Mexicana

Federaciones

11. FSTSE : Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado
12. FTDF : Federación de Trabajadores del Distrito Federal
13. FAO : Federación de Agrupaciones Obreras
14. FNUTEP : Federación Nacional de Uniones Teatrales y Espectáculos Públicos
15. FS : Federación Sindical
16. FROT : Federación Revolucionaria de Obreros Textiles
17. FNC : Federación Nacional de Cañeros
18. FSTSGEMY : Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio de los Gobiernos de los Estados, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Carácter Estatal de la República Mexicana
19. FSTSGEM : Federación de Sindicatos del Trabajadores al Servicio de los Gobiernos de los Estados, Municipios e Instituciones Descentralizadas de los Gobiernos Estatales y Municipales de la República Mexicana
20. FENASIB : Federación Nacional de Sindicatos Bancarios
21. FS : Federación Sindical
22. FSUTOPEDF : Federación de Sindicatos Unicos de Trabajadores, Obreros, Profesionales y Empleados del D.F.

Sindicatos Nacionales, de empresa y Gremiales

23. STFRM : Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana
24. SNTMMSRM : Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana
25. SME : Sindicato Mexicano de Electricistas
26. STPRM : Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana
27. STRM : Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana
28. SNTE : Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación
29. SNTSS : Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social
30. ASPA : Asociación Sindical de Pilotos Aviadores
31. SNTINFONAVIT : Sindicato Nacional de Trabajadores del INFONAVIT
32. ANDA : Asociación Nacional de Actores
33. STPCRM : Sindicato de Trabajadores de la Producción Cinematográfica de la República Mexicana
34. STTMELPCSCRRM : Sindicato de Trabajadores, Técnicos y Manuales de Estudios y Laboratorios de la Producción Cinematográfica, Similares y Conexos de la república Mexicana

- 35. ASSA : Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación
- 36. ATM : Alianza de Tranviarios de México
- 37. SITRLC : Sindicato Industrial del Ramo de la Lana y Conexos
- 38. STNE : Sindicato de Trabajadores de Novedades Editores
- 39. SNRPTASC : Sindicato Nacional de Redactores de Prensa y Trabajadores de Actividades Similares y Conexas
- 40. SUTIN : Sindicato Unico de Trabajadores de la Industria Nuclear
- 41. SINEFONACOT : Sindicato Nacional de Trabajadores de FONACOT
- 42. ULRM : Unión Linotipográfica de la República Mexicana

No existen datos confiables de afiliación al Congreso del Trabajo, los optimistas le dan 8 millones de trabajadores, los pesimistas cinco. El único estudio confiable se realizó en 1978 y arrojó como resultado una afiliación de 5.5 millones. La tasa de sindicalización fue en ese año de 28% y su distribución en ramas clave de la economía puede verse del siguiente cuadro :

Cuadro No. 8 : Tasa de Sindicalización por rama (Porcentaje de sindicalizados con respecto al los asalariados en la rama, mayores de 14 años). 1978

Rama	Tasa de Sindicalización
Alimentos, bebidas y tabaco	15.6
Textiles, prendas de vestir y cuero	26.6

Lana y productos de lana	3.7
Papel, productos de papel, editoriales e imprentas	5.5
Química, petroquímica, derivados de carbón, hule y plásticos	6.9
Minerales no metálicos	4.1
Metales básicos	32.3
Productos de metal, maquinaria y equipo	1.6
Electricidad	93.3
Minas	70.5
Petróleo	71.5
Gobierno	63.7
Total Nacional	28.0

Fuente : Elaboración propia a partir de C. Zazueta y R. De la Peña (1984) La Estructura del Congreso del Trabajo. México : FCE

Datos posteriores muestran la importancia del Congreso del Trabajo, de los sindicatos Independientes y Blancos hacia finales de los ochenta :

Cuadro No. 9 :Porcentaje de sindicatos pertenecientes a las tres grandes corrientes sindicales

Corriente sindical	Porcentaje de sindicatos afiliados
Congreso del Trabajo	78.9
Independientes	12.4

Blancos	8.7
---------	-----

Fuente : Hugo Esteve (1990) Las Corrientes Sindicales en México. México : Instituto de Proposiciones Estratégicas

Los datos mas recientes de presencia sindical en las empresas corresponden a 1992 para la Industria Manufacturera con un porcentaje de establecimientos con sindicatos del 15.2% a nivel nacional y grandes variaciones entre ramas, como se ve del siguiente cuadro :

Cuadro No. 10: Presencia de sindicatos en establecimientos manufactureros, 1992

Rama	Por ciento de establecimientos con sindicato
Nacional	15.2
Alimentos, bebidas y tabaco	9.0
Textiles, prendas de vestir y calzado	21.2
Industria de la madera y productos de madera	8.1
Papel, productos de papel, imprenta y editoriales	11.3
Química, derivados del carbón, hule y plástico	59.7
Minerales no metálicos	13.5
Industrial metálicas básicas	54.1
Productos metálicos, maquinaria y equipo	18.8
Otras industrias manufactureras	35.0

Fuente : Elaboración propia a partir de la ENESTYC, STyPS, 1994

Los sindicatos independientes en México corresponden a una corriente originada incipientemente en los sesenta, que creció en los setenta, pero desde los ochenta ha

decaído. Se trata en general de sindicatos de izquierda, que no pertenecen al Congreso del Trabajo, aunque se acostumbra incluir entre ellos a corrientes minoritarias dentro de los agremiados al Congreso del Trabajo. Su período de auge fue la década del setenta, en esos años sus vertientes principales fueron la Tendencia Democrática de Electricistas (Nacionalista Revolucionaria), la Unidad Obrera Independiente (Izquierdista radical) y Línea Proletaria (Maoísta). Sin embargo, estas corrientes decayeron desde fines de los setenta, desgastadas por los enfrentamientos con los sindicatos oficiales y el Estado. En los ochenta la vertientes independientes principales pasaron a las tendencias de izquierda dentro del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), la llamada CNTE, a los universitarios, e inicialmente al Sindicato Unico de Trabajadores de la Industria Nuclear (SUTIN). A pesar de esfuerzos diversos de los independientes por unificarse, las diferencias ideológicas han pesado mas y el sindicalismo independiente siempre ha estado dividido. Hacia fines de los ochenta esta corriente estaba en franca crisis frente a la reestructuración productiva y los cambios en los modelos económico y en el Estado. Actualmente han hecho un nuevo esfuerzo de unificación (1995) en la Coordinadora Intersindical Primero de Mayo en donde las corrientes principales son Marxista Leninista (Secciones IX y X del SNTE), Ruta 100 (maoístas) y sindicatos universitarios como el SITUAM (izquierdista sin identificación precisa).

Los llamados Sindicatos Blancos en México se caracterizan por su adhesión a la política de las gerencias, sin afiliación partidaria a diferencia de los del Congreso del Trabajo o una parte de los independientes. Estos sindicatos en sus orígenes fueron inducidos por las gerencias de grupos empresariales de Monterrey en la década de los treinta, para contrarrestar el radicalismo en ascenso de la CTM. A pesar de las modificaciones que ha habido en los ochenta en el Estado y la economía siguen sin expandirse, reducida su influencia a la ciudad de Monterrey donde son mayoritarios, a zonas de Jalisco, Chihuahua y Puebla. Estos sindicatos tampoco están unificados en una Central, hay varias Federaciones, las mas importantes son : la Federación Nacional de Sindicatos Independientes, la Federación Nacional de Asociaciones Sindicales Autónomas, la Unión de Trabajadores Cuahutemoc y Famosa, la Federación de Trabajadores de Sindicatos

Autónomos, y la Federación Nacional de Sindicatos Progresistas José María Morelos y Pavón.

En cuanto a la afiliación de las corrientes sindicales reseñadas anteriormente en organizaciones internacionales obreras, habría que señalar que el sindicalismo mexicano en casi toda su historia ha tenido una política de tipo nacional localista sin permitir importante injerencia de las internacionales. En cuanto a la relación con la CIOSL y su organismo americano, la ORIT, es la CTM la que detenta el monopolio de la representación. La CTM durante la guerra fría se alineó con la ORIT en su política anticomunista, sin embargo la presencia de la ORIT en México habría que considerarla como muy limitada históricamente. A raíz de la discusión sobre el Tratado de Libre Comercio (NAFTA) la ORIT y la CTM se distanciaron, desde el momento en que la primera se opuso y la segunda lo apoyó sin restricciones. Las fricciones llegaron al punto de dejar la ORIT su sede en México y trasladarse a Venezuela. En cuanto a la Federación Sindical Mundial y su organismo regional la CPUSTAL, aun desde el punto de vista formal su presencia en México siempre ha sido muy limitada, reducida a la afiliación del SUTIN, la Universidad Obrera de México y una organización campesina la UGOCM-Roja. Actualmente esta organización ha dejado de tener cualquier influencia en el país. Por su parte la CMT y su filial latinoamericana la CLAT ha intentado tener presencia en varios momentos con pobres resultados. Al inicio, a través del Frente Auténtico del Trabajo (FAT), actualmente por medio del Centro Nacional de Promoción Social (CNPROS), sin lograr a la fecha que ningún sindicato se afilie a la CLAT

III. El Sistema de Relaciones Industriales y su cambio

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 y social 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 (Burowoy, 1985). En sociedades como la mexicana la norma jurídico laboral y social 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 mas importante de ese conglomerado de relaciones, además estas últimas se han modificado mas en los últimos 15 años que la norma jurídica (Bensunsan y García, 1990a).

Desde el punto de vista jurídico el artículo 123 de la Constitución establece el marco general de las relaciones laborales. Su ley reglamentaria, La Ley Federal del Trabajo, es el código fundamental laboral. Se trata de ordenamientos que rigen a nivel nacional las relaciones individuales y colectivas de trabajo, las sindicales y las de la justicia del trabajo. En cuanto a las relaciones colectivas estas sólo se pueden establecer cuando exista un sindicato, es decir los trabajadores sin sindicato no firman contratos colectivos. Los sindicatos se constituyen con mas de 20 trabajadores mayores de 14 años y pueden ser de los tipos reseñados en el inciso II. La ley considera que los trabajadores encargados de labores de generales supervisión, vigilancia y fiscalización no pueden pertenecer a los sindicatos de obreros, y aunque explícitamente no niega su sindicalización hasta ahora nunca ha habido sindicatos de trabajadores de confianza ;y como su definición es ambigua en cuanto a los límites con los obreros, hay una gran heterogeneidad en cuanto a cuales trabajadores pertenecen o no al sindicato en función negociaciones y relaciones de fuerzas.

Los contratos colectivos de trabajo se revisan cada año en cuanto al salario y cada dos años en lo referente a las condiciones de trabajo. La revisión de un contrato puede o no ir precedido del emplazamiento a huelga. Para que una huelga proceda tiene que avisarse formalmente al patrón por medio de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Las huelgas solo se consideran “existentes” cuando se trate de equilibrar los factores de la producción, por violaciones al contrato, por aumentos salariales, por apoyo a otras huelgas y por firma de nuevo contrato.

La justicia del trabajo contempla organismos tripartitos llamados Juntas de Conciliación y Arbitraje, que pueden ser a nivel federal o por Estado de la república ; las primeras son válidas para empresas que tengan establecimientos en mas de un Estado.

Pero los aspectos formales de las relaciones laborales y sindicales en México históricamente se han subordinado a las relaciones políticas entre sindicatos, Estado y

empresarios. En esta medida, el esqueleto del sistema de relaciones industriales no es la legislación sino elementos como los siguientes :

a). La mayoría de los sindicatos se consideran 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 impone 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 liberal 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 subordinan a las políticas estatales, pero los sindicatos no contribuyen a esta operación como organismos externos al Estado sino 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, el del Modelo de Substitución de Importaciones (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 es 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. Así, los principios del Congreso del Trabajo establecen el soporte de los sindicatos al Partido Revolucionario Institucional y la mayoría de estos sindicatos tienen en sus estatutos el ser organizaciones del PRI. Esta relación organizativa formal y real entre sindicatos y PRI se originó en los años treinta cuando el antecesor del PRI, el PRM, fue concebido no como partido de ciudadanos sino de organizaciones que en bloque se afiliaban a ese partido. Se supone obligación de los agremiados de estos sindicatos el votar y apoyar al PRI.

d). Esa decir, hay un 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 económica de estos planes ; 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 histórico de los sindicatos en organismo de Estado ha implicado también el apoyo del Estado al mantenimiento de este sistema y sus liderazgos. Para ello se utiliza la legislación laboral y prácticas extralegales. Por un lado, la ley establece la necesidad del registro sindical para reconocer un sindicato por parte de la Secretaría del Trabajo o bien al substituir una dirección sindical. Formalmente pareciera un mero trámite, sin embargo al impregnarse de preferencias políticas se ha convertido en un obstáculo para la alternancia de direcciones o el registro de sindicatos no aliados con el gobierno. Otro tanto sucede con el derecho de contratación colectiva y de huelga, como los causales para que la huelga proceda son ambiguos y sujetos a la calificación de la Junta de Conciliación, a pesar de no existir en México el arbitraje obligatorio, esta Junta puede declarar una huelga inexistente o no dar trámite a un emplazamiento por motivos administrativos. El tercer aspecto formal y real para el control sindical de los trabajadores es, por un lado, la estipulación de que a pesar de que pueden existir dos o más sindicatos en una empresa, solo el mayoritario firma el Contrato Colectivo, que se ha traducido en la práctica que no haya más de un sindicato por empresa ; por otro lado, el que en los contratos colectivos aparezca comúnmente la cláusula de exclusión, sea para incorporación al trabajo (el sindicato propone a los trabajadores y los afilia automáticamente al ser empleados) o por separación (el trabajador que es expulsado del sindicato automáticamente tiene que dejar el trabajo). Además, en las Juntas de Conciliación la representación obrera está monopolizada por la CTM o sindicatos oficialistas. En otras palabras, el Estado ha garantizado durante muchos años a los sindicatos oficiales el monopolio de la representación de los trabajadores, y ha jugado un papel muy importante para erradicar liderazgos alternativos. A este conglomerado de relaciones y apoyos mutuos entre sindicatos y Estado, con sus implicaciones sobre las relaciones laborales se le ha llamado Corporativismo. Además, el corporativismo mexicano se ha caracterizado por su escasa democracia en los sindicatos, en la medida en que su

función de representación de intereses ha quedado subordinado a sus funciones político estatales. Por otro lado, es probable, que este corporativismo ha establecido entre liderazgo y base trabajadora relaciones de intercambio, sistemas de premios y castigos que con sus 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 solo dentro del Estado), delegación de las decisiones en los líderes, patrimonialismo (los líderes pueden ser vistos como los patrones del 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, 1995). Esta forma de corporativismo formó parte del Modelo de Substitución de Importaciones, desde el momento en que garantizó paz social, tranquilidad laboral y votantes para el PRI y sus demandas fueron vistas también como una palanca de la demanda agregada que incentivaría la inversión y la producción. Sin embargo, cuando el Modelo de Substitución de Importaciones entró en crisis a principios de los ochenta y con la consolidación del modelo liberal en los noventa ha significado tensiones importantes para el sindicalismo corporativo en sus prácticas, sistemas de intercambio e ideología. Esta forma sindical sigue como veremos predominando en México en relaciones de apoyo mutuo con el nuevo Estado, pero esta inmerso en muchas contradicciones que presionan hacia su transformación desde la década pasada.

A. Los cambios en el sistema de relaciones industriales y las presiones sobre el corporativismo sindical

El proceso de cambio en el Sistema de Relaciones Industriales en México puede ser dividido en tres 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 ; y, tercero, el de la crisis económica y política a partir de 1994.

a). 1982-1992 : la flexibilización unilateral

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 mercado internacional. Así, las nuevas plantas automotrices del norte nacieron flexibles (Arteaga, 1988) e iniciaron una nueva época en las relaciones laborales. 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 16 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 OIT, 1995).

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 tendió a indentificarse flexibilidad con desregulación y los sindicatos fueron vistos como rigideces a minimizar (Bensunsan y García, 1990a)(Bensunsan y García, 1990b). 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, 1993a). 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. Vistos por grandes sectores la flexibilidad reflejada en los contratos colectivos puede ser analizada de la siguiente manera:

- 1). La Maquila del Norte : es el sector mas dinámico del nuevo modelo económico, emplea mas de 800 000 trabajadores, principalmente mujeres y sus procesos productivos son sobre todo del tipo cadenas de ensamble. Las nuevas formas de organización del trabajo se han extendido en este sector mas que en otros. Cincuenta por ciento de sus establecimientos

utilizan en Justo a Tiempo ; 60% del personal se organiza en equipos de trabajo ; la flexibilidad funcional se presenta en 40% del personal y hay rotación interna en el 30% (Carrillo y Hualde, 1990). Hay dos situaciones con respecto de la bilateralidad en los contratos colectivos, en unas zonas todas las prerrogativas son para la gerencia, en la Maquila del Golfo de México hay negociación con el sindicato en cuanto a estabilidad en el trabajo (de la O y Quintero, 1992). Con excepciones, las relaciones laborales en la Maquila del Norte se acercan mas al concepto de desregulación en favor de la gerencia (Carrillo y Ramirez, 1990)(Covarrubias y Lara, 1993)

2). Empresas paraestatales y grandes corporaciones privadas nacionales y transnacionales. Las empresas paraestatales y aquellas que han sido privatizadas en los últimos 10 años son las que han sufrido los cambios mas importantes en sus contratos colectivos hacia la flexibilidad unilateral (Gutierrez Garza, 1988)(Hernández Laos y Aboites, 1990)(Rieda, 1993)(Bouzas, 1996).

Temas comunes de flexibilidad contractual en estas plantas son :libertad a la gerencia para emplear trabajadores eventuales o usar subcontratistas ; libertad para contratar trabajadores de confianza; movilidad interna de los trabajadores, reducción del escalafón y ampliación de las funciones de los puestos; promoción no por antigüedad sino por desempeño o capacitación (Arteaga, 1992)(Carrillo, 1995)(Contreras y Ramírez, 1992).

3). Los Contratos Ley : en México en un número limitado de ramas (textiles, hule, azúcar, radio y televisión) existen contratos que valen para toda la rama, independientemente de que haya varias empresas y sindicatos en ella. Este tipo de contratos son de los mas rígidos del país y a pesar de las presiones empresariales no han cambiado substancialmente, y han sido frecuentes las huelgas prolongadas en los últimos años. La no modificación de estos contratos ha sido probablemente por la resistencia de las direcciones corporativas fuertes, por tanto la estrategia del Management ha ido por la modificación de los contratos particulares que hay en cada empresa, ignorando las estipulaciones de los contratos ley que valen para toda la rama (Román, 1992).

4). Los contratos del sindicalismo Blanco. En las empresas en que participan estos sindicatos los contratos suelen ser flexibles, la subcontratación es permitida, así como el empleo de eventuales, la rotación interna y el recorte de personal de base por modernización de la empresa. Las jornadas e trabajo son largas (a menudo 48 horas por

semana), la jornada de trabajo puede ser adaptada a las necesidades cotidianas de la producción y los sindicatos se comprometen a apoyar los planes de las empresas. Como la flexibilidad en los sentidos mencionados se practica desde antes de la reestructuración productiva actual los contratos del sindicalismo Blanco no son de los que mas han cambiado (Pozas, 1992).

5) Los contratos en la pequeña y mediana empresa, en este sector los contratos acostumbraban desde antes de la reestructuración productiva ser muy flexibles, en esa medida tampoco han cambiado mucho, aunque habría que puntualizar que la mayoría de los trabajadores no tienen contratos colectivos.

6). Los contratos colectivos en las universidades : existen 65 contratos colectivos en universidades y los sindicatos se agrupan en cinco Confederaciones. Habría que distinguir los contratos del personal administrativo de los de los académicos. En el segundo caso los cambios serían : exclusión de los sindicatos de los procesos de admisión de personal académico ; establecimiento de programas de incentivos por productividad académica que se reflejan de manera importante en el salario y que no son pactados por los sindicatos. En cambio los contratos del personal administrativo no han cambiado y siguen siendo muy rígidos.

7). Las relaciones laborales en los trabajadores del gobierno. Los empleados públicos están regidos en sus relaciones laborales por una legislación especial que les impide firmara contratos colectivos de trabajo. Sus relaciones en cada dependencia se regulan por las llamadas Condiciones Generales de Trabajo. Estas han cambiado hacia la flexibilidad no así la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que no se ha modificado.

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.

b). 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 los sumo asumieron una actitud protectora de los trabajadores en los procesos de trabajo, estableciendo sistemas de clientelas, defendiendo la no movilidad interna, en contra del despido, 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 muchos hablaron 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 mas poderosas direcciones corporativas, la del sindicato de petroleros y la del 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 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 mas 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. Este cambio en la doctrina sindical acuñado por el Estado coincidió con la emergencia de una nueva federación, la Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios (FESEBES), dirigida por el sindicato de telefonistas. Posteriormente y desde el Estado se complementó la idea de Nuevo Sindicalismo con una peculiar forma de democracia industrial, entendida como procesos de negociación entre sindicatos y gerencias en cuanto a la modernización de las empresas. La preferencia estatal por la FESEBES se tradujo en muchos enfrentamientos

verbales de esta con la CTM que se sintió desplazada del favor gubernamental. Después de muchos conflictos el gobierno logró que los sindicatos y 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. Cuando parecía que la FESEBES era la alternativa modernizadora a la CTM desde la perspectiva gubernamental, dos acontecimientos políticos vinieron a alterar esta relación de fuerzas : primero la inminencia de las elecciones presidenciales en México, que requería por parte del gobierno del apoyo de la CTM, sin duda con una membresía muy superior a la de la FESEBES; segundo la negociación del TLC con los Estados Unidos y Canadá. La oposición norteamericana a la firma del Tratado argüía que en México los sindicatos corporativos no protegían a los trabajadores y que habría una emigración masiva de empleos en búsqueda de bajos salarios. Frente a estas críticas la CTM inició por primera vez una política de firma de acuerdos por productividad con las empresas (Garza y Melgoza,). En esa condiciones, la CTM giró instrucciones a sus sindicatos para que incluyeran cláusulas específicas o convenios de productividad en sus futuras negociaciones contractuales. Para tal efecto organizó el “Primer Seminario sobre sindicalismo y productividad”, realizado los días 5 y 6 de octubre. En ese evento se discutieron, entre otros temas, la aplicación concreta de los lineamientos del ANEPC, las estrategias para pactar convenios de productividad específicos, los compromisos correspondientes a cada uno de los sectores y diferentes mecanismos para evaluar y medir la productividad. Los trabajos del seminario concluyeron con el diseño de un convenio tipo que fue ampliamente difundido por la CTM y las autoridades de la Secretaría del Trabajo. Entre sus contenidos destacan:

- la promoción de los bonos grupales sobre los individuales;
- la formación de comisiones mixtas abocadas a la identificación de los obstáculos para incrementar la productividad;
- la elaboración conjunta de programas de productividad y de calidad;
- la definición bilateral de los criterios de evaluación;
- la formación de grupos mixtos de medición, y;
- la participación de las comisiones mixtas en la determinación de los estímulos por productividad.

Para la formación de las comisiones mixtas se propuso el criterio de la representación paritaria. Para la integración de la parte sindical se soslayó, empero, la representación directa en favor de las dirigencias que ya forman parte de la estructura sindical. Por lo que toca a la forma de pago de los estímulos, se sugirió su especificación conforme periodos y porcentajes respecto del salario, todo ello dependiendo del cumplimiento de las metas preestablecidas y de la puntualidad y asistencia. Asimismo, se planteó la pertenencia al sindicato como condición para recibir los estímulos económicos. Por último, el convenio tipo impulsado por la CTM sugiere la definición de un tope al monto total que la empresa destinará para los estímulos o bonos como porcentaje de las ganancias atribuibles al incremento de la productividad y la calidad.

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.

c). Diciembre de 1994-1997 : el nuevo impasse

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 cayó 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 impasse hay solo dos novedades en el panorama de las grandes negociaciones y reajustes del SRI en México: a mediados de 1995 en plena crisis económica se inició una peculiar negociación entre la CTM y la COPARMEX por una nueva cultura laboral, esta negociación terminó en agosto de 1996. La negociación implicó el trabajo en 8 mesas : código de ética, remuneraciones, capacitación, productividad-calidad-competitividad, la empresa en la sociedad, derechos y obligaciones, conflictos y justicia laboral. En el documento firmado finalmente se parte del hecho de la globalización e integración económicas que imponen la necesidad de aumentar la competitividad de las empresas, además se reconoce que ya ha habido cambios flexibilizadores en los contratos colectivos. El documento plantea principios éticos que deben 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 tratar de una adaptación cristiana del toyotismo y se plantea que el cambio cultural central debe ser pasar de la confrontación a la colaboración. Este documento hasta inicios de 1997 ha tenido poca relevancia frente a las urgencias gubernamentales de equilibrar la economía. DE cualquier forma, esta acuerdo rompe con la concepción que, aunque de manera retórica, nutrió el discurso de los sindicatos corporativos en México durante este siglo, que veían sus intereses

coincidentes con los del Estado pero no necesariamente con los de las empresas. Es decir, el corporativismo sindical a lo sumo ha tratado de continuar con su aparente reconstrucción a través de enterrar su antiguo discurso que hablaba de justicia social y de intereses contrapuestos entre capital y trabajo. Por su parte el débil sindicalismo independiente de izquierda se ha reagrupado en la Coordinadora Intersindical Primero de Mayo que se ha concretado a hacer denuncias públicas de las malas condiciones de trabajo y de vida de la clase obrera. Una parte de los sindicatos oficiales, ahora reunidos con independientes moderados, ha realizados tres grandes foros de discusión acerca de alternativas al modelo económico y de nuevas relaciones con el Estado. En enero de 1997, estos sindicatos liderados por los de telefonistas, electricistas, de la educación y de la seguridad social han planteado crear una nueva Confederación. Se trata de los sindicatos que han sorteado mejor la reestructuración productiva y la flexibilidad, son aquellos que, entre los corporativos, tienen una vida sindical mas activa y democrática.

B. Los Convenios de Productividad.

En 1992, después de muchos forcejeos, las cúpulas sindicales, empresariales y estatales firmaron el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad. En este pacto se detalla la propuesta gubernamental de un pacto productivo y político que hace suyos los conceptos mas actuales de la Calidad Total y establece un marco de bilateralidad entre empresas y sindicatos y enuncia todo un modelo de industrialización. Analizaremos a continuación cual es la suerte que han corrido los convenios de productividad desprendidos de este acuerdo.

El análisis de las empresas que ha establecido acuerdos de productividad permite diferenciarlos dependiendo de cual es la estrategia empresarial de reestructuración, por cambio tecnológico, organizacional o en las relaciones laborales. Cuando la política de personal no se concibe como factor central para elevar la productividad, es probable que las gerencias muestren poco interés hacia los pactos bilaterales. Incluso cuando se considera relevante la política de personal, las gerencias pueden optar por pactos de escasa bilateralidad debido a la generalizada concepción empresarial de que el sindicato no puede ser un interlocutor efectivo y que difícilmente puede aportar algo más que el control sobre los trabajadores. En este caso, las culturas empresariales permeadas de autoritarismo,

aunadas a la desconfianza hacia sindicatos patrimonialistas y dirigentes sindicales interesados ante todo en la gran política, pueden promover que la parte gerencial defina una estrategia de pactos de productividad con escasa bilateralidad.

Tampoco podemos asegurar que todas las organizaciones sindicales y todos los trabajadores están interesados o preparados para la máxima bilateralidad. En muchos casos predominará el interés por los aspectos salariales o los estímulos económicos derivados de los pactos de productividad, por encima de la posibilidad de constituirse como interlocutores efectivos. Así, los rasgos de las culturas laborales obreras instrumentalistas, en conjunción con los intereses político electorales de las dirigencias impregnadas de la lógica corporativa, pueden desembocar en pactos de productividad que asignen al sindicato un papel poco activo.

Podríamos clasificar los pactos de productividad en dos tipos: activos y pasivos. En los primeros el sindicato se constituye interlocutor activo en los planes de productividad, y despliega una amplia participación en su diseño, implementación y evaluación. En función del programa de productividad, el sindicato puede intervenir en la toma de decisiones que involucran aspectos tecnológicos, organizacionales, de capacitación, de condiciones y medio ambiente de trabajo, de medición de la productividad, y en la determinación de los criterios para distribuir los beneficios económicos de una actividad laboral más redituable.

Los pactos de productividad pasivos limitan la acción sindical a la mera aceptación de los proyectos empresariales a cambio de la preservación de ciertas condiciones de trabajo y, en especial, de la definición de incentivos por productividad. En este caso, el sindicato no participa en el diseño de los planes correspondientes ni en la determinación de los indicadores de productividad. Se trata pues de un pacto instrumental que no modifica las relaciones de poder entre empresa y sindicato. En pocas palabras, sanciona el “dejar hacer” empresarial a cambio de algunos ingresos suplementarios.

a. Los pactos activos

A la fecha son pocos los pactos activos, y no tenemos bases para sostener que proliferarán en el futuro inmediato. Entre los pactos de este tipo se encuentran los de Teléfonos de México (Telmex), la compañía de Luz y Fuerza del Centro (CLFC).

El caso de Telmex es con mucho el más desarrollado. La inclusión de la cláusula 194 en el contrato colectivo de 1990 permitió que el sindicato participara en los programas de productividad. Posteriormente, empresa y sindicato firmaron el “Convenio sobre productividad, calidad y capacitación para la modernización integral de Telmex” (29 de noviembre de 1990), mediante el cual se estableció:

- el derecho de los trabajadores para participar propositiva y creativamente en la modernización de la empresa, así como el derecho a recompensas por esfuerzos adicionales;
- el compromiso para que empresa y sindicato diseñen un programa para la elevación y el mejoramiento de la productividad y la calidad;
- la definición bilateral de los procesos de modernización administrativa y operativa;
- la promoción de una nueva cultura laboral basada en la concertación y los beneficios mutuos;
- la ratificación del modelo de calidad;
- la implantación de programas de capacitación con el objetivo de estimular la capacitación creativa;
- la promoción del trabajo en equipo y el mejoramiento de las condiciones de vida en el trabajo;
- la constitución de una comisión mixta encargada de definir los criterios e indicadores para medir la productividad;
- el compromiso de la empresa para capacitar a los directivos en calidad total.

El sentido general de los acuerdos sobre productividad de los telefonistas, la especificación paulatina de los mismos y el grado de avance en su implementación permiten afirmar que este es el caso más desarrollado en el contexto mexicano. Por ello, no

pocas veces sirve de modelo a otros sindicatos al momento de establecer sus propios convenios de productividad.

El caso de la CLFC, aunque es un poco diferente, representa también una posición activa del sindicato con respecto a la Industria Eléctrica que estipuló el compromiso estatal para crear una nueva empresa a partir de la CLFC, se formaron las comisiones mixtas de productividad y de estructura administrativa y bases financieras. Los trabajos de la primera comisión concluyeron con una definición amplia de la productividad en un sentido semejante al que aparece en el contrato de Telmex y que posteriormente aparecería en el ANEPC. Dicho concepto abarcó las condiciones de trabajo, el elemento salarial y la capacitación de la fuerza de trabajo. Más aun, el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) logró también que se incluyera en la identificación de productividad algunos elementos relacionados con la gestión gerencial que desbordan el ámbito de los procesos de trabajo, tales como el estilo de dirección, la calidad y disponibilidad de recursos materiales, la comunicación horizontal y vertical, la asignación de recursos financieros, la innovación tecnológica, los programas de desarrollo cultural y social para los trabajadores y la comercialización de los productos. Además, como parte de su estrategia, el SME optó por la aplicación de indicadores globales de productividad para no fomentar la fragmentación de los intereses de los agremiados.

b. Los convenios defensivos

En abril de 1992 el Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM) firmó su primer convenio de productividad de la Comisión Federal de Electricistas (CFE). Este convenio establece que la iniciativa de los planes de productividad, su medición y evaluación son facultades exclusivas de la empresa. Adicionalmente reglamenta los horarios para impartir el adiestramiento y la capacitación, y añade que habrá un estímulo para los trabajadores que asistan a los cursos, pero deja en manos de la empresa la decisión sobre los contenidos de la capacitación. La concepción de productividad que sustentó el diseño de este convenio se manifiesta con toda claridad en estipulaciones como las siguientes: para aumentar su productividad, los trabajadores pueden optar por la reducción de su periodo vacacional a cambio del correspondiente pago

extra; en el renglón de permisos, se añade el término “sin goce de salario”; se crea el incentivo catorcenal, que consiste de un día de salario tabulado sin considerar prestaciones; para la asignación del incentivo solamente se toma en cuenta la asistencia y la puntualidad.

Como consecuencia de la inconformidad de la base se firmó posteriormente un segundo convenio de productividad mas complejo y de mayores alcances.

c. los que quedan fuera

El número de convenios de productividad pactados a la fecha no significa que las empresas no hayan echado a andar diferentes modernizaciones de carácter unilateral. Un caso permiten ilustrar cómo se ha impuesto, con ANEPC o sin él, la unilateralidad con relación a la productividad. Es el caso de las universidades públicas en las que hace cuatro años se instauró la asignación de estímulos y/o becas a la investigación y docencia para los trabajadores académicos. Estos sistemas de estímulos se han aplicado en todos los casos sin la intervención de los sindicatos, es decir, como decisiones exclusivas de las autoridades universitarias. En el mismo sentido, los montos de los estímulos y becas, así como los sistemas de medición de la productividad se han establecido unilateralmente, aunque en estos últimos se han participado eventualmente algunos órganos académicos sin representación sindical. Por otra parte, prevalecen grandes diferencias en cuanto a los montos y criterios para asignar los estímulos entre las universidades que han implementado estas políticas. Asimismo, a la fecha han surgido dudas más que razonables acerca de la conveniencia y efectividad de estas políticas para aumentar la productividad de los trabajadores académicos. La experiencia reciente de los sindicatos universitarios evidencia la determinación estatal de marginarlos de los programas de productividad dirigidos al personal académico y de restringir su participación al acuerdo de convenios con relación al desempeño de los trabajadores administrativos. La política laboral vigente en esas instituciones no permite prever un cambio hacia el espíritu del ANEPC, excepto para el sector administrativo.

Al inicio de 1994 la Asociación Metropolitana de Ejecutivos de Relaciones Industriales realizó una encuesta de Convenios de Productividad, los resultados más importantes fueron los siguientes:

- la mayoría de las empresas celebraron sus convenios de productividad hasta 1994, es decir presionadas por el PECE
- predomina el pago individual de bonos
- el 58% de las empresas que firmaron contratos colectivo al inicio de 1994 establecieron convenios fijaron un dos por ciento del salario base por concepto de bonos, igual a lo que el Pacto estableció para los salarios mínimos.

Es decir, la firma de convenios por productividad se ha extendido espectacularmente a partir de enero de 1994 y el pacto firmado en octubre de este año volvió a considerar un incremento al salario base de acuerdo con la inflación esperada en 1995 (4%) más otro por incremento en la productividad en 1994.

La Secretaría del Trabajo hizo un censo de Convenios de Productividad en 1994, los resultados pueden resumirse de la siguiente manera :

-los convenios de productividad están muy concentrados en las empresas grandes, el 87.8% de los convenios correspondían a empresas de más de 300 trabajadores

-sólo el 50% de los convenios prevén medir, diagnosticar y estimular económicamente a la productividad .

-en 1994 el 79.4% de los convenios otorgaron 2% o menos por bono y estos convenios abarcaban al 87.2% de los trabajadores con este tipo de acuerdo.

-la mayoría de los convenios sólo consideran el desempeño general de la empresa y no miden el individual, grupal o departamental.

-las metas más comunes se reducen a la asistencia y la puntualidad.

En todos los casos los convenios declaran en términos semejantes el compromiso de las partes para enfrentar los desafíos de la globalización, promover una nueva cultura laboral e involucrar al sindicato y los trabajadores en la modernización productiva; asimismo, reconocen la necesidad de nuevos contenidos en la capacitación y de transitar del entrenamiento y la desconfianza entre capital y trabajo hacia un clima de concertación y colaboración. Pero lo que toca a sus diferencias, encontramos convenios que promueven ya sea bonos individuales, grupales y mixtos. Unos contemplan el funcionamiento de comisiones mixtas mientras que otros no mencionan nada al respecto o asignan sus

eventuales funciones a las instancias sindicales tradicionales. Algunos convenios que incluyen comisiones mixtas les asignan funciones amplias, cercanas a lo que hemos denominado estrategia ofensiva. Por otra parte, la determinación de los parámetros de medición y las formas de pago se establecen tanto unilateral como bilateralmente. Los periodos de pago se establecen un máximo en el monto de los bonos con respecto al salario base, mientras que otros no indican límite alguno. También varían las condiciones para recibir los bonos: en unos casos basta con alcanzar ciertas metas preestablecidas; en otros, se deja abierto el porcentaje que se puede recibir cuando se superan valores históricos de ciertos parámetros de productividad. Los recursos totales destinados a los bonos pueden definirse con anterioridad e indicando un tope máximo o pueden depender, sin límite alguno, de los resultados obtenidos. Por último, cabe mencionar que en algunos casos las empresas ofrecieron los bonos por productividad a cambio de la flexibilización del contrato colectivo, la polivalencia o la compactación del tabulador.

Los convenios de productividad activos comprenden sólo a una minoría de los sindicatos que han pactado algún convenio particular, y combinan el objetivo de la bilateralidad con una estrategia más amplia que pretende convertir el terreno de la producción en un espacio de negociación potencialmente provechoso para acrecentar las facultades y el poder de la negociación sindical. Los convenios pasivos, por su parte, están sobredeterminados no por una estrategia sindical sino por los proyectos gerenciales encaminados a incrementar la productividad; en ellos, la bilateralidad se reduce a la enunciación de algunos principios generales de protección del trabajador y a la definición de estímulos económicos muy limitados. Para su ejecución, disponen la vigilancia de los comités ejecutivos, descartando así el establecimiento de comisiones mixtas.

Es decir, hasta ahora la política de bonos por productividad no ha sido efectiva para revertir el deterioro salarial, ni está claro a partir de ellos el recambio en sistema de relaciones laborales e industriales.

C La polémica sobre el cambio en la Ley Federal del Trabajo en México

Las leyes laborales en México hasta ahora no han sido modificadas los cambios han seguido hasta ahora el de los Contratos Colectivos de trabajo. Sin embargo, desde 1988 se inició un debate que no termina aún acerca de la necesidad de flexibilizar la ley laboral. Las primeras propuestas de modificación provinieron de la CONCANACO y de la COPARMEX. El punto central era la flexibilidad del trabajo, justificado por el nuevo contexto de globalización del mercado y la producción, la modernización de los procesos productivos, la necesidad de proporcionar mayor confianza a los inversionistas y, sobre todo, elevar la productividad y la calidad (Bensunsan, 1995)(De Buen, 1989).

En aquellas propuestas iniciales se comprendían los tres aspectos clásicos de la flexibilidad del trabajo, además de limitaciones a los conflictos obrero patronales.

En cuanto a flexibilidad numérica se proponía revisar el concepto de indemnización por despido, simplificar el retiro del trabajador y el concepto de salario caído, así como replantar el proceso de rescisión del contrato.

En la funcional se planteaba flexibilizar la jornada de trabajo, establecer la polivalencia y comisiones de productividad.

En la salarial replantear el concepto de salario remunerador y poner el salario en función de la productividad y de las condiciones económicas de cada empresa, reformular la idea de prestación económica y ponerla en función de las capacidades de cada empresa, así como implantar el salario por hora.

En cuanto a los conflictos obrero patronales se pedía prohibir las huelgas por solidaridad, establecer la responsabilidad de los sindicatos si las huelgas eran declaradas inexistentes y mayores restricciones a las huelgas en los servicios públicos.

En el año de 1989 la diputación obrera logró que el congreso hiciera una consulta popular acerca de las posibles modificaciones a la Ley Federal del Trabajo; la Secretaría del Trabajo formó una comisión tripartita para la elaboración de un proyecto de modificación, pero esta no llegó a emitir ningún resultado público. Desde ese año a la fecha, periódicamente los empresarios nacionales y extranjeros han reclamado una nueva ley del trabajo y los sindicatos se han dividido entre los que oponen a toda modificación (Sindicalismo Independiente, CTM, SME) y los que aceptan modificaciones que no afecten derechos adquiridos, sobre todo hablan de la necesidad de un nuevo capítulo acerca de modernización y productividad (STRM, FAT).

Una propuesta sistemática empresarial está contenida en el documento que la Coparmex, la Concanaco y la Canacintra presentaron al candidato triunfante del PRI Ernesto Zedillo a la presidencia de la república, de lineamientos de política económica que contiene un apartado laboral. En este documento se justifica el cambio en la legislación del trabajo en aras de lograr una mayor competitividad. Los puntos principales de modificación según los empresarios serían:

- 1). Movilidad funcional y geográfica con multihabilidades
- 2). Contratos temporales, por hora o jornada reducida
- 3). Racionalizar causales de rescisión de contratos
- 4). Limitaciones en cuanto a responsabilidades en juicios laborales por el pago de salarios caídos
- 5). Pago por hora
- 6). Democratizar la huelga: previo al estallamiento acreditar la voluntad mayoritaria de los trabajadores con voto secreto; asimismo en la decisión para levantarla
- 7). Desaparecer las juntas de conciliación y arbitraje
- 8). Desaparecer los contratos ley
- 9). Establecer contratos de capacitación sin que impliquen relación laboral
- 10). Acabar con el escalafón ciego y cambiarlo a escalafón por capacidad
- 11). Establecer prestaciones laborales y sindicales de acuerdo con las condiciones de cada empresa (implica el cuestionamiento del funcionamiento del seguro social)
- 12). Eliminar la cláusula de exclusión por ingreso y separación
- 13). Libertad de sindicalizarse
- 14). Sindicalismo apolítico, acabar con la relación con los partidos.

En cuanto a proyectos de modificación de la ley laboral, las organizaciones empresariales no han presentado un sólo frente. El Consejo Coordinado Empresarial es el que ha apoyado de manera más decidida la política económica del gobierno y, en esta medida, en los períodos en los que el Estado no insistió en la reforma laboral tampoco el CCE consideró que era indispensable. Una posición semejante adoptó la Concamín. Es decir las más beligerantes e insistentes han sido la Concanaco y la Coparmex. Desde el inicio de la campaña de Salinas por la presidencia (1988) prometió una nueva ley Laboral, pero

terminó su período y no lo logró, declarando al final de su período que dos grandes reformas estaban pendientes, la laboral y la de seguridad social. La CTM al inicio (1989) no tuvo una posición completamente opuesta a la reforma, pero cuando se conoció la propuesta de la Coparmex-Concanaco, que en parte es anticorporativa, cambió radicalmente y desde entonces se ha mantenido renuente a toda modificación. Entre mayo de 1990 y mayo de 1992 el Estado ya no insistió en la reforma, los empresarios por el contrario siguieron declarando la necesidad de cambiarla y la CTM oponiéndose. De mayo de 1992 a noviembre de 1993 se estableció una especie de tregua entre la CTM y los empresarios para no entorpecer la negociación del TLC, a partir de ahí los empresarios han insistido en la reforma; la CTM se ha opuesto y el Estado no ha declarado abiertamente esta necesidad.

Los sindicatos no tienen un proyecto público de nueva ley del trabajo, aún los que se inclinan por la modificación: la CTM sigue verbalmente en contra; la UOI acepta su modificación; el FAT reconoce que debe modificarse pero que la correlación de fuerzas es de tal manera desfavorable a los sindicatos que se correrían muchos peligros si se entraba a un proceso de reforma en tales condiciones; el SME se opone al igual que la CTM; los telefonistas están por un nuevo capítulo de modernización y productividad; y las otras centrales (CROC, CROM, CGT) poco han aportado al debate.

En 1995 la polémica acerca del cambio en la Ley Federal del Trabajo fue reforzada por los planteamientos contenidos en el Plan Nacional de Desarrollo del gobierno zedillista en el sentido de la necesaria flexibilización de los mercados laborales. Sin embargo, la política Oñate de flexibilización de la ley siguió hasta su renuncia un camino gradualista, llamando a la CTM y a la COPARMEX a ponerse de acuerdo; la negociación se reinició con el mutuo reconocimiento de la necesidad de una cultura laboral.

Esta vía debería ser llamada la corporativa de la reforma laboral, en la cual los actores que tendría que ponerse de acuerdo serían precisamente las cúpulas de las corporaciones obreras y patronales con las del Estado. No es extraño que la CTM haya sido escogida para desempeñar el papel central por parte de los sindicatos, pero no es igualmente explicable que por el lado patronal sea la COPARMEX la designada. El Consejo Coordinador Empresarial tiene una afiliación mayor y su política ha sido más cercana a la del gobierno que la de la Coparmex.

En este contexto de inducción zedillista de las negociaciones corporativas, el PAN presentó su iniciativa de reforma de la legislación laboral. El proyecto del PAN, elaborado por el prestigioso abogado Nestor de Buen, tiene dos componentes novedosos principales: primero, la flexibilidad el trabajo en aspectos muy diversos, que en esencia coincidiría con las propuestas de la Coparmex y la Concanaco; y, segundo, la democratización de las organizaciones obreras, que se aleja de las pretensiones gubernamentales y de las cúpulas patronales y obreras.

En el aspecto de la flexibilidad el trabajo, el proyecto panista cambia principios básicos del derecho laboral que habían privado en México, al denunciar el carácter tutelado del Estado con respecto de la parte más débil en la relación laboral y sustituirlo por la función de guardián del equilibrio entre los factores de la producción; el otro cambio importante en los principios es la sustitución de la idea de justicia social por la promoción del empleo y de la productividad. Por este camino, la flexibilidad del trabajo aparece en el proyecto de la ley en sus tres formas clásicas: la flexibilidad numérica es decir, la capacidad de las empresas para emplear o desemplear de acuerdo con las necesidades de la producción. En este sentido se introducen las nociones de contrato de aprendizaje con su período de prueba; se flexibiliza la terminación de la relación laboral con la inclusión de una prima de antigüedad, independientemente de la causa de la terminación que substituye a los 20 días por año, a los tres meses y a la anterior prima de antigüedad de 12 días por año; flexibiliza el trabajo discontinuo; y reglamenta el empleo de subcontratistas. En cuanto a la flexibilidad interna, se especifica que las condiciones de trabajo pueden cambiar hacia arriba o hacia abajo; además se amplía la capacidad de la empresa para mover a sus trabajadores entre puestos y geográficamente y sus días y horarios de trabajo; en particular se flexibiliza la distribución del tiempo semanal del trabajo (que propone de 40 horas) a criterio del empleador según las necesidades de la producción; plantea la obligación por el obrero de laborar horas extras y en los días de descanso obligatorio si la producción lo requiere, aunque esta obligación no es para los días de descanso semanal; establece el privilegio de la capacidad sobre la antigüedad para ascender en el escalafón. En flexibilidad salarial (salario en función de productividad o calidad) no propone una sola forma de salario, por ejemplo el salario por hora, sino que abre las posibilidades a múltiples formas

de pago con mayor claridad que en la Ley actual. En resumen, la principal característica de la flexibilidad que propone el proyecto panista es la unilateralidad patronal; es decir, salvo en los dos casos que se mencionan en seguida, se trata de una flexibilidad que no implica un acuerdo de por medio con la parte obrera. Estos dos casos son: cuando los cambios en la Tecnología o en la organización del trabajo afecten el empleo. Hay muchos cambios tecnológicos o de organización que no suponen reducción de personal y todos estos quedan a la discrecionalidad patrona. El otro aspecto sujeto a la bilateralidad es en cuanto a los programas de productividad y capacitación. En estos se sigue el actual modelo impulsado por la Secretaría del Trabajo en convenios de productividad señalando que deben especificarse las metas y acciones de tales programas, los indicadores de productividad, el tipo de información a proporcionar a los trabajadores, el monto de los bonos y la capacitación. Es cierto que este aspecto de la bilateralidad en la propuesta del PAN no es despreciable pero es insuficiente, desde el momento en que no son tema de pactos bilaterales todos los de la flexibilidad que no formen parte explícita de los convenios de productividad y sería fácil para la empresas, como lo ha demostrado la práctica de los convenios actuales de productividad, emprender flexibilizaciones unilaterales que no formaran parte de un programa de productividad.

La otra gran novedad del proyectos del PAN es en cuanto a la representatividad de las organizaciones obreras y su democratización. Este tema tiene a su vez dos aspectos centrales. Uno , el tratar de despojar al gobierno de sus instrumentos legales de control sobre los trabajadores, con la eliminación de la toma de nota ante la Secretaría del Trabajo de la constitución e organizaciones obreras; con la libertad para sindicalizarse o no de los trabajadores, eliminando las cláusulas de exclusión, posibilitando la existencia de contratos colectivos junto a contratos individuales y abriendo los canales para la sindicalización de los trabajadores de confianza; finalmente, eliminando la obligación de ratificar los convenios de trabajo ante las juntas de Conciliación, que por cierto se les substituye por Tribunales de lo Social, dependientes del poder judicial.

El otro aspecto importante de la democratización de las organizaciones obreras es la aparición de la categoría de Comité de Empresa, como órgano diferente de los sindicatos y que en el proyecto de hecho los substituye como firmantes de convenios de trabajo, vigilantes de los mismos y por ser quienes declaran las huelgas. Es decir, los sindicatos

quedan reducidos a una suerte de corrientes de libre afiliación que pueden participar con planillas en las elecciones de Comités de empresa, pero no representan como tales a los trabajadores en las negociaciones colectivas. Es cierto que hay una excepción, puesto que el proyecto prevé la negociación articulada en paraguas, de la rama a la empresa, en el nivel de rama el sindicato mayoritario representaría a los trabajadores.

El proyecto retoma las experiencias europeas en cuanto a constitución de los Comités de Empresa (Boyer, 1988), que representarían a todos los trabajadores que no fueran de confianza, formen o no parte de un sindicato; estos comités serían la expresión de una democracia representativa a través de delegados, con fuerte participación de las bases en asambleas y una vigilancia muy estricta sobre los procesos electorales. Adicionalmente, el emplazamiento a huelga se democratiza al volver obligatoria la asamblea obrera como órgano decisorio; a la conciliación se le considera estrictamente voluntaria; el Comité de Empresa es quien emplaza y puede desistirse en cualquier momento; después de un mes de huelga cualquiera de las partes puede solicitar la calificación de la huelga; se establecen límites temporales para la misma, en el caso de servicios a la comunidad; y, se conserva el principio de que los huelguistas no pueden ser substituidos durante la huelga, ni que la minoría pueda seguir laborando.

En síntesis, el proyecto del PAN es el más actualizado hasta ahora en México de acuerdo con las polémicas internacionales acerca del futuro de las relaciones laborales. No se trata de un listado de demandas empresariales de flexibilización, como son los proyectos de las organizaciones patronales, sino que su idea de flexibilidad se complementa con el otorgamiento de prestaciones económicas importantes a los trabajadores; y sobre todo, con una idea nueva de representatividad y democracia obrera de base.

IV. El movimiento Obrero

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). 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, la gestión de la seguridad social y con altibajos en el sistema político. Sin embargo, esta pérdida social y política del trabajo y sus organizaciones no se ha compaginado con huelgas legales incrementadas. En los años noventa las huelgas totales (de jurisdicción federal y en los Estados) disminuyeron de 829 en 1990 a 577 en 1995, y aunque los emplazamientos a huelga se incrementaron en este período en su mayoría no llegaron a la huelga. En cambio las demandas de trabajadores a las empresas sin llegar a la huelga crecieron considerablemente al pasar de 78 956 en 1990 a 113 250 en 1995. Como las demandas pueden ser interpuestas sin necesidad de intervención del sindicato, al parecer estas cifras demuestran que los trabajadores inconformes recurren a los tribunales sin pasar por el sindicato en forma creciente.

Cuadro No. 11: Conflictos laborales en empresas de jurisdicción federal y local

Forma del conflicto	1990	1993	1994	1995
Demandas	78 956	94 967	98 183	113 250
Emplazamientos a Huelga	34 141	42 603	43 370	43 368
Huelgas	829	629	588	577

Fuente : Anexo Estadístico del Segundo Informe de Gobierno de E. Zedillo, 1996

En cambio los emplazamientos a huelga en los años de las crisis de los ochenta, 1982 y 1987, si muestran un máximo a diferencia de 1995 en los noventa. Los conflictos por democracia sindical dentro de estas organizaciones a partir de información periodística muestran máximos de huelgas en 1982 y en 1987, como se ve del cuadro siguiente.

Cuadro No 12: Huelgas por democratización de los sindicatos

Año	Huelgas (1)	Hechos violentos (1)
1970	4	5.6
1971	20	33.6
1972	48	22.4

1973	60	39.2
1974	64	61.6
1975	94	33.6
1976	100	90
1977	92	100
1978	44	56
1979	48	56
1980	40	28
1981	36	25
1982	64	33.6
1983	12	45
1984	4	67
1985	12	28
1986	4	83
1987	84	72
1988 (2)	72	67

Fuente : Enrique de la Garza, "El Sindicalismo Independiente, balance y perspectivas", UCLA, La Jolla, mimeo.

(1) No son valores absolutos sino porcentajes con respecto al nivel mas alto de huelgas o hechos de violencia

(2) a septiembre de 1988

El viraje en modelo económico y en el Estado ha tenido respuestas diversas por parte de las corrientes sindicales corporativas e independientes, el sindicalismo Blanco 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. En estas huelgas tanto oficiales como independientes fueron derrotados y la CTM tardó dos años para recomponer sus relaciones con el Estado. Fue hasta 1987 cuando se reanudaron las grandes

negociaciones entre sindicatos oficiales, Estado y Empresarios en los llamados pactos económicos que se reafirman hasta la actualidad y por los cuales se fijan los aumentos salariales anuales y en las tarifas de los servicios públicos. En los ochenta el cambio hacia el liberalismo afectó de manera práctica y en el discurso a los sectores nacionalistas sindicales. La CTM en aquella década todavía defendió el programa de 1978, fuertemente estatista. Los nacionalistas más consecuentes se refugiaron en 1988 en el neocardenismo junto a otros sectores de izquierda. Un efecto diferente se produjo en aquellos sectores que en los setenta eran relativamente modernos y que desde los ochenta se han reconvertido (automotriz, siderurgia, teléfonos, bancos. 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 repuesta sindicales han ido de la resistencia a los cambios, a las políticas de negociación con las empresas. Cuando se ha tratado de sindicatos independientes estos han privilegiado el enfrentamiento y la resistencia al cambio, con algunas excepciones. En los corporativos estos han ido de la pasividad sindical al intento de negociación. En el período de 1984 a 1988 una parte importante de los conflictos sindicales estuvo relacionado con la flexibilización unilateral de los contratos colectivos, sin menospreciar los problemas de salarios y el desempleo. Sin embargo, en le período de 1988 a 1994 la política laboral del gobierno no privilegió la flexibilización unilateral y despuntaron las luchas de trabajadores despedidos en petroleros, azúcar, siderurgia, ferrocarriles, puertos, aviación, aseguradoras y bancos. En este sexenio de 1988 a 1994 los salarios de los trabajadores sufrieron menos que en los ochenta. En los noventa los conflictos más importantes han sido : a). en industria decadentes frente a una apertura de la economía superior que en los ochenta (textiles, hule, azúcar) ahí los conflictos importantes se dieron en torno de la modificación de los contratos ley ; así, hubo una gran huelga en 1992 en la rama del algodón, b). Los reajustes de personal o la flexibilización de contratos de empresas reconvertidas o en reconversión (Leyva, 1995)(Montiel, 1991). Han sido los grandes conflictos en Pemex, AHMSA y Sicartsa, Cananea, Tornell, Ford de Cuautitlán, VW, Real del Monte, 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 o bien se habían rezagado como en VW. En muchos de estos casos ha habido enfrentamientos entre sindicatos y empresas, pero en general la resistencia obrera no fructificó. c). 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. d). Las luchas de los sindicatos que han sabido negociar la reestructuración de las empresas como los telefonistas y electricistas. d). Finalmente, las luchas de los servidores públicos, en especial las de los maestros de primaria y secundaria, así como el personal del seguro social y salubridad 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 más frecuente. Las luchas en torno del nuevo modelo económico y del cambio del Estado también ha estado cruzados con conflictos intersindicales: han continuado enfrentamientos entre grandes centrales oficiales, principalmente entre la CTM y la CROC; el conflicto entre la FESEBES y la CTM; y recientemente, entre el Foro Sindical y el Congreso del Trabajo

En Febrero de 1995 tres grandes sindicatos convocaron al Primer Foro "El Sindicalismo frente a la Crisis y ante la Nación", en el contexto de la crisis más profunda desde 1929 en México. Las conclusiones de este foro fueron relativamente moderadas, la más importante pedía al Estado la concertación de un nuevo pacto social deteriorado por la situación económica. En Octubre de 1995 otros sindicatos, telefonistas y del seguro social entre ellos, se unieron a la convocatoria del segundo foro. Las conclusiones de este evento también fueron moderadas, se planteó que no romperían con el Congreso del Trabajo e insistían en ser llamados como interlocutores por el Estado. Sin embargo, las reformas a la ley del IMSS propuestas por el gobierno y aprobadas por el Congreso de la Unión radicalizaron las posiciones dentro del sindicato del IMSS y se transmitieron a los foristas. Las posiciones foristas acerca de la seguridad social aparecieron ahora radicalmente contrapuestas a las del gobierno, reivindicando la idea de seguridad social solidaria en lugar de privatizada e individualizada. Estas posiciones se reafirmaron en el tercer Foro, efectuado en febrero de 1996, posteriormente en declaraciones en contra de la privatización de la petroquímica y de la apertura del servicio de telecomunicaciones y con respecto de las AFORES. El

primero de mayo de 1996 los foristas marcharon junto a la Intersindical Primero de Mayo hacia el zócalo y plantearon abiertamente su rechazo al modelo económico, la defensa de la propiedad estatal en áreas estratégicas, de la política social solidaria y se pronunciaron por la activación del aparato productivo y la defensa de la planta `productiva. Esta participación en el desfile al lado del sindicalismo independiente tradicional acentuó los choques de los foristas con el Congreso del Trabajo, acusando el Foro a este último de hegemonismo, de tomar decisiones cupulares, de hacer el papel de legitimador de las políticas de ajuste gubernamentales y no validaron al presidente recientemente designada del CT, aunque plantearon todavía realizar la Asamblea Nacional del Proletariado sin abandonarlo. En Septiembre de 1996 en un manifiesto establecieron los foristas la necesidad de la renovación del sindicalismo mexicano, insistieron en su rechazo al modelo económico, y plantearon la necesidad de que los sindicatos sean autónomos del Estado, se manifestaron en contra del corporativismo y por un nuevo modelo de desarrollo. Finalmente, durante los días 29, 30 y 31 de Enero de 1997 realizaron el Encuentro Sindical Nacional con la participación de 24 sindicatos foristas, 60 no foristas y cuatro grandes organizaciones obreras de otros países. En cinco mesas de trabajo se presentaron ponencias acerca de : la renovación sindical ; relaciones exteriores y alianzas ; política económica ; calidad de vida y condiciones de trabajo ; y la de secretarios generales de los sindicatos foristas para discutir la convocatoria a la Asamblea Nacional del Proletariado.

La mayor parte de los sindicatos foristas no presentaron ponencias, fueron los sindicatos de telefonistas, maestros, seguro social y electricistas los que acapararon las propuestas. Se trata del núcleo central del forismo (tal vez habría que agregar a la COR) medido por la madurez de sus planteamientos, experiencia reciente de lucha y la movilización de sus bases. Por un lado, son los telefonistas los que han acuñado un discurso mas elaborado acerca de la productividad, tienen también una gran experiencia de negociación en este terreno y la apertura del servicio telefónico ; por su parte los electricistas siempre han estado orgullosos del nivel de su democracia interna, tienen experiencia en sortear la privatización del servicio y en evitar que la compañía de luz desapareciese, su discurso se mueve sobre todo en el terreno de la democracia sindical y en el de la defensa de la rectoría del Estado en los sectores estratégicos de la economía ; el sindicato del seguro social ha conocido en los últimos años importantes movilizaciones en defensa de su contrato

colectivo de trabajo y mas recientemente en contra de la privatización de las pensiones; los maestros de la SEP desde la caída de Vanguardia Revolucionaria han pasado por un complejo proceso que implica la presencia de secciones en manos de la oposición de izquierda que participa en la intresindical primero de mayo, la federalización que ha llevado a los Estado muchos problemas que se resolvían en el centro y el establecimiento de la carrera magisterial como forma de incentivo con repercusión salarial, su discurso en defensa de la educación pública y gratuita forma parte de la nueva doctrina forista. Por otra parte, se trata de sindicatos que formalmente son del Congreso del Trabajo pero que tienen una mas activa vida sindical, con la presencia de importantes corrientes de oposición. Finalmente no son los sectores que mas han sido golpeados por la crisis y la reestructuración de empresas e instituciones, sus trabajadores son de los mejor pagados del país y de niveles altos de calificación.

En Encuentro Sindical Nacional llegó a las siguientes conclusiones importantes : Convocar para antes del 31 de Julio de este año a la Asamblea Nacional del Proletariado y participar en el desfile del primero de Mayo junto con la intresindical, contribuir a forjar un nuevo modelo económico que defienda a la planta productiva, defensa de la intervención del estado en sectores estratégicos y sin subordinar al mercado el proyecto nacional, considerar el terreno de la producción como campo de lucha y nuevo eje de las negociaciones colectivas (participación sindical en la modernización de las empresas), oponerse al corporativismo, defensa de la seguridad social, aceptar que la Ley Federal del Trabajo puede modificarse incluyendo un capítulo sobre productividad y eliminando la ingerencia estatal en la vida interna de los sindicatos. Además de estos puntos programáticos en donde pueden rastrearse diferentes fuentes en concepciones y experiencias sindicales, el otro punto central fue sí se constituye una nueva central de trabajadores al margen del congreso del trabajo. Este agrupamiento de sindicatos ya están en el camino de acuñar un nuevo discurso que por lo pronto proviene sobre todo de las fuentes y experiencias señaladas pero que ya incorpora en sus argumentaciones conceptos como los de globalización, reestructuración productiva, liberalismo y flexibilidad.

Conclusiones

El cambio de modelo económico y en la forma del Estado ha afectado al sindicalismo de manera importante. El sindicalismo corporativo ha continuado como la corriente mayoritaria apoyada por el Estado, pero con graves pérdidas en legitimidad. Se trata de un tipo de sindicato cuestionado por su poca capacidad de propuesta en los procesos de modernización de las empresas, sin embargo ha cumplido un papel en la instrumentación de las políticas económicas de combate a la inflación que han impactado los salarios reales. Los sindicatos independientes también han sido desgastados al buscar la vía del enfrentamiento con el Estado y empresas. En este proceso han aparecido propuestas alternativas, primero como las de la FESEBES, inspiradas en las negociaciones exitosas entre sindicato y Telemx para la modernización de la empresa. Esta corriente se ha extendido, primero en forma inorgánica (excepto para la FESEBES) y mas recientemente en el llamado Foro sindical.

Algunos analistas desconfían de las potencialidades de los foristas para refundar al sindicalismo en México, sobre todo porque sus principales líderes hace pocos años participaban en el proyecto salinista de nuevo sindicalismo , pero el error de estos análisis es doble, por un lado el hacer depender todo el proceso de reconstitución del sindicalismo de los líderes sin tomar en cuenta a las bases obreras, y la ausencia de directriz estatal acerca de los sindicatos que deja sin control del gobierno -a diferencia de la anterior iniciativa acerca del Nuevo Sindicalismo - la refundación sindical ; habría que agregar la posible decadencia del poder priista en un futuro cercano y la crisis de capacidad de dirección presidencial en un sentido mas amplio que el sindical. No se trata tampoco estrictamente de un problema de moralidad de la dirigencia, los hombres pueden verse empujados por los acontecimientos hacia posiciones no planeadas con mucha anticipación. En segundo término, los analistas que desprecian la experiencia forista omiten que este agrupamiento ha seguido un proceso de autonomía con respecto del Estado en poco tiempo. No sería la primera vez en la historia del movimiento obrero en que líderes oficialistas hayan roto con el gobierno, basta recordar a Lombardo Toledano al fundar la CGOCCM (antecesora de la CTM) en ruptura con la CROM de donde provenía, o a Rafael Galván,, ex senador priista que a través de un complejo proceso llegó a la ruptura con el Estado.

Las potencialidades del forismo como eje de la refundación del movimiento obrero en México (una vez fue refundado durante las jornadas cardenistas de los años treinta cuando

el movimiento obrero rompió con la CROM y el callismo y fundó la CTM de Lombardo Toledano) no sólo deriva del gran número de trabajadores representados hasta ahora por este agrupamiento (alrededor de 3 millones de trabajadores de un total sindicalizado de 7 u 8 millones), sino también por estar situados en ramas que no decaen frente al nuevo modelo económico como las telecomunicaciones, electricidad, bancos, educación, aviación, etc. Se trata de lo que hace tiempo llamamos los *sujetos obreros reconvertidos*, no los de nueva creación (como los de la maquila) sino aquellos que mejor librados han salido de la reestructuración del trabajo, que han acumulado mas experiencia en este campo, que ya poseen elementos importantes de un discurso sindical alternativo al del caduco corporativismo, pero también al del sindicalismo independiente puramente denunciativo. Es cierto que como todo proceso histórico el futuro no aparece estrictamente como predicción sino que hay un espacio de posibilidades para la acción y puede tener retrocesos. A la conversión del forismo en alternativa sindical pueden oponerse el temor de los líderes a la venganza del Estado y la competencia entre los propios dirigentes foristas acerca de quien tiene el liderazgo en la nueva central. Sin embargo, la crisis del corporativismo, la decadencia del priismo y la incapacidad estatal de trazas derroteros viables al sindicalismo corporativo (como antes lo hizo Salinas) juegan a favor de que de la próxima Asamblea Nacional del Proletariado surja una nueva y poderosa central sindical, frente a la cual la CTM tendría un rival realmente de cuidado, y la Intersindical al no unirse a la nueva central quedará marginada en términos numéricos, y de posibilidad de influir en el cambio en las futuras relaciones industriales y laborales.

Bibliografía.

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

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

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

----- (1990b) Cambios en las relaciones laborales: Cuatro experiencias en transición. México :Fundación Friedrich Ebert Stiftung.

Bensunsan, G. (1995) "La propuesta panista de un nuevo modelo de regulación laboral", La Jornada, 28 de Octubre

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: Ministerio del Trabajo.

Burowoy, M. (1985) The Politics of Production. London: Verso.

Carrillo, J. (coord.) (1993) Condiciones de empleo y capacitación en las maquiladoras de exportación en México, Secretaria del Trabajo y Previsión Social y El Colegio de la Frontera Norte, Tijuana, 287p.

----- (1995) "Adaptación de la producción flexible y cualificación en el sector automotriz" Sociología del Trabajo 21.

----- y A. Hualde (1990) "Maquiladoras: La reestructuración industrial y el impacto sindical" en Bensunsán y León (coordinadores) Negociación y conflicto laboral en México, México : Fundación Ebert y FLACSO, pp.175-200

----- y M.A. Ramírez (1990) "Maquiladoras en la frontera norte: Opinión sobre los sindicatos", en Frontera Norte, vol.2, núm. 4, julio-diciembre, pp.121-152.

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.

----- y B. Lara (coords.)(1993) Relaciones industriales y productividad en el norte de México: Tendencias y problemas. México : Fundación Friedrich Ebert.

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.

----- (1992) "El tratado de libre comercio y sus consecuencias en la contratación colectiva", El Cotidiano, 45.

-----, (1993a) Reestructuración productiva y respuesta sindical en México. México :Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM,.

-----, (1993b) "Reestructuración del corporativismo en México: Siete tesis", El Cotidiano, 50.

-----, (1995) "Cogestión, calidad total y sistema de relaciones industriales" en Competitividad vs Democracia Industrial. México : Fundación Ebert.

De Buen, N. (1989) La flexibilidad en el derecho del trabajo. México : Fundación Ebert

De la O Martínez, 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.

Dombios, R. y L. Pries editores, (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.

Gutierrez Garza, Esthela (1988) Testimonios de la Crisis. México : Siglo XXI.

Henk, T. (1995) Globalization. London: Zed Books.

Henández Laos, E. y J. Aboites (1990) Identificación de los factores que obstaculizan la movilidad de la mano de obra en el sector industrial mexicana. México :STyPS.

Le Goff, J. (1992) "Les Technologies de la Qualite au Chile", Sociologie du Travail 2.

Leyva, M. A., (1995) Poder y dominación en Ferrocarriles Nacionales de México. 1970 - 1988. México : Universidad Autónoma Metropolitana y Fundación Friedrich Ebert Stiftung.

Montiel, Y. (1991) Organización del trabajo y relaciones laborales en VW. México : Cuadernos de la Casa Chata

Organización Internacional del Trabajo (1995) El empleo en el mundo 1995. Ginebra :OIT.

Piore M. y Ch. Sabel (1990) La Segunda Ruptura Industrial. Madrid : Alianza.

Pollert, A. (1991) Farewell to Flexibility. London: Berg

Pozas, M. de los A., (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.

Román, 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.

Tolliday, S. (1992) Between Fordism and Flexibility. London: Berg.

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

Wood, S. (1991) "Japoneization and or Toyotaism". Work Employment and Society 5, 4.
----- (1993) "The Japonization of Fordism". Economic and Industrial Relations 14.